



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

**LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU TENDENCIA EN EL
MERCADO LABORAL**

Trabajo Fin de Grado presentado por Rocío Méndez Vázquez, siendo la tutora del mismo María del Carmen Aguilar del Castillo.

Vº. Bº. María del Carmen Aguilar del Castillo

Rocío Méndez Vázquez

D.

D.

Sevilla. Junio de 2015



**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2014-2015]**

TÍTULO:

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU TENDENCIA EN EL MERCADO LABORAL

AUTOR:

ROCÍO MÉNDEZ VÁZQUEZ

TUTOR:

MARÍA DEL CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO

DEPARTAMENTO:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RESUMEN:

El presente trabajo trata de dar una visión más amplia del término formación. No solo es importante la formación formal, la cual comprende el aprendizaje desde los primeros años de escuela hasta los últimos de la universidad, sino que trata de dar una visión trascendente de la formación no formal, aquella que vamos adquiriendo en, o para, el trabajo.

Con esta formación continua se pretende conseguir que los trabajadores estén mejor cualificados a la hora de dar respuesta a las exigencias del mercado de trabajo actual y a la vez poder ser para las empresas un factor productivo además de flexible ante los cambios tecnológicos que se produzcan en el entorno. Por todo ello, el desarrollo de este trabajo nos ha llevado a estudiar la formación en el sector que actualmente está solventando los problemas del país, ya que es el que mayor aportación al PIB tiene. Nos referimos con esto al sector hostelero.

PALABRAS CLAVE:

Formación profesional; cualificaciones; sectores económicos; hostelería.

ÍNDICE

CAPITULO I CONTEXTO GENERAL	1
1.1.INTRODUCCIÓN.....	1
1.2. CONCEPTO DE FORMACIÓN.....	4
1.2.1. La formación profesional	4
1.2.2. La política de la formación profesional en la Unión Europea	5
1.2.3. La formación profesional como política interna	6
1.3. ESTRATEGÍA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO	8
1.4. LA FORMACIÓN	8
CAPÍTULO II LA FORMACIÓN. UNA VISIÓN MÁS AMPLIA	11
2.1. EL MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES.....	11
2.2. EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.....	14
2.2.1. Concepto del subsistema de formación profesional para el empleo.	15
2.3. COLECTIVOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN.....	16
2.4. INICIATIVAS PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN	17
2.4.1 La actual reforma para el sistema de Formación Profesional	18
CAPITULO 3 TENDENCIAS ACTUALES DEL MERCADO DE TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA A LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA	21
3.1. ACTIVIDADES ECONOMICAS Y OCUPACIONES CON MEJORES PERSPECTIVAS PARA EL EMPLEO.....	21
3.2. IMPORTANCIA DEL SECTOR DE LA HOSTELERIA	23
3.2.1. Estadísticas del sector de la hostelería antes de la crisis y durante la crisis.....	24
3.2.2. Sector hostelero en la actualidad.....	29
3.3. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERIA	31
3.4. EL CATÁLOGO DE CUALIFICACIÓN Y REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS.....	34
CONCLUSIONES.....	36
BIBLIOGRAFÍA	37

CAPITULO I

CONTEXTO GENERAL

1.1. INTRODUCCIÓN

Para abordar este tema podemos comenzar preguntándonos, ¿Cuáles son los retos principales para adaptar la formación al empleo ante la situación actual de crisis? para intentar dar una respuesta a esta pregunta necesitamos formularnos al menos otras dos, ¿qué ocurre cuando en un país no hay suficiente demanda de empleo pero hay mucha oferta de recursos humanos produciendo así una alta tasa de desempleo? ¿Qué estrategia se podría seguir para contribuir a la creación de un mercado laboral más amplio?

La visión que nos ofrece la situación económica actual y el impacto de la crisis económica sobre el mercado de trabajo es la de la necesidad de adaptación del sistema productivo a una nueva realidad impulsada por la globalización.

La profunda crisis económica y financiera en la que Europa se halla inmersa desde el año 2007, ha tenido y, continua teniendo, un efecto directo sobre el empleo. Las tasas de paro dentro de la UE han llegado a alcanzar, como término medio, el 11% en el año 2013. Algunos países como España han superado con creces este media llegando a alcanzar hasta un 26% de desempleo. En el siguiente gráfico se observa como España ha alcanzado en los últimos años cifras de paro que han duplicado las de la Unión Europea.

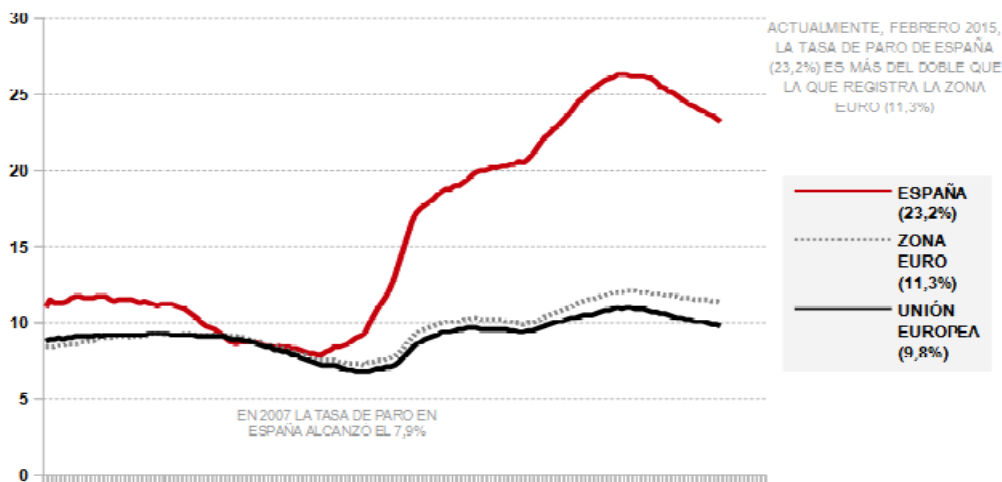


Gráfico 1.1. Evolución Tasa de paro en España, Zona Euro, Unión Europea, 2002-2015. Fuente: <https://jesmarlo.wordpress.com/tag/tasa-paro/>

Según Oriol Homs, Director General de la Fundación Cirem, en el artículo escrito en el foro de Relaciones Laborales, el escenario que se nos presenta, en los países de la Unión Europea y, particularmente en España, es el de una recuperación lenta, como se observa en el siguiente gráfico.

	2010	2011	2012	2013	2014
Crecimiento PIB real	-0,1	1,3	2,3	2,4	2,6
Tasa de paro	20,1	19,8	18,5	17,3	16
Variación de empleo equivalente a tiempo completo	-2,4	0,2	1,4	1,5	1,7

Tabla 1.1. Escenario macroeconómico 2010-2014. Fuente: Esade, Facultad de derecho. Foro de Relaciones Laborales.

Nos encontramos ante un mercado cada vez más exigente y con mayores cambios, que siempre en contradicción interna, podrá ofrecer mayores oportunidades a aquellos trabajadores que dispongan de niveles medios y elevados de formación. Este gráfico nos indica que nos encontramos ante una recuperación lenta, en la que no se podrán diluir los efectos del paro rápidamente. El crecimiento que se observa nos hace pensar que se tardará al menos una década en recomponerse y poder llegar a unos niveles deseable de empleo.

Las distintas etapas que se han ido viviendo así como sus escenarios señalan a la formación como un elemento clave para la integración en el mercado de trabajo actual y en el futuro. De esta manera la población con mayor nivel de formación encontrará mayores oportunidades, y aunque tenemos un mercado en profundos cambios, aquellos que sean capaces de recualificarse y adaptarse a la nueva situación tendrán menos problemas para encontrar empleo. A continuación se presenta un gráfico con los distintos niveles de formación y su tasa de desempleo.



Gráfico 1.2. Tasa de paro por niveles de formación. Fuente: Elaboración propia a partir Esade, Facultad de Derecho. Foro de Relaciones Laborales.

España en estos momentos está muy alejada de la media de la Unión Europea en cuanto a la formación de su población ocupada. Como ya hemos mencionado antes, se precisa un cambio en el modelo productivo para adaptarlo a la Unión Europea, el cual deberá ir acompañado también de un cambio en el sistema de cualificación. El siguiente gráfico muestra la comparativa entre el porcentaje de población que no tiene estudios de Bachillerato ni FP en España y el porcentaje del mismo en la Unión Europea detectándose una relación entre la población sin formación y el desempleo.

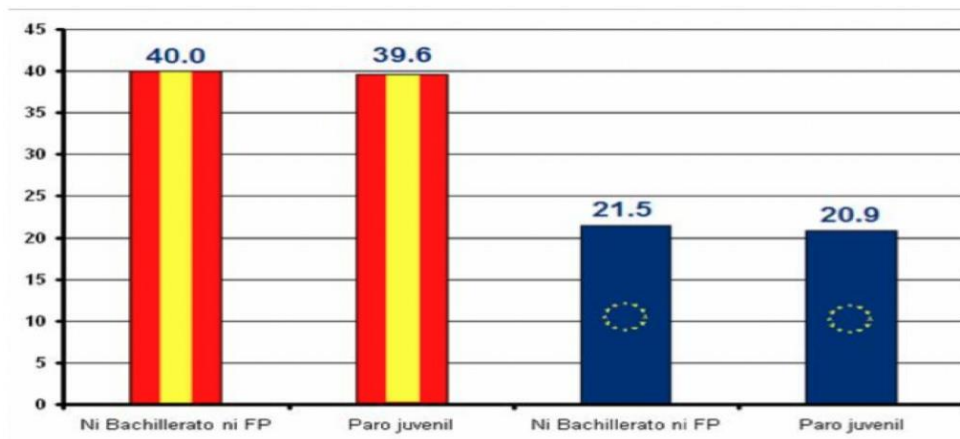


Gráfico 1.3. Niveles de formación en España y en la Unión Europea (2015). Fuente: El blog de Manuel Hernández, <http://manuelhernandez.upyd.es/2010/05/30/la-crisis-oculta/>

Este es uno de nuestros principales retos, ya que es necesario que los trabajadores contribuyan al cambio productivo como elemento necesario para la recuperación. Actualmente, sin embargo, este objetivo se presenta como una misión complicada, por un lado por nuestro propio tejido productivo y su oferta de trabajo y por otro por la escasa cualificación de un importante número de trabajadores que no están preparados para afrontarlos.

Si relacionamos en nuestro país las exigencias de la oferta y de la demanda del mercado de trabajo podríamos concretar algunos retos a los que la normativa vigente ha de dar necesaria respuesta.

La necesidad constante de las empresas de mantener la competitividad frente a otras del mismo sector, hace necesario la optimización de todos sus recursos materiales y sobre todo humanos. La innovación tecnológica, los cambios en el sistema productivo, la diversificación o creación de nuevos productos en la misma empresa, como factores internos, o la entrada de nuevos competidores como factores externos provocan en el empresario la necesidad de permanente actualización. Difícilmente puede lograrse este objetivo si no se extiende con la misma intensidad esta adaptación o renovación dentro de su empresa al conjunto de sus trabajadores. Consideramos por ello que la inversión en formación es un factor clave en la empresa, ya que contribuye a una mejor adaptación de los trabajadores a los cambios que se produzcan a través de un incremento de sus competencias y habilidades (Colom et al., 1994). En todo caso es necesario crear y/o fomentar esta cultura formativa en las empresas, con independencia de su tamaño o actividad.

Una política inadecuada sobre la formación de la población, en general y de los trabajadores, en particular, origina importantes disfunciones en cualquier sociedad y, en cualquier caso, siempre incidirá negativamente en el mercado de trabajo y en el hipotético equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. Son distintas las consecuencias que, a nuestro juicio, pueden darse en el mercado laboral cuando no se adoptan medidas adecuadas sobre la formación de los trabajadores. Entre otras, en nuestro País, podemos destacar las siguientes:

1. La sobrecualificación. La cual puede ser explicada atendiendo a nuestro tejido empresarial. El aumento de la cualificación de nuestros trabajadores, va a agravar la sobrecualificación que existe en algunos sectores y ocupaciones, con el riesgo de que algunas personas queden atrapadas en puestos de trabajo que no se corresponden con su cualificación y esto a su vez provoque frustración, ya que estas personas habían invertido en enseñanza superior.
2. El incremento en la demanda de formación inicial, como vía ante la dificultad de entrada en el mercado de trabajo. Y la existencia de algunos sectores en los que

habrá una escasa mano de obra cualificada. Esto es debido a que son sectores con una alta innovación y en los que no se habrá generado aún las competencias profesionales necesarias.

3. Y por último, la existencia de colectivos que tendrán mayor dificultad de inserción por no cumplir con las exigencias y demandas del mercado. Lo que provocará que este colectivo pase al denominado, parados de larga duración. Las razones de los parados de larga duración pueden ser muy diversas, entre otras, la edad.

1.2. CONCEPTO DE FORMACIÓN

Aunque podemos encontrarnos con múltiples conceptos de formación en función del ámbito en el que nos encontremos, nosotros nos vamos a centrar en el de formación profesional para el empleo. Según Avallone (1989) “formar significa generar cambios en la actuación laboral de los empleados”. Esta definición implica que los trabajadores dominen los cometidos, competencias y tareas que afrontan en el lugar de trabajo.

Según Coombs y Alhemed (1973) dentro de la formación nos podemos encontrar con:

1. Educación formal: el aprendizaje que se extiende desde los primeros años de escuela hasta los últimos de la universidad. Entendible como la educación escolar.
2. Educación no formal: es la realizada fuera del marco oficial, para el aprendizaje de subgrupos particulares. Formación en, o para, el trabajo.
3. Educación informal: es una educación algo más difusa que las dos anteriores. Se podría definir como la que aprendemos en situaciones familiares, de ocio, etc.

La formación de los trabajadores en el ámbito laboral es algo fundamental para el desarrollo de las empresas y la mejor competitividad que tendrán frente a otras del mismo sector. Será necesario de este modo la educación no formal es nuestro objeto de estudio y en la cual nos centraremos y desarrollamos a lo largo de este trabajo.

Tener un sistema de observación que permita obtener información sobre los cambios productivos y en consecuencia poder definir las cualificaciones necesarias lo que se traduce en la creación de sistemas o subsistemas de formación que sean lo suficientemente flexibles como para poder adaptarse a los cambios que demandan el tejido productivo y a los que genera la volatilidad del mercado.

Es necesario aumentar el nivel educativo y de formación de la población activa, y no solo de las generaciones que acceden por primera vez al mercado de trabajo. En definitiva hay que dar respuesta a los problemas actuales pero sin olvidar los futuros, sobre todo cuando se habla de formación.

Dentro de la educación no formal vamos a centrarnos en el subsistema relativo a formación profesional y su tratamiento dentro de las políticas sociales y derechos laborales

1.2.1. La formación profesional

La formación profesional vamos a entenderla como aquella que comprende las acciones formativas que capacitan a las personas a desempeñar la profesión con la cualificación necesaria, así como, aquella que facilita el acceso al empleo. Este concepto incluye por tanto las acciones de la formación que se recibe inicialmente y aquella formación que permite la inserción y reinserción laboral y que engloba la formación continua en las empresas por parte de los trabajadores para adquirir las competencias profesionales que se requieren. Respecto a esta última existen distintas acepciones sobre el concepto de formación continua, dependiendo cada una de ellas de la amplitud que se le quiera dar al término.

En primer lugar podemos encontrarnos con una versión “lato sensu”. Por formación continua entendemos aquellas actividades de formación por el que las personas activas, empleadas o bien desempleadas, logran mejoras en sus conocimientos en las actividades relacionadas con su profesión. En este se incorpora todos los conocimientos que se puedan adquirir por el trabajador y no solo los directamente relacionados con la profesión que desempeñe.

La versión “intermedia”, en segundo lugar, incluye todas las actividades formativas, sean de título oficial o no, por las que una persona ocupada, a través de su vida laboral, adquiere conocimientos relacionados con su profesión. Es más restrictiva que la anterior, puesto que se limita a las personas ocupadas exclusivamente.

Por último, la versión “stricto sensu”, es la más restrictiva, puesto que se dirige a aquellas personas ocupadas asalariadas, con el fin de que adquieran conocimientos y mejoras relacionadas con su actividad y formación (Durán et al., 1994).

En España la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo¹, define la formación continua como, el conjunto de instrumentos y acciones cuyo objeto es impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

1.2.2. La política de la formación profesional en la Unión Europea

La formación como objetivo de reactivación del empleo no supone una novedad en la mayor parte de las políticas nacionales ni en las políticas de la Unión Europea.

El Tratado de Roma², constitutivo de la Comunidad Económica Europea, en su artículo 128, establece que *“A propuesta de la Comisión y previa consulta al Comité económico y social, el Consejo establecerá los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional, capaz de contribuir al desarrollo armonioso de las economías nacionales y del mercado común”*. El establecimiento de estos principios no comienza a convertirse en realidad hasta el año 1963, cuando el Consejo adoptó una decisión en la que, recogiendo este mandato, establece un conjunto de principios para la elaboración de una política común de Formación Profesional que deberían guiar el diseño de los sistemas de formación profesional inicial y permanente en los países comunitarios. Es de destacar el propósito expresado en la decisión de que la orientación que habría de tomar la formación profesional en los países debería permitir una aproximación gradual de los niveles de formación en los mismos, algo que sin duda puede interpretarse como la propuesta de una verdadera Política Común en este ámbito³.

Más tarde en el Tratado de Ámsterdam⁴ se define como, competencia de los Estados miembros, establecer sus políticas de formación profesional conforma a las líneas comunes de actuación previstas en la Unión Europea.

¹ Es una organización sin ánimo de lucro, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su composición es tripartita formada por el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel estatal. Entre sus funciones está la de impulsar la formación entre empresarios y trabajadores para responder a las necesidades del mercado de trabajo y así contribuir al desarrollo de una economía basada en el conocimiento

² Tratado de Roma, de 25 de Marzo, Diario Oficial de las Comunidades Europeas C 325/49.

³ VÍCTOR M. RODRÍGUEZ., “DE ROMA A MAASTRICHT: 35 1 S DE COOPERACIÓN COMUNITARIA EN EDUCACIÓN” <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre301/re3010100489.pdf?documentId=0901e72b81272ccd>

⁴ Tratado de Ámsterdam, de 2 de Octubre, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos.

En la década de los años 80, se intenta crear una política común en el ámbito de la formación profesional. La Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989)⁵, establece en el punto 15 que:

“Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad. Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continuada y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica”.

Este intento, sin embargo, no obtuvo el resultado que se esperaba, reactivándose la actividad comunitaria a los años 90, aunque su actuación estuvo marcada por el principio de subsidiariedad dándose un cambio en las estrategias sobre formación profesional.

En 1994 se adoptaron una serie de medidas, concretamente cinco, de las cuales dos de ellas se dedican a la necesidad de fomentar la inversión en formación profesional, al considerar que “el mayor número de personas posible debería recibir una formación profesional y continua, en forma de aprendizaje a lo largo de la vida para poder adaptarse a los cambios del progreso tecnológico y limitar así el riesgo de perder su puesto de trabajo” (Pedraza, 2005).

En 1995 se publica el Libro Blanco sobre la Educación y la Formación, en el que se recogen las aportaciones que dieron los miembros de la Unión Europea para llegar a un modelo común.

Al no contar la Unión Europea con una política de empleo común, se creó un Fondo Social Europeo, el cual destinaba ayudas para cualquier actuación que estuviera vinculada con la formación profesional y relacionada con el empleo.

En la actualidad hay que destacar la Recomendación del Consejo, de 8 de julio de 2013, sobre “la necesidad de realizar una reforma de las políticas activas de mercado de trabajo, orientadas a la consecución de resultados, fortaleciendo la focalización y la eficiencia de las orientaciones”⁶. Dentro de estas acciones se recomienda, entre otras medidas, reforzar y modernizar los servicios públicos de empleo para garantizar una asistencia individualizada a los desempleados según sus perfiles y necesidades de formación; reforzar la eficacia de los programas de recualificación para los trabajadores de más edad y de escasa cualificación, aunque se trata de una norma voluntaria si ha servido en nuestro país como veremos para formar parte de los principios de la Estrategia Española de Activación para el empleo.

1.2.3. La formación profesional como política interna

La importancia que se le ha dado a la formación profesional en nuestra legislación es relativa. Una de las razones puede deberse a su carácter constitucional de norma programática. El artículo 40.2 de la Constitución Española encarga a los poderes públicos la obligación de fomentar “una política que garantice la formación y readaptación profesionales...”. Por lo que sólo generará derechos cuando así lo decida el legislador al desarrollar su política formativa.

La respuesta a esta exigencia constitucional la encontramos en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Con carácter general y dentro de los derechos de los

⁵ Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, 9 de Diciembre de 1989, Convenciones y Convenios Internacionales.

⁶ http://www.supercontable.com/envios/articulos/BOLETIN_SUPERCONTABLE_38_2014_Articulo_4.htm

trabajadores en la relación de trabajo, el artículo 4.2.b) reconoce su derecho “a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.”.

Este derecho es desarrollado dentro del mismo texto legal en el artículo 23.1. en el que se prevé este derecho en términos similares, incluyendo un conjunto de medidas que permiten el acceso del trabajador a la formación a través de la adaptación de su jornada⁷ o la concesión de permisos, para facilitar su formación profesional⁸ o cualquier otro tipo de formación reglada⁹, que le permita promocionar en su trabajo¹⁰ o en cualquier otro, todas ellas con independencia de la formación obligatoria que la empresa haya de impartir, a sus trabajadores, conforme a la legalidad vigente¹¹.

Este precepto ha sido desarrollado por numerosas normas, de distinto ámbito, siendo de aplicación actualmente el Real Decreto-ley 4/2015¹², de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Esta norma con rango de ley, en su Exposición de, redacta que: “su objetivo es crear un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional, un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española”.

Las competencias constitucionales de la formación y su consideración de legislación básica o no del Estado, en función de los artículos 148 y 149 de la CE, han dado como consecuencia la existencia de un complejo entramado normativo, al existir tantas regulaciones como Comunidades Autónomas en nuestro país.

A nivel nacional mientras no se desarrolle reglamentariamente el Real Decreto-ley 4/2015, continúa en vigor, en todo lo que no se oponga al mismo, el Real Decreto 395/2007¹³, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. En él se integra el subsistema de la formación ocupacional y el de la formación continua previéndose un único subsistema de formación profesional para el empleo.

Aún con deficiencia se trata de una norma que ha convivido y convive con las dos reformas laborales más importantes que se han producido tras la crisis, la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de

⁷ Artículo 23.1.d) “A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional”

⁸ Artículo 23. 1 c) “A la consecución de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.”

⁹ Artículo 23.1.a) “Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresas, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”

¹⁰ Artículo 23.3 “Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.”

¹¹ Artículo 23.1.d) “A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo”.

¹² Decreto-ley 4/2015, de 22 de Marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. (B.O.E. núm. 70, de 23 de marzo de 2015). Actualmente en tramitación, en el congreso de los diputados, como proyecto de ley por la vía de urgencia.

¹³ Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (B.O.E. núm. 87, de 11 de abril de 2007).

trabajo¹⁴, y la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁵.

La exposición de motivos de la ley 3/2012, justifica la reforma, entre otras razones, en la necesidad de las bases para frenar la destrucción masiva de empleo en el corto plazo y para que la recuperación económica sea una realidad lo antes posible.

La formación en estas reformas se ha consolidado como uno de los resortes necesarios para la activación del empleo. Dentro de la heterogeneidad de medidas dirigidas a paliar la elevada tasa de desempleo en nuestro país, la formación se presenta como una necesidad y un baluarte para su reducción.

1.3. ESTRATEGÍA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

En respuesta a la recomendación del Consejo, de 8 de Julio de 2013, en España se ha desarrollado la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 aprobada mediante el Real Decreto 751/2014, de 5 de Septiembre¹⁶, tiene como objetivo coordinar de la manera más ordenada aquellas actividades que se realizan para mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas orientadas a la activación de empleo.

Uno de los ejes principales de esta Estrategia *“incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional o de formación en alternancia con la actividad laboral que permita al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.”* En ellas se definen, entre otros los objetivos que enmarca este eje.

- En primer lugar estaría el interés por incrementar el esfuerzo formativo para la inserción en el empleo.
- En segundo lugar, adaptar la oferta y la demanda a las necesidades del mercado de trabajo-
- En tercer lugar, promover una formación acreditable con certificación de los mismos.
- En cuarto lugar, incrementar la formación en alternancia con el empleo, es decir, que los trabajadores una vez conseguido un empleo, se siga formando y que la empresa de facilidades para esta cuestión.
- En quinto lugar, reconocimiento y evaluación de las competencias profesionales.
- En sexto lugar, ofertar una formación profesional para aquellos colectivos que tengan mayor dificultad de inserción laboral y aquellos que están en riesgo de exclusión social.
- En séptimo lugar y no menos importantes, mejorar los sistemas de evaluación de la calidad de esta formación.

1.4. LA FORMACIÓN

Los agentes sociales ocupan un papel prioritario en el diseño y, sobre todo, ejecución de la política formativa del Gobierno y de las Comunidades Autónomas como vehículo para hacer efectivo el derecho de todo trabajador a su promoción y formación profesional en el trabajo¹⁷. Este derecho se concreta en el artículo 23.1 d) del TRET, en el que se establece que todo trabajador tiene derecho a una *“formación necesaria*

¹⁴ Por la que se convalida el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

¹⁵ Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (B.O.E. núm. 162, de 7 de Julio de 2012), por la que se convalida el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁶ Real Decreto 751/2014, de 5 de Septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. (B.O.E. núm. 231, de 23 de Septiembre de 2014).

¹⁷ Artículo 4.2 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (BOE 29/3/95).

para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo”.

La participación institucional de los agentes sociales en el diseño de la política formativa para el empleo ha sido una constante desde el año 1983, pudiéndose destacar el “Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua de los trabajadores ocupados”, de 1985. El “Acuerdo Nacional sobre Formación Continua”, de 1992 y el IV Acuerdo Nacional de Formación de carácter bipartito y el Acuerdo de Formación profesional para el empleo, de carácter tripartito, por los que se aprueba el Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo¹⁸. El objetivo principal de ambos acuerdos es el de invertir en la formación de los trabajadores al ser considerada por las empresas como un valor estratégico para mejorar su competitividad. (Durán et al., 1994). En estos acuerdos se recogen las bases del actual subsistema de formación profesional para el empleo, cuya principal novedad es la integración de la formación ocupacional y continua, bajo su ámbito de aplicación.

Junto a los grandes acuerdos y pactos de carácter institucional, los trabajadores también participan en la formación a través de la negociación colectiva. Siendo los convenios colectivos los que deben favorecer la formación dentro de las empresas, previendo criterios y sistemas que garanticen su ejercicio, la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo¹⁹.

Aunque con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgente para la reforma del mercado laboral, la influencia sindical y de la negociación colectiva queda limitada, en sus efectos, de forma importante. En materia de formación la preferencia del convenio de empresa sobre uno de sector no está recogida entre las materias previstas por el legislador²⁰. Tampoco podrá ser objeto de inaplicación²¹, lo que puede tener una doble interpretación, por un lado el escaso interés del legislador al no contemplarlo dentro de las condiciones de trabajo relevantes para el empresario o, que es una materia lo suficientemente importante como para no quedar subordinada a intereses empresariales, pese a que la misma supone un claro coste laboral²².

¹⁸ Real Decreto, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (B.O.E. núm. 87, de 11 de Abril de 2007).

¹⁹ Artículo 23.2 TRET “en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo”.

²⁰ Artículo 84.2 TRET.

²¹ Artículo 82.3 TRET.

²² Por coste laboral se entiende, como el coste total que incurre al empleador por la utilización de factor trabajo. Se entiende que el coste laboral tendrá carácter de coste directo en el proceso productivo.

CAPÍTULO II

LA FORMACIÓN. UNA VISIÓN MÁS AMPLIA

2.1. EL MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES

Antes de desarrollar este tema, debemos preguntarnos, ¿qué se entiende por cualificación y que es el marco europeo de cualificaciones? Para dar respuesta a estas preguntas hacemos referencia a las definiciones que proporciona el anexo I de la Recomendación que aprueba el Marco Europeo de Cualificación²³, el cual define la cualificación como, “el resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado”. Por otra parte, la definición que ofrece sobre Marco Europeo de Cualificación es, “el instrumento de clasificación de las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje, cuyo objetivo consiste en integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil”.

En la cumbre celebrada, por el Consejo Europeo, en Lisboa, en Marzo de 2000²⁴ se consideró que mejorar el sistema de cualificación, dotándolo de mayor transparencia junto con la adopción de sistemas de educación y formación, en los distintos países miembros, constituyen requisitos necesarios para impulsar el empleo y mejorar su calidad. Sus dos objetivos principales: promover la movilidad y la formación de los ciudadanos europeos durante toda su vida profesional.

El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente consta de ocho niveles, en el que se detalla los conocimientos que una persona ha adquirido. Para elaborar los niveles, se ha puesto especial atención a los resultados que las personas han obtenido tras la formación, y no tanto en lo que ha durado el proceso de aprendizaje o el tipo de centro en el que se han adquirido. Estos ocho niveles abarcan desde que se acaba la enseñanza obligatoria hasta los niveles más altos de la enseñanza superior.

Cada uno de los ocho niveles de cualificación establecidos en el Marco Europeo se definen mediante un conjunto de descriptores que indican el aprendizaje de cada cualificación. En el Anexo II de la Resolución se especifica para cada nivel los conocimientos desarrollados. En España se compara con los niveles previstos en el Anexo II del Real Decreto 1128/2003.²⁵

El nivel 1 del Marco Europeo exige unos conocimientos generales básicos. En el Real Decreto 1128/2003, este nivel se define como “competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados”.

En el nivel 2 del Marco Europeo los resultados del aprendizaje corresponden a conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto. Esta definición también encaja con la que aparece en el nivel 2 del Real Decreto 1128/2003: “competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el

²³ RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. (Bruselas, 5 de Septiembre de 2006).

²⁴ Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de Marzo, Parlamento Europeo, “Estrategias para la creación del empleo en la sociedad de la información”, C6193/00.

²⁵ Real Decreto 1128/2003, de 5 de Septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (B.O.E. núm. 233, de 17 de Septiembre de 2003).

límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso”.

En el nivel 3 del Marco Europeo se exige unos conocimientos de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo de trabajo o estudio concreto. Esta definición se ajusta al a dada en el Real Decreto 1128/2003: “competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas”.

En el nivel 4 del Marco Europeo los resultados del aprendizaje corresponden a conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto. La definición del nivel 4 del Anexo II del Real Decreto 1128/2003 se realiza en términos de “competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios”.

En el nivel 5 del Marco Europeo, que corresponde con el ciclo corto de la educación superior, exige conocimientos amplios, especializados, fácticos y teóricos en un campo de trabajo o estudio concreto. En los niveles de cualificación del Real Decreto 1128/2003, el nivel 5 se define como la “competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de alta complejidad realizados por diversos contextos a menudo imprescindibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación”.

En el nivel 6 del Marco Europeo, exige conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios.

En el nivel 7 del Marco Europeo los resultados del aprendizaje se corresponden con los conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales.

Y por último en el nivel 8 del Marco Europeo se exige conocimientos en la frontera más avanzada en un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.

		Conocimientos
Nivel 1	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 1	• Conocimientos generales básicos.
Nivel 2	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 2	• Conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto.
Nivel 3	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 3	• Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto.
Nivel 4	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 4	• Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto.
Nivel 5	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 5	• Amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos.
Nivel 6 *	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 6	• Conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios.
Nivel 7**	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 7	• Conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales. • Conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.
Nivel 8 ***	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 8	• Conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.

Tabla 2.1. Descriptores para definir los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones.

Fuente: elaboración propia a partir de la Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea, 2009

El Marco Europeo en el que se encuadran los distintos niveles de cualificación fue aprobado por Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Abril de 2008.²⁶

Las bases jurídicas de esta nueva herramienta, se asientan en los artículos 149 y 150 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea (TCCE). El artículo 149, sobre la

²⁶ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Abril, Diario Oficial de la Unión Europea 2008/C 111/01.

Educación, formación profesional y Salud, que afecta al sistema educativo, dicta en su punto primero que:

“la Comunidad contribuirá al desarrollo de la educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuera necesario, apoyando y completando la acción de éstos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo, así como su diversidad cultural y lingüística”.

De la misma manera en el artículo 150, en el cuál se plasma la ordenación sobre el sistema de formación profesional, se decreta que:

“La Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación”.

El Marco Europeo de Cualificación para el aprendizaje permanente, se creó con un objetivo, el de crear un sistema común de referencia tanto para la educación como para la formación profesional. Entre las ventajas que se derivan de la creación de este sistema podemos citar, la mejora de la transparencia, así como la posibilidad de comparar las cualificaciones de los ciudadanos, permite además a las organizaciones internacionales tener un punto de referencia europeo común, existe la posibilidad de del aprendizaje permanente y la mejora de la capacidad de empleo y la contribución a la modernización de los sistemas de educación y formación.

2.2. EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La globalización de la economía y la ruptura “económica” de fronteras hacen necesario que los trabajadores reciban formación durante toda la vida. La, cada vez mayor, competitividad de las empresas genera nuevas demandas, procesos productivos, estrategias, en definitiva nuevos mercados que conviven con los clásicos en un escenario en el que las nuevas tecnologías o las TIC’s se encuentran presentes en la mayor parte de ellos.

Como ya hemos visto, esta realidad no es ajena al capital humano de las empresas, factor clave de su supervivencia. Dada la rapidez con la que los cambios se producen, la entrada y salida de los trabajadores del mercado de trabajo, genera una necesidad de cualificación y adaptación permanente que facilite su permanencia en el mismo. El subsistema de formación profesional para el empleo integra las necesidades del conjunto de la población activa, se superan las diferencias entre una formación profesional continua y ocupacional. La regulación actual de la formación va dirigida por igual a trabajadores ocupados y desempleados con el objetivo prioritario de adaptarla a la actual demanda económica y social.

Nuestro actual modelo de formación comienza a dibujarse con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio²⁷, de las Cualificaciones y de la Formación profesional, en la que se considera la educación como un derecho regulado en la Constitución²⁸. Para su creación se prevé la creación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación a través, entre otras actuaciones, de la previsión de un catálogo nacional de cualificaciones profesionales. Conseguir el pleno desarrollo, tanto a nivel de educación personal y calidad de vida como para la mejora de la cohesión social y económica, a través del empleo ha de ser un fin en sí mismo para lograrlo es

²⁷ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la formación profesional. (B.O.E. núm. 147, de 20 de junio de 2002).

²⁸ Constitución Española (B.O.E. núm. 311, de 29 de Diciembre de 1978).

necesario que el sistema que se diseña responda “...con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas demandas formativas”.²⁹

Son numerosas las normas, no necesariamente de contenido formativo, que han desarrollado y completado esta Ley Orgánica. Destacamos por la relevancia que tiene, sobre todo, en las políticas activas de empleo, la Ley 56/2003³⁰, de 16 de Diciembre, de Empleo y sus normas modificativas, así como otro conjunto de normativa relativas fundamentales a subvenciones, como es la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones³¹, O EL Real Decreto-ley 6/2010³², de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo a ellas hay que añadir las reguladas por las distintas Comunidades Autónomas que tienen asumidas las competencias en la materia. En nuestra comunidad la Ley 38/2003³³, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su reglamento de desarrollo, el RD 887/2006, de 21 de julio³⁴ o el Decreto-Ley 2/2015, de 3 de Marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo

Junto a las normas anteriores hay que destacar el Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, vigente hasta que no se desarrolle plenamente el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

2.2.1. Concepto del subsistema de formación profesional para el empleo.

La necesidad de unificar criterios e integrar al conjunto de los trabajadores en el mismo sistema de formación sin necesidad de discriminar entre su situación de ocupados o desempleados, es el objetivo que se persigue con la reforma del sistema de la formación para el empleo que se realiza con la Ley Orgánica 5/2002 y su reglamento de desarrollo RD 395/2007.

El artículo 2.1 del reglamento otorga un carácter finalista al subsistema de formación profesional, entendiéndolo como “*el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación*” incluyendo los que no cotizan por formación profesional³⁵. La finalidad que se persigue con este objetivo es, adecuar la formación de los trabajadores a sus necesidades y la de contribuir “*al desarrollo de una economía basada en el conocimiento*”.

Para conseguir este objetivo y sus fines, este reglamento ha de regular “*las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el*

²⁹ Artículo 1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. (B.O.E. núm. 147, de 20 de junio de 2002).

³⁰ (B.O.E. núm. 301, de 17 de diciembre de 2012). Su artículo 26 ha sido modificado íntegramente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que establece las líneas generales del subsistema de formación.

³¹ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. (B.O.E. núm. 276, de 18 de noviembre de 2003).

³² Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo. (B.O.E. núm. 89, de 13 de Abril).

³³ Ley 38/2003³³, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. (BOJA núm. 38/2003, de 18 de Noviembre de 2003).

³⁴ Real Decreto 887/2006, de 21 de julio de 2006, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones. (BOJA núm. 887/2006, de 24 de Julio de 2006).

³⁵ Artículo 5 RD 395/2007, “*Serán destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional*”.

*empleo, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación institucional*³⁶.

Se trata de un objetivo muy ambicioso que pasa por alterar las estructuras formativas existentes hasta el momento, como señala De la Puebla Pinilla, A. (2008) en su artículo sobre “el subsistema de formación profesional para el empleo” la nueva estructura del subsistema de la formación para el empleo incluye iniciativas que favorecen el desarrollo de acciones formativas adecuadas a los colectivos a los que se dirigen y que facilitan la implicación y participación de las empresas. No obstante, el citado autor considera que el objetivo no se ha cumplido plenamente al ser posible identificar en su articulado, la separación entre formación continua y formación ocupacional y que ni el contenido de las acciones, ni en sus destinatarios, ni en sus fórmulas de financiación se advierten cambios significativos.

Con todo ello desde su entrada en vigor hasta la actualidad estas limitaciones se han ido difuminando acercándose más a la integración prevista en la norma y a la consideración de grupo o colectivo, demandante de la formación, que a la calidad de ocupado o desempleado. Aunque ninguno de ellos va a ser excluyente sobre todo porque, con el alto nivel de desempleo en nuestro país, existe una clara relación entre la pertenencia a un determinado colectivo y su facilidad o dificultad para encontrar empleo.

2.3. COLECTIVOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN

Como ya se ha mencionado en el epígrafe anterior, el artículo 5 del Real Decreto 395/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, especifica los trabajadores y colectivos a los cuales van dirigidos esos planes de formación. Establece que irá destinado a personas ocupadas y desempleadas y además de ellos, con el propósito de incluir al mayor número de personas destinatarios, incorpora otros colectivos que no cotizan para la formación profesional pero que se regula por el presente artículo.

Sin embargo, en el Real Decreto 395/2007, se sigue dando preferencia al acceso a la formación a aquellos colectivos que tiene más dificultades para la inserción laboral. De este modo para las personas desempleadas, se suele dar prioridad a las mujeres, jóvenes, discapacitados, afectados y víctimas de terrorismo y de violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social³⁷. Entre los colectivos señalados no existe una mención específica para los trabajadores inmigrantes, al contrario de lo que ocurría en el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, incluyéndose por tanto en el colectivo que los definía, exclusivamente, por su condición de trabajador.

El Real Decreto 395/2007, da prioridad para la aplicación de las distintas medidas, a los colectivos con baja cualificación o en riesgo de exclusión social. Esto no constituye una novedad habiendo sido establecido en similares términos con anterioridad en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regulaba el subsistema de formación profesional continua. También gozarán de preferencia la formación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, decisión que se justifica, entre otras causas, por la dificultad que tienen los trabajadores de estas empresas de acceder a la formación³⁸.

³⁶ Artículo 1 del RD 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (B.O.E. núm. 87, de 11 de abril de 2007).

³⁷ Artículo 5.3 a) del RD 395/2007.

³⁸ Artículo 19 del RD 395/2007.

2.4. INICIATIVAS PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN

El mercado laboral, como cualquier mercado, se estructura en función de la oferta y de la demanda, cualquier acción que se desarrolle dentro o fuera del mercado, siempre que incida en el mismo directa o indirectamente va a delimitarse en función de los mismos parámetros. La formación no va a ser una excepción, de esta forma todas las iniciativas previstas en el RD 395/2007 se van a estructurar en función de la oferta y la demanda.

Existen diferentes tipos de iniciativa para la formación. En el artículo 4 del RD 395/2007 se regula la “formación de demanda” que abarca tanto las acciones formativas de las empresas como los permisos individuales de formación.

Incluye las iniciativas de formación que las empresas necesitan para satisfacer sus necesidades, asumiendo directamente su coste. Esta formación, con independencia de que se imparta directa o indirectamente por la empresa, si ha de ser ofrecida, gestionada y desarrollada por ella misma.

También hace referencia a la formación que los trabajadores adquieren por sus propios medios, estén o no vinculadas con la actividad profesional que desarrollan.

La formación de demanda cuenta, no obstante, con una importante limitación, como se señala en el artículo 12.2 del Real Decreto 395/2007, *“La formación impartida a través de las acciones formativas de las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica”*.

Para aclarar que se entiende por formación general y específica, este mismo artículo recoge una definición de ambas. Así, la formación general es la que recibe un trabajador tenga vinculación o no con el puesto de trabajo que desempeña en la organización. Y la formación específica, aquella que tiene efecto directo sobre la actividad profesional que está ocupando en la empresa y no será transferible a otras empresas o será más restringida a su aplicación.

En segunda lugar la formación de demanda incluye también los permisos individuales de formación, que reconocen la posibilidad que tiene un trabajador de desarrollar una actividad en alternancia con el empleo. El artículo 12.3³⁹ del Real Decreto 395/2007 establece que será el empresario el que autorice al trabajador a realizar esta actividad formativa siempre que cuente con una acreditación oficial.

Los permisos individuales de formación pretenden garantizar el desarrollo personal y profesional del trabajador, no exigiéndose, para su concesión, que guarde relación con la actividad profesional que el trabajador desempeña en la empresa.

En segundo lugar, y siguiendo en la línea de las diferentes iniciativas para la formación, en el mismo artículo 4, se recoge la “formación de oferta”. Comprende los planes de formación dirigido a trabajadores ocupados y a desempleados. La finalidad que tiene esta formación es la de adaptar a los trabajadores, independientemente de su situación laboral, a las exigencias del mercado y de las empresas.

En relación a las acciones formativas dirigidas a los trabajadores ocupados se puede distinguir, las acciones intersectoriales, las cuales recogen la formación para cualquier tipo de sector económico, y las acciones sectoriales, dirigidas a formar a los trabajadores para un sector de actividad concreto.

En cuanto a la formación de las personas desempleadas, tiene el objetivo de mejorar la empleabilidad de estas. Se tiene en cuenta la cualificación necesitada y la formación ofertada. Para poder acceder a esta modalidad de formación se especifican

³⁹ Artículo 12.3 RD 395/2007, el permiso individual de formación *“es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que este reconocida mediante una acreditación oficial...”*.

algunos colectivos como: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género, desempleados de larga duración, personas mayores de 45 años y otras personas con riesgo de exclusión social.

Junto a la formación de demanda y oferta nos encontramos con la formación en alternancia con el empleo. Con ella se pretende que los trabajadores adquieran la formación necesaria para cubrir un puesto de trabajo, pero que esa formación se complemente con prácticas profesionales en ese puesto.

Como hace referencia en su artículo De la Puebla Pinilla (2008: 953) esta formación incluye las acciones formativas en el contrato para la formación regulado en el art. 11.2 TRET, el cual alega que:

“el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

Y por último, las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que aunque no es una acción formativa como las tres anteriores, las complementas.

A continuación aparece un cuadro resumen con la estructura del subsistema de formación para el empleo, así como los planes que se pueden encontrar en cada una de ellas.



Figura 2.1. Estructura del subsistema de formación para el empleo. Fuente: Elaboración a partir de <http://infofpe.cea.es/fpe.php?section=c13>

2.4.1 La actual reforma para el sistema de Formación Profesional

La formación profesional para el empleo apuesta por favorecer el aprendizaje permanente de todos los trabajadores ocupados o no y busca conseguir el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. “El desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable en las últimas décadas, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas”. (Escudero Rodríguez, (2012: 28). No obstante, la situación del mercado de trabajo generada tras

la crisis ha evidenciado importantes deficiencias en distintos ámbitos, siendo la formación profesional para el empleo uno de ellos.

El acuerdo tripartito⁴⁰ de Formación Profesional para el Empleo de 2006, según el RD-ley 4/2015, de 22 de Marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, ha evidenciado, “entre otras, debilidades, la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la PYME; la no disponibilidad de un sistema de información integrado; la falta de la evaluación de su impacto; y una definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema”.

Esta norma nos presenta un marco muy negativo que justificaría cualquier reforma que se quiera hacer, es cierto que existe una falta de adecuación entre la oferta y la demanda, sobre todo en aquellas actividades que requieren escasa o baja cualificación, y que es necesaria una adaptación normativa al nuevo mercado laboral dentro de una economía global. La crisis en estos últimos años ha generado una destrucción importante de puestos de trabajo indefinido e incluso temporales de calidad siendo sustituida por otros empleos mucho más precarios y de baja calidad.

Una formación profesional, realmente, para el empleo ha de ser capaz de adaptar las capacidades y competencias del trabajo a las exigencias del mercado, pero también ha de serlo para innovar y crear nuevas competencias que respondan a cualquier reto de nuestro tejido productivo. Para ello son necesarias un conjunto de medidas que garanticen estos objetivos. El RD-ley 4/2015 persigue como objetivos específicos, “la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva (...) a los requerimientos del sistema productivo (...). Y en última instancia se trata de que el sistema permita consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.”

No obstante, una lectura detallada de la nueva norma no va a suponer importantes novedades e innovaciones respecto al RD 395/2007⁴¹ los ejes y principios en los que se basa son prácticamente idénticos. En ambas normas se pretende:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo e inserción laboral.
- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación”.

Esta norma se centra más en el control de su cumplimiento por parte de las empresas y en los sujetos que pueden impartir esta formación, regulándose la

⁴⁰ Adoptado por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT en la Mesa del Diálogo Social de 2006

⁴¹ http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/FPO_comparativa_normativa.pdf

enseñanza online frente a la enseñanza a distancia tradicional, ampliando la gestión de la formación de oferta a cualquier centro de formación, a la que podrán acceder en régimen de concurrencia competitiva, anteriormente solo estaban habilitados los agentes sociales. Como novedad regula la posibilidad de que cualquier empresa de un grupo de empresas pueda organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma⁴²

⁴² Artículo 10.3 RD-I 4/2015 “3. *En el caso de grupo de empresas, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.*

.....
En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016”.

CAPITULO 3

TENDENCIAS ACTUALES DEL MERCADO DE TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA A LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

3.1. ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y OCUPACIONES CON MEJORES PERSPECTIVAS PARA EL EMPLEO.

La mayor preocupación de la sociedad desde la entrada en la actual crisis económica y financiera ha sido el deterioro del mercado laboral. En este aspecto no solo se hace referencia a una elevada pérdida de empleo sino también a la pérdida de la calidad de las condiciones de empleo, que ha sido favorecida por la reforma laboral introducida con la L 3/2012.

Antes de abordar los sectores económicos de nuestro país y el impacto que ha tenido la crisis sobre cada uno de ellos, además de su evolución, se analiza la contribución al PIB de cada uno de ellos a lo largo de varios años para así comprender y estudiar más a fondo el impacto que ha tenido y sobre los que pueden “tirar” más de nuestra economía hacia la recuperación.

A continuación se muestra una tabla en la que se recoge los sectores económicos y su aportación al PIB, como se ha indicado anteriormente.

Año	Agricultura y pesca	Industria y energía	Construcción	Servicios
1970	11,0	34,0	8,8	46,3
1980	7,0	28,6	7,9	56,5
1990	5,5	25,1	8,8	60,6
2000	4,4	20,9	8,3	66,4
2005	3,1	18,4	11,6	66,8
2009	2,5	15,1	10,7	71,7
2010	2,7	15,6	10,1	71,6
2010	2,6	16,1	11,9	69,3
2011	2,7	16,9	11,5	69,0
2012	2,5	17,4	8,6	71,5
2013	2,6	17,5	7,8	72,1

Tabla 3.1. Estructura del PIB por sectores económicos en España (en %). Fuente: Elaboración a partir de datos de Contabilidad Nacional del INE.

En la tabla se observa cómo tanto el sector de la agricultura como el de la industria han ido perdiendo importancia desde el año 1970 hasta 2009, mientras que el sector servicio por su parte ha ido incrementando su aportación al PIB paulatinamente desde 1970 hasta la actualidad convirtiéndose en el principal sector de nuestra economía.

No obstante el sector de la construcción tuvo un incremento en los años 1970 hasta 2005, a partir del cual ha ido en decremento debido a que ha sido uno de los sectores más castigados por la crisis. Igual caso se tiene con el sector de la industria que en los primeros años de estudio tenía una aportación muy importante al PIB de nuestro país, pero que ha ido perdiendo importancia con el transcurso de los años.

De este modo, y ya planteado cual es la situación actual de los sectores de nuestra economía, se puede realizar una clasificación de las distintas actividades económicas actuales y la relevancia de cada una de ellas. Así tenemos:

a) Actividades sin buenas perspectivas: aunque desde 2013 ya se ha mitigado los aspectos negativos de casi todas las actividades económicas, el sector de la construcción ha sido uno de los más castigados. Se paralizó de un modo muy severo la demanda de vivienda nueva, ya que había una gran cantidad en stock. Esto hizo que el sector de la construcción bajara a un ritmo vertiginoso la tasa de empleo.

b) Actividades que muestran indicadores positivos: en este grupo y aunque también han sufrido la crisis, han sabido reponerse de ella y muestra indicadores de revertir esta situación. Aquí encontramos las actividades de servicios sociales, relacionada con la salud y la calidad de vida, debido al retroceso que ha sufrido la sanidad pública. También mención especial tiene en este grupo el sector de la automoción que muestra signos de recuperación.

c) Actividades que han resistido a la crisis y mantienen buenas perspectivas: uno de los sectores en este grupo es el agroalimentario debido a nuevas técnicas en esta área y a la gran importancia en la exportación. Además el sector turístico ha sido uno de los que han sabido solventar mejor la crisis, siendo de gran importancia el trabajador por cuenta propia ya que ha supuesto la apertura de nuevos negocios de hostelería.

Ante este panorama de los diferentes sectores y como le ha afectado la crisis a cada uno de ellos, se puede abordar la siguiente cuestión, ¿qué ocupaciones presentan mejores perspectivas de empleo?

A esta pregunta podemos hacer referencia al análisis realizado anteriormente de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo y las cuales están relacionadas con los sectores que muestran mayor dinamismo: el turismo, hostelería, ocio y restauración y, en nuestra comunidad, la agricultura. Son sectores con alta estacionalidad, ya que presentan puntos en los que la empleabilidad es casi plena, pero aun la queda potencial de crecimiento a corto plazo pero necesitan modernizarse e innovar debido a la competencia internacional.

En el sector de la hostelería se necesitan personas cualificadas para todos los puestos de trabajo, entre los cuales destacamos, camareros, cocineros, jefes de sala, ayudante de cocina, preparador de catering y personal de limpieza. A todos ellos se les requiere una cualificación en el sector además de un alto nivel de idiomas, principalmente inglés.

A continuación se incluye una tabla en la que se recoge los distintos sectores de actividad y la empleabilidad que proporciona cada uno de ellos en los últimos años.

	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios
1970	29,3	25,3	8,9	36,5
1980	18,6	27,2	9,3	44,9
1990	11,5	23,7	9,9	55,0
2000	6,6	20,0	11,2	62,3
2005	5,3	17,3	12,4	65,0
2007	4,6	16,0	13,3	66,3
2009	4,2	14,4	9,7	71,7
2010	4,4	14,2	8,5	72,8
2011	4,5	14,2	7,2	74,1
2012	4,6	14,0	6,4	75,0
2013	4,7	13,6	5,8	75,9

Tabla 3.2. Estructura del empleo de la economía española. Fuente: elaboración a partir de datos del INE (Instituto Nacional de Estadística).

Se detalla en la tabla 3.2 como el sector de la agricultura y la industria han perdido peso respecto a la contribución al empleo. Así como el sector de la construcción, que aunque tuvo un auge en los años 2000-2007 con la entrada en la crisis ha sido el más afectado en cuanto al número empleo que proporcionaba en el país. No es el caso del sector servicio que, incluso en años de crisis, ha aumentado su porcentaje sobre el total de trabajadores ocupados.

Por tanto el sector servicio, debido a la gran importancia en nuestro país, será objeto de estudio en el siguiente capítulo, en el cual nos centraremos en la materia de formación, la requerida y la que obtienen de manera continua una vez ocupado el puesto que se le asigna. También será de estudio, el derecho a la asistencia a exámenes en horario laboral, a cursos y a cualquier incentivo de formación que sea propuesto por la empresa y tenga como objetivo el incrementar la competitividad de los recursos humanos.

3.2. IMPORTANCIA DEL SECTOR DE LA HOSTELERIA

El sector servicios y dentro de éste la hostelería y restauración es el sector que más peso económico tiene y ejerce sobre el PIB, siendo éstos últimos uno de los que mejor ha resistido a la situación de crisis en la que nos encontramos. En el siguiente gráfico se puede observar, como dentro del sector servicio, el PIB en hostelería y restauración supera a los demás.

Bares: 51.101 Restaurantes y cafeterías: 40.597
Colectividades: 11.615 Alojamiento: 17.426

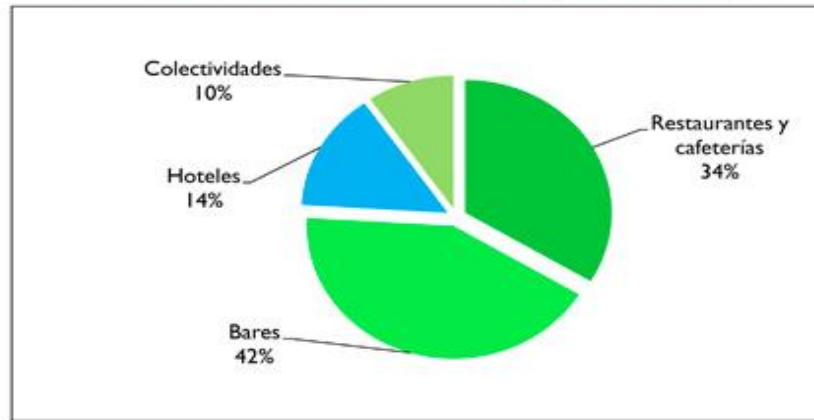


Gráfico 3.1. Datos económicos. Aportación al PIB de los sectores de la hostelería.
Fuente: <http://www.restauracioncolectiva.com/es/?pag=nota&id=1780&cid=23>

Tradicionalmente el sector turístico se nos presenta como uno de los más importantes de nuestro país, las condiciones climáticas de España, su orografía, sus playas y su riqueza monumental hacen que, convenientemente publicitado, nuestra oferta turística se encuentre entre las principales de Europa.

El fomento de este sector podemos datarlo a mediados del siglo pasado, sobre los años 60 cuando se produce en España una segunda etapa política caracterizada, entre otros, por un cierto aperturismo hacia el exterior. La entrada del turismo internacional supone un gran empuje a nuestra economía y un desvío de la oferta de trabajo a este sector.

Junto a la proliferación de hoteles, restaurantes o bares, paralelamente se va demandando mayor profesionalización en los trabajadores por lo que comienzan a surgir las primeras escuelas de hostelería, aunque la demanda va a superar con creces la oferta de plazas, lo que provoca una distorsión importante en el mercado, por la diferencia entre la cualificación de los trabajadores.

La importancia del sector adquiere uno de sus puntos álgidos en los años 90, ocupando a un gran número de trabajadores, cediendo su puesto a comienzos del siglo al sector de la construcción y el inmobiliario lo que provocó un importante trasvase de mano de obra no cualificada de un sector a otro. La crisis del ladrillo unida a la crisis económica hace que durante los primeros años de ésta y, en la actualidad, este sector se encuentre en auge⁴³.

Hablar de formación en el sector hotelero nos lleva a plantearla desde una doble perspectiva, desde el catálogo de cualificaciones profesionales y desde el tratamiento que su ejercicio y desarrollo, dentro de las empresas, se regula en los distintos convenios colectivos.

3.2.1. Estadísticas del sector de la hostelería antes de la crisis y durante la crisis

A lo largo del capítulo vamos a analizar la tendencia que ha tenido el sector de la hostelería en diferentes aspectos. El periodo de estudio será el comprendido entre 1970 y 2012, para ver el efecto que ha tenido la crisis en este sector.

Sería interesante comenzar a tratar este tema, estudiando la evolución que ha tenido la capacidad hotelera en España, apreciando el número de establecimientos que se han abierto en las décadas de estudio.

⁴³ http://es.slideshare.net/Lia_Ramos/evolucin-del-sector-turstico-en-espaa-1960-2014-30264710

AÑOS	NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS	INDICE	VARIACIÓN ANUAL %
1975	9.517	100	----
1985	9.668	102	0,19
1990	9.436	99	-0,05
2000	16.178	170	5,54
2005	15.929	167	-0,32
2006	15.969	168	0,25
2007	16.125	170	1,20
2008	16.461	173	2,08
2009	16.705	176	1,48
2010	16.748	176	0,26
2011	16.980	178	1,38
2012	16.981	178	0,00

Tabla 3.3. Crecimiento de la capacidad hotelera en España (establecimientos abiertos mes de Agosto). Fuente: Elaboración a partir de datos del INE.

Como se puede apreciar, el sector hotelero ha tenido una evolución favorable en cuanto a la apertura de establecimientos dedicados a este sector. Así y teniendo en cuenta la evolución que tuvo en nuestro país, de los años 90 hasta el siglo XX, el número de establecimientos se duplicó, debido a la expansión que se vivió en esos años. En los años más actuales y con la entrada en la crisis económica, esta apertura se congeló y se ha mantenido constante en los años.

Pues bien, una vez analizada la capacidad hotelera, es conveniente detallar la estructura del sector hostelero español por categoría de los establecimientos. Responde a la distribución que se presenta en la tabla siguiente, donde se agrupan los hostales y pensiones, y los hoteles según el número de estrellas.

Categoría	Establecimiento	Porcentaje
5 estrellas	251	1,7 (+)
4 estrellas	1.929	12,9 (+)
3 estrellas	2.515	16,8 (+)
2 estrellas	1.890	12,6 (+)
1 estrella	1.189	7,9 (-)
Hostales 3 y 2 E	3.083	20,6 (+)
Hostales 1 E	4.140	27,6 (-)
Total	14.997	100,00

Tabla 3.4. Estructura por categoría de la oferta hostelera (Media año 2011). Fuente: Elaboración propia según encuestas realizadas por INE.

Se constata, que las categorías superiores han visto aumentado el nivel respecto a años pasados, esto es debido a que el nivel adquisitivo de los que más tenían no se ha visto tan afectado como las clases sociales medias y bajas que son las que ocupaban los establecimientos de categoría más inferiores. Por este motivo las categorías de hoteles de 1 estrellas así como los hostales, han decrecido durante la crisis. La caída de estos establecimientos está motivada por un lado por el cierre de muchos establecimientos por inadaptación del mercado. Por otro lado, la caída está influenciada por la mejora que han hecho en sus infraestructuras y equipamiento y por tanto han subido de nivel de clasificación.

A continuación aparece en el gráfico, la distribución de los establecimientos por Comunidades Autónomas. Se podrá observar como las comunidades con mayor influencia de turista, son las que mayores establecimientos poseen. Estas, por tanto, tienen el sector hostelero como principal motor de su actividad económica, y por ende, han podido acoger a más personas desempleadas durante el periodo de crisis actual. Este tema será abordado más adelante y veremos las causas y consecuencias que ha tenido para el sector hostelero.

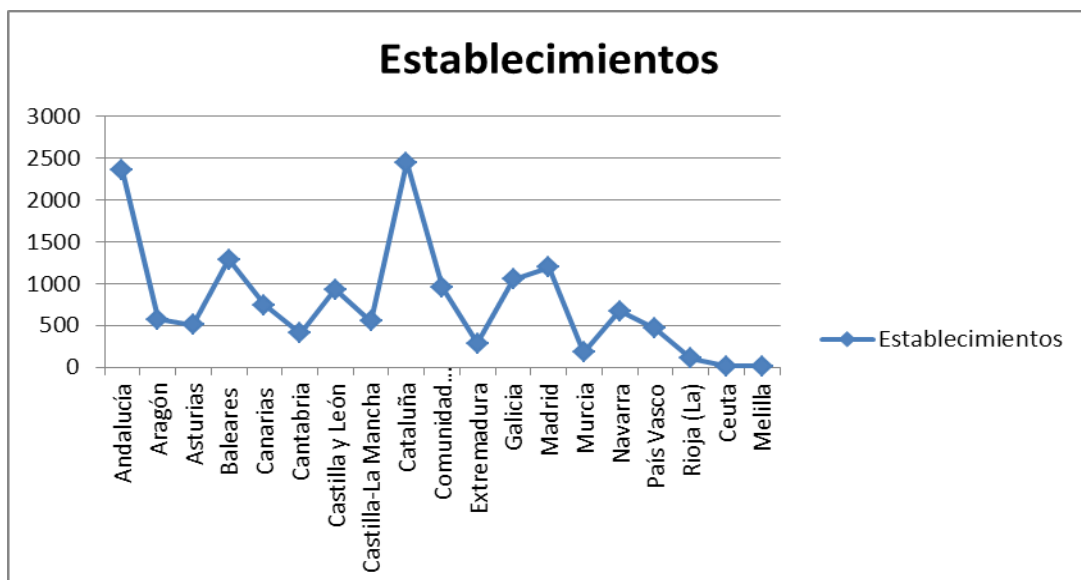


Gráfico 3.2. Distribución de la capacidad hotelera. Fuente: DIRCE 2011. Esta fuente recoge en la codificación 551, establecimientos hoteleros y similares.

Se muestra como la CCAA de Andalucía y Cataluña son las primeras en cuanto a establecimientos, esto es así porque la actividad turística en estas comunidades es muy elevada. La costa del sol, así como la costa brava son destinos turísticos de especial atracción para los extranjeros, que tanto el atractivo de sus playas como el

clima hacen de esta tierra un imán para los turistas. Mención aparte merece también las Islas Canarias y la capital de país, Madrid, que aunque muy de lejos aproximarse a las principales Comunidades, también tiene un número de establecimientos importante.

Por ello la ocupación hotelera de estas comunidades, aunque también ha sido afectada por la crisis, han sabido solventar sus problemas y mantener la ocupación en este sector, intentando ajustar precios y costes para que la ocupación hotelera no decayera.

El sector de la hostelería es el que más ha sufrido la consecuencia de la crisis (siempre desde la perspectiva del sector servicios). Hay una menor demanda extranjera y una sobre oferta de establecimientos, lo que está teniendo unas consecuencias sobre los resultados de las compañías.

La tasa de ocupación hotelera en enero de 2009 fue del 34,8% según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE). Este porcentaje supone una reducción del 13,6% respecto al mismo mes del año 2008.

Anteriormente se detalló la estructura del sector hotelero por categoría de los establecimientos, viendo como los hoteles de 5 estrellas no habían notado en su oferta la crisis mientras que, en categorías más bajas, esta crisis había supuesto una reducción de la oferta. Pues bien, a continuación, se presenta una tabla en la que se recoge las pernoctaciones y la estancia media según la categoría del establecimiento. Se analiza y compara los años en los que la crisis empezó a irrumpir en nuestro país.

Año 2007	Número de viajeros	Número de pernoctaciones	Estancia media
Total	84.423.433	271.689.481	3,22
Hoteles de 5 estrellas	4.422.433	11.791.137	2,67
Hoteles de 4 estrellas	26.799.951	99.562.438	3,72
Hoteles de 3 y 2 estrellas	5.310.472	13.233.023	2,49
Tasa interanual	3,14	1,75	-1,35

Tabla 3.5. Número de viajeros, pernoctaciones y estancia media según categoría de establecimiento año 2007. Fuente: Elaboración propio. Ocupación Hotelera según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística).

Año 2009	Número de viajeros	Número de pernoctaciones	Estancia media
Total	7.060.755	21.982.122	3,11
Hoteles de 5 estrellas	419.790	1.159.135	2,76
Hoteles de 4 estrellas	2.168.221	7.633.228	3,52
Hoteles de 3 y 2 estrellas	394.386	949.501	2,41
Tasa interanual	0,11	-1,74	-1,85

Tabla 3.6. Número de viajeros, pernoctaciones y estancia media según categoría de establecimiento año 2009. Fuente: Elaboración propio. Ocupación Hotelera según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística).

La encuesta de ocupación hotelera elaborado por el INE muestra como el total de número de viajeros ha sufrido una drástica reducción de 2007 a 2009, hecho que se puede contrastar con la entrada de España en la crisis económica. Los turistas nacionales siendo precavidos, antes la situación que comenzaba a vivirse, no dedicaban sus recursos al alojamiento en establecimientos de este tipo y los turistas extranjeros vieron atractivos otros destinos que antes no contemplaban. Por estas circunstancias en 2009 el sector hostelero sufrió esta caída en el número de viajeros y con ello, una caída en las pernoctaciones y la estancia media de cada viajero.

En la tabla adjunta a continuación, podemos observar la caída que ha tenido el nivel de ocupación por plazas, así como el número de empleados de un año para otro como consecuencia de la crisis económica.

	Nº de establecimientos abiertos estimado	Grado de ocupación por plazas	Total de personal empleado
Total año 2007	14.228	56,02	198.191
Total Octubre 2009	15.138	48,25	194.428

Tabla 3.7. Número de establecimientos abiertos estimado, grado de ocupación por plazas y total de personal empleado en los años 2007 y 2009. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE.

Aquí se observa como hubo un aumento de los establecimientos abiertos en ambos años pero que esto no fue suficiente para que el total de personas empleados o el grado de ocupación aumentara. La apertura de establecimientos tiene su explicación, la cual veremos más adelante, pero en términos generales se debe a que muchas personas desempleadas vieron como salida a la crisis aventurarse en el sector hostelero y abrir su propio establecimiento.

Según un estudio realizado por la compañía Mintel (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información) dedicada a la investigación de mercado, el turista británico, por ejemplo, retraso o modificó sus vacaciones debido

a la crisis mundial sufrida. Este estudio concluyó que el turismo europeo ha bajado y este hecho se ha notado notablemente en nuestro país.

Sobre este hecho, Mintel plantea siete tendencias que tendrá el consumidor, las cuales serán claves para la capacidad de recuperación. Aunque las siete tendencias son claves e importantes, se apunta solamente aquella que nos resulta útil para el estudio de este trabajo.

1. Capacidad de recuperación. Mintel aseguró que en 2010 el consumidor se adaptaría a los cambios y se tendría que enfrentar con mejores actitudes a la “nueva Economía”. El consumidor buscará formarse debido a la elevada tasa de desempleo. Una de las claves para ser más competitivos en el mercado será la formación y más en un sector como es el de la hostelería en el que el buen servicio y de calidad se aprecia de una forma muy positiva para que los turistas vuelvan a repetir destino y establecimiento.

Así que, después del análisis realizado durante los periodos de bonanzas y de la actual recesión, podemos decir que el futuro es alentador para el sector hotelero y que en 2010 se pudieron apreciar signos de mejora respecto a 2009.

El sector turístico en general, y con ello el sector hotelero, debe enfrentarse a nuevos retos, a la nueva era del turismo, marcada por:

- Cambios tecnológicos.
- Responsabilidad medio ambiental y,
- Las renovadas demandas del consumidor.

Para ellos es necesario un cambio estratégico, apostar por un nuevo modelo de crecimiento del sector, basado en la formación, innovación, calidad y mejora de la productividad para hacer frente a un entorno cada vez más competitivo.

3.2.2. Sector hostelero en la actualidad

El sector hostelero español muestra signos de recuperación tras varios años de marcada debilidad. Esta recuperación es debida a la entrada de turistas extranjeros, los cuales vuelven a preferir nuestro país como destino en sus vacaciones, y también debida a los signos de recuperación económica, según constata Benjamín Jones en su artículo: *“El sector hotelero español ve la luz al final del túnel”*.

Esta recuperación de turistas extranjeros se debe, en gran parte, a los signos positivos del mercado de los principales países de los que llegan turistas, y a su vez por los problemas políticos que tienen los principales países competidores como Egipto o Túnez.

Según datos publicados en el INE, durante el mes de Abril se registraron 23,0 millones de pernoctaciones en establecimientos hoteleros, un 3.6% más que en el mismo mes de 2014. Las pernoctaciones de viajeros residentes en España crece un 5.7% y las de los no residente un 2.1%.

Los principales destinos siguen siendo Andalucía, Cataluña, la Comunidad Valencia y Madrid, de las personas residentes en España con tasas anuales de pernoctación que superaron las de 2014 en todas las Comunidades. En el siguiente gráfico se recoge el porcentaje de pernoctaciones de los residentes en España en el año 2015 en la totalidad de Comunidades del país.

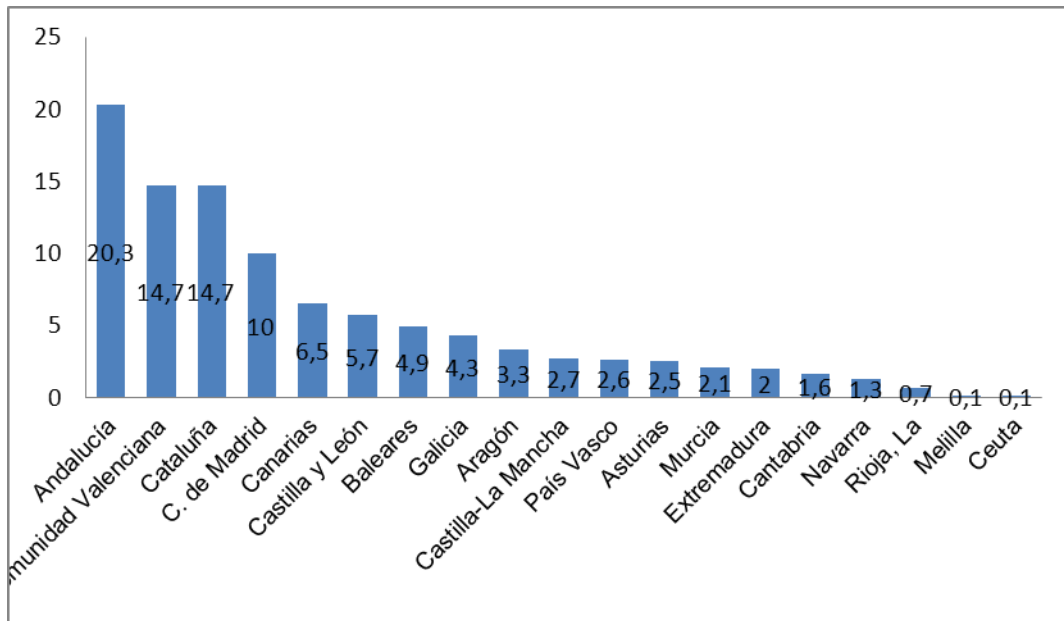


Gráfico 3.3. Distribución de las pernoctaciones de residentes en España en %. Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística).

El principal destino elegido por los viajeros no residentes es Canarias, con un 31,0% del total de pernoctaciones. En esta Comunidad las pernoctaciones de extranjeros bajan un 2,4% respecto Abril de 2014. Los siguientes destinos preferidos por los viajeros no residentes son Cataluña (19.6% del total) y las Islas Baleares (15.8%). En estas comunidades las pernoctaciones han aumentado un 7.4% y un 2.0% respectivamente. En el gráfico se recoge las principales Comunidades elegidas por los turistas extranjeros, así como el porcentaje de pernoctaciones en el actual año.

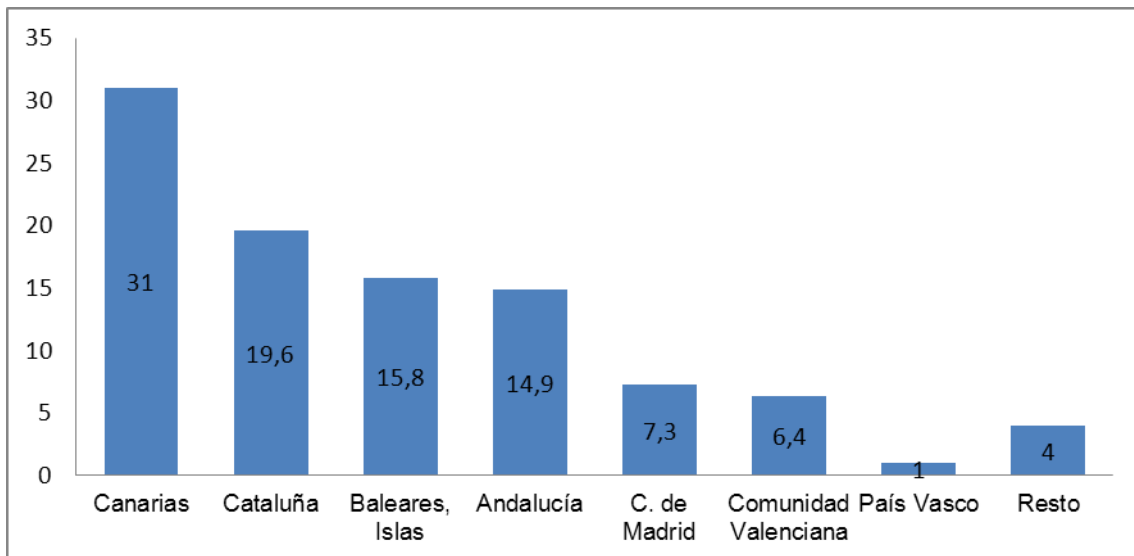


Gráfico 3.4. Distribución de las pernoctaciones de no residentes en España en %. Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadísticas).

Pues bien, ante el panorama actual, vemos con el sector hotelero poco a poco, va creciendo de nuevo. Que los turistas extranjeros cada vez prefieren más nuestro país como destino en sus vacaciones, y que ante la creciente demanda por parte de turistas en los establecimientos hoteleros y después de la crisis actual, que aunque el sector este en crecimiento aun no podemos hablar de recuperación generalizada, este sector demanda cada vez más a personas con una elevada cualificación. La formación es una clave importante en los últimos tiempos. Las compañías con empleados

formados, serán empresas más competitivas en el mercado, ya que podrán ofrecer mejores servicios a los clientes.

Es de importancia destacar, que en los últimos años se han cerrado una significativa cifra de locales. De acuerdo con datos proporcionados por la Federación Española de la Hostelería (Fehr), 44.582 locales cerraron sus puertas, frente a 39.596 que abrieron sus negocios. Esta gran cifra de locales que echaron el cierre a sus negocios es también debido a que gran parte provenían de otros sectores de actividad y habían intentado salir de la situación de desempleo, invirtiendo sus indemnizaciones y arriesgando en el sector de la hostelería. Este sector, aunque desde fuera parece un sector fácil de entrar y en la que mantenerse no es difícil, la realidad no es así, se necesita de una formación y de unas habilidades y conocimientos para poder tener éxito en este sector.

Además del intrusismo que se vivió, también hay que añadir que en España se sigue sufriendo los ajustes de precios y las políticas adoptadas para salir de la crisis, como es el caso de la subida de impuestos, por ejemplo, el impuesto que hay que pagar por tener una terraza.

3.3. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERIA

El trabajo en el sector servicio tiene características comunes a los demás sectores productivos. En este sector, en la mayoría de los casos, el momento de la producción y del consumo coincide. Por ello para hacer el servicio de la mejor manera, se necesitan factores pocos cuantificables, como son, la simpatía, la capacidad de adaptación a la demanda del cliente, "saber estar", en definitiva la profesionalidad y, esta, solo se adquiere a través de una formación adecuada que podrá adquirirse dentro, a través de prácticas o fuera de la actividad.

Tradicionalmente la formación en la hostelería, tanto interna como externa, se recibía en el propio puesto de trabajo, bajo las enseñanzas de los jefes de departamentos. A mediados del siglo pasado, en este sector, se formaba al trabajador dentro de la propia empresa, existiendo distintos niveles de formación en cada uno de los distintos departamentos que configuraban la estructura de la empresa. Una concepción diferente a la actual, sobre la actividad en el sector y sobre la empresa misma, permitía y fomentaba el desarrollo de una carrera profesional dentro de ella. Esta situación, no obstante, era más propia de los hoteles de categoría media y superior y de los grandes establecimientos de restauración.

Las relaciones laborales surgidas tras la Constitución de 1978 alteran toda esta concepción, rigiéndose por las leyes propias de cualquier mercado, oferta y demanda. La cualificación inicial de los trabajadores ha de responder a las exigencias del puesto de trabajo que se oferta, por lo que ha de ser originariamente externa, con independencia de la formación interna que se produzca en las empresas para facilitar la promoción de los trabajadores.

Esta doble formación responde a un doble tratamiento que se concreta en la capacitación profesional por un lado y en la promoción interna por otro. Respecto del primero, obviando la formación reglada, tenemos que acudir al Catálogo.... Para concretar las actividades que el Sistema Nacional... considera que responden a la demanda del mercado.

La promoción interna integra cualquiera de las formaciones previstas anteriormente más todas aquellas que los sujetos de la relación laboral consideren idónea para su consecución. Su contenido deberá venir fijado por la negociación colectiva.

Una de las características que definen a este sector es su capacidad de adaptabilidad, es decir, muchos de sus puestos de trabajo pueden ser desarrollados por trabajadores con escasa o ninguna formación específica para ello. Una situación

de bonanza económica, como la vivida en los años previos a la crisis, trajo como consecuencia un incremento considerable de la oferta lo que implicó un efecto llamada para cualquier trabajador que no pudiera desarrollar su profesión o simplemente no la tuviera.

Ese fue uno de los factores que convirtieron a España en un país receptor de inmigrantes, pero solo para determinados sectores de producción, como se refleja en el gráfico siguiente:

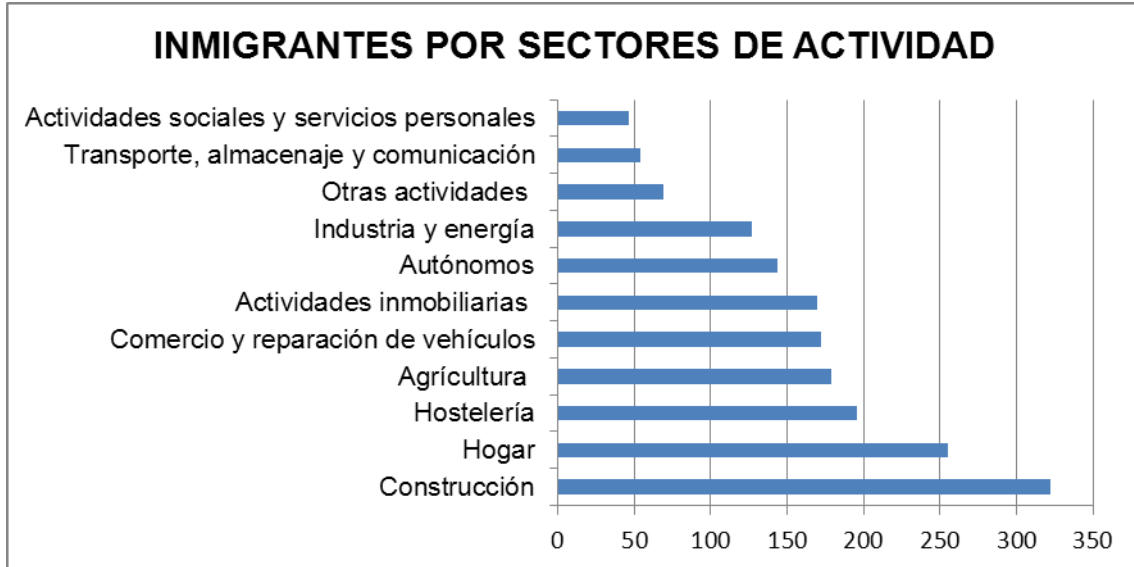


Gráfico 3.5. Inmigrantes por sectores de actividades (miles) 2005. Fuente: Elaboración a partir de datos de La Caixa (2006).

Se puede observar como la construcción, servicio del hogar familiar y la hostelería destacan sobre todos los demás, siendo los principales receptores de inmigrantes. La escasa cualificación para ocupar determinados puestos de trabajo favorece ésta elección. Esto, en sí mismo, supone una contradicción por cuanto difícilmente estos trabajadores van a integrarse en las empresas en las que prestan sus servicios y difícilmente van a formar parte de un sistema de promoción interna.

Una consecuencia directa de esta situación es el porcentaje de mano de obra extranjera que se ha destruido desde que comenzó la crisis económica en nuestro país reduciéndose en el último año hasta un 6,1% del total de la población. Casi el doble de la salida que se produjo en 2013.

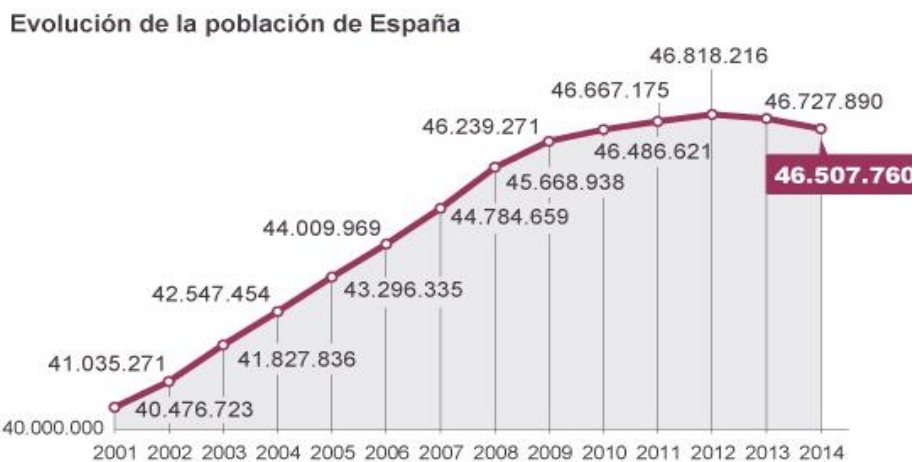


Gráfico 3.6. Evolución de la población en España. Fuente: INE

Cómo se puede observar, a partir de la entrada en la crisis, la población extranjera se ha visto reducida año tras año, hasta volver a la población que habitaba en el año 2010.

Cada vez los trabajadores son menos selectos a la hora de aceptar un trabajo y menos reacios si se requiere de traslados o de aceptar jornadas de trabajo que antes no aceptarían. El turismo ha mostrado la fortaleza suficiente para absorber un importante porcentaje de mano de obra que ya no se emplea en la construcción pero lo hace para cubrir puestos que no requieren cualificación.

No obstante, en la actualidad nos estamos encontrando también con el fenómeno contrario, por cuanto, la actual crisis económica ha provocado que los empresarios busquen un personal mejor formado como exigencia de garantía de una mayor eficacia y eficiencia.

Con independencia de quién ocupe los puestos de trabajo es necesario que el trabajador esté formado o se le faciliten las herramientas e instrumentos necesarios para hacerlo. La formación siempre es una inversión, tanto para el trabajador como para el empresario. Profesionalmente hablando en el sector turístico confluyen un importante número de las profesiones más demandas en la actualidad, “pero hay que formarse, hay que saber idiomas, como dirigir un establecimiento, como se produce el aceite, el vino, el queso, para entender todos estos productos y dirigirlos hacia el público final, saber gestionar grupos de trabajo, liderar proyectos de management hostelero... Tampoco es un camino de rosa” (Gandet, 2012). La formación no se dirige solo a los puestos menos cualificados también los mandos intermedios y superiores necesitan de una formación continua para dar respuesta, en todo momento, a las necesidades de la propia empresa y a las exigencias del mercado, sobre todo si queremos mantener nuestra competitividad frente a países con un turismo emergente, ya no va a ser solo cuestión de precios sino de calidad.

En ese mismo artículo se menciona la necesidad de desarrollar una cultura de profesionalidad en los empresarios y en los jóvenes. Las escuelas de hostelería actualmente abren un abanico de profesiones muy amplio y facilitan, por la formación que imparten, el acceso de sus alumnos al mercado laboral.

La diversidad de profesiones que ofrece el sector arroja unos datos sorprendentes, por cuanto, si analizamos la capacitación profesional de los trabajadores en el sector, en general, se observa como en el año 2011, el 85,8% de los ocupados tenían estudios secundarios o superiores, reduciéndose a un 14,2% aquellos que contaban solo con estudios primarios.

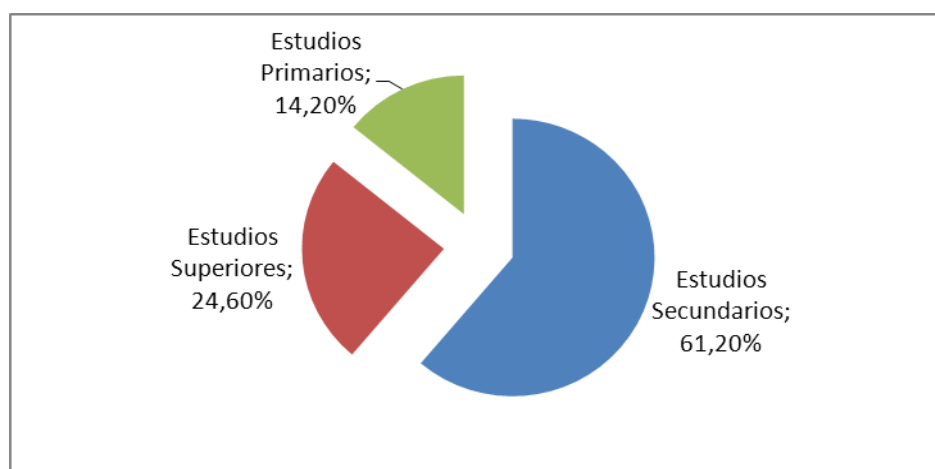


Gráfico 3.7. Ocupados en el sector turístico según el nivel de formación en el año 2011.
Fuente: Elaboración del IET a partir de los datos de la EPA realizada por el INE.

En este año se creó empleo neto solo en aquellos segmentos en los que se requería mayor cualificación. Respecto al año anterior los ocupados con estudios primarios o sin estudios descendieron en un 5,5%, mientras que los ocupados con estudios secundarios crecieron un 1,3% y un 2,4% los que contaban con estudios superiores.

Si relacionamos la hostelería con el resto de actividades turísticas se observa como los ocupados con estudios superiores, en el primero, son de un 17.6% frente al 44% del resto.

3.4. EL CATÁLOGO DE CUALIFICACIÓN Y REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es un instrumento por el que se ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad. El CNPC incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación.

Según la base de datos de Cualificaciones, y atendiendo a la familia profesional de la Hostelería y el Turismo, obtenemos una serie de cualificaciones. Éstas las hemos reclasificado, siguiendo el criterio de pertenencia a la misma familia de profesión, y que dicho puesto sea de importancia en el sector que estamos analizando, la hostelería.

En un primer grupo podemos enmarcar aquellos puestos que se relaciona con la cocina. Clasificamos en él:

1. Operaciones básicas de cocina.
2. Cocina.
3. Dirección y producción en cocina.

En un segundo grupo, catalogamos, aquellas cualificaciones referidas a servicios de restauración.

1. Operaciones básicas de restaurante y bar.
2. Servicios de bar y cafetería.
3. Servicios de restaurante.
4. Dirección en restauración.
5. Gestión de servicios de procesos de servicios en restauración.
6. Sumillería.

Clasificamos en un tercer grupo, aquellas actividades relacionadas con la gestión de alojamiento.

1. Recepción.
2. Operaciones básicas en alojamientos de pisos.
3. Gestión de pisos y limpieza en alojamientos.

Y por último, organizamos en el cuarto grupo, las actividades que guardan relación con servicios de animación:

1. Animación turística.
2. Creación y gestión de viajes combinados y eventos.

Aunque la formación es de gran importancia para el desarrollo de las personas en el puesto de trabajo, además de contribuir con notoria mejoría a la productividad de las empresas, es poca la importancia que se le da a ella en los convenios colectivos de sectores.

En el convenio colectivo de ámbito estatal del sector de la hostelería se detalla la importancia que tiene la formación y la relevancia del nivel de cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la competitividad del sector. Además reconoce que “la formación profesional a todos los niveles de los trabajadores y trabajadoras contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad del empleo y a su promoción personal y profesional”⁴⁴.

Aunque viene regulada en el convenio colectivo estatal y en el mismo hace referencia a que las organizaciones firmante del tal acuerdo estatal se comprometen a trasladar a las Comunidades Autónomas, la necesidad de favorecer la formación sectorial de Hostelería en su ámbito territorial, es poca la mención que tiene la formación en los convenios colectivos de sector en la Comunidad de Andalucía.

Es tenida en cuenta en los convenios de todas las provincias de la Comunidad, pero es poca la alusión que se hace en cada uno de ellos.

En el Convenio Colectivo de la provincia de Málaga, únicamente se dicta que se adapte la legalidad vigente en cuanto a la formación continua.

En las demás provincias, los acuerdos adoptados sobre esta materia, incluye algunos artículos en los cuales se hace referencia. En ellos se determina que, existirán permisos para asistir a la realización de exámenes, que se podrán realizar cursos a cargo de la empresa, siempre y cuando, la materia guarde relación con el sector de la Hostelería y Turismo.

⁴⁴ Artículo 30 del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería. Resolución de 20 de Septiembre de 2010 de la Dirección General de Trabajo. (B.O.E. núm. 237, de 30 de septiembre de 2010).

CONCLUSIONES

Mi primera conclusión es que la formación va más allá de la educación reglada, se extiende a toda nuestra vida activa

Aunque los logros de nuestro subsistema de formación aún quedan muy alejados de la media europea, normativamente hablando, se están dando pasos importantes para lograr su equiparación con el resto de países europeos.

Ante un mercado cada vez más exigente y con mayores cambios ofrecerá mayores oportunidades a aquellos trabajadores que dispongan de niveles medios y elevados de formación. Si hablamos en términos monetarios la formación siempre es una inversión, tanto para el trabajador como para el empresario. Para el primero supone conseguir el máximo desarrollo de sus capacidades profesionales. Para el segundo hacer frente a los retos que permanentemente presenta el mercado, ya sea competitividad, desarrollo tecnológico, innovación o, simplemente, ganar en eficiencia y eficacia.

La formación es un elemento clave de integración en el actual mercado laboral. Sin embargo, la crisis ha traído consigo una doble realidad, por un lado la exigencia de una mayor cualificación para acceder a un puesto de trabajo, lo que en ocasiones está suponiendo una importante sobrecualificación en el empleo y por otro, esa misma exigencia está dejando fuera del mercado laboral a los trabajadores que sí están cualificados para desarrollar ese determinado puesto de trabajo.

Por último, señalar que la formación profesional para el empleo no es un trabajo de uno solo. Para alcanzar los objetivos perseguidos y, sobre todo, para que realmente facilite y mejore la empleabilidad de los trabajadores, hace falta que todos los agentes que intervienen en el mercado -el legislador, las instituciones, las empresas, las organizaciones sindicales y, por supuesto, los trabajadores- se impliquen directamente en la formación.

Bibliografía

- Bustamante, J. (2012): "La importancia de la formación en el sector turístico", *revistadelviajero.info*, 17 de Abril, <http://www.revistadelviajero.info/la-importancia-de-la-formacion-en-el-sector-turistico/> (Consultado 23/03/2015).
- Calero, A. (2014): "El sector hostelero español", *angelcalero.com*, 3 de Diciembre, <http://angelcalero.com/2014/12/03/el-sector-hostelero-espanol/> (Consultado 14/04/2015)
- Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, 9 de Diciembre de 1989, Convenciones y Convenios Internacionales.
- Colom, A., Sarromona, J., Vázquez, G.: *Estrategias de formación en la empresa*. Narcea: Madrid, 1994. Pp 11-14
- Comunidades Europeas, 2009: "El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente", *ec.europa.eu*, http://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-egf/files/broch_es.pdf (Consultado 9/03/2015).
- Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de Marzo, Parlamento Europeo, "*Estrategias para la creación del empleo en la sociedad de la información*", C6193/00.
- Constitución Española (B.O.E. núm. 311, de 29 de Diciembre de 1978).
- De la Puebla, A. (2008): "El subsistema de formación profesional para el empleo. Comentario al RD 395/2007, de 23 de Marzo", *La Ley*, año XXIV, pág.953, tomo 1.
- De Prada, M.A., Pereda C., Actis W. (1999): "Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería". Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Díaz, S. (2008): "La hostelería absorbe la mano de obra constructora", *laopinion.es*, 17 de Agosto, <http://www.laopinion.es/economia/2008/08/17/hosteleria-absorbe-mano-obra-constructora/165271.html> (Consultado 05/05/2015).
- Domínguez, M.M. (2011): "La importancia de la formación continua", *factor-e.uma.es*, 8 de Marzo, <http://www.factor-e.uma.es/revista/formacion/opinion/34-la-importancia-de-la-formacion-continua.html> (Consultado 17/03/2015)
- Duran, F., Alcaide, M., González, M. y Flórez, I. "La Formación Profesional Continua en España", 1994. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Madrid. Pp 61-62.
- Escudero, R. (2012): "Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje", *La Ley*, año 28, nº23.
- Figuerola, M., Rubio, J.M^a. et al. (2012): "Los sectores de la hostelería en 2011". Editorial: Fundación hostelería de España. Madrid.
- Homs, O. (2011): "El sistema de formación para el empleo ante el reto de una década con escasa creación neta de empleo", *itemsweb.esade.edu*, 20 de Junio, <http://itemsweb.esade.edu/fu/PDF/Mastersderecho/Seminarios/JUNIO Oriol Homs.pdf> (Consultado 19/04/2015).
- James, B. (2013): "El sector hotelero español ve la luz al final del túnel", *hosteltur.com*, 16 de Octubre, <http://www.hosteltur.com/117300-sector-hotelero-espanol-ve-luz-al-final-tunel.html> (Consultado 25/05/2015).
- Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgente para la reforma del mercado laboral. (B.O.E. núm. 162, de 7 de Julio de 2012).

Ley 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (B.O.E. núm. 147, de 20 de Junio).

Martín, E. (2009): "El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente. Un instrumento para fomentar la movilidad laboral y la transparencia del mercado de trabajo", La Ley, año XXV, pág. 1099.

Morales J.A. (2012): "La formación y actualización profesional: formación continua", tecnologiaedu.us.es, (2012), <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/12/2-3.htm> (Consultado 11/03/2015).

Pedraza López, B. "La formación profesional en el entorno de la Unión Europea", 2005. Revista Iberoamericana de Educación: ISSN: 1681-5653.

Papillón, R. (2014): "Estructura de la economía española por sectores económicos y el empleo", economy.blogs.ie.edu, 28 de Febrero, <http://economy.blogs.ie.edu/archives/2014/02/estructura-de-la-economia-espanola-por-sectores-economicos-y-el-empleo-1970-2013.php> (Consultado 21/03/2015).

Real Decreto, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (B.O.E. núm. 87, de 11 de Abril de 2007).

Real Decreto 1128/2003, de 5 de Septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (B.O.E. núm. 233, de 17 de Septiembre de 2003).

Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (B.O.E. núm. 87, de 11 de Abril de 2007).

Real Decreto 751/2014, de 5 de Septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (B.O.E. núm. 231, de 23 de Septiembre de 2014).

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (B.O.E. 29/3/95).

Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de Marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (B.O.E. núm. 70, de 23 de Marzo de 2015).

Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (B.O.E. núm. 36, de 11 de Febrero de 2012).

Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Abril, Diario Oficial de la Unión Europea 2008/C 111/01.

Rodríguez-Piñero, M. (2013): "El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral", La Ley, año 29, pág. 41.

Rodríguez, V.M., "De Roma A Maastricht: 35 1 S De Cooperación Comunitaria en educación" <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre301/re3010100489.pdf?documentId=0901e72b81272ccd> (Consultado 01/04/2015).

Soriano Vilar, M. (2010): "Impactos de la crisis económica en España sobre el sector hotelero", Trabajo final de Carrera. Diplomatura en Turismo. Universidad Politécnica de Valencia. (TFG).

Tratado de Ámsterdam, de 2 de Octubre, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos.

Tratado de Roma, de 25 de Marzo, Diario Oficial de las Comunidades Europeas C325/49.

WEB:

<http://www.fundaciontripartita.org/Con%C3%B3cenos/Pages/PFormaci%C3%B3nempleo.aspx> (Consultado 11/05/2015).

WEB: http://www.boe.es/diario_boe/ (Consultado 26/04/2015)

WEB: <http://infofpe.cea.es/fpe.php?section=c14> (Consultado 22/04/2015).

WEB:

http://www.supercontable.com/envios/articulos/BOLETIN_SUPERCONTABLE_38_2014_Articulo_4.htm (Consultado 27/05/2015)

WEB: <http://www.fundaciontripartita.org/Con%C3%B3cenos/Pages/Presentacion.aspx> (Consultado 02/06/2015).

WEB: <http://www.restauracioncolectiva.com/es/?pag=nota&id=1780&cid=23> (Consultado 26/05/2015)

WEB

http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/06/30/actualidad/1404121049_262083.html (Consultado 3/06/2015).

WEB <http://www.ine.es/daco/daco42/prechote/cth0415.pdf> (Consultado 28/04/2015)

WEB

<http://www.iet.tourspain.es/es-ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/encuestapoblacion/Informes/Informe%20anual%20de%20la%20EPA%20en%20el%20sector%20tur%C3%ADstico.%20A%C3%B1o%202011.pdf> (Consultado 01/06/2015).