

NECESIDADES FORMATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR TURÍSTICO DE LA PROVINCIA DE HUESCA



Autor: Cámara Huesca

Publicación: marzo 2023

Índice

1. Introducción y objetivos.....	2
2. Metodología.....	6
3. Mercado laboral del sector turístico.....	12
3.1. Análisis de las principales variables del mercado laboral en el periodo 2019-2022.	
3.2. Ocupaciones con mayor demanda.	
4. Índice de desfase oferta – demanda. Necesidades formativas y de recursos humanos.....	26
5. Conclusiones. Plan de acción y recursos humanos en el sector turístico de la provincia de Huesca.....	42
6. Anexo. Nota de prensa de la reunión del Hub turístico de 3 de marzo de 2023.....	53

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El Hub de la provincia de Huesca está promovido por la **Diputación Provincial de Huesca** y la **Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca**.

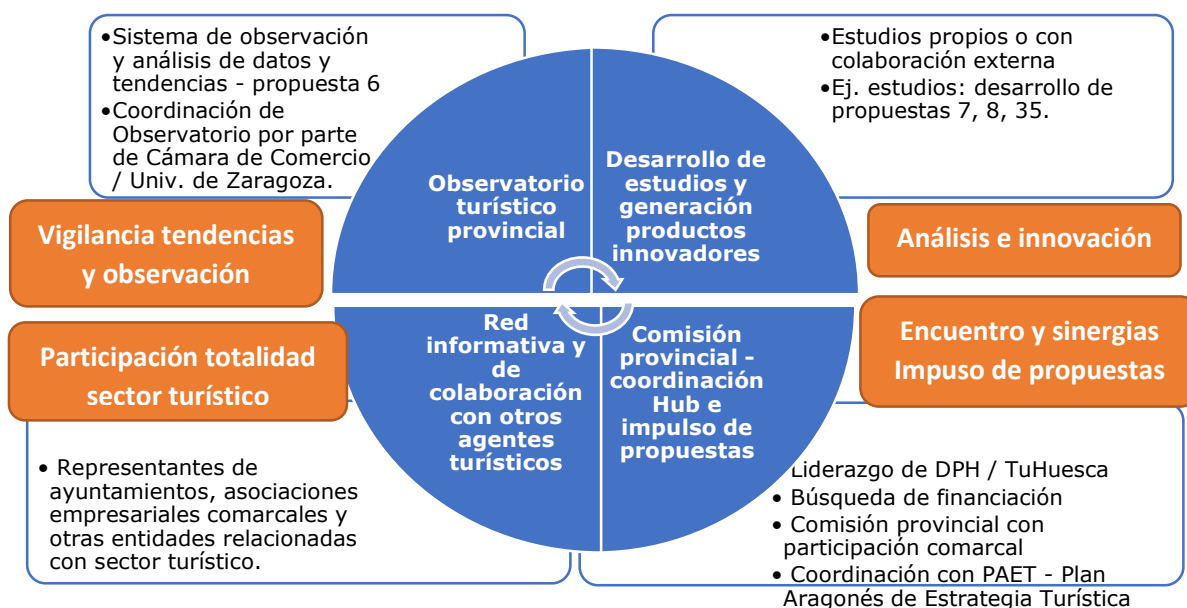
Este proyecto se comenzó a gestar en 2021 con la colaboración entre la Diputación Provincial de Huesca (a través de la Comisión de Desarrollo y Sostenibilidad) y la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca en 2021. Los resultados de los cinco estudios han servido para realizar un diagnóstico de la situación turística y sus necesidades (empresariales y territoriales) a través de un trabajo de campo, y contar con la base de un plan de reactivación turística que se ha traducido en un conjunto de 40 propuestas. (<http://www.camarahuesca.com/publicaciones/> - ver apartado “Estudios del sector turístico”). Este plan de reactivación se ha realizado en colaboración con los representantes de los diferentes subsectores turísticos, TuHuesca – Turismo de la provincia de Huesca, y Universidad de Zaragoza – Campus de Huesca - Master en Dirección y Planificación del Turismo.

Una de las propuestas centrales fue la conformación del propio Hub turístico. El 1 de marzo de 2022, se realizó la primera reunión del Hub. Los integrantes de este grupo son:

- Aramón
- Asociación Aragonesa de Agencias de Viaje.
- Asociación Aragonesa de Agencias de Viaje Receptivas – Aragón Incoming.
- Asociación de Empresas de Turismo Activo de Aragón.
- Asociación de Turismo Verde – Huesca.
- Asociación Provincial de Hostelería y Turismo
- Ayuntamiento de Huesca
- Comarcas de la provincia de Huesca
- Comisión de Desarrollo y Sostenibilidad de la Diputación Provincial de Huesca.
- Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca
- Dirección General de Turismo del Gobierno de Aragón.
- TuHuesca – Turismo de la provincia de Huesca.
- Universidad de Zaragoza – Campus de Huesca - Máster en Dirección y Planificación del Turismo.

En marzo de 2023 se une a la estructura de este Hub la Escuela de Hostería y Turismo de Huesca (CPIFP San Lorenzo).

En Esta estructura del Hub pretende ser punto de encuentro e innovación del sector turístico provincial con la participación activa de los principales agentes turísticos del sector público y privado. Las funcionalidades previstas del Hub turístico de la provincia de Huesca se observan en el siguiente esquema:



Se han desarrollado diversas actividades en 2022 en relación con:

- La conformación y desarrollo del propio Hub turístico
- La fijación de las prioridades de trabajo sobre las diferentes propuestas de actuación realizadas en 2021.
- El desarrollo del Observatorio turístico como herramienta de análisis de las principales variables del sector turístico provincial.
- El esquema y planificación para el desarrollo de un plan de sostenibilidad turística para la provincia de Huesca.
- Acciones de difusión y presentación del Hub a otros agentes de desarrollo y turísticos de la provincia de Huesca.

En el desarrollo de las reuniones de coordinación del Hub turístico, uno de los aspectos que se fijó en 2022 como elemento clave fue **la dificultad de localización de mano de obra en el sector turístico**. Esta preocupación del tejido empresarial se muestra en los siguientes elementos:

1. La crisis sanitaria de un alcance e impacto conocido en el sector turístico ha generado una cierta evasión de recursos humanos hacia otros sectores y según encuestas realizadas existen **más dificultades para atraer y fijar recursos humanos en el sector turístico.**
2. **La baja cualificación** es un factor decisivo que se retroalimenta desde dos vías:
 - 2.1. Poca proporción de elección de formación profesional en el sector de hostelería y turismo en un marco de una provincia con alta especialización turística como la provincia de Huesca.
 - 2.2. La asociación errónea que se produce con ocupaciones con alta contratación y movimiento laboral en la provincia (puestos de cocina y camareros fundamentalmente) con un perfil de baja formación (por parte de los demandantes).
3. Esta baja cualificación unida a un componente de **identificación del sector turístico con trabajos temporales de baja cualificación, y no con un sector clave en la provincia** que permite el desarrollo de itinerarios profesionales de largo recorrido. Para ello, es necesario sensibilizar a futuros trabajadores del sector y a la sociedad en general, en cuanto al **conocimiento de un sector estratégico en la provincia de Huesca y las oportunidades de empleabilidad.**
4. **Dificultad del sector por el propio componente estacional.** Este factor de estabilidad unido a remuneraciones que no son asumidas por los demandantes de empleo como suficientes (por la disponibilidad de horarios, fines de semana, y en algunos casos, necesidad de desplazamientos al puesto de trabajo). La propia estructura del sector (unido los propios costes energéticos y de materias primas) tampoco permite establecer más incentivos salariales de los que ya ofrece.

El cambio de legislación laboral a partir de marzo de 2022, en cuanto a la orientación hacia la contratación indefinida o fijos discontinuos no es beneficioso para las empresas de hostelería y turismo, que cuenta con menor flexibilidad de adaptación a factores climatológicos y de variación de la propia demanda. No obstante, podría tener un efecto en parte positivo (el aumento de contratación indefinida completa o discontinua) en la vinculación con los trabajadores.

Por ello, desde los subsectores turísticos pertenecientes al Hub, y entre las prioridades de desarrollo futuro, se focalizó en esta problemática, extensiva a otros muchos sectores y profesiones de la provincia de Huesca.

De esta forma, los **objetivos de este estudio** son:

1. Realizar un **análisis detallado del funcionamiento del mercado laboral referente al sector turístico**, observando la evolución de las principales variables en el periodo 2019-2022 (afiliación, paro registrado, contratación, personas contratadas, etc.) y creando un novedoso índice que valore el mayor o menor desfase de oferta y demanda entre las diferentes ocupaciones del sector turístico. Esta comparativa de oferta y demanda permitirá también orientar las necesidades de formación o vías de atracción de recursos humanos.
2. A partir del anterior análisis, y con la información disponible en el Hub turístico (cinco estudios previos, observatorio turístico, prioridades), **establecer unas líneas potenciales de desarrollo en el ámbito de la formación y los recursos humanos en el sector turístico**. Estas vías de trabajo se presentarán y debatirán en el marco del Hub turístico.

2. METODOLOGÍA

Para abordar los objetivos referidos, se plantea en primer lugar un análisis del funcionamiento del mercado laboral en lo referido a las ocupaciones turísticas. Los subsectores participantes en el HUB han mostrado la necesidad de valorar la forma de atraer y retener talento en el sector. Por ello, se determinan en el punto 3.1. un análisis de la afiliación, paro registrado y contratos, y vinculados a las diferentes ocupaciones turísticas. En la medida de lo posible se trabaja en un análisis según códigos de ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones -CNO- a 4 dígitos (en lo referido a contrataciones) y según secciones de actividad de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE- (en lo referido al paro registrado y a la afiliación).

En este ámbito, se selecciona como sección de actividad central la sección I (Hostelería) que comprende las actividades 55 (servicios de alojamiento) y 56 (servicios de comidas y bebidas). No obstante, y para valoración del empleo más directo en el sector turístico se realiza una estimación propia (y en base a los datos de actividad observados en cada sección) del porcentaje que puede participar las actividades más directas vinculadas con el sector turístico ¹.

Sección de Actividad - CNAE	Porcentaje estimado de participación directa a efectos del cálculo de afiliación y paro registrado
H - Transporte y almacenamiento	5 %
I - Hostelería	100 %
L - Actividades inmobiliarias	15 %
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares (en esta actividad se sitúan la actividad de las agencias de viaje)	3 %
R- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	50 %

Fuente: elaboración propia a partir de los códigos CNAE.

Se escoge el **periodo de análisis 2019 – 2021 -2022**, obviando el año 2020 cuya repercusión para el sector ha sido claramente desfavorable, y la aportación de los datos de actividad sectorial solo aportarían la información ya conocida de la disminución de la actividad turística.

¹ No se entra a valorar las aportaciones de otros sectores como comercio, industrias agroalimentarias en cuanto al efecto en ocupación, puesto que, si bien las ventas de comercios y algunas empresas tienen en un porcentaje determinado de consumidores “turistas”, es un efecto que no influye en el análisis realizado más vinculado con el mercado laboral y no tanto con el valor añadido.

Para completar esta información de las principales variables, se realiza una observación también de las **principales ocupaciones con mayor actividad en contratación y/o demanda de solicitantes**.

El aspecto clave donde se podrá determinar el funcionamiento de cada ocupación vinculada con el sector turístico será en la **comparativa de la oferta y demanda laboral**.

De esta forma, y centrados en encontrar un método adecuado (con datos objetivos y recientes), uno de los elementos que es valorable se refiere a la comparativa de **contrataciones según códigos de ocupación a cuatro dígitos** (según Clasificación Nacional de Ocupaciones – CON) **con las solicitudes realizadas por los demandantes de empleo** (los demandantes de empleo pueden realizar un máximo de 6 solicitudes simultáneas de ocupación).

La metodología para averiguar los desfases de oferta y demanda y conocer los nichos de formación, empleabilidad y recualificación será **la relación entre ocupaciones contratadas y solicitadas, y teniendo en cuenta el factor del índice rotación y de la tasa de estabilidad**.

El **índice de rotación** se define como la relación entre el número de contratos por persona. Es decir, el índice de rotación más bajo sería un valor de 1 (un contrato por persona), y a medida que tenga un mayor valor significa que existe una mayor rotación de las personas contratadas.

Por su parte, la **tasa de estabilidad** se define como la proporción de contratos indefinidos (incluye contratos indefinidos y contratos de fijos discontinuos) sobre los contratos totales. Se expresa en porcentaje. Así, una tasa del 100 % significa que todos los contratos realizados son indefinidos, y cuanto menor tasa significa una menor estabilidad laboral ya que hay menor proporción de contratación indefinida sobre el total.

Para averiguar qué ocupaciones y subsectores cuentan con mayor potencialidad se trabajará con los siguientes escenarios:

1. Ocupaciones contratadas en las que no existe correspondencia o están muy por encima de las ocupaciones solicitadas serán potenciales **nichos de formación**. En estas ocupaciones hay ya una falta de profesionales disponibles en el territorio y puede haber unas necesidades de determinada estructura formativa no presente.
2. Ocupaciones contratadas con buena tendencia y correspondiente con una disminución también importante de ocupaciones solicitadas se convierten en **nichos de empleabilidad** de una forma más directa. Aquí se muestran las actividades que absorben una parte relevante del paro registrado.

3. Por último, ocupaciones solicitadas con mayor volumen que no tengan correspondencia con ocupaciones contratadas serán ocupaciones con menor proyección y en los que será necesario establecer **nichos de recualificación** (en relación con los potenciales nichos de formación y empleabilidad). Es decir, observando el perfil de las demandas de ocupación por parte de los parados habrá que realizar un intento de transición hacia ocupaciones listadas en los nichos de formación o empleabilidad.

En el análisis comparativo de contrataciones y solicitudes se tendrá en cuenta el aspecto de la temporalidad a través de la tasa de estabilidad (cuanto mayor estabilidad menor desfase), y el factor de rotación, ponderando con más desfase aquellas ocupaciones con mayor índice de rotación.

Por el cambio en la legislación sobre contratación laboral y la temporalidad en marzo de 2022, se elabora el nuevo **índice de desfase de oferta y demanda únicamente para los años 2019 y 2021**. Como se observará, el cambio legislativo provoca un crecimiento muy importante de la contratación indefinida y fija discontinua en 2022, que impide la comparativa con años anteriores. No obstante, se analiza la evolución de diferentes variables en el año 2022.

La comparativa directa de ocupaciones contratadas y solicitadas puede dar lugar a error, puesto que en algunos sectores la estabilidad es muy baja y en ocasiones el propio funcionamiento de la ocupación o su estacionalidad conlleva a contrataciones temporales cortas, etc. De esta manera, el reto es construir un índice que permita la relación de estas dos variables, incorporando también la influencia de la temporalidad y grado de rotación de cada uno de los subsectores y ocupaciones.

La fórmula propuesta, como metodología innovadora, es la siguiente:

$$Id = (S \times Ir) / (C \times Te) / 100$$

Id=Índice de desfase oferta-demanda para cada código de ocupación. S=Número de solicitudes. Ir=Índice de rotación. C=Número de contratos. Te=Tasa de estabilidad.

La interpretación del índice: a mayor cuantía mayor desfase oferta-demanda (sobran parados de esa ocupación) y menos valor (tendencia a 0) correspondería con sectores donde faltan personas de esa formación o especialidad, y por tanto son objeto de formación o nichos de recualificación.

Explicación:

- En el numerador se han incorporado las solicitudes realizadas (por parados y ocupados) en 2019 y 2021 según código de ocupación de las principales ocupaciones del sector turístico. Cuanto más valor el índice (desfase) es mayor.
- En el denominador se han incorporado, en primer lugar, el número de contrataciones (2019-2021) en el sector turístico por código de ocupación. Cuanto más valor, menor será el desfase.

Si realizáramos únicamente este cociente, podría dar lugar a errores puesto que existen sectores que podrían tener un aparente equilibrio, y, sin embargo, al tener más acusada la temporalidad y rotación, realmente no existe tal equilibrio.

A través de la incorporación de la tasa de estabilidad y la rotación se puede incorporar la influencia más que proporcional de esta variable sobre el resultado del índice. Según la fórmula, a mayor tasa de estabilidad (en el denominador) existe un potencial menor desfase. Se divide por 100 (para trabajar con valores directos sin porcentajes). Por otra parte, a mayor grado de rotación (en el numerador) existe un potencial mayor desfase (dado que las contrataciones “anualizadas” son menores) entre solicitudes y contrataciones.

Este índice calculado como media ponderada de todos los contratos y solicitudes del sector turístico es de 0,08. Se realizará una interpretación según los siguientes resultados:

1) Entre 0 y 0,08. Ocupaciones con una carencia clara de recursos humanos y donde es necesario focalizar acciones directas de formación o potenciar la participación de jóvenes y personas mayores de 45 años desempleadas en las actuales vías formativas tendentes a estas ocupaciones o en formaciones más ágiles para una incorporación más directa.

2) Entre 0,08 y 0,3. Son ocupaciones donde puede existir también carencias de recursos humanos, aunque puede ser de interés la búsqueda de una recualificación de los actuales demandantes de empleo en estas mismas ocupaciones, facilitando herramientas de adaptación formativas a las actuales necesidades de las empresas, además de competencias transversales.

3) Índices superiores a 0,3. Estos índices de mayor desfase se referirán a ocupaciones donde o bien existe una proporción de solicitantes superior al volumen de contrataciones o existe algún otro tipo de problemática asociada con poco volumen de contratación respecto a la estructura de desempleo. Podrían generarse determinadas acciones de recualificación de estos colectivos

desempleados hacia subsectores turísticos, aunque en muchos casos exigirá una revalorización y prestigio de los trabajos en el sector turístico.

Con los resultados obtenidos se puede establecer:

- Una fotografía de las **actuales necesidades de recursos humanos** en función de las principales ocupaciones del sector turístico.
- Las **líneas prioritarias de líneas formativas** que permitan al sector contar con recursos suficientes y cualificados.

Además, se establecen cuatro consideraciones importantes en esta metodología:

- ✓ La menor validez cuando se trata de valores numéricos muy bajos (por ejemplo 1 contratación, y 2 solitudes-demandas). Es más compleja la interpretación a través del índice para saber si hay desfase oferta – demanda.
- ✓ Este índice no tiene en cuenta las características personales y otros factores de empleabilidad del colectivo de parados. Sería objeto de otro estudio el análisis y con datos estadísticos no disponibles, observar la formación de partida de cada uno de los grupos de solicitantes parados según ocupaciones, edad, distribución geográfica.
- ✓ Este índice lo consideramos una buena aproximación a la verificación por códigos de ocupación del desfase entre la oferta y la demanda. La interpretación de este índice en 2019 y 2021 hay que completarla con las tendencias observadas en 2022.
- ✓ Para aquellas ocupaciones donde solo existen contratos temporales (por tanto, tasa de estabilidad 0) se articula una tasa de estabilidad mínima del 2 % con el objetivo de que puedan realizarse cálculos del índice aproximados.

Con esta metodología, obtenidos los datos facilitados por el Observatorio provincial del Servicio Público de Empleo, y datos directos de los perfiles ocupacionales de la web del Instituto Aragonés de Empleo (consulta de contratos y demandas), es posible obtener las cuatro variables señaladas (contratos, índice de rotación, solicitudes/demandas de parados, tasa de estabilidad) para la construcción del índice de desfase. Este índice se calcula para **27 ocupaciones según códigos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) a cuatro dígitos**, y aplicado para los años 2019 y 2021, y se muestra también la evolución de los parámetros generales en 2022.

Notas metodológicas

- ✓ Ocupaciones del sector turístico. Se han seleccionado las ocupaciones más directamente relacionadas de estos dos sectores.
- ✓ Para determinadas ocupaciones que puedan estar compartidas entre el sector turístico y otros sectores se ha realizado una estimación de los contratos que corresponderían al sector turístico:

Código de ocupación	Descripción	% vinculado con sector turístico
1411	Directores y gerentes de hoteles	100%
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	100%
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	100%
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	100%
3734	Chefs	100%
4421	Empleados de agencias de viajes	100%
4422	Recepcionistas de hoteles	100%
5000	Camareros y cocineros propietarios	100%
5110	Cocineros asalariados	100%
5120	Camareros asalariados	100%
5823	Acompañantes turísticos	100%
5825	Guías de turismo	100%
9310	Ayudantes de cocina	100%
9432	Mozos de equipaje y afines	100%
2932	Compositores, músicos y cantantes	50%
2933	Coreógrafos y bailarines	50%
3532	Organizadores de conferencias y eventos	75%
3723	Instructores de actividades deportivas	20%
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	20%
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	25%
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	10%
5824	Azafatos de tierra	50%
5992	Bañistas – socorristas	50%
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	5%
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	5%
8420	Conductores de autobuses y tranvías	10%
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares	15%

3. MERCADO LABORAL DEL SECTOR TURÍSTICO

Una primera aproximación al funcionamiento del mercado laboral puede ser obtenida a través del análisis de la ocupación y paro del sector turístico. En cuanto a la ocupación se trabaja con los **datos medios de afiliación anual a la seguridad social** (del régimen general y régimen especial de trabajadores autónomos – RETA-). En lo referido al paro, no es posible la obtención de datos sectoriales de paro a escala provincial a través de la Encuesta de Población Activa (EPA). Por ello, se emplea la variable de paro registrado, donde se ha realizado una estimación del paro registrado sectorial del sector de hostelería y turismo mediante el **análisis de los datos de paro registrado (en el mes de diciembre de cada año) de las secciones de actividad que se consideran pueden contar con vinculación directa con la actividad turística.**

3. 1. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO LABORAL EN EL PERIODO 2019-2022

En este apartado se ha trabajado con los datos de afiliación y paro registrado en el periodo 2019-2022 que permiten detallar el comportamiento del mercado laboral turístico a través del análisis de estas variables según la sección de actividad.

Como se ha detallado en la metodología, además de los datos de la sección de hostelería (sección I) que incluye los servicios de alojamiento y servicios de comidas y bebidas, se ha seleccionado los sectores donde pueden identificarse actividad laboral del sector turístico de forma parcial:

Sección de Actividad - CNAE	Porcentaje estimado de participación directa a efectos del cálculo de afiliación y paro registrado
H - Transporte y almacenamiento	5 %
I - Hostelería	100 %
L - Actividades inmobiliarias	15 %
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares (en esta actividad se sitúan la actividad de las agencias de viaje)	3 %
R- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	50 %

Esta estimación no trata de ser un cálculo exacto, pero permite realizar una estimación sobre el total de la participación directa del sector turístico en el mercado laboral en las variables de afiliación y paro registrado, y suponiendo un comportamiento similar en ambas variables.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se analizan los datos comparativos de afiliación (régimen general y RETA) de la provincia de Huesca con los datos de Aragón y España en los años 2019 – 2021 – 2022.

Para este cálculo se realiza para cada uno de estos años una primera tabla con los datos brutos de **afiliación media anual** de las secciones de actividad, y posteriormente, se realiza la tabla adaptada que permite observar la afiliación conjunta del sector turístico.

Afiliación media anual 2019

Afiliados por sección de actividad. Régimen General + Régimen Especial Trabajadores Autónomos

TERRITORIO	TOTAL AFILIACIÓN	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento
		H	I	L	N	R
ESPAÑA	18.170.648	945.801	1.581.418	146.463	1.471.416	346.331
ARAGÓN	557.221	32.064	40.214	2.892	40.448	9.867
HUESCA	94.026	3.904	8.851	362	4.974	2.218

Y aplicando la estimación de participación del sector turístico en cada una de las secciones anteriores, se obtiene la tabla siguiente:

Afiliados por sección de actividad. Régimen General + Régimen Especial Trabajadores Autónomos - Afiliaciones ESTIMADAS relacionadas con el sector turístico

TERRITORIO	TOTAL AFILIACIÓN	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	TOTAL AFILIACIÓN ESTIMADA SECTOR TURÍSTICO
		H	I	L	N	R	
ESPAÑA	18.170.648	47.290	1.581.418	21.969	44.142	173.165	1.867.986
ARAGÓN	557.221	1.603	40.214	434	1.213	4.933	48.398
HUESCA	94.026	195	8.851	54	149	1.109	10.358

Fuente: elaboración propia a partir de la Seguridad Social

Con la misma mecánica, se construyen las tablas resultantes para 2021 y 2022.

Afiliación media anual 2021

Afiliados por sección de actividad. Régimen General + Régimen Especial Trabajadores Autónomos -
Afiliaciones ESTIMADAS relacionadas con el sector turístico

TERRITORIO	TOTAL AFILIACIÓN	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	TOTAL AFILIACIÓN ESTIMADA SECTOR TURÍSTICO
		H	I	L	N	R	
ESPAÑA	18.625.992	48.372	1.517.074	22.629	45.700	172.658	1.806.432
ARAGÓN	563.883	1.629	38.055	445	1.279	5.051	46.460
HUESCA	96.713	197	8.452	58	160	1.155	10.022

Fuente: elaboración propia a partir de la Seguridad Social

Afiliación media anual 2022

Afiliados por sección de actividad. Régimen General + Régimen Especial Trabajadores Autónomos -
Afiliaciones ESTIMADAS relacionadas con el sector turístico

TERRITORIO	TOTAL AFILIACIÓN	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	TOTAL AFILIACIÓN ESTIMADA SECTOR TURÍSTICO
		H	I	L	N	R	
ESPAÑA	19.150.939	50.466	1.600.898	23.587	46.107	185.435	1.906.492
ARAGÓN	571.325	1.645	39.565	458	1.245	5.287	48.200
HUESCA	97.368	194	8.711	58	159	1.187	10.308

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

En un primer término se puede analizar esta participación directa de la afiliación turística sobre el total de la afiliación de régimen general y RETA.

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

PARTICIPACIÓN DEL SECTOR TURÍSTICO EN AFILIACIÓN	2019	2021	2022
ESPAÑA	10,3%	9,7%	10,0%
ARAGÓN	8,7%	8,2%	8,4%
HUESCA	11,0%	10,4%	10,6%

Como se observa, un dato destacado es que la **participación laboral del sector turístico provincial** (y valorada en su media anual) en el conjunto de la afiliación **es ligeramente superior a la participación en España y claramente por encima de los valores en Aragón**. Por tanto, en la provincia de Huesca, y sin entrar a valorar otros efectos indirectos del turismo en otros sectores (comercio, industria agroalimentaria, servicios personales, etc.), existe una **ESPECIALIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN LABORAL MUY RELEVANTE DEL SECTOR TURÍSTICO** que supera la media nacional y aragonesa.

Para analizar el comportamiento de recuperación posterior a la crisis de la Covid-19, podemos observar las variaciones de afiliación en la comparativa del 2019 con 2021 y 2022.

Valorando en primer lugar únicamente la sección de hostelería (alojamiento y restauración), se muestra como en el año 2022 España ha tenido una recuperación más importante y ha logrado superar la afiliación

VARIACIONES DE AFILIACIÓN - HOSTELERÍA	2019-2021	2021-2022	2019-2022
ESPAÑA	-4,1%	5,5%	1,2%
ARAGÓN	-5,4%	4,0%	-1,6%
HUESCA	-4,5%	3,1%	-1,6%

de 2019, a diferencia de Aragón y Huesca

Fuente: elaboración propia a partir de la Seguridad Social

que se quedan algo por debajo de los datos del 2019.

VARIACIONES DE AFILIACIÓN - TOTAL SECTOR TURÍSTICO ESTIMADO	2019-2021	2021-2022	2019-2022
ESPAÑA	-3,2%	5,6%	2,2%
ARAGÓN	-3,9%	3,8%	-0,3%
HUESCA	-3,1%	2,8%	-0,3%

Una interpretación similar corresponde si analizamos las variaciones totales con la incorporación a hostelería de otros subsectores con participación turística.

Fuente: elaboración propia a partir de la Seguridad Social

Así, podemos afirmar que **en 2022 se ha retomado prácticamente en la provincia de Huesca y Aragón los valores de afiliación del sector turístico de 2019, y en España, el importante impulso en 2022 ha permitido incluso superar estos valores de 2019.**

PARO REGISTRADO

En el caso del paro registrado se realiza la evaluación con los datos de diciembre de los años 2019 – 2021 – 2022. Podría existir cierto sesgo por la evaluación en un solo mes (si realizamos la comparativa otros meses) si bien lo relevante es realizar una comparativa del mismo mes del año que nos permite valorar las variaciones en uno u otro sentido en los diferentes territorios.

Es necesario notar también que el paro registrado en su valoración por secciones de actividad se distribuye en función de la última sección de actividad donde ha trabajado la persona que aparece en las estadísticas como inscrito en paro registrado.

Al igual que la sistemática empleada para la afiliación, se registran los datos completos de todas las secciones de actividad completas, y posteriormente, se aplican los porcentajes de participación estimados en los mismos porcentajes que los aplicados en la afiliación.

Paro registrado por sector de actividad dic. 2019

TERRITORIO	TOTAL PARO REGISTRADO	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento
		H	I	L	N	R
ESPAÑA	3.163.305	85.312	407.604	17.657	406.832	55.634
ARAGÓN	64.856	1.912	6.876	240	11.418	1.074
HUESCA	8.295	215	1.211	21	1.108	165

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

Aplicando porcentajes de participación del sector turístico:

Paro registrado estimado del SECTOR TURÍSTICO en cada sector de actividad - dic. 2019

TERRITORIO	TOTAL PARO REGISTRADO	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	TOTAL PARO REGISTRADO ESTIMADO DEL SECTOR TURÍSTICO
		H	I	L	N	R	
ESPAÑA	3.163.305	4.266	407.604	2.649	12.205	27.817	454.540
ARAGÓN	64.856	96	6.876	36	343	537	7.887
HUESCA	8.295	11	1.211	3	33	83	1.341

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

Esta misma operación la aplicamos para el 2021 y 2022, obteniendo las tablas ya adaptadas al paro registrado referente al sector turístico:

Paro registrado estimado del SECTOR TURÍSTICO en cada sector de actividad - dic. 2021

TERRITORIO	TOTAL PARO REGISTRADO	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	TOTAL PARO REGISTRADO ESTIMADO DEL SECTOR TURÍSTICO
		H	I	L	N	R	
ESPAÑA	3.105.905	4.285	367.361	2.662	12.543	26.314	413.165
ARAGÓN	61.065	100	6.035	38	324	480	6.978
HUESCA	7.883	10	1.115	3	31	62	1.220

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

Paro registrado estimado del SECTOR TURÍSTICO en cada sector de actividad - dic. 2022

TERRITORIO	TOTAL PARO REGISTRADO	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Actividades inmobiliarias	Actividades administrat. y servicios auxiliares	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	TOTAL PARO REGISTRADO ESTIMADO DEL SECTOR TURÍSTICO
		H	I	L	N	R	
ESPAÑA	2.837.653	3.853	316.337	2.482	11.470	23.925	358.066
ARAGÓN	58.308	92	5.904	38	304	453	6.791
HUESCA	7.887	9	1.024	5	31	71	1.139

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

La mayor participación de la afiliación turística en la provincia de Huesca implica una reproducción de este mismo esquema (y de forma más intensa) si analizamos el grado de participación del paro registrado “turístico” respecto al total. Observamos como en la provincia de Huesca esta participación es aproximadamente en todos los años analizados dos puntos porcentuales superior respecto a la media en España.

PARTICIPACIÓN DEL SECTOR TURÍSTICO EN EL TOTAL DEL PARO REGISTRADO	2019	2021	2022
ESPAÑA	14,4%	13,3%	12,6%
ARAGÓN	12,2%	11,4%	11,6%
HUESCA	16,2%	15,5%	14,4%

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

VARIACIONES DE PARO REGISTRADO - HOSTELERÍA	2019-2021	2021-2022	2019-2022
ESPAÑA	-9,9%	-13,9%	-22,4%
ARAGÓN	-12,2%	-2,2%	-14,1%
HUESCA	-7,9%	-8,2%	-15,4%

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

La evolución de los parados en la sección de hostelería (alojamiento y restauración) marca el comportamiento general del total de la afiliación turística como podemos observar en los cuadros anexos que valoran la evolución del paro registrado.

En la provincia de Huesca se logra una disminución de 204 parados vinculados con el sector turístico en la comparativa de diciembre de 2019 y 2022, que supone una **reducción del 15 %**. Esta disminución es algo más intensa en

VARIACIONES DE PARO REGISTRADO - TOTAL SECTOR TURÍSTICO ESTIMADO	2019-2021	2021-2022	2019-2022
ESPAÑA	-9,1%	-13,3%	-21,2%
ARAGÓN	-11,5%	-2,7%	-13,9%
HUESCA	-9,0%	-6,6%	-15,0%

España que logra reducir en este mismo periodo

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

un 21 % el paro registrado relacionado directamente con el sector turístico.

Estos datos de afiliación y paro registrado se pueden complementar con los datos de actividad del sector turístico de la provincia de Huesca, y disponibles en el **Observatorio Turístico dependiente del Hub Turístico**.

Para una visión completa del sector de alojamiento se ofrecen los **resultados de viajeros, pernoctaciones y estancia media de las cuatro principales modalidades de alojamiento**. No se ofrecen resultados de viviendas turísticas, albergues y refugios al no contar con datos estadísticos provinciales.

Finalmente, se realiza una adición de estas cuatro modalidades para completar una tabla que ofrezca una visión de la evolución de viajeros, pernoctaciones y estancia media en el periodo 2019-2022.

ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS	VIAJEROS 19	VIAJEROS 2020	VIAJEROS 2021	VIAJEROS 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	108.716.047	34.589.071	60.724.132	102.645.962	-5,6%
Aragón	2.970.900	1.248.398	1.883.812	2.679.228	-9,8%
Huesca	891.869	472.789	614.018	853.558	-4,3%
Teruel	454.765	205.412	309.194	425.969	-6,3%
Zaragoza	1.624.271	570.195	960.599	1.399.704	-13,8%
	PERNOCTACIONES 2019	PERNOCTACIONES 2020	PERNOCTACIONES 2021	PERNOCTACIONES 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	342.995.594	92.223.038	172.806.694	320.736.055	-6,5%
Aragón	5.772.103	2.584.273	3.752.003	5.430.653	-5,9%
Huesca	2.065.528	1.132.515	1.451.066	2.047.636	-0,9%
Teruel	837.841	388.029	597.205	822.108	-1,9%
Zaragoza	2.868.731	1.063.728	1.703.732	2.560.909	-10,7%
En días	ESTANCIA MEDIA 2019	ESTANCIA MEDIA 2020	ESTANCIA MEDIA 2021	ESTANCIA MEDIA 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	3,15	2,67	2,85	3,12	-0,03
Aragón	1,94	2,07	1,99	2,03	0,08
Huesca	2,32	2,40	2,36	2,40	0,08
Teruel	1,84	1,89	1,93	1,93	0,09
Zaragoza	1,77	1,87	1,77	1,83	0,06

CAMPINGS	VIAJEROS 19	VIAJEROS 2020	VIAJEROS 2021	VIAJEROS 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	8.304.242	4.489.473	7.621.770	9.505.175	14,5%
Aragón	402.141	222.513	384.637	449.044	11,7%
Huesca	287.987	175.636	295.227	324.423	12,7%
Teruel	53.052	33.490	48.133	61.317	15,6%
Zaragoza	61.102	13.387	41.277	63.304	3,6%
	PERNOCTACIONES 2019	PERNOCTACIONES 2020	PERNOCTACIONES 2021	PERNOCTACIONES 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	39.480.888	22.183.188	34.050.702	44.812.857	13,5%
Aragón	1.221.005	692.365	1.158.611	1.365.347	11,8%
Huesca	912.533	555.872	908.394	1.034.953	13,4%
Teruel	148.261	93.188	129.772	174.585	17,8%
Zaragoza	160.211	43.305	120.445	155.809	-2,7%
En días	ESTANCIA MEDIA 2019	ESTANCIA MEDIA 2020	ESTANCIA MEDIA 2021	ESTANCIA MEDIA 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	4,75	4,94	4,47	4,71	-0,04
Aragón	3,04	3,11	3,01	3,04	0,00
Huesca	3,17	3,16	3,08	3,19	0,02
Teruel	2,79	2,78	2,70	2,85	0,05
Zaragoza	2,62	3,23	2,92	2,46	-0,16

Fuente: elaboración propia a partir de INE

ALOJAMIENTOS TURISMO RURAL	VIAJEROS 19	VIAJEROS 2020	VIAJEROS 2021	VIAJEROS 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	4.421.397	2.082.908	3.379.880	4.346.054	-1,7%
Aragón	195.674	101.970	168.506	226.346	15,7%
Huesca	103.007	54.075	81.252	111.076	7,8%
Teruel	52.714	28.127	52.031	72.664	37,8%
Zaragoza	39.953	19.768	35.223	42.606	6,6%
	PERNOCTACIONES 2019	PERNOCTACIONES 2020	PERNOCTACIONES 2021	PERNOCTACIONES 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	11.726.030	6.314.602	9.779.174	11.951.730	1,9%
Aragón	585.872	340.048	558.691	661.382	12,9%
Huesca	324.177	186.857	284.458	339.041	4,6%
Teruel	150.956	81.550	165.338	201.337	33,4%
Zaragoza	110.739	71.641	108.895	121.004	9,3%
En días	ESTANCIA MEDIA 2019	ESTANCIA MEDIA 2020	ESTANCIA MEDIA 2021	ESTANCIA MEDIA 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	2,65	3,03	2,89	2,75	0,10
Aragón	2,99	3,33	3,32	2,92	-0,07
Huesca	3,15	3,46	3,50	3,05	-0,09
Teruel	2,86	2,90	3,18	2,77	-0,09
Zaragoza	2,77	3,62	3,09	2,84	0,07

APARTAMENTOS TURÍSTICOS	VIAJEROS 19	VIAJEROS 2020	VIAJEROS 2021	VIAJEROS 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	12.479.353	4.218.477	7.524.933	12.498.546	0,2%
Aragón	197.590	108.903	163.276	200.636	1,5%
Huesca	95.338	64.347	82.474	100.214	5,1%
Teruel	57.601	29.771	43.516	55.552	-3,6%
Zaragoza	44.651	14.785	37.286	44.870	0,5%
	PERNOCTACIONES 2019	PERNOCTACIONES 2020	PERNOCTACIONES 2021	PERNOCTACIONES 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	67.352.297	26.896.640	36.916.790	66.473.547	-1,3%
Aragón	592.745	382.901	512.483	686.523	15,8%
Huesca	298.920	231.188	281.978	383.470	28,3%
Teruel	157.395	93.285	127.623	156.707	-0,4%
Zaragoza	136.430	58.428	102.882	146.346	7,3%
En días	ESTANCIA MEDIA 2019	ESTANCIA MEDIA 2020	ESTANCIA MEDIA 2021	ESTANCIA MEDIA 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	5,40	6,38	4,91	5,32	-0,08
Aragón	3,00	3,52	3,14	3,42	0,42
Huesca	3,14	3,59	3,42	3,83	0,69
Teruel	2,73	3,13	2,93	2,82	0,09
Zaragoza	3,06	3,95	2,76	3,26	0,21

Fuente: elaboración propia a partir de INE

TOTAL ALOJAMIENTOS	VIAJEROS 19	VIAJEROS 2020	VIAJEROS 2021	VIAJEROS 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	133.921.039	45.379.929	79.250.715	128.995.737	-3,7%
Aragón	3.766.305	1.681.784	2.600.231	3.555.254	-5,6%
Huesca	1.378.201	766.847	1.072.971	1.389.271	0,8%
Teruel	618.132	296.800	452.874	615.502	-0,4%
Zaragoza	1.769.977	618.135	1.074.385	1.550.484	-12,4%
	PERNOCTACIONES 2019	PERNOCTACIONES 2020	PERNOCTACIONES 2021	PERNOCTACIONES 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	461.554.809	147.617.468	253.553.360	443.974.189	-3,8%
Aragón	8.171.725	3.999.587	5.981.788	8.143.905	-0,3%
Huesca	3.601.158	2.106.432	2.925.896	3.805.100	5,7%
Teruel	1.294.453	656.052	1.019.938	1.354.737	4,7%
Zaragoza	3.276.111	1.237.102	2.035.954	2.984.068	-8,9%
En días	ESTANCIA MEDIA 2019	ESTANCIA MEDIA 2020	ESTANCIA MEDIA 2021	ESTANCIA MEDIA 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	3,45	3,25	3,20	3,44	0,00
Aragón	2,17	2,38	2,30	2,29	0,12
Huesca	2,61	2,75	2,73	2,74	0,13
Teruel	2,09	2,21	2,25	2,20	0,11
Zaragoza	1,85	2,00	1,89	1,92	0,07

Fuente: elaboración propia a partir de INE

Análisis viajeros, pernoctaciones y estancia media

Como análisis general podemos afirmar que la provincia de Huesca ha conseguido en 2022 retornar y superar los niveles de actividad turística pre-pandemia del año 2019. Mantiene el número de viajeros y aumenta en un 5,7 % las pernoctaciones, gracias al aumento de la estancia media. El resultado final en 2022 es una cifra de viajeros (1.389.271) y de pernoctaciones (3.805.100) récord para la provincia de Huesca, y sin valorar como se ha explicado otras categorías turísticas en las que no existen datos provinciales (albergues, refugios, y viviendas de uso turístico).

En la comparativa en pernoctaciones, Aragón y España todavía no han alcanzado los niveles de 2019, aunque la tendencia es de recuperación.

Es necesario notar que, en plena pandemia en 2020, el descenso turístico en la provincia fue menos acusado. Descendieron las pernoctaciones un 42 % frente a la caída en España de un 68%. En este marco, ya se apuntaban ciertas variaciones en los patrones de consumo turístico, con búsqueda en mayor medida de los modelos de turismo de naturaleza, y espacios abiertos y no saturados.

Por ello, sigue siendo fundamental en la provincia el aprovechamiento y fidelización de nuevos turistas que han conocido la provincia de Huesca en la época del turismo post-covid, la gestión adecuada de los puntos donde se puede sobrepasar puntualmente la capacidad de carga turística, y aportar un innovador turismo experiencial.

Los apartamentos turísticos y campings son las modalidades de alojamiento que ofrecen en la provincia un mayor crecimiento de pernoctaciones en el periodo 2019-2022, con un aumento del 28 % y del 13 % respectivamente.

Es también relevante la consecución de una mejor estancia media. Tuvo un aumento en 2020 (de 2,61 a 2,74 días) que se ha mantenido en 2021 y 2022.

Los datos turísticos de la provincia vienen siempre influidos por el funcionamiento de la temporada de invierno. En este ámbito, sigue siendo clave:

- La continuidad de los proyectos de unión de estaciones para el posicionamiento de las estaciones pirenaicas a nivel nacional e internacional.
- Continuidad en el desarrollo de proyectos e innovación en el aprovechamiento del espacio de las estaciones fuera de la temporada de esquí.
- Apoyar proyectos de diversificación económica y turismo sostenible que permitan alternativas ante el rápido avance de los efectos del cambio climático.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DEL SECTOR TURÍSTICO

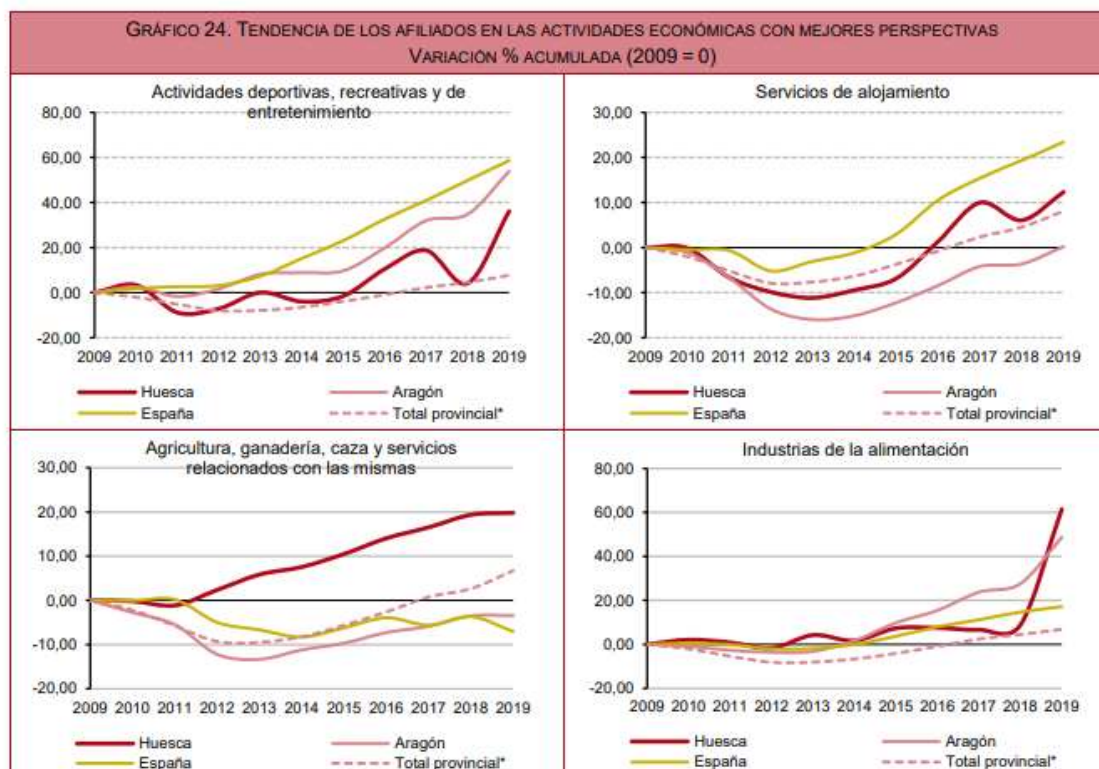
- En cuanto a la **AFILIACIÓN del sector turístico cabe destacar que el sector turístico de la provincia de Huesca tiene una participación muy destacada en el total de afiliación, estimada en torno al 11 %** sobre el total, y valorando únicamente las afiliaciones más directas, es decir, sin valorar la relación con otros sectores como el comercio o parte de los servicios personales. Esta participación es ligeramente superior a la participación en España.
- **Se ha retomado en 2022 en la provincia de Huesca el nivel de afiliación sectorial turística de 2019.** En España, se ha logrado en el año 2022 un impulso algo mayor que la evolución provincial y aragonesa, y que supone superar los niveles de afiliación de 2019.
- Analizando también **el periodo 2019 -2022** en el mes de diciembre, el paro registrado vinculado con el sector turístico **se ha reducido un 15 %, si bien en España se ha logrado alcanzar el 21 % de disminución.**
- **Conclusiones datos Observatorio Turístico.**
 - Se superan en 2022 la cifra de viajeros y pernoctaciones de 2019 (un 5,7 % más de pernoctaciones), mientras que en España todavía muestra un descenso en este periodo (-3,8 %). Se alcanzan en este sentido cifras récord para la provincia de Huesca: 1.389.271 viajeros y 3.805.100 pernoctaciones.
 - Los apartamentos turísticos es la modalidad que ofrece un mayor incremento de pernoctaciones entre 2019 y 2022 (28 %).
 - Importante recuperación del turismo de residentes en el extranjero en 2022, y de especial incidencia en el sector de campings.
 - Mejora a partir de 2020 de la estancia media que se ha mantenido en el periodo 2020-2022
- **La economía altoaragonesa cuenta con una especialización importante en el sector turístico.** El componente estacional del turismo influye de forma relevante en los resultados del mercado laboral provincial. Si bien se muestra una positiva recuperación del sector, la estructura de la oferta y demanda laboral en la provincia, y que analizaremos en posteriores apartados, exterioriza ciertas limitaciones en la potencialidad de crecimiento y mayor desarrollo del sector, y en una parte importante, vinculado con las dificultades para la consecución de mano de obra motivada y cualificada.

3. 2. SECTORES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MEJORES PERSPECTIVAS DE EMPLEO

En el último análisis anual del mercado de trabajo de la provincia de Huesca realizado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para 2019 se muestran algunos aspectos destacados relacionados con el sector turístico y sus ocupaciones.

- 1) Tal y como se ha señalado en el análisis anterior, la provincia de Huesca cuenta con porcentajes de afiliación superiores en su comparativa con Aragón y España. Esto se señala específicamente para el caso de las Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (con mayor vinculación turística en el caso altoaragonés y en el ámbito de actividades deportivas en el medio natural, turismo activo, etc.) y para los servicios de Alojamiento. La proporción de afiliación en la provincia es superior. Se destaca además la importante afiliación femenina en este segundo sector.

Anterior a la crisis, se apuntaba en el informe como sectores en alza el sector primario y agroalimentario, y estas actividades comentadas del sector turístico.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. Afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de cada año.

*Total de afiliados en la provincia menos los afiliados en la actividad representada.

- 2) Es interesante el análisis apuntado de algunas de las ocupaciones turísticas y donde se observan tendencias y dificultades que en 2021 y 2022 se han podido agravar en algunos

casos, y como sería el mayor éxodo de jóvenes (en situaciones de mayor pujanza de otros sectores como el agroalimentario) del sector turístico hacia otros sectores profesionales menos estacionales. A continuación, se reproducen literalmente los comentarios del “Informe anual del mercado de trabajo” para la provincia de Huesca del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, y en referencia **a la previsión de las ocupaciones turísticas**, aunque existen otras muchas ocupaciones analizadas que no se detallan:

INFORME DEL MERCADO LABORAL 2019	Ocupación	Observaciones
Ocupaciones con previsión de crecimiento de empleo	Cocineros, ayudantes de cocina y camareros	Perspectivas positivas por el volumen de contratación y la Instalación de nuevas empresas.
Ocupaciones con vacantes o con difícil cobertura	Cocineros	Los profesionales con la formación adecuada no aceptan las condiciones de trabajo.
	Camareros	No tienen la formación ni la motivación adecuada
	Ocupaciones de hostelería	Por la precariedad de las condiciones de trabajo
Ocupaciones que tienen las mejores perspectivas de empleo autónomo	Ocupaciones de hostelería	Por la rapidez de negocio y ser zona turística
Prioridad de programación de acciones formativas en	Cocineros y camareros	Gestión empresas hoteleras y de turismo. Idiomas.

Fuente: elaboración propia a partir del Informe Anual del Mercado de Trabajo del Observatorio de las Ocupaciones – SEPE.

Estas perspectivas apuntadas en 2019 se truncaron lógicamente en el año 2020 y se ha generado en 2021 y 2022, y a pesar de la recuperación turística, un proceso donde las dificultades ya apuntadas en 2019 se han agravado, y se han contenido previsiones importantes de crecimiento por la falta de liquidez del propio sector para abordar nuevas inversiones y generación de empleo autónomo.

Además, y como veremos en el siguiente apartado, determinadas ocupaciones del sector turístico (**personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares; camareros; ayudantes de cocina**) son muy influyentes en el mercado laboral altoaragonés tanto por su volumen de contratación como por su volumen de solicitudes de demandantes de empleo.

4. ÍNDICE DE DESFASE OFERTA – DEMANDA. NECESIDADES FORMATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR TURÍSTICO

Como se ha detallado en la metodología se construye un índice de desfase de oferta y demanda de ocupaciones que se basa en la aportación de cuatro variables: contratos, índice de rotación, solicitudes o demandas inscritas, y tasa de estabilidad.

$$Id = (S \times Ir) / (C \times Te) / 100$$

Id= Índice de desfase oferta-demanda para cada código de ocupación. S=Número de solicitudes. Ir=Índice de rotación. C=Número de contratos. Te=Tasa de estabilidad.

El importante cambio legislativo en la normativa de la temporalidad de la contratación laboral ha generado en 2022 un aumento importante de la contratación indefinida y contratación de fijos discontinuos. Por ello, al no ser equiparables las normas de 2022 y anteriores, se realiza el cálculo del índice en los años 2019 y 2021, donde el resultado de la tasa de estabilidad es comparable.

Para la evaluación de la contratación según ocupaciones se han seleccionado las ocupaciones del sector turístico y otras, aunque no específicas de este sector, contienen una vinculación directa de una parte de su actividad en el sector turístico.

Código de ocupación	Descripción	% vinculado con sector turístico
1411	Directores y gerentes de hoteles	100%
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	100%
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	100%
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	100%
3734	Chefs	100%
4421	Empleados de agencias de viajes	100%
4422	Recepcionistas de hoteles	100%
5000	Camareros y cocineros propietarios	100%
5110	Cocineros asalariados	100%
5120	Camareros asalariados	100%
5823	Acompañantes turísticos	100%
5825	Guías de turismo	100%
9310	Ayudantes de cocina	100%
9432	Mozos de equipaje y afines	100%
2932	Compositores, músicos y cantantes	50%
2933	Coreógrafos y bailarines	50%
3532	Organizadores de conferencias y eventos	75%
3723	Instructores de actividades deportivas	20%
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	20%
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	25%
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	10%
5824	Azafatos de tierra	50%
5992	Bañistas - socorristas	50%
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	5%
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	5%
8420	Conductores de autobuses y tranvías	10%
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares	15%

Fuente: elaboración propia

4.1. EVOLUCIÓN DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN

En un primer término se analizan los datos de las ocupaciones referidas en 2019, 2021 y 2022. Los datos de contratos se refieren al total de cada código de ocupación. La ponderación de contrataos vinculados con el sector turístico se aplica en el cálculo del total de contratos.

Código de ocupación	Descripción	% vinculado con sector turístico	Contratos 2019	Contratos 2021	Contratos 2022	Variación 2019-2021	Variación 2021-2022	Variación 2019-2022
1411	Directores y gerentes de hoteles	100%	15	14	13	-6,7%	-7,1%	-13,3%
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	100%	5	3	8	-40,0%	166,7%	60,0%
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	100%	2	1	1	-50,0%	0,0%	-50,0%
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	100%	15	16	16	6,7%	0,0%	6,7%
3734	Chefs	100%	44	32	36	-27,3%	12,5%	-18,2%
4421	Empleados de agencias de viajes	100%	33	11	23	-66,7%	109,1%	-30,3%
4422	Recepcionistas de hoteles	100%	406	329	374	-19,0%	13,7%	-7,9%
5000	Camareros y cocineros propietarios	100%	24	21	21	-12,5%	0,0%	-12,5%
5110	Cocineros asalariados	100%	1.991	1.471	1.453	-26,1%	-1,2%	-27,0%
5120	Camareros asalariados	100%	17.573	9.576	10.516	-45,5%	9,8%	-40,2%
5823	Acompañantes turísticos	100%	29	10	17	-65,5%	70,0%	-41,4%
5825	Guías de turismo	100%	475	294	178	-38,1%	-39,5%	-62,5%
9310	Ayudantes de cocina	100%	3.882	2.450	3.492	-36,9%	42,5%	-10,0%
9432	Mozos de equipaje y afines	100%	67	45	39	-32,8%	-13,3%	-41,8%
2932	Compositores, músicos y cantantes	50%	570	385	728	-32,5%	89,1%	27,7%
2933	Coreógrafos y bailarines	50%	13	12	33	-7,7%	175,0%	153,8%
3532	Organizadores de conferencias y eventos	75%	27	11	33	-59,3%	200,0%	22,2%
3723	Instructores de actividades deportivas	20%	1.766	1.057	1.180	-40,1%	11,6%	-33,2%
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	20%	2.687	1.968	2.344	-26,8%	19,1%	-12,8%
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	25%	3	4	7	33,3%	75,0%	133,3%
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	10%	1.011	850	1.029	-15,9%	21,1%	1,8%
5824	Azafatos de tierra	50%	333	210	162	-36,9%	-22,9%	-51,4%
5992	Bañistas - socorristas	50%	188	177	168	-5,9%	-5,1%	-10,6%
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	5%	9	14	22	55,6%	57,1%	144,4%
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	5%	991	1.198	824	20,9%	-31,2%	-16,9%
8420	Conductores de autobuses y tranvías	10%	166	100	104	-39,8%	4,0%	-37,3%
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	15%	6.792	5.811	5.252	-14,4%	-9,6%	-22,7%

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM

Realizando una agrupación (y con ponderación de aquellas ocupaciones que puedan tener una parte relacionada con el sector turístico) se obtienen los siguientes resultados agrupados:

	Contratos 2019	Contratos 2021	Contratos 2022	Variación 19-21	Variación 21-22	Variación 19-22
Total sector turístico (con ponderaciones incorporadas)	27.211	16.307	18.407	-40,1%	12,9%	-32,4%
Total provincia de Huesca	108.426	89.726	85.487	-17,2%	-4,7%	-21,2%
Total España	22.512.221	19.384.359	18.310.343	-13,9%	-5,5%	-18,7%

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM y SEPE

Los elementos de análisis que se pueden extraer de estas tablas son los siguientes:

- ❖ En 2021 (respecto al año 2019) la recuperación producida respecto a 2020 es todavía incompleta. Como se puede observar en la provincia, la disminución global de contratación 19-21 es del 17% mientras que, en las ocupaciones vinculadas con el sector turístico, se produce todavía una disminución del 40 %.
- ❖ En 2022, mientras a nivel general de actividad económica se muestra todavía una disminución, en el sector turístico se observa un aumento claro de la contratación. En el caso de la provincia de Huesca en un 12,9 %.
- ❖ El resultado global de la comparativa 2019-2022 es una caída superior de contratación en el sector turístico (32 %) frente a la reducción general de contratos en la provincia (21 %). Además, en los datos nacionales, la disminución en España (del global de contratos) es algo menor a la producida en la provincia (17 %).
- ❖ En el análisis de las ocupaciones turísticas se muestra como aquellas con una vinculación total con el sector (camareros, cocineros, ayudantes de cocina, agencias de viajes, etc.) tienen en 2021 todavía una caída importante respecto al nivel de actividad de 2019. En 2022, en una buena parte de estas

ocupaciones se produce una mejora respecto al nivel de contratación de 2021, aunque no suficiente para alcanzar los valores de 2019. Puede darse alguna excepción en ocupaciones con valores menos significativos o de una cualificación concreta (ej. Aumento en la ocupación de directores de alojamiento al pasar de 5 contratos en 2019 a 8 contratos en 2022).

- ❖ Sin embargo, en ocupaciones vinculadas con el sector, aunque no de forma tan directa, se muestran diversas excepciones, y se observa un aumento importante en el periodo 2019-2022. Esto ocurre en ocupaciones vinculadas con la organización de espectáculos y espacios de ocio / entretenimiento. Así las ocupaciones de “Compositores, músicos y cantantes”, “Coreógrafos y bailarines”, “Organizadores de conferencias y eventos”, y “Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas” son cuatro de las ocupaciones que consiguen superar en 2022 el número de contratos de 2019.
- ❖ En otras actividades y ocupaciones también vinculadas (transporte, limpieza, azafatos de tierra, bañistas-socorristas, actividades deportivas) la evolución 2019-2022 es similar a la mostrada para las profesiones más exclusivas del turismo, e incluso en algún caso se produce una disminución continuada también en 2022.

En esta recuperación de contratación en 2022 no podemos evaluar el efecto del cambio legislativo, y si ha podido frenar en una parte la generación de una potencial mayor actividad. En cualquier caso, como veremos en las tasas de estabilidad hay un vuelco considerable en las proporciones de contratación indefinida (incluidos los fijos discontinuos) y que a priori puede favorecer la implicación y motivación de permanencia en el sector por parte de los trabajadores.

PERSONAS CONTRATADAS

Un aspecto que se ha analizado para las 27 ocupaciones seleccionadas ha sido el número de personas contratadas. El cociente entre contratos y personas contratadas resulta en el índice de rotación, y, por tanto, a mayor valor supone una rotación mayor, es decir, la misma persona tendría un número más alto de contratos.

Esta variable (índice de rotación) se incorporará como se ha explicado en el cálculo del índice de desfase en el numerador (más rotación se vincula con un mayor desfase de la oferta y la demanda).

Código de ocupación	Descripción	Personas contratadas 2019	Personas contratadas 2021	Personas contratadas 2022	Índice de rotación 2019	Índice de rotación 2021	Índice de rotación 2022
1411	Directores y gerentes de hoteles	14	13	13	1,1	1,1	1,0
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	5	3	8	1,0	1,0	1,0
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	2	1	1	1,0	1,0	1,0
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	13	11	11	1,2	1,5	1,5
3734	Chefs	36	28	36	1,2	1,1	1,0
4421	Empleados de agencias de viajes	29	9	22	1,1	1,2	1,0
4422	Recepcionistas de hoteles	269	242	308	1,5	1,4	1,2
5000	Camareros y cocineros propietarios	21	18	21	1,1	1,2	1,0
5110	Cocineros asalariados	1.179	906	1.038	1,7	1,6	1,4
5120	Camareros asalariados	6.458	4.255	5.878	2,7	2,3	1,8
5823	Acompañantes turísticos	20	9	13	1,5	1,1	1,3
5825	Guías de turismo	197	147	135	2,4	2,0	1,3
9310	Ayudantes de cocina	2.094	1.648	2.115	1,9	1,5	1,7
9432	Mozos de equipaje y afines	44	28	28	1,5	1,6	1,4
2932	Compositores, músicos y cantantes	157	121	184	3,6	3,2	4,0
2933	Coreógrafos y bailarines	7	5	18	1,9	2,4	1,8
3532	Organizadores de conferencias y eventos	19	9	25	1,4	1,2	1,3
3723	Instructores de actividades deportivas	936	720	851	1,9	1,5	1,4
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	1.401	1.241	1.521	1,9	1,6	1,5
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	3	4	6	1,0	1,0	1,2
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	490	513	536	2,1	1,7	1,9
5824	Azafatos de tierra	119	67	96	2,8	3,1	1,7
5992	Bañistas - socorristas	159	142	143	1,2	1,2	1,2
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	9	12	19	1,0	1,2	1,2
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	711	957	663	1,4	1,3	1,2
8420	Conductores de autobuses y tranvías	122	72	84	1,4	1,4	1,2
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	3.423	3.090	3.150	2,0	1,9	1,7

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM y SEPE

Se puede observar también los datos medios, y aplicando como se ha explicado en la metodología, una proporcionalidad determinada en las ocupaciones vinculadas con turismo y compartidas con otros sectores.

	Contratos 2019	Contratos 2021	Contratos 2022	Personas contratadas 2019	Personas contratadas 2021	Personas contratadas 2022	Índice de rotación 2019	Índice de rotación 2021	Índice de rotación 2022
Total sector turístico (con ponderaciones incorporadas)	27.211	16.307	18.407	11.695	8.456	10.911	2,3	1,9	1,7
Total provincia de Huesca	108.426	89.726	85.487	53.323	47.057		2,0	1,9	
Total España	22.512.221	19.384.359	18.310.343	7.683.776	7.136.178	7.699.652	2,9	2,7	2,4

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM y SEPE

En lo referido al índice de rotación de las diferentes ocupaciones del sector turístico se aprecia lo siguiente:

- ❖ La reducción del índice de rotación ha sido progresiva desde 2019. Además, en 2022 el factor de estabilidad de la nueva normativa ejerce una clara influencia en la reducción de la rotación (menor número de contratos por persona). No obstante, esta disminución había comenzado anterior a la normativa en 2021, donde el índice (1,9 contratos / persona) ya se redujo de un valor en 2019 de 2,3 contratos por persona. 2022 finaliza con un valor de 1,7 contratos de media por persona.
- ❖ En 2021 ya se produjeron importantes reducciones del índice de rotación en ocupaciones con más contratación como sería camareros asalariados (de 2,3 en 2019 a 1,8 en 2021) y ayudantes de cocina (de 1,9 en 2019 a 1,5 en 2021). Estas reducciones marcan la tendencia de disminución en 2021 y dado el volumen de contratación de estas ocupaciones sobre el total. En 2022, y aunque en global se produce una clara reducción de 1,9 a 1,7 el comportamiento de cada ocupación ha sido más irregular y no obedece a tendencias sino a factores específicos de cada ocupación en la coyuntura del cambio de normativa laboral.
- ❖ La reducción de la rotación es una tendencia general observada en todos los tipos de contrataciones si bien en el sector turístico esta disminución entre 2019 y 2022 es de mayor intensidad.

4.2. EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD – TEMPORALIDAD

Para el cálculo de la tasa de estabilidad (contratos indefinidos o fijos discontinuos sobre contratos temporales) se han incorporado los datos de contratación indefinida (incluida la figura de los fijos discontinuos) para poder realizar el cálculo de una de las variables que permite estimar el índice de desfase. La tasa de estabilidad se sitúa en el denominador: cuanto mayor estabilidad menor desfase.

Código de ocupación	Descripción	Contratos indefinidos 2019	Contratos indefinidos 2021	Contratos indefinidos 2022	Tasa de estabilidad 2019	Tasa de estabilidad 2021	Tasa de estabilidad 2022
1411	Directores y gerentes de hoteles	9	8	11	60,0%	57,1%	84,6%
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	4	0	5	80,0%	1,0%	62,5%
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	1	0	0	50,0%	1,0%	1,0%
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	4	1	4	26,7%	6,3%	25,0%
3734	Chefs	12	11	31	27,3%	34,4%	86,1%
4421	Empleados de agencias de viajes	10	4	9	30,3%	36,4%	39,1%
4422	Recepcionistas de hoteles	64	52	236	15,8%	15,8%	63,1%
5000	Camareros y cocineros propietarios	2	0	13	8,3%	1,0%	61,9%
5110	Cocineros asalariados	254	216	756	12,8%	14,7%	52,0%
5120	Camareros asalariados	912	584	4.023	5,2%	6,1%	38,3%
5823	Acompañantes turísticos	2	1	8	6,9%	10,0%	47,1%
5825	Guías de turismo	7	8	68	1,5%	2,7%	38,2%
9310	Ayudantes de cocina	291	179	1.237	7,5%	7,3%	35,4%
9432	Mozos de equipaje y afines	2	0	7	3,0%	1,0%	17,9%
2932	Compositores, músicos y cantantes	0	0	10	1,0%	1,0%	1%
2933	Coreógrafos y bailarines	0	0	0	1,0%	1,0%	0%
3532	Organizadores de conferencias y eventos	2	1	15	7%	9%	45%
3723	Instructores de actividades deportivas	104	137	566	6%	13%	48%
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	142	160	778	5%	8%	33%
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	1	1	1	33%	25%	14%
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	73	59	189	7%	7%	18%
5824	Azafatos de tierra	5	1	77	2%	0%	48%
5992	Bañistas - socorristas	4	13	73	2%	7%	43%
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	5	2	6	56%	14%	27%
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	119	96	455	12%	8%	55%
8420	Conductores de autobuses y tranvías	30	19	45	18%	19%	43%
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	542	420	1.824	8%	7%	35%

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM Y SEPE

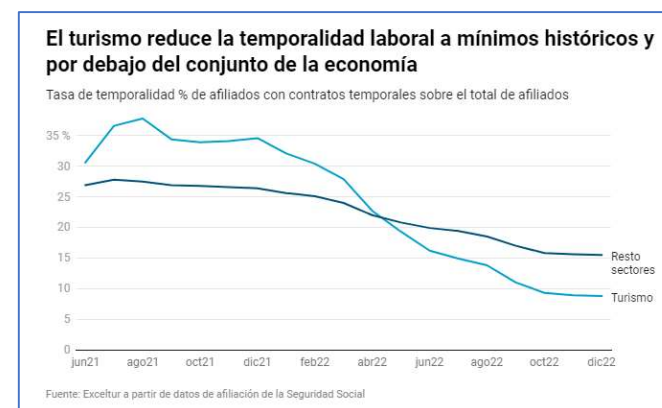
Incorporando los datos medios de la tasa de estabilidad con las correspondientes ponderaciones:

	Contratos 2019	Contratos 2021	Contratos 2022	Contratos indefinidos 2019	Contratos indefinidos 2021	Contratos indefinidos 2022	Tasa de estabilidad 2019	Tasa de estabilidad 2021	Tasa de estabilidad 2022
Total sector turístico (con ponderaciones incorporadas)	27.211	16.307	18.407	1.727	1.207	7.088	6%	7%	39%
Total provincia de Huesca	108.426	89.726	85.487	11.466	10.870	37.845	11%	12%	44%
Total España	22.512.221	19.384.359	18.310.343	2.159.434	2.113.341	7.027.160	10%	11%	38%

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM y SEPE

Como se observa en las tablas anteriores:

- ❖ En la contratación indefinida en la provincia se produce un importante avance en la provincia en 2022 (tanto en la contratación de ocupaciones turísticas como en la contratación total). De hecho, la tasa de estabilidad total de la provincia en 2022 (contratos indefinidos sobre contratos totales) alcanza el 44 % frente al 38 % nacional.
- ❖ La tasa de estabilidad del sector turístico en la provincia (39 %) se acerca bastante la media del 44 %, a pesar de los condicionantes de temporalidad, y manteniendo la diferencia de 5 puntos de los años anteriores.
- ❖ El crecimiento de la contratación indefinida y reducción de la temporalidad se produce en el sector turístico a un ritmo superior al producido en el total de contratos. En el gráfico adjunto se puede ver observar la valoración de los contratos vigentes en función de la temporalidad, es decir, no la valoración de los contratos que se realizan en el año, sino del total de contratos acumulados independientemente de la fecha de alta.



Fuente: <https://www.epe.es/es/activos/20230121/reforma-laboral-temporalidad-turismo-record-empleo-81451049>

A partir de este análisis de la contratación, rotación y estabilidad, contamos ya con los parámetros que permiten calcular el índice generado de desfase para cada ocupación. Los valores obtenidos no tratan de aportar un valor individualizado sino un valor comparativo entre las diferentes ocupaciones, observando aquellas que obtienen una mayor o menor valor de este índice y sus implicaciones.

Es necesario notar que en términos generales los empresarios/as transmiten una situación de desequilibrio y dificultad en tres ámbitos:

- ✓ **En localizar recursos humanos disponibles.** En algunos casos esta dificultad está acompañada por factores como la movilidad en localidades del medio rural, la propia despoblación, y la falta de vivienda asequible para trabajadores.
- ✓ **En la tendencia a un paro, en buena parte, estructural de la provincia de Huesca.** La provincia de Huesca en 2021 obtuvo la tasa de paro más baja de toda España. Si bien no se alcanza lo que se podría entender como pleno empleo, si que existen factores limitantes en la búsqueda activa de empleo, y relacionados con la disponibilidad de vehículo / carnet de conducir, las situaciones personales y de salud, edad, y otros factores relacionados con la comparativa con el tipo de prestación cobrada.
- ✓ **En la capacidad de retener trabajadores,** por las propias condiciones laborales que pueden ofrecerse en cuanto a salario, vivienda, y, sobre todo, la propia estacionalidad de la actividad. En los años de crisis sanitaria y continuidad de actividad en otros sectores como la industria y el sector agroalimentario, ha habido cierta migración de recursos humanos hacia estos sectores sin estacionalidad.

En este marco, será importante determinar la situación concreta, tendencias y desequilibrios mostrados en las diferentes ocupaciones que se muestran a través del índice desfase de oferta y demanda. Tal y como se ha explicado, cuanto menor índice indicará una tendencia o situación de escasez de falta de recursos humanos, y a mayor índice, podría haber trabajadores o más solicitantes de esta ocupación disponibles, si bien habrá que valorar las necesidades formativas o de recualificación para poder casar oferta y demanda.

Notas metodológicas:

- En aquellas ocupaciones con menor número de contratos (ejemplo: directores de empresas de alojamiento u hoteles) la interpretación y resultados pueden ser variables o irregulares por ser valores más pequeños, y por tanto, con menor posibilidad de establecer claras tendencias.
- El índice de desfase para 2022 está también calculado, aunque como veremos no puede ser comparado (por el cambio en la legislación laboral) con los años anteriores 2019 y 2021.
- El análisis de ocupaciones no exclusivamente turísticas (ej. conductores) se realiza por el total de la contratación. Posteriormente, en la media global calculada, se tiene en cuenta los porcentajes de participación establecidos del sector turístico en cada ocupación.
- Están en auge determinados perfiles competenciales en el sector turístico relacionados con las nuevas tecnologías, sistema de reserva y comercialización. No existen códigos de ocupación específico, por lo que no se puede valorar el desarrollo de este requerimiento de competencias digitales, como formación complementaria a algunas de las ocupaciones listadas o como ocupación casi exclusiva en algunos casos de empresas de más tamaño. Se tiene en cuenta estas características en las conclusiones.

Código de ocupación	Descripción	Índice de desfase 2019	Índice de desfase 2021
1411	Directores y gerentes de hoteles	0,02	0,01
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	0,02	1,83
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	0,08	3,00
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	0,26	1,44
3734	Chefs	0,02	0,03
4421	Empleados de agencias de viajes	0,09	0,29
4422	Recepcionistas de hoteles	0,07	0,07
5000	Camareros y cocineros propietarios	0,02	0,06
5110	Cocineros asalariados	0,07	0,07
5120	Camareros asalariados	0,05	0,06
5823	Acompañantes turísticos	0,22	0,18
5825	Guías de turismo	0,65	0,40
9310	Ayudantes de cocina	0,07	0,08
9432	Mozos de equipaje y afines	0,01	0,00
2932	Compositores, músicos y cantantes	0,11	0,12
2933	Coreógrafos y bailarines	0,07	0,20
3532	Organizadores de conferencias y eventos	0,21	0,23
3723	Instructores de actividades deportivas	0,05	0,03
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	0,10	0,06
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	0,86	0,62
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	0,32	0,30
5824	Azafatos de tierra	0,22	0,91
5992	Bañistas - socorristas	0,18	0,04
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	0,01	0,02
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	0,12	0,12
8420	Conductores de autobuses y tranvías	0,04	0,05
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	0,16	0,18

Fuente: elaboración propia a partir Perfiles Ocupacionales de INAEM y SEPE

Realizando la media de estas ocupaciones (y con la adaptación proporcional en el caso de ocupaciones no exclusivamente turísticas), se muestra **un índice de desfase medio en las ocupaciones del sector turístico de 0,08**. Este índice es bajo en comparativa con otros sectores, si bien el análisis se realiza con respecto a esta media.

Análisis general del índice de desfase oferta y demanda 2019-2021:

- Se muestra, en general, una cierta estabilidad en el índice en la comparativa de 2019 y 2021. Los cambios más significativos se producen en ocupaciones donde el menor nivel de contratación puede provocar más irregularidades (directores, coreógrafos y bailarines).
- Existen un mayor grupo de ocupaciones por debajo del índice medio (0,08) que por encima y dado que en el cálculo de la media influyen lógicamente más aquellas ocupaciones con mayor volumen de contratación (camareros, ayudantes de cocina y cocineros generan entre un 80 y 90 % de la contratación dependiendo del año de análisis).

Análisis por tramos del índice de desfase oferta y demanda 2019-2021

Entre 0 y 0,08

El grupo de ocupaciones con menor desfase (menor índice), y por tanto, **con más posibilidad de situaciones de escasez y dificultad para la localización de recursos humanos** (tanto por disponibilidad cuantitativa como por aspectos relacionados con la adaptación al puesto) es:

- **Directores** (en el caso solo de 2019). Como se ha explicado, el bajo volumen de contratación provincial puede generar esta irregularidad mostrada entre 2019 y 2021.
- El grupo de ocupaciones mayoritarias por volumen de contratación en el sector (**receptionistas de hotel, cocineros, camareros, ayudantes de cocina**).
- También se incluyen en este grupo **los mozos de equipajes y afines, bañistas y socorristas, y los chefs** (aunque con menor volumen de contratación) y las **actividades relacionadas con instructores / monitores de actividades deportivas y/o entretenimiento**, así como los **conductores de vehículos y autobuses** (en lo que corresponda con la actividad turística).

Se observa, por tanto, y con la excepción de chefs / cocineros, una mayor dificultad de localización de recursos humanos coincidente con ocupaciones asociadas teóricamente a un menor requerimiento de cualificación en el caso de camareros y ayudantes de cocina.

Entre 0,08 y 0,3

En este grupo se incorporan ocupaciones con un índice de desfase intermedio, y, por tanto, si bien pueden existir problemáticas puntuales de localización de recursos, las dificultades estarían

más motivadas por las adaptaciones requeridas en formación y la propia disponibilidad o requerimiento estacional de cada ocupación.

En cuanto a las ocupaciones exclusivas del sector turístico:

- **Empleados de agencias de viajes**
- **Acompañantes turísticos**

Y también se incorporan en este rango otras ocupaciones que contienen una parte de actividad en el sector turístico:

- **Organizadores de conferencias y eventos**
- **Compositores, músicos y cantantes**
- **Azafatos de tierra**
- **Personal de limpieza de oficinas, hoteles, y otros establecimientos similares.**
- **Cajeros y taquilleros (excepto bancos).**

De esta forma, en estas ocupaciones con un desfase algo mayor, y, por tanto, con cierta disponibilidad potencial de recursos humanos, se identifican ocupaciones turísticas más asociadas a perfiles formativos de formación superior (agencias de viajes y acompañantes turísticos), o con un carácter más específico como sería el ámbito de los eventos y espectáculos (organizadores de conferencias y eventos, músicos, azafatos). En personal de limpieza no existiría tanta dificultad de localización como el caso de ayudantes de cocina, cocineros y camareros, pero también exige una adecuación a las condiciones de estacionalidad y ubicación geográfica del puesto.

Mayor de 0,3

En este grupo de ocupaciones, y con los datos aportados de demandas, contrataciones, rotación y estabilidad, se muestra una **disponibilidad cuantitativa de recursos humanos suficiente, y en algunos casos, sobrante, para el movimiento laboral existente**. En este caso, las opciones para adecuada gestión de estas ocupaciones atenderían a procesos de recualificación hacia otras ocupaciones turísticas más demandadas u otros sectores relacionados. No obstante, en ciertos casos puede existir un problema de motivación y adaptación a la formación realizada. La persona que ha realizado estudios superiores no valora habitualmente su posible incorporación en ocupaciones a priori con menor cualificación o en trabajos con alta estacionalidad.

La actual reforma laboral ofrece en este sentido una posibilidad de mayor atracción de recursos humanos dada la mayor contratación indefinida, aunque en muchos casos sea estacional a través de contratos fijos discontinuos.

Las ocupaciones que estarían en los datos de 2019 y 2021 (o su valor medio) en este tramo serían:

- **Directores (en el caso de los datos de 2021)**
- **Técnicos de empresas y actividades turísticas**
- **Guías de turismo**
- **Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas**

Se puede observar también las estimaciones realizadas del **índice de desfase para 2022**. En este caso, y por el cambio regulatorio en la temporalidad de contratación **no serían valores comparables con 2019 y 2021**, ya que existe un incremento importante de la tasa de estabilidad, y, por tanto, una reducción del índice.

En cualquier caso, se muestran los índices calculados con la misma fórmula y sistemática empleada en 2019 y 2021, donde se ratificaría unos valores bajos de este índice que indican esta dificultad y, en algunos casos, escasez de localización de recursos humanos en el sector turístico.

Código de ocupación	Descripción	Índice de desfase 2022
1411	Directores y gerentes de hoteles	0,01
1419	Directores y gerentes de otras empresas de alojamiento	0,02
1422	Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	4,00
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	0,25
3734	Chefs	0,01
4421	Empleados de agencias de viajes	0,09
4422	Recepcionistas de hoteles	0,01
5000	Camareros y cocineros propietarios	0,00
5110	Cocineros asalariados	0,02
5120	Camareros asalariados	0,01
5823	Acompañantes turísticos	0,03
5825	Guías de turismo	0,03
9310	Ayudantes de cocina	0,02
9432	Mozos de equipaje y afines	0,00
2932	Compositores, músicos y cantantes	0,06
2933	Coreógrafos y bailarines	0,14
3532	Organizadores de conferencias y eventos	0,03
3723	Instructores de actividades deportivas	0,01
3724	Monitores de actividades deportivas y entretenimiento	0,01
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	0,99
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	0,12
5824	Azañeros de tierra	0,01
5992	Bañistas - socorristas	0,01
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	0,02
8420	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	0,03
8420	Conductores de autobuses y tranvías	0,02
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	0,04

Necesidades formativas y de recursos humanos

En relación con el análisis realizado sobre el índice de desfase en el sector turístico:

- ✓ **Las mayores dificultades en valores absolutos y relativos para la casación de oferta y demanda se muestran en las ocupaciones turísticas relacionadas con la formación profesional** (cocineros, ayudantes de cocina, camareros, recepcionistas de hotel, y en parte, actividades deportivas y de ocio).
- ✓ **En los puestos turísticos asociados a técnicos con teórica mayor cualificación (técnicos de turismo, dirección, guías, técnicos de museos)** no habría un problema cuantitativo de demandantes, aunque sí que exigiría la realización de **formación complementaria** (idiomas, conocimiento de cada subsector turístico, etc.) o valorar procesos de reorientación o recualificación para algunos de los demandantes.
- ✓ **Existe un volumen también importante de actividad en los ámbitos de eventos, espectáculos y congresos**, y con una clara relación en una parte con el sector turístico. En este caso, y aunque existe disposición de recursos humanos, puede haber una mayor rotación por la propia temporalidad de la contratación (ej. Azafatos), o es una ocupación con una formación o demanda muy específica (el caso de los músicos). En este caso, también existen importantes oportunidades donde se puede establecer procesos específicos de profesionalización en este sector y toda la actividad que genera.

En este ámbito, los desequilibrios mostrados tienen una vertiente:

-  **Cuantitativa.** Se ha detallado las ocupaciones con mayor o menor desfase, y, por tanto, las mayores o menores dificultades en la localización de recursos humanos. Es relevante la problemática en ocupaciones de formación profesional, interpretadas erróneamente como de baja cualificación (camareros, ayudantes de cocina, cocineros, actividades deportivas y de ocio).
-  **Cualitativa.** Si bien no existen datos estadísticos directos de contraste, en relación con las encuestas previas realizadas en el marco del Hub turístico con los diferentes subsectores turísticos, y las reuniones mantenidas, se infieren algunos elementos que intervienen también en la falta de mano de obra en el sector turístico:
 - **Aspectos de movilidad**, tanto los referidos a la dificultad de casación de oferta y demanda en una provincia extensa y con baja densidad de población. Además, en la movilidad también influye la problemática ya analizada en los estudios previos del Hub turístico sobre la falta de vivienda asequible para trabajadores estacionales, y de especial impacto en el ámbito del sector de la nieve.

- **Aspectos post-pandemia** y relacionados con la estacionalidad y crisis del sector turístico. Se ha constatado también en las encuestas realizadas la mayor dificultad de localización de mano de obra en el periodo post-Covid. Ha existido una determinada **migración de recursos humanos hacia otros sectores sin estacionalidad** y que en la provincia cuentan con una mayor estabilidad (sector agroalimentación, distribución alimentaria y supermercados, determinados puestos en sectores industriales que no requieren una formación profesional específica, etc.).
- La propia dinámica generada en el sector turístico en cuanto a la identificación de las ocupaciones *como trabajo temporal de jóvenes y mal remunerado* (no sólo en sentido económico sino por los aspectos asociados de disponibilidad horaria, trabajo en fines de semana). El propio sector de restauración está ya realizando una transición hacia modelos de servicio más determinados en horarios: restaurantes con horarios más específicos para comidas o cenas (sin aperturas continuas) para permitir un pacto más adecuado con la mano de obra sobre horarios ya predeterminados y adaptándose a las limitaciones de la disponibilidad de personal.
- **Aspectos normativos y de apoyo al sector turístico**, que necesita figuras contractuales adaptadas a su funcionamiento e incentivos fiscales específicos que otorguen viabilidad a un sector que debe variabilizar sus costes en función de la propia estacionalidad y no asumir mayor estructura de determinados costes fijos impuestos a veces por la propia normativa. Como ejemplo, en los contratos inferiores a 30 días existe una cotización adicional de 29,74 euros a partir de 2023.
- **Falta de relevo generacional**, en general para el sector turístico, y en concreto para subsectores como los propietarios de turismo rural. Se hace especialmente difícil conseguir el retorno de jóvenes al medio rural para dar continuidad a actividades como la agraria o la turística, y que han salido por motivos de estudios o laborales.

Esta limitación de la disponibilidad de recursos humanos provoca en el sector un cierto freno en las inversiones potenciales o ampliaciones que podría desarrollar el sector y no se llevan a cabo, no tanto por aspectos de la demanda turística que sí que existe como se ha constatado en 2021, sino por la parte limitante del crecimiento en relación con los recursos humanos disponibles.

La recuperación gradual del sector turístico en la provincia de Huesca, **y consiguiendo en 2022 cifras récord de la actividad turística provincial** (en lo referido a viajeros y pernoctaciones), debe ser soportada por una estructura laboral más formada e intentando en la medida posible la conversión de trabajos complementarios o puntuales (desde la perspectiva del trabajador) en

puestos con mayor estabilidad (aunque sea la perspectiva de fijo discontinuo) y con posibilidades de desarrollo profesional.

La reforma laboral de 2022 que a priori es un inconveniente para la necesaria flexibilidad del sector turístico puede ser también entendida como una oportunidad, donde las relaciones laborales más estables (con la figura de fijo discontinuo) implique un asentamiento de las personas trabajadoras en el sector turístico, y cambien la visión de los trabajadores hacia el sector turístico, e interpretándolo como un sector donde puedan desarrollar su trayectoria profesional.

Desde los sectores turísticos se reclama la mejor regulación de ciertos aspectos relativos a la posible consideración del sector de hostelería y turismo como un régimen especial (al igual que sucede en el sector agrario por aspectos de estacionalidad del empleo), y la más clara regulación de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial: si se regulan en el convenio colectivo no genera ningún inconveniente, pero en caso de su no regulación, la posibilidad de celebrar esta tipología de contratos genera dudas jurídicas y diferentes interpretaciones.

5. CONCLUSIONES. PLAN DE ACCIÓN Y RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR TURÍSTICO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

En el presente estudio se ha intentado abordar un análisis del mercado laboral en el sector turístico y desarrollar una metodología para identificar los desequilibrios de oferta y demanda laboral en lo que respecta a cada una de las ocupaciones vinculadas con el sector de hostelería y turismo.

En primer lugar, en el **análisis de la afiliación y paro registrado** se ha conseguido una **metodología de estimación de la afiliación más directamente vinculada con el sector turístico**. Para ello, nos solo se han tenido en cuenta los resultados de la sección de “hostelería” (alojamientos y restauración) según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas – CNAE- sino que se ha estimado el porcentaje de participación de la afiliación y el paro registrado en otras secciones de actividad como el transporte, las actividades inmobiliarias, las actividades administrativas y servicios, y las actividades recreativas y de ocio. No se han valorado otras actividades de relación indirecta con el turismo como el comercio, la industria agroalimentaria y otros servicios que, si bien tienen una vertiente de venta turística, no permiten una estimación fiable y no cuentan de forma tan directa con ocupaciones turísticas de forma específica.

En este análisis los resultados obtenidos muestran como **la participación de la afiliación del sector turístico² en la provincia de Huesca es muy importante, y estimada en torno al 11 %** sobre el total de la afiliación. Este valor supera ligeramente los valores estimados para España (en torno al 10 %) y claramente superior a la participación en Aragón.

PARTICIPACIÓN DEL SECTOR TURÍSTICO EN AFILIACIÓN	2019	2021	2022
ESPAÑA	10,3%	9,7%	10,0%
ARAGÓN	8,7%	8,2%	8,4%
HUESCA	11,0%	10,4%	10,6%

Fuente: elaboración propia a partir de S.Social

VARIACIONES DE AFILIACIÓN - HOSTELERÍA	2019-2021	2021-2022	2019-2022
ESPAÑA	-4,1%	5,5%	1,2%
ARAGÓN	-5,4%	4,0%	-1,6%
HUESCA	-4,5%	3,1%	-1,6%

Fuente: elaboración propia a partir de S.Social

En 2022, se ha logrado en la provincia retomar prácticamente los niveles de afiliación del sector turístico de 2019 (un 1,6 % por debajo), si bien en la media en España se ha podido superar por la importante recuperación en 2022

² En la afiliación del sector turístico no se tiene en cuenta afiliaciones y actividad más indirecta en el sector del comercio minorista o el agroalimentario.

Se ha tratado también las principales variables agrupadas de la demanda turística. Las cifras récord conseguidas en la provincia en cuanto a viajeros y pernoctaciones deben ser sustentadas con una base de trabajadores cualificados que lo identifiquen como su sector de desarrollo profesional futuro.

En 2022, se atienden en la provincia a más viajeros / pernoctaciones con una cifra algo menor de afiliación, y si realizamos la comparativa con 2019.

Provincia de Huesca	Afiliación estimada ocupaciones turísticas.	Pernoctaciones
2019	10.358	3.601.158
2022	10.308	3.805.100

Esto puede realizarse por economías de escala, aunque también puede repercutir en la calidad de servicio. Es muy relevante los aspectos de gestión de la capacidad de carga turística, tanto en los aspectos generales de ratios laborales de atención, como en la gestión de puntos turísticos concretos para que el turista no nos identifique con un turismo más masificado.

En cuanto a los **datos globales de las principales modalidades de alojamiento** se observa este proceso de recuperación gradual (con la temporada invernal 2021-2022 ya en pleno funcionamiento) y donde se muestra un incremento en viajeros y pernoctaciones récord para la provincia de Huesca, con una mejor comparativa respecto a los datos aragoneses y nacionales.

TOTAL ALOJAMIENTOS	VIAJEROS 19	VIAJEROS 2020	VIAJEROS 2021	VIAJEROS 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	133.921.039	45.379.929	79.250.715	128.995.737	-3,7%
Aragón	3.766.305	1.681.784	2.600.231	3.555.254	-5,6%
Huesca	1.378.201	766.847	1.072.971	1.389.271	0,8%
Teruel	618.132	296.800	452.874	615.502	-0,4%
Zaragoza	1.769.977	618.135	1.074.385	1.550.484	-12,4%
	PERNOCTACIONES 2019	PERNOCTACIONES 2020	PERNOCTACIONES 2021	PERNOCTACIONES 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	461.554.809	147.617.468	253.553.360	443.974.189	-3,8%
Aragón	8.171.725	3.999.587	5.981.788	8.143.905	-0,3%
Huesca	3.601.158	2.106.432	2.925.896	3.805.100	5,7%
Teruel	1.294.453	656.052	1.019.938	1.354.737	4,7%
Zaragoza	3.276.111	1.237.102	2.035.954	2.984.068	-8,9%
En días	ESTANCIA MEDIA 2019	ESTANCIA MEDIA 2020	ESTANCIA MEDIA 2021	ESTANCIA MEDIA 2022	VARIACIÓN 2019-2022
Total Nacional	3,45	3,25	3,20	3,44	0,00
Aragón	2,17	2,38	2,30	2,29	0,12
Huesca	2,61	2,75	2,73	2,74	0,13
Teruel	2,09	2,21	2,25	2,20	0,11
Zaragoza	1,85	2,00	1,89	1,92	0,07

Fuente: elaboración propia a partir del INE

Es necesario aprovechar en la fidelización de nuevos visitantes que han optado por la provincia en el periodo post-covid y valorizar los elementos por los que hemos sido seleccionados (turismo de naturaleza, no masificado, actividades y experiencias turísticas en aventura, agroalimentación, espacios protegidos, esquí, etc.). En este ámbito, el proyecto de unión de estaciones proyectado se considera adecuado desde la perspectiva de posicionamiento nacional e internacional en cuanto al dominio esquiable, y aportar más opciones frente a la evolución del cambio climático.

La especialización provincial en turismo es necesaria que sea reforzada por una cualificación de la mano de obra en ámbitos especializados, y conseguir a través de formación complementaria la posibilidad de que los mismos trabajadores pueden desarrollar tanto la temporada de invierno como la de verano, como la prestación de diferentes servicios. Para ello, es necesario tanto la formación como un plan de vivienda para trabajadores estacionales, y de especial incidencia en la temporada de esquí.

En cuanto al análisis realizado sobre el desajuste de oferta y demanda laboral en el sector turístico, se han seleccionado aquellas ocupaciones que de forma completa corresponden con el sector turístico, como otras actividades (transporte, actividades recreativas y deportivas, eventos y congresos, etc.) que de forma parcial también suponen un volumen de ocupados vinculados con el sector turístico, aunque su contratación no sea en el sector de hostelería (alojamientos y restauración).

En este marco, se muestra como **las principales dificultades de casación de oferta y demanda laboral** se observa en las **ocupaciones turísticas relacionadas con la formación profesional** (cocineros, ayudantes de cocina, camareros, recepcionistas de hotel, y en parte, actividades deportivas y de ocio).

No hay que olvidar además la necesidad de determinadas **formaciones transversales (idiomas, competencias digitales, ecoturismo)** que afectan a muchas de las ocupaciones del sector, y donde se debe también incidir según las demandas de los diferentes subsectores turísticos.

En este caso se hace necesario un proceso de atracción al sector, por la parcial migración realizada hacia otros sectores en época de pandemia, y contar no solo con los jóvenes sino aprovechar el grupo de desempleados +45, con experiencia laboral en este sector en muchos casos, y con posibilidad de programas de recualificación. Para ello, es necesario también apoyar el tema de la movilidad de este colectivo limitada en algunos casos por coste de la vivienda en el lugar de trabajo, y en otros, por la falta de vehículo / carnet para realizar desplazamientos.

Existe **menos dificultad (al menos cuantitativa) en puestos asociados a un mayor nivel formativo (técnicos de turismo, guías) y en otros puestos relacionados con el sector de eventos, espectáculos y congresos**. No obstante, estas ocupaciones exigen también un proceso necesario de **formación especializada y recualificación** en ámbitos relacionados del sector turístico, y posibilidades de desarrollo profesional dentro del sector de una forma más o menos continua.

La reforma laboral de 2022 que ha tenido un importante efecto negativo inicial para el sector turístico, puede ser aprovechada como oportunidad de vinculación con los trabajadores, y desarrollando una mayor motivación hacia la permanencia y continuidad en el sector.

En el ámbito normativo, es posible mejorar aspectos de regulación en los contratos, determinando y permitiendo de forma más clara los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, en la potencial consideración del sector de hostelería y turismo como un régimen especial, y mejorando la fiscalidad y cargas impositivas o documentales, no aumentándolas como sería el caso de la cotización adicional de 29,74 euros de los contratos inferiores a 30 días con la nueva regulación de 2023, o la nueva obligación para las agencias de viaje de comunicación de datos de las reservas y alquiler de vehículos al Ministerio del Interior.

Además, es necesario establecer controles adecuados sobre la oferta turística que se sitúa todavía en economía sumergida (sin registro en ninguna modalidad de alojamiento) a través de internet y portales web.

Este claro desajuste en las profesiones base del sector turístico debe ser abordada como veremos en el plan de acción, con **programas formativos específicos (por ocupación y por colectivo)**, y **mejorando en paralelo los elementos que dificultan una inserción y elección del sector turístico más posible por parte de los trabajadores: la movilidad laboral y la vivienda de trabajadores estacionales, el prestigio y conocimiento del sector turístico** por parte de la sociedad y de alumnos que deben escoger itinerario educativo.

Algunos de estos elementos fueron ya detallados en propuestas concretas en el estudio realizado en 2021. En concreto se implementaron las propuestas 35, 36 y 37 que se consideran **propuestas de desarrollo claves para asegurar la viabilidad del sector turístico**:

- Propuesta 35. Plan de desarrollo del sector de la nieve.
- Propuesta 36. Plan de vivienda para trabajadores del sector turístico.
- Propuesta 37. Valorización de profesiones turísticas y de montaña, e impulso de la FP.

PLAN DE ACCIÓN Y RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR TURÍSTICO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Con base en el análisis anterior, en las aportaciones de los miembros del Hub turístico, y encuestas realizadas en 2021 al sector turístico, se ha conformado un plan de acción que pueda guiar determinadas acciones que mejoren la disponibilidad y formación de recursos humanos en el sector turístico, así como el prestigio del propio sector y su importancia en valor añadido y empleo para la provincia de Huesca.

Aquellas acciones que desde el Hub turístico pueden ser impulsadas, desarrolladas de forma propia o propuestas a otras Administraciones serán objeto de su implementación durante el año 2023.

Se aporta un cuadro de necesidades detectadas en el presente estudio y la correspondiente acción:

Necesidad detectada		Acción
Número insuficiente de elección por parte de alumnos de la Formación Profesional en el sector turístico. Falta de RRHH de formación profesional Migración de RRHH a otros sectores Falta de relevo generacional	1	Plan de sensibilización sobre el conocimiento del sector turístico en colegios e institutos. Promoción y reputación del sector
Oferta formativa en hostelería y turismo limitada	2	Análisis de implantación territorial de las especialidades de formación profesional y certificados de profesionalidad relacionados con el sector turístico
Formación ágil especializada para transición de puestos y recualificación dentro del propio sector turístico	3	Presentación de plan formativo específico (a INAEM y/o DG Turismo) con una participación activa de los sectores, y buscando alguna herramienta de formación práctica final en las empresas. Posibilidad de programa específico +45
Mayor volumen atendido de viajeros y pernoctaciones en 2022 (200.000 pernoctaciones más en 2022 respecto 2019) con similar número de trabajadores afiliados.	4	Incorporación de índice de calidad de servicio en el Observatorio Turístico
Necesidades de movilidad y vivienda para dar cobertura a los puestos turísticos en la provincia	5	Plan de Vivienda para trabajadores temporales.

Se ofrece un posible desarrollo o detalle de estas líneas de acción, si bien serán presentadas al Hub turístico para su priorización o desarrollo específico.

**1) Plan de sensibilización sobre el conocimiento del sector turístico en colegios e institutos.
Promoción y reputación del sector.**

La puesta en marcha de esta acción conllevaría las siguientes fases:

- Desarrollo esquema de la charla y materiales (recursos turísticos a través de fotos y juegos, Huesca La Magia, profesiones turísticas, entrega de merchandising)
- Selección de colaboradores para charla.
- Selección de 6 colegios o institutos en la provincia en diferentes localidades y comarcas como proyecto piloto.
- **Acercamiento a la Escuela de Hostelería. Se integra en la estructura del Hub en marzo de 2023 y se plantea la potencial colaboración en:**
 - Participación en la sensibilización en colegios
 - Desarrollo de informe de impacto sobre la Escuela de Hostelería

2) Análisis de implantación territorial de las especialidades de formación profesional y certificados de profesionalidad relacionados con el sector turístico

- Determinación de necesidades y acciones formativas con subsectores turísticos. Realización de encuesta de necesidades formativas al sector y/o sus representantes.
- Evaluación de certificados de profesionalidad con Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón e Inaem. Objetivo: valorar si es necesario implantación de alguno de los certificados y valorar funcionamiento de los existentes (alumnos suficientes, prácticas en empresas).

Comparativa de catálogo de certificados con los impartidos en Aragón

HOSTELERÍA Y TURISMO

Código	Nivel	Certificado de profesionalidad	Real Decreto
HOTA0108	1	Operaciones básicas de pisos en alojamientos	RD 1376/2008 RD 685/2011 RD 619/2013
HOTA0208	3	Gestión de pisos y limpieza en alojamientos	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTA0308	3	Recepción en alojamientos	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTG0108	3	Creación y gestión de viajes combinados y eventos	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTG0208	3	Venta de productos y servicios turísticos	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTI0108	3	Promoción turística local e información al visitante	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTJ0110	2	Actividades para el juego en mesas de casinos	RD 1695/2011
HOTJ0111	1	Operaciones para el juego en establecimientos de bingo	RD 1695/2011
HOTR0108	1	Operaciones básicas de cocina	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTR0109	1	Operaciones básicas de pastelería	RD 685/2011
HOTR0110	3	Dirección y producción en cocina	RD 1526/2011
HOTR0208	1	Operaciones básicas de restaurante y bar	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTR0209	3	Sumillería	RD 685/2011
HOTR0210	3	Dirección y producción en pastelería	RD 1695/2011
HOTR0308	1	Operaciones básicas de catering	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTR0309	3	Dirección en restauración	RD 685/2011
HOTR0408	2	Cocina	RD 1376/2008 RD 619/2013
HOTR0409	3	Gestión de procesos de servicio en restauración	RD 685/2011 RD 619/2013
HOTR0508	2	Servicios de bar y cafetería	RD 1256/2009 RD 685/2011 RD 619/2013
HOTR0509	2	Repostería	RD 685/2011 RD 619/2013
HOTR0608	2	Servicios de restaurante	RD 1256/2009 RD 685/2011 RD 619/2013
HOTT0112	2	Atención a pasajeros en transporte ferroviario	RD 619/2013
HOTU0109	2	Alojamiento rural	RD 685/2011 RD 619/2013
HOTU0111	2	Guarda de refugios y albergues de montaña	RD 619/2013

ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS

Código	Nivel	Certificado de profesionalidad	Real Decreto
AFDA0109	2	Guía por itinerarios en bicicleta	RD 1209/2009 RD 711/2011
AFDA0110	3	Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical	RD 1518/2011
AFDA0111	3	Fitness acuático e hidrocinésia	RD 1076/2012
AFDA0112	2	Guía por barrancos secos o acuáticos	RD 982/2013
AFDA0209	2	Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural	RD 711/2011
AFDA0210	3	Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente	RD 1518/2011
AFDA0211	3	Animación físico-deportiva y recreativa	RD 1076/2012
AFDA0212	2	Guía de espeleología	RD 982/2013
AFDA0310	3	Actividades de natación	RD 1518/2011
AFDA0311	3	Instrucción en yoga	RD 1076/2012
AFDA0411	3	Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad	RD 1076/2012
AFDA0511	1	Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	RD 611/2013
AFDA0611	2	Guía por itinerarios de baja y media montaña	RD 611/2013
AFDP0109	2	Socorrismo en instalaciones acuáticas	RD 711/2011 RD 611/2013
AFDP0111	2	Balizamiento de pistas, señalización y socorrismo en espacios esquiabiles	RD 1076/2012
AFDP0209	2	Socorrismo en espacios acuáticos naturales	RD 711/2011 RD 611/2013
AFDP0211	3	Coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos	RD 1076/2012

Valorar y listar los Certificados impartidos en Aragón y otras formaciones

Ejemplos de algunas de las formaciones vigentes o programadas para su impartición en la provincia de Huesca en 2023:

- COCINA. Varios cursos de 190 o 240 horas. Huesca
- OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR – 290 horas – Sariñena
- SERVICIO EN RESTAURANTE Y BARES – 35 horas - Jaca
- COCINA CREATIVA Y DE AUTOR – 75 horas – Jaca
- COCINA PARA CELIACOS – 35 horas – Jaca
- GESTIÓN EN RESTAURACIÓN: DISEÑO EN PROCESO DE SERVICIO – 100 horas - Jaca
- ELABORACIONES SENCILLAS DE COCINA, PLATOS COMBINADOS, TAPAS, PINCHOS Y CANAPÉS – 20 horas - Jaca
- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD INCLUSIVA EN TURISMO ACTIVO – 30 horas – Huesca
- GUÍA POR BARRANCOS SECOS O ACUÁTICOS – 510 horas - Benasque

En el centro de formación de Huesca, y en las actividades programadas en 2022 (no disponible catálogo 2023), observamos que existe una oferta muy amplia y especializada en lo referido a actividades relacionadas con el turismo activo, actividades en medio natural, seguridad en montaña, esquí, y actividades deportivas:

- ✓ Seguridad y recursos con dispositivos móviles en trabajos en exterior y montaña. 50 horas.
- ✓ Seguridad y recursos con dispositivos móviles en trabajos en exterior y montaña. 50 horas.
- ✓ Sistemas de información geográficos (qgis y gps). nivel medio/avanzado. 100 horas.
- ✓ Teledetección, datos lidar y drones con sistemas de información geográficos (qgis) 100 horas.
- ✓ Guía de itinerarios en bicicleta. 340 horas.
- ✓ Prevención y readaptación físico-deportiva de lesiones. 60 horas.
- ✓ Importancia de materiales e implementos en la práctica de actividades deportivas. 60 horas.
- ✓ Nutrición deportiva (online). 60 horas.
- ✓ Community sport. 60 horas.
- ✓ Educación emocional mediante el deporte (online). 60 horas.
- ✓ Entrenamiento personal y tendencias actuales fitness y wellness. 60 horas.
- ✓ Iniciación al piragüismo. 130 horas.
- ✓ Conducción de embarcaciones neumáticas en aguas bravas de grado iii y iv. 140 horas.
- ✓ Conducción de hidrotreinos en aguas bravas de grado iii y iv. 80 horas.
- ✓ Rescate en aguas bravas con certificado rescue 3 wrt-pro. 95 horas.
- ✓ Rescate en barrancos con certificado rescue "wct-pro (whitewater canyon technician professional)". 100 horas.
- ✓ MF0272 primeros auxilios en aguas bravas. 48 horas.
- ✓ Gestión aplicada a empresas de turismo activo. 75 horas.
- ✓ Interpretación del paisaje. 100 horas.
- ✓ Especialista en Nivología y avalanchas I: observador. 100 horas.
- ✓ Especialista en Nivología y avalanchas III: predictor. 100 horas.
- ✓ MF 1044_2 restauración en alojamientos ubicados en entornos rurales y/o naturales. 120 horas.
- ✓ MF0711_2. seguridad, higiene y protección medioambiental en hostelería. 60 horas.
- ✓ Progresión y seguridad para trabajos en altura en el medio natural. 40 horas.
- ✓ "Normativa y técnicas de conducción y seguridad en vías ferratas equipadas". 60 horas.
- ✓ Mantenimiento y reparación de esquí y snowboard. 60 horas.
- ✓ Técnicas básicas y avanzadas de orientación en montaña. 40 horas.
- ✓ Interpretación del medio natural: ornitología. 60 horas.
- ✓ MF 0272_2. primeros auxilios. 40 horas.
- ✓ Herramientas para guías del medio natural; flora y fauna. 60 horas.
- ✓ Balizamiento de pistas, señalización y socorrismo en espacios esquiables. 370 horas.

3) Presentación de plan formativo específico (a INAEM y/o DG Turismo) con una participación activa de los sectores, y buscando alguna herramienta de formación práctica final en las empresas. Posibilidad de programa específico +45.

- Determinación de webinars y píldoras formativas. Programa de 5 talleres de 2 horas replicable.

Ejemplo de potenciales talleres:

1. Creación de productos turísticos y diseño experiencias – para organismos intermedios y empresas
 2. Búsqueda de mercados y clientes online en el sector turístico – para empresas
 3. Comercialización digital y venta online – para organismos intermedios y empresas. Incorporación de aspectos de gestión.
 4. Sensibilización y formación de prescriptores turísticos del territorio – organismos intermedios
 5. Visitas y experiencias turísticas en empresas agroalimentarias
- Desarrollo de programa de recualificación +45 para ayudantes de cocina y camareros.

4) Índice de calidad de servicio del sector turístico

El objetivo de creación de este índice se centra en la posibilidad de monitorizar la actividad, calidad de servicio y competitividad del sector turístico para permitir adaptar la estrategia turística y de promoción-comercialización, así como valorar de forma continua las necesidades formativas del sector.

En este campo, y como aspecto incorporado al propio Observatorio Turístico, se pretende:

- ✓ Seleccionar indicadores que permitan observar elementos y aspectos de la competitividad y calidad turística.
- ✓ Creación de un índice de calidad de servicio turístico que permita ir monitorizando a través de encuestas y trabajos de campo. Para ello, además del diseño de una encuesta específica que permita realizar seguimiento de la calidad de servicio turístico, se solicitarán datos de seguimiento relacionados a las Oficinas de Turismo, y en su caso, a la Dirección General de Turismo en cuanto a indicadores que contemplen en el seguimiento del Plan Aragonés de Estrategia Turística

5) Plan de vivienda para trabajadores estacionales

Esta línea de trabajo ya se incorporó como propuesta nº 37 en el estudio de las 40 propuestas. A continuación, se detalla con más precisión las actuaciones que debería contemplar el desarrollo de esta línea de trabajo:

1. Coordinación con las acciones que ya realiza la propia DPH en el ámbito de la vivienda, y con estaciones de esquí.
2. Diseño de programa de alquileres para trabajadores estacionales. En este diseño es necesario tratar los aspectos deseables que pueden regular el programa:
 - Determinar precios máximos de alquiler (unificada o por categorías, y teniendo en cuenta uso individual o compartido).
 - Determinar requisitos y apoyo para alojamientos (ej. que sea “empresa” con alta de actividad en la sección de alojamientos -epígrafes de la sección primera 681 a 687- o bien particular, pero con alta correcta en actividades de alquiler, IRPF y reconocido en una de las categorías turísticas de alojamiento).
 - Regular, en su caso, el alojamiento al propio trabajador.
 - Posibilidad de crear “bolsa de alojamientos adheridos” para dar facilidades de búsqueda al trabajador estacional.
 - Determinar requisitos para inquilino (ej. contrato con empresa de actividades turísticas y de ocio, determinando actividades susceptibles, y periodo mínimo y máximo de alquiler).
 - Determinar la ayuda económica ofrecida que compense sustituir el alojamiento de turistas por trabajadores. Ej. Por cada trabajador alojado una ayuda mensual
 - Otros apoyos que se determinen en el programa para situaciones de impagos y seguros de responsabilidad civil.
3. En este marco, es importante señalar que a nivel normativo es posible también incidir con ciertas acciones (ej. regulación del uso de alojamientos turísticos en planta baja que ya han desarrollado otras comunidades autónomas y municipios) que pueden vincularse con el necesario apoyo de una mayor oferta para trabajadores estacionales.
4. Valoración de organismos públicos y programas donde solicitar la ayuda.

6. ANEXO. NOTA DE PRENSA DE LA REUNIÓN DEL HUB TURÍSTICO DE 3 DE MARZO DE 2023.

El pasado 3 de marzo de 2023 tuvo lugar reunión del Hub turístico de la provincia de Huesca en la Diputación Provincial de Huesca. En esta reunión se presentaron los resultados del presente estudio que fueron revisados por las entidades que componen este Hub. Además, se debatió también sobre datos de oferta y demanda turística aportados por una de las herramientas del Hub Turístico, el Observatorio Turístico.

Se adjunta la nota emitida desde Diputación Provincial de Huesca y Cámara Huesca como entidades coordinadoras del Hub Turístico.

El Hub turístico de la provincia de Huesca analiza las necesidades formativas y de recursos humanos del sector.

Huesca 06/03/23.- La Diputación Provincial de Huesca, a través de su Comisión de Desarrollo y Sostenibilidad, junto con la Cámara de Comercio de Huesca, son las promotoras de la creación de un Hub turístico de la provincia de Huesca durante 2022, dentro del proyecto “Propuestas de reactivación del sector turístico en la provincia de Huesca” y que tuvo una nueva sesión el pasado viernes día 3 de marzo. Durante la misma se expusieron los estudios desarrollados a lo largo del pasado año relacionados con las necesidades formativas y de recursos humanos de la actividad turística.

En el Hub, potenciado desde Cámara de Comercio de Huesca y Diputación Provincial de Huesca, están representadas una veintena de agentes sectoriales, institucionales y territoriales vinculadas con el sector turístico. Este proyecto se inició hace dos años y desde entonces, convoca reuniones periódicas que persiguen desarrollar y plantear medidas específicas de impulso al turismo, pero a su vez ser un punto de encuentro y de innovación.

La última sesión tuvo lugar el pasado día 3 de marzo en el salón comedor de la Diputación Provincial de Huesca y allí se dieron a conocer las principales conclusiones del estudio que se ha desarrollado a lo largo del año anterior 2022 y que están relacionadas con la empleabilidad y la profesionalización del sector, cuyo resumen se puede descargar en la web de la Cámara de Comercio de Huesca en el apartado “estudios del sector turístico” y donde próximamente se dispondrá del estudio completo <https://camarahuesca.com/servicio-de-estudios/>. Durante la exposición del mismo se argumentó la necesidad de trabajadores en el sector, sobre todo los

relacionados con la formación profesional (camareros, ayudantes de cocina, cocineros, actividades deportivas), y también la necesidad del desarrollo de acciones formativas concretas que recualifiquen a los trabajadores del propio sector.

Desde el área de Desarrollo, el presidente de la Comisión, Roque Vicente, señaló al finalizar el encuentro que “nos comprometemos a seguir avanzando, trabajando y colaborando con estas cuestiones manifestadas mediante diferentes grupos de trabajo que iremos conformando en el seno del Hub para poder seguir cooperando con este sector en sus diferentes necesidades”. “Al final estamos hablando que el sector del turismo representa en torno al 17% del PIB de la provincia y eso nos compromete a las administraciones a ir de la mano con el propio sector, a resolver los obstáculos y cooperar en ese progreso hacia la profesionalización absoluta del sector” explicó.

Sobre la dificultad actual de localización de mano de obra cabe señalar que coincide con un repunte y buen momento del turismo en la provincia de Huesca. En 2022, se alcanzaron en el conjunto de las principales tipologías de alojamiento (establecimientos hoteleros, campings, turismo rural, y apartamentos turísticos) una cifra de más de 3.800.000 pernoctaciones que supone un aumento respecto a 2019 del 5,7 %.

De esta forma, desde los diferentes sectores turísticos y territorios participantes en el Hub se mostró cómo el sector turístico provincial se encuentra en un punto de inflexión y transformación, que puede ser aprovechado por la provincia en esta tendencia y mayor demanda de naturaleza y turismo experiencial. La fidelización de los turistas que vienen a la provincia será posible si se da respuesta también a nivel normativo (incentivos fiscales específicos para el sector, incorporación de nuevas figuras contractuales adaptadas al sector, disponibilidad de vivienda para trabajadores turísticos, y el control de la economía sumergida) y a nivel promocional, con desarrollo de nuevos productos turísticos a nivel provincial.

Las 23 entidades pertenecientes al Hub turístico pretenden trabajar durante el 2023 con subgrupos sectoriales y temáticos de desarrollo para ir aportando propuestas y soluciones concretas a las necesidades actuales del sector turístico en la provincia de Huesca.