

# Proyecto NECUAL

## Propuesta de estructuración de los Informes sectoriales

1. Introducción .....	3
2. Descripción de la metodología .....	3
3. Descripción del mapa de competencias y poder negocial .....	5
3.1 Estructura de la Negociación Colectiva del sector .....	5
3.1.1 Configuración de niveles y estructura de la negociación .....	5
3.1.2 Ámbito funcional, y sus variaciones en distintos niveles .....	6
3.2 Mapa de competencias y poder negocial en conceptos relacionados con la clasificación profesional .....	6
3.2.1 Clasificación Profesional .....	7
3.2.2 Estructura salarial y determinación de complementos .....	9
3.2.3 Sistemas de promoción, ascenso y provisión de puestos .....	9
3.2.4 Regulación de cuestiones relacionadas con la formación y el reconocimiento de competencias o experiencia .....	10
4. Análisis del contexto sectorial de la negociación .....	10
4.1 En la propia negociación colectiva sectorial .....	10
4.2 En la situación en el empleo y la estructura empresarial del sector .....	11
5. Descripción y análisis del Modelo de Clasificación Profesional .....	12
5.1 Estructuración general de la clasificación profesional .....	12
5.2 Relación con la estructura salarial .....	21
5.3 Análisis de las características de la descripción de puestos y de otras variables de clasificación .....	26
5.4 Sistemas de ascenso, promoción y provisión interna y externa de puestos .....	27
5.4.1 Sistemas de ascenso y promoción .....	27
5.4.2 Provisión de puestos .....	29
5.4.3 Instrumentos de seguimiento y compromisos de participación y transparencia .....	30
5.5 Extensión y limitaciones de la movilidad funcional exigible .....	30
5.6 Relación con la regulación de la formación o aspectos que impliquen un reconocimiento de competencias o de experiencia .....	34
5.7 Visión de conjunto del modelo .....	35
5.7.1 Tipificación del modelo de Clasificación Profesional .....	35
5.7.2 Implicaciones para las posibilidades de promoción y ascenso de trabajadoras y trabajadores .....	50
5.7.3 Implicaciones para la motivación para su desarrollo profesional y la formación .....	50
6. Aproximación a una cuantificación del empleo en la estructura profesional del sector .....	51
6.1 Aproximaciones a partir de fuentes estadísticas y estudios previos .....	51
6.2 Valoraciones sobre la representación de puestos o categorías obtenidas en el trabajo de campo .....	54

7. Descripción y análisis de referentes en los sistemas y marcos de cualificaciones y en la oferta formativa .....	55
7.1 Correspondencias en los marcos de cualificaciones .....	56
7.2 Correspondencias en Cualificaciones y Unidades de Competencias del CNCP, Certificados de Profesionalidad, Módulos y Unidades Formativas .....	58
7.3 Correspondencias en Títulos de Formación Profesional y Cursos de Especialización de FP .....	59
7.4 Correspondencias en Títulos universitarios integrados en el EEES .....	64
7.5 Correspondencias en otras titulaciones superiores .....	69
7.6 Correspondencias en otras ofertas formativas .....	69
8. Análisis de Perfiles de referencia sectoriales .....	69
8.1 Identificación de perfiles de referencia .....	69
8.2 Análisis de sus funciones, responsabilidades y requisitos. ....	73
8.3 Análisis de su situación en el modelo de clasificación. ....	92
9. Análisis de las políticas de definición de la oferta formativa sectorial .....	97
10. Conclusiones y Propuestas .....	107
10.1 En relación a mejoras en el modelo de clasificación .....	107
10.2 En relación a los sistemas y marcos de cualificaciones y la articulación de ofertas formativas .....	109
10.3 Propuestas para favorecer vías de promoción a través del reconocimiento de experiencia e itinerarios de formación y certificación .....	110
10.3.1 Análisis de posibles articulaciones y soluciones alternativas .....	112

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe no es otro más que de reunir y ordenar información que contribuya a dar cuenta sobre los contextos sociolaborales y correspondencias existentes entre el sistema de negociación colectiva y los subsistemas de clasificación, promoción, cualificación y formación profesional.

El ámbito al que nos referiremos en este apartado abordará el sector de hostelería. Este trabajo forma parte de un trabajo interfederal que sigue una metodología y estructura afín y coordinada a la que se está realizando en paralelo para diferentes sectores laborales.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

El fin del estudio es el de analizar sectorialmente los contextos, dinámicas sociolaborales, y la racionalización y elaboración de correspondencias entre los sistemas formativos, de cualificación y de reconocimiento de éstos, con el sistema de negociación colectiva en lo que concierne al proceso de servicio y trabajo y la clasificación profesional. Con este objetivo, las técnicas empleadas están articuladas para contribuir ordenadamente a esa elaboración de correspondencias, para identificar pasos y propuestas para ajustarlas, o para encontrar vacíos y tareas pendientes que contribuyan a solventar, cuando sea posible, la actual distancia entre ambos subsistemas.

De tal manera, ha sido preciso aproximarse a ambas realidades, desde la experiencia y discursos del mundo sociolaboral y negocial concretos, hasta los datos que dimensionan el peso de esa realidad, hasta el examen de la regulación existente de sus diferentes planos.

Este informe se ha realizado, desde un punto de vista técnico, disponiendo y tratando información procedente de fuentes secundarias, documentales y estadísticas, así como se ha nutrido de discursos e información originados en entrevistas abiertas personales en profundidad, en ocasiones técnicamente desarrolladas como reuniones de trabajo específico, con trabajadores y sindicalistas del sector de hostelería.

En lo que refiere al *trabajo de campo cualitativo* cabe referirse a las siguientes diez actuaciones:

- Entrevista abierta en profundidad sobre el proceso de servicio global con negociador sindical en materia de clasificación profesional. 2 Reuniones de trabajo específicas de contraste de resultados más con la misma persona.

- Entrevista abierta en profundidad con trabajadora camarera de pisos. Contraste perfil camarera de pisos.
- Entrevista abierta en profundidad con trabajador recepcionista de hotel. Contraste del perfil de recepcionista-conserjería.
- Entrevista abierta en profundidad con trabajador de sala, camarero de hotel.
- Entrevista a trabajadora pastelera en hotel.
- Entrevista abierta en profundidad con trabajador del catering. Contraste perfil de catering.
- Entrevista abierta en profundidad con técnico de formación del área de hostelería.
- Entrevista abierta en profundidad con responsable sindical de formación.

Se ha abordado, por otro lado, un *análisis documental* de diversas fuentes secundarias, tanto de literatura gris (legislación sobre cualificaciones, certificación profesional, sistemas de formación y titulación existentes, etc...), como de estudios precedentes sobre el sector.

Se ha realizado, asimismo, un *examen detallado de los convenios la Negociación Colectiva del Sector de Hostelería*, tanto del ALEH IV, de los convenios autonómicos y provinciales, y también de algunas empresas significativas. Se han aprovechado estudios precedentes, de fuente sindical, y de la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>1</sup>. En lo que concierne al estudio de clausulados de la negociación colectiva de nivel inferior al ALEH IV éste se ha realizado sobre:

- **Dos convenios colectivos de ámbito estatal (Elaboradores de productos precocinados para su venta a domicilio y Paradores de Turismo de España** <es el único convenio de empresa que hemos estudiado por sus especiales características>.
- **Doce convenios autonómicos** (incluyendo Ceuta y Melilla), correspondientes a: Asturias, Baleares, Cantabria, Cataluña, Ceuta, Madrid, Melilla, Murcia, Navarra y Rioja.
- **Treinta y nueve convenios provinciales de:** Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla. Huesca, Teruel y Zaragoza. Gran Canaria y Tenerife. Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo. Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora. Badajoz y Cáceres. Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra. Alicante, Castellón y Valencia. Álava, Guipuzcoa y Vizcaya.

---

<sup>1</sup> *La negociación colectiva en el sector de hostelería*. 2008. Informes y Estudios Relaciones Laborales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Se ha prestado atención detallada a la Clasificación profesional; Movilidad funcional; Formación Profesional y en cuanto a salarios se ha observado su relación con la formación y la cualificación. En lo que refiere a certificación las referencias son meramente genéricas en el ALEH. Los distintos convenios colectivos estudiados representan más del 90% del total y el 95% de las personas trabajadoras del sector afectadas por los mismos.

Se ha recurrido a análisis de contextualización sociolaboral, cualificacional y formativa, al tiempo que se han seguido *seminarios* específicos financiados por el Proyecto Necual (FOREM).

Se han empleado al mismo tiempo *explotaciones estadísticas* de fuentes oficiales (EPA, MTIN, DIRCE, etc...) para los apartados con información cuantitativa, que permitirá dimensionar el peso de cada ocupación, el número de personas trabajadoras, etc....

Se han empleado y se han trabajado *bases de datos* previamente desarrolladas por FOREM, y se han actualizado y rearticulado en contraste con las publicaciones completadas y recientes de cualificaciones y certificados del ámbito de hostelería y turismo.

### 3. DESCRIPCIÓN DEL MAPA DE COMPETENCIAS Y PODER NEGOCIAL

#### 3.1 ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR

##### 3.1.1 Configuración de niveles y estructura de la negociación

El sector de hostelería adopta una articulación de la estructura de negociación colectiva que se apoya en un acuerdo marco estatal. El Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería (el ALEH IV) dispone una serie de materias reservadas y establece una dinámica de negociación continua. Ahora bien, en términos generales y sustanciales la negociación colectiva pivota principalmente en la negociación provincial, complementada con otra de empresa.

Hay sólo un convenio colectivo de comunidad autónoma, en una que sea multiprovincial, como es el caso de Cataluña. El resto son convenios provinciales.

Los convenios de segundo nivel pueden establecer materias objeto de negociación en el ámbito inferior o de empresa.

En total, para el sector de hostelería, se registran, para 2009, 104 convenios, de los que 55 son de empresa, y el resto son, según el MTIN, de otro ámbito. Repercute a un total de 186.991 empresas y 884.748 trabajadores, lo que implicaría una tasa de cobertura, para 2009, estimada en el 84,8%.

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR DIVISION DE ACTIVIDAD.											
SECTORES Y DIV. DE ACTIVIDAD	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA			CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Aumento salarial (en %)	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial (en %)	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial (en %)	
<b>TOTAL economía española</b>	<b>5.002</b>	<b>1.381.388</b>	<b>10.160.170</b>	<b>2,37</b>	<b>3.812</b>	<b>979.841</b>	<b>2,30</b>	<b>1.190</b>	<b>9.180.329</b>	<b>2,38</b>	
I Hostelería	104	186.991	884.748	2,36	55	14.812	2,37	49	869.936	2,36	
55 Servicios de alojamiento	31	2.094	32.109	2,99	26	6.394	3,64	5	25.715	2,83	
56 Servicios de comidas y bebidas	73	184.897	852.639	2,34	29	8.418	1,40	44	844.221	2,35	
REGISTRADOS HASTA MAY DE 2010. INICIOS EFECTOS ECONÓMICOS ENE-DIC DE 2009											
Fuente: MTIN											

### 3.1.2 Ámbito funcional, y sus variaciones en distintos niveles

El sector de hostelería abarca diferentes actividades. En general, está regulado en su conjunto como hostelería. En algunas provincias podemos encontrarnos con dos convenios en función del ámbito funcional. En el caso Madrid, hay uno de Restauración y Hostelería y otro para el Hospedaje, y en La Rioja, uno para la Restauración y otro para la Hostelería.

Se pueden reconocer dos grandes subsectores que, a su vez incluyen diferentes actividades:

*Alojamiento:* incluiría hospedaje (y dentro de él hoteles, hostales y afines) y camping y otros tipos de hospedaje de corta duración.

*Restauración:* que incluye restaurantes<sup>2</sup>, establecimientos de bebidas, comedores colectivos (colectividades), y provisión de comidas preparadas (catering) -este sector con un alto contenido de logística, industria de preparación y envasado de alimentos, y transporte-.

### 3.2 MAPA DE COMPETENCIAS Y PODER NEGOCIAL EN CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Debe enfatizarse el papel articulador central del ALEH IV, como Acuerdo Marco, ordenando la negociación colectiva sectorial y, por otra reservando materias específicas del mismo a su negociación en el ámbito estatal exclusivamente.

<sup>2</sup> La restauración a su vez, desde el punto de vista subsectorial, podría desglosarse en restauración clásica y restauración moderna (comida rápida)

El ALEH IV regula materias como la clasificación profesional (de una manera abierta), periodos de prueba de la contratación, contratos formativos y la formación profesional, entre otras materias<sup>3</sup>. El ALEH IV, que tuvo como principal motivo la discusión de la clasificación profesional, al final la dejó de manera semejante a como estaba anteriormente, pero la vigencia de esta materia culminaba a fines de 2010, con lo que se inaugura un periodo de ultraactividad y nueva negociación actualmente.

Actualmente, y debido principalmente a la reforma de la negociación colectiva, se está negociando una nueva articulación, cuya orientación todavía está por definirse y acordarse.

### 3.2.1 Clasificación Profesional

Es materia reservada, en términos generales, al acuerdo de ámbito estatal. No se puede negociar en los niveles inferiores. Se regula en el Capítulo segundo del ALEH, Artículos del 11 al 18.

La clasificación profesional se regula en el ALEH IV, pudiendo el ALEH introducir nuevas categorías en sucesivas negociaciones. Queda vedada, en teoría, la negociación en ámbitos inferiores de nuevas categorías. La movilidad funcional queda cerrada en el ALEH, según el art. 14., quedando también sujeta por los grupos profesionales y áreas funcionales como desarrollo del art. 22.2 del ET. Según la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos (2008), en torno a un 50% de los convenios establecen un sistema de clasificación profesional idéntico a lo que fue en su día el ALEH III, que a su vez se mantiene prácticamente intacto en el ALEH IV.

Si bien, en lo que refiere a los convenios colectivos autonómicos y de empresa, resulta importante observar que en algunos se prevé, por ejemplo, la posibilidad de crear en su ámbito categorías específicas:

Así nos encontramos con la siguiente casuística:

- Convenios que específicamente reconocen el Aleh, como el único que puede modificar y crear las categorías profesionales, grupos profesionales o áreas funcionales: Baleares; Albacete y Cuenca; Ávila, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora; Lugo y Orense, Melilla y Álava.
- Convenios donde se atribuyen la creación de nuevas categorías: Huelva; León; y Murcia.

---

<sup>3</sup> También lo hace con el régimen disciplinario laboral, solución extrajudicial de conflictos laborales, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevención de riesgos laborales, y un régimen de subrogación en el subsector de colectividades o restauración social en situación de cambio de empresario.

- En el convenio de Málaga se reconoce a la comisión mixta del Aleh la posibilidad de crear nuevas categorías. Es, sin embargo, la comisión mixta del convenio de Málaga quien tiene la última palabra a la hora de aceptar o no las nuevas categorías que puede crear el Aleh.

En lo que refiere al seguimiento o diferenciación con el ALEH, en suma, los aspectos más destacables de los convenios colectivos de ámbito inferior en relación a la propia clasificación profesional, serían los siguientes:

- Se respeta el Aleh en los convenios de: Cádiz, Granada, Málaga y Sevilla, Huesca, Teruel y Zaragoza, Asturias, Baleares, Tenerife, Cantabria, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo. Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora. Cataluña, Ceuta, Badajoz y Cáceres, Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra. Madrid (Hospedaje) y Madrid (Restauración), Melilla, Murcia, Navarra, Alicante, Castellón y Valencia, Álava y Vizcaya, Rioja (Hoteles) y Paradores.
- No respetan el Aleh, los convenios de: Soria, Guipuzcoa y el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Pizzas).
- Se crea una comisión para adecuar las categorías a las recogidas en el Aleh, en los convenios de: Almería, Córdoba y Jaén, Gran Canaria, Valladolid y Rioja (Restauración).
- Se crean categorías distintas a las del Aleh, en los convenios de: Jaén, Toledo, Palencia y Soria y Rioja (Hoteles).

Si ponemos ejemplos de categorías establecidas a nivel de convenio provincial, al margen o diferenciándose del ALEH, podemos señalar los siguientes:

En el caso del CC Hostelería de Jaén, la cláusula adicional segunda, establece las categorías, para el sector de colectividades, de *auxiliar/preparador de colectividades*.

El CC de Toledo instaura la figura de *repartidor*, grupo profesional III y área funcional tercera, entendiéndose por tal el trabajador que sirve a domicilio productos alimenticios solicitados por los clientes, cobrando el importe, pudiendo realizar, mientras no esté en misión, labores auxiliares y de ayudantía dentro del centro de trabajo. También, para el grupo IV y área funcional tercera, instituye la figura de *educador de colegio*, con carácter general, las funciones de preparar a los alumnos para recibir el servicio de comidas, vigilando y auxiliando a los mismos para que lo efectúen en debidas condiciones, así como, colaborar en las tareas de servicio de la comida, montaje y desmontaje de comedores. Asimismo y dentro del grupo profesional I del área funcional primera se incluye la categoría de «coordinador o responsable de calidad».

Perviven incluso categorías ligadas directamente o indirectamente a la edad, como sucede en el CC Hostelería de Palencia, que identifica la categoría de aprendiz para menores de 19 años, la de auxiliar de hostelería, que sucede a la anterior hasta los 20 años. En el caso de CC Hostelería de Soria se trata del

auxiliar de oficina de primera, por tener más de 21 años, y al que tenga menos de 21 años se le denomina auxiliar de oficina de segunda. En el caso del CC de Restauración de Rioja se habla, para los camareros y barman, del auxiliar, que será aquel sin experiencia laboral y que por no más de tres meses podrá estar en esta categoría, tras lo cual pasarán a ser ayudante de camarero o ayudante de barman. El auxiliar percibirá el 85% del salario de un ayudante correspondiente.

En términos sintéticos, los factores que relativizan o desvirtúan en la práctica con mayor intensidad los sistemas de clasificación profesional y su correspondencia con otras dimensiones son en primer lugar, las facilidades a la movilidad funcional y la extensión de la polivalencia, y, de manera externa, el paro y tasa de actividad (a más paro y más disponibilidad de mano de obra, menos mercados internos y menos carreras profesionales coherentes), temporalidad (ídem) y el recurso a la externalización, como el uso de la subcontratación, las ETTs y el empleo de personal con contratación mercantil.

### 3.2.2 Estructura salarial y determinación de complementos.

La correspondencia entre categorías y el nivel salarial y demás condiciones retributivas será la que se determine en los convenios colectivos de ámbito inferior del sector de Hostelería.

Si bien es el ALEH IV el que determina la clasificación profesional son los convenios de ámbito inferior los que fijan la retribución de las diferentes categorías que se emplean en su nivel. Formal y convencionalmente a cada categoría profesional le corresponde un nivel retributivo.

### 3.2.3 Sistemas de promoción, ascenso y provisión de puestos

La pauta dominante de promoción suele consistir en la libre designación empresarial, y en la unilateralidad de la gestión de la organización del trabajo, en la que entraría también la provisión de puestos.

En el subsector hotelero, por ejemplo, según la encuesta realizada por el G.F.E. FECOHT (2010), hasta un 68,7% del personal afirma no haber disfrutado ningún tipo de promoción. Un recorrido profesional corto, un modelo de gestión de costes basado en bajos salarios y en un escaso reconocimiento del trabajo, y una gestión de la organización del trabajo unilateral por parte del empresariado, explican esta situación. Las mujeres han promocionado o mejorado sus condiciones laborales sólo en un 25,9% de los casos frente a un 36,7% de los varones. Es decir, siendo un sector con ocupaciones "feminizadas", persiste una importante segregación vertical que perjudica a las mujeres a la hora de ascender de categoría, lo que puede explicar las diferencias salariales existentes.

En el caso, excepcional en el sector, de la empresa pública Paradores, se realizan exámenes con un tribunal bipartito conformado por la empresa y comité

intercentros, con la realización de una serie de pruebas, que configuran un sistema de concurso-oposición. Se trata de una empresa con una estructuración sólida en cuanto al encuadramiento y carrera profesional, con un sistema más objetivo de promoción, en comparación con el resto del sector.

#### 3.2.4 Regulación de cuestiones relacionadas con la formación y el reconocimiento de competencias o experiencia

Formalmente los AINC han insistido en que la NC referencie relaciones entre formación y clasificación, movilidad, promoción y carrera profesional.

La formación para el empleo provista está impulsada por el Plan Nacional de Referencia, desarrollándose un amplio número de acciones formativas. Recientemente se ha constituido la Fundación Laboral de la Hostelería y el Turismo.

A nivel convencional son los convenios provinciales los que, en su caso, algo mencionan al respecto.

En relación al reconocimiento de competencias y experiencia el desarrollo es francamente escaso. La problemática principal es que la certificación profesional, a juicio de los informantes sindicales, exige requerimientos formativos muy elevados, con el propósito de dificultar al máximo las promociones y mejoras salariales posteriores. También, la exigencia formativa, en términos de tiempo empleado para la misma, y la falta de mejoras materiales posteriores, ante las bajas expectativas de ascenso o aumento salarial, desincentiva a su realización.

Sea como fuere, en la práctica profesional, el reconocimiento de la experiencia, de cara a la selección y promoción, cabe decir que sigue siendo la referencia fundamental, antes incluso que cualquier titulación, sobre todo entre los y las trabajadoras que no desempeñan responsabilidades de dirección.

## 4. ANÁLISIS DEL CONTEXTO SECTORIAL DE LA NEGOCIACIÓN

### 4.1 EN LA PROPIA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

Las principales conclusiones de las entrevistas realizadas sobre esta materia con representantes sindicales es que, mientras que se sigue un proceso de ampliación lento pero efectivo de materias de negociación que se incluyen paulatinamente en el ALEH, de carácter relativamente pacífico, el eje más conflictivo sigue siendo la negociación del sistema de clasificación profesional.

En un sector que trata de evitar cualquier mejora salarial y minimizar el papel de la acción sindical, la clasificación profesional busca ser un instrumento al servicio de la flexibilidad de la gestión de la fuerza laboral. El empresariado persigue que

sea un vehículo de gestión polivalente de las personas que trabajan, reduciendo categorías, encuadrándolas en grupos profesionales, y evitando cualquier relación con tablas salariales que se siguen pactando en los niveles inferiores de la negociación, a veces, incluso con un papel significativo de pactos individuales por vías no formales. Por el contrario, los agentes sociales persiguen una claridad de reconocimiento de ocupaciones, de una carrera profesional y una jerarquía laboral determinada que lo haga posible. Por el momento, la vía principal para racionalizar los límites a la movilidad funcional la constituyen la definición de áreas funcionales.

La estructura de la negociación colectiva sigue teniendo un peso principal en el nivel provincial, y se están produciendo tendencias de mayor fragmentación al contar con subsectores (restauración moderna -comida rápida-, comedores colectivos, etc...) que plantean regulaciones propias, menos garantistas, o que se acogen a otros colectivos próximos (educación) a veces con menor protección o peores condiciones laborales. La informalidad y la individualización de buena parte de las relaciones laborales se incrementan, sobre todo cuando no hay presencia sindical que, en gran parte de las PYMES, suele ser la situación mayoritaria. La presencia sindical se produce en mucha mayor medida, con significación e influencia, en el sector hotelero.

#### 4.2 EN LA SITUACIÓN EN EL EMPLEO Y LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DEL SECTOR

La realidad del tejido empresarial marca las tendencias que explican una importante extensión de la precariedad laboral y los bajos salarios. La proliferación de pequeñas empresas, muchas veces dirigidas por empresariado escasamente cualificado, un régimen de competencia muy fuerte, que en medio de la crisis está destruyendo tejido empresarial, constituyen los rasgos estructurales del sector de la hostelería, conformado por subsectores diversos con una casuística específica.

El ascenso del desempleo se ha producido de manera sensible en el subsector de bebidas y comidas principalmente, si bien el subsector más ligado al turismo ha conseguido mantenerlo e incrementarlo levemente en estos años de crisis.

La **inestabilidad y la mala calidad del empleo** son dominantes en el sector, si bien parece afectar en mayor medida a mujeres, jóvenes e inmigrantes. Más del 32% (2010) del empleo es temporal en el conjunto de la hostelería. Se trata de un sector que está abandonando el modelo de empleo para toda la vida, mediante un proceso de transición y sustitución generacional, que expande el empleo inestable. En los establecimientos hoteleros, por ejemplo, sólo un 64% del personal está empleado todo el año, lo que también es buena prueba de la incidencia de la estacionalidad.

Los motivos que causan insatisfacción en el entorno laboral en relación con las condiciones de empleo y trabajo según los y las trabajadoras son principalmente tres, al menos en el subsector hotelero: los **salarios** (24,5%), el **tiempo de trabajo** (23,32%) y la **temporalidad en el empleo** (12,86%)

Según el estudio realizado por el Gab.F.Estudios de FECOHT (2010) hasta un 57,4% de los trabajadores de los establecimientos hoteleros, consiguió el *acceso al empleo* mediante algún conocido, amistad o familiar. Se manifiesta un bajo grado de uso de sistemas de intermediación laboral formales. Los principales requisitos que se exigieron para ser seleccionados fueron en un 46,8% la disponibilidad, las ganas de trabajar o la juventud, seguida de la experiencia laboral en otros hoteles (34,1%). Se observa un bajo desarrollo de sistemas de intermediación institucionalizados objetivos frente al recurso, siempre discriminatorio, del "capital relacional de las personas".

## 5. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### 5.1 ESTRUCTURACIÓN GENERAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### a) Análisis de los conceptos que se emplean en el modelo

El sistema de clasificación profesional del sector de la Hostelería está formalmente definido en el ALEH IV, como venimos señalando. Se trata de un esquema basado en *áreas funcionales*, que incluyen, dentro de ellas, *grupos profesionales* -normalmente cuatro o tres-, dentro de los cuales se identifican ocupaciones mediante categorías que podrían tener un itinerario o carrera profesional coherente en dichas áreas funcionales. Se trata de un esquema de encuadramiento que sigue, en la teoría del ALEH y sólo de manera formal, los conceptos del sistema de cualificaciones. Los factores de encuadramiento profesional a los que se alude en el ALEH IV son:

- a. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b. La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f. La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

No obstante, la relación de categorías profesionales simplemente se enuncia con una caracterización que no corresponde con la terminología o caracterización del sistema de certificación profesional.

La originalidad específica de la regulación del sector de hostelería reside en que, frente a la tendencia dominante donde están presentes las áreas funcionales, los grupos están dentro de ellas y no al revés. Así las categorías profesionales se incluyen dentro de los grupos profesionales, con unos pocos escalones de recorrido, y los grupos profesionales dentro de las áreas funcionales.

Las *áreas funcionales* se definen por el conjunto de actividades ligadas a una base profesional homogénea o que se corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las *categorías profesionales* se establecen en orden jerárquico en el oficio o profesión, definiéndose en el ALEH las funciones de manera detallada de las más de 50 categorías que conforman el sistema de clasificación profesional de la hostelería.

Los *grupos profesionales*, más de veinte, describen niveles de mando, responsabilidad o cualificación, y frecuentemente se observan tres o cuatro niveles. Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías profesionales que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo y a la vez están incluidos en una misma área funcional.

## **b) Variables principales y subordinadas**

La ordenación de la clasificación tiene como primera variable las áreas profesionales, dentro de ellas están los grupos profesionales y a su vez en su interior las categorías profesionales.

## **c) Descripción de la estructura del modelo**

El modelo de clasificación profesional fundamentalmente se define en el Acuerdo Laboral Estatal. Otros referentes, con menor incidencia práctica para el sector, son los niveles de cualificación en que se articula el SNC, en el Marco Europeo de Cualificaciones, o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

Los grupos y categorías que establece el ALEH son meramente enunciativos, las empresas no están obligadas a emplear todas ellas.

Estos criterios son, sin embargo, simplemente una referencia formal en la práctica, en tanto en cuanto la realidad muestra una aplicación y designación unilateral con bastante margen de maniobra del empresario.

Así es la descripción del ALEH de la clasificación profesional.

#### ÁREAS FUNCIONALES:

##### ***ÁREA PRIMERA: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.***

Actividades: Servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.

##### ***ÁREA SEGUNDA: Cocina y Economato.***

Actividades: Servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

##### ***ÁREA TERCERA: Restaurante, Sala, Bar y similares.***

Actividades: Servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

##### ***ÁREA CUARTA: Pisos y Limpieza.***

Actividades: Servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

##### ***ÁREA QUINTA: Mantenimiento y Servicios auxiliares.***

Actividades: Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

##### ***ÁREA SEXTA: Servicios complementarios***

Actividades: Servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

La relación enunciativa de *categorías profesionales* dentro de cada área funcional es la siguiente:

A) ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN:

<p>RECEPCIÓN:                  Jefe/a de recepción                  2º/2ª Jefe/a de recepción                  Recepcionista                  Telefonista</p> <p>CONSERJERÍA:                  Primer conserje                  Conserje                  Ayudante de recepción y/o conserjería                  Auxiliar de recepción y/o conserjería</p>	<p>RELACIONES PÚBLICAS:                  Relaciones públicas</p> <p>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN:                  Jefe/a de administración                  Técnico/a de prevención de riesgos laborales                  Jefe/a comercial                  Comercial                  Administrativo/a                  Ayudante administrativo/a</p>
--	---

B) ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. COCINA Y ECONOMATO:

<p>COCINA:                  Jefe/a de cocina                  2º Jefe/a de cocina                  Jefe/a de catering                  Jefe/a de partida                  Cocinero/a</p>	<p>Repostero/a                  Ayudante de cocina                  Auxiliar de cocina</p> <p>ECONOMATO:                  Encargado/a de economato                  Ayudante de economato</p>
--	---

C) ÁREA FUNCIONAL TERCERA. RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING:

<p>RESTAURANTE Y BAR:                  Jefe/a de restaurante o sala                  Segundo/a jefe/a de restaurante o sala                  Jefe/a de Sector                  Camarero/a                  Barman/Barwoman                  Sumiller/a                  Ayudante camarero/a</p> <p>COLECTIVIDADES:                  Supervisor de colectividades                  Monitor/a o cuidador/a de colectividades                  Auxiliar de colectividades</p>	<p>CATERING:                  Jefe/a de operaciones de catering                  Jefe/a de sala de catering                  Supervisor/a de catering                  Conductor/a de equipo catering                  Ayudante de equipo catering                  Preparador/a montador/a catering                  Auxiliar de preparador/a montador/a catering</p> <p>RESTAURACIÓN MODERNA:                  Gerente de centro                  Supervisor/a de restauración moderna                  Preparador/a de restauración moderna                  Auxiliar de restauración moderna</p>
--	--

D) ÁREA FUNCIONAL CUARTA. SERVICIO DE PISOS Y LIMPIEZA:

<p>PISOS Y LIMPIEZA:                  Gobernante/a o Encargado/a general                  Subgobernante/a o Encargado/a de sección</p>	<p>Camarero/a de pisos                  Auxiliar de pisos y limpieza</p>
--	--

E) ÁREA FUNCIONAL QUINTA. SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:

CATERING, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Jefe/a de servicios de catering Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios	Encargado/a de sección Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares
--	--

F) ÁREA FUNCIONAL SEXTA. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: Responsable de servicio. Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente) Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)
---	--

En cada una de las áreas funcionales se determinan cuatro grupos profesionales, salvo en la cuarta, que los grupos son tres:

A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión:	
Grupo profesional 1	Jefe/a recepción 2º/2ª Jefe/a de recepción Jefe/a comercial Jefe/a de administración Primer conserje
Grupo profesional 2	Recepcionista Conserje Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Técnico/a de prevención de riesgos laborales
Grupo profesional 3	Ayudante de recepción y/o conserjería Telefonista Ayudante administrativo/a
Grupo profesional 4	Auxiliar de recepción y conserjería

B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. Cocina y Economato:

Grupo profesional 1	Jefe/a de cocina Segundo/a jefe/a de cocina Jefe/a de catering
Grupo profesional 2	Jefe/a de partida Cocinero/a Repostero/a Encargado/a de economato
Grupo profesional 3	Ayudante de cocina Ayudante de economato
Grupo profesional 4	Auxiliar de cocina

C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA. Restaurante, Sala, Bar y similares; Pista para catering:

Grupo profesional 1	Jefe/a de restaurante o sala Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de operaciones de catering Gerente de centro
Grupo profesional 2	Jefe/a de sector Camarero/a Barman/Barwoman Sumiller/a Jefe/a de sala de catering Supervisor/a de catering Supervisor/a de colectividades Supervisor/a de restauración moderna
Grupo profesional 3	Ayudante de camarero/a Preparador/a montador/a de catering Conductor/a de equipo de catering Ayudante de equipo de catering Preparador/a de restauración moderna
Grupo profesional 4	Monitor/a o cuidador/a de colectividades Auxiliar de colectividades Auxiliar preparador/montador de catering Auxiliar de restauración moderna

D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA. Pisos y Limpieza:

Grupo Profesional 1	Gobernante/a o Encargado/a general Subgobernante/a o Encargado/a de sección
Grupo Profesional 2	Camarero/a de pisos
Grupo Profesional 3	Auxiliar de pisos y limpieza

E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares:	
Grupo profesional 1	Jefe/a de servicios de catering
Grupo profesional 2	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering (de flota o de instalaciones y edificios) Encargado/a de sección
Grupo profesional 3	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering (de flota o de instalaciones y edificios)
Grupo profesional 4	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares

F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA. Servicios complementarios:	
Grupo profesional 1	Responsable de servicio
Grupo profesional 2	Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)
Grupo profesional 3	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)
Grupo profesional 4	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

#### d) Articulación del modelo

El ALEH establece seis áreas funcionales, 23 grupos profesionales y 55 categorías.

Estas áreas, grupos y categorías se describen en el ALEH de la siguiente manera:

***ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.***

Comprende las actividades de servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, animación, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.

Las ocupaciones incluidas en esta área, no son específicas del sector, considerándose ocupaciones transversales a otros sectores de actividad.

***Recepción:*** Jefe/a de recepción, segundo/a jefe/a de recepción, recepcionista, telefonista.

***Conserjería:*** Primer/a conserje, conserje, ayudante de recepción y/o conserjería, auxiliar de recepción y conserjería

**Relaciones públicas:** Relaciones públicas

**Administración y gestión:** Jefe/a de administración, Técnico/a de prevención de riesgos laborales, jefe/a comercial, comercial, administrativo/a.

El acuerdo no registra ninguna ocupación relacionada con la misma. Parece necesario que esta ocupación esté representada en esta área funcional.

**ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato.**

Incluye servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

Estas ocupaciones son específicas del sector Hostelería, pese a ello, la ocupación de repostero/a puede estar relacionada a su vez, con el sector Comercio.

**Cocina:** Jefe/a de cocina, segundo/a jefe/a de cocina, jefe/a de "catering", jefe/a de partida, cocinero/a, repostero/a, ayudante de cocina, auxiliar de cocina.

**Economato:** Encargado/a de economato, ayudante de economato.

**ÁREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Sala, Bar y similares.**

Abarca las actividades relacionadas con los servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

Las ocupaciones incluidas en el área son específicas del sector hostelero.

**Restaurante y Bar:** Jefe/a de restaurante o sala, segundo/a jefe/a de restaurante o sala, Jefe/a de sector, camarero/a, barman/barwoman, sumiller/a, ayudante camarero/a.

**Colectividades:** Supervisor/a de colectividades, monitor/a o cuidador/a de "colectividades", auxiliar de colectividades.

**Catering:** Jefe/a de operaciones de catering, jefe/a de sala de catering, supervisor/a de catering, conductor/a de equipo de catering, ayudante de equipo de catering, preparador/a montador/a de catering, auxiliar de preparador/a montador/a de catering.

**Restauración moderna:** Gerente de centro, supervisor/a de restauración moderna, auxiliar de restauración moderna.

**ÁREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza.**

Dentro de esta área se engloban todos los servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

Dentro de estas ocupaciones se encuentran algunas que son transversales con otros sectores económicos, como los encargados/as de limpieza.

*Pisos y Limpieza:* Encargado/a general, encargado/a de sección, camarero/a de pisos, auxiliar de pisos y limpieza.

***ÁREA FUNCIONAL QUINTA: Mantenimiento y Servicios Auxiliares.***

Los servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos complementarios de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmueble son actividades propias a realizar en esta área.

*Catering, mantenimiento y servicios auxiliares:* Jefe/a de servicios de "catering", encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares, encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering o flota o de instalaciones y edificios, encargado/a de sección, especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering o flota o de instalaciones y edificios, auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.

***ÁREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios.***

Constituyen servicios complementarios en el sector Hostelería todos los vinculados a actividades de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax así como, servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de Hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

Las ocupaciones que se recogen en esta área no son específicas del sector aunque si están relacionadas al prestar servicios dentro de las empresas pertenecientes al sector Hostelería.

*Servicios complementarios:* Responsable de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud), especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente), auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

En los ámbitos convencionales inferiores, aunque se replica en un 50% el modelo del ALEH, podemos encontrarnos con algunas casuísticas que aplican algunas variaciones y esquemas de clausulado propios. De modo que se remiten al ALEH los Convenios Colectivos (CC) de Cantabria, Álava, Bizkaia, Ciudad Real, Alicante, Asturias, Ávila, Badajoz, u Ourense. Algunos otros siguiendo el esquema cambian el nombre de algunas categorías, el añadido de algunas o alteración de encuadramiento de grupo (Santa Cruz de Tenerife, Toledo, Cádiz). Otro grupo de convenios, frecuentemente anteriores al ALEH, adoptan otro esquema, basado en el primer ALEH, y que tenderán a remitirse a la última versión del ALEH.

## 5.2 RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA SALARIAL

Las fórmulas del tratamiento salarial de los salarios base en los convenios, ofrecen cinco formas generales que pasamos a detallar:

- 1) *Niveles salariales*. Dentro de este apartado la casuística es muy amplia. Tanto en el número de niveles salariales (entre 4 y 9) como en las categorías que agrupa cada nivel. Esta forma aparece en los convenios de: Almería y Sevilla; Baleares; Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo; Zamora; Cataluña; Madrid (Hospedaje); Navarra; Valencia; Vizcaya y Rioja (Hoteles).
- 2) *Salarios por categorías*. Por supuesto, sin tener nada que ver con los grupos profesionales que establece el Aleh. En esta situación se encuentran los convenios de: Cádiz, Jaén y Málaga; Zaragoza; Asturias; Ávila, Burgos, Palencia, Soria y Valladolid; Ceuta; Cáceres; Coruña, Lugo y Pontevedra; Madrid (Hospedaje); Murcia; Castellón; Álava y Guipuzcoa; Rioja (Restauración); Pizzerías y Paradores.
- 3) *Salarios por grupos profesionales*. Al igual que con los niveles, el número concreto de grupos profesionales de cada convenio, aún cuando la base provenga del ALEH, varía, pudiendo ir desde 4 a 7 grupos o tramos, pues no siempre toman todos los del ALEH. Así lo establecen los convenios de: Córdoba, Granada y Huelva; Huesca y Teruel; Gran Canaria y Tenerife; Cantabria; León, Salamanca y Segovia; Badajoz; Orense; Melilla y Alicante.
- 4) *Se tiene en cuenta la categoría de los establecimientos a la hora de establecer el salario*, en los siguientes convenios: Cádiz, Granada, Huelva y Málaga; Baleares; Gran Canaria y Tenerife; Albacete, Cuenca, Guadalajara y Toledo; Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Valladolid; Cataluña; Cáceres; Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Murcia; Alicante, Castellón y Valencia y Rioja (Hoteles).
- 5) *Se tienen en cuenta las distintas secciones (Bingos, tabernas, etc) para fijar el salario*. Los convenios que se mueven en esta dirección, son: Sevilla; Zaragoza; Asturias y Palencia.
- 6) *Se tienen en cuenta las comarcas a la hora de establecer los salarios*. Esta situación se da exclusivamente en Cataluña, motivada por la unificación de convenios de hostelería que antes eran de ámbito provincial.

Por lo observado en el trabajo de campo cualitativo puede afirmarse que en la mayor parte del sector, en la práctica, raramente es el sistema retributivo el que se deduce de la clasificación profesional formalmente aplicada en el encuadramiento y contratación de los profesionales. Si no que, más bien, se produce de otra manera. Se explicaría en parte a que el empresariado cuenta con unos objetivos de control de costes laborales, y en función de estos recursos encuadra a los profesionales, que, pudiendo contratarse con respecto a una categoría luego desempeñan funciones que la exceden, merced a la amplísima

movilidad funcional existente. Ahora bien, cabe señalar un límite a esta afirmación. La realidad de las áreas profesionales sí establece una frontera significativa y aplicada a esta movilidad funcional.

La realidad salarial es enormemente dispersa y abarca un importante abanico salarial en función del tamaño de empresa, subsector y territorio. Una realidad en lo concreto que es difícil de estimar, en tanto un porcentaje no bien conocido de la retribución se hace fuera de convenio o incluso fuera de lo reconocido legalmente, en forma de dinero B. Este dinero B es, en la práctica informal pero aplicada, la forma principal de los complementos, aunque haya otras formas de retribución variable formalizadas.

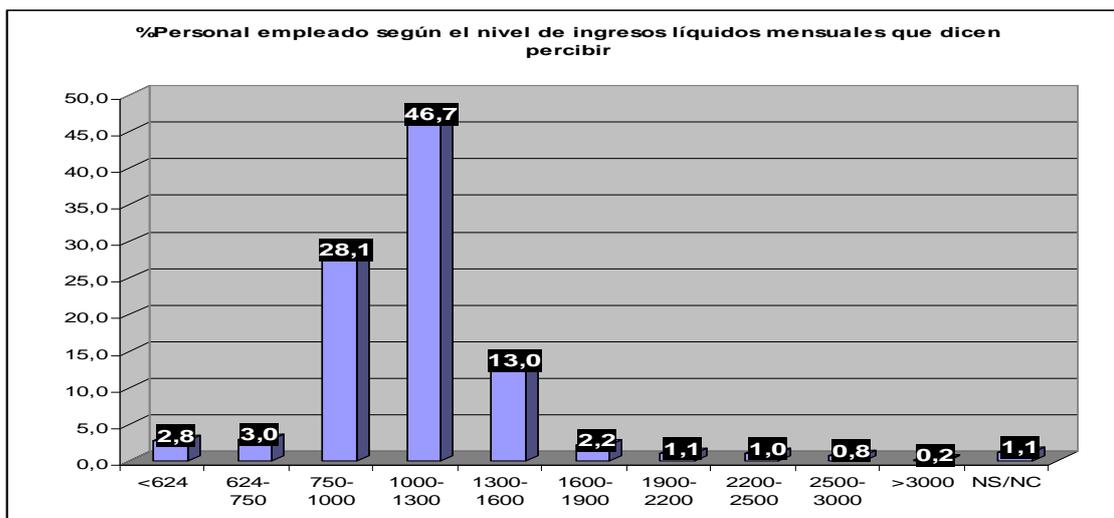
En la siguiente tabla se refleja, en base al INE, una aproximación a la estructura salarial en términos ocupacionales en la economía española, y una indicación del peso de la población ocupada en cada tipo de ocupación. Los trabajadores de la restauración obtienen un 65% de ingresos en comparación a la ganancia media.

Ocupación y Ganancia Media Anual. Índice comparado de ganancia y peso de la ocupación. Datos de 2008. Economía española	Ganancia Media anual (€)	Índice Ganancia respecto de la media	% de Personas ocupadas
MEDIA Y TOTAL	21883,42	100	19856,8 (miles de personas)
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 ó más asalariados	60453,18	276,3	7,83
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados*	38661,71	176,7	
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º Y 3er ciclo universitario y afines	35505,28	162,2	13,16
E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	29525,37	134,9	
F. Técnicos profesionales de apoyo	27591,92	126,1	12,18
G. Empleados de tipo administrativo	18991,08	86,8	9,31
<b>H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales</b>	14389,61	65,8	16,47
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	27889,34	127,4	
K. Dependientes de comercio y asimilados	14425,88	65,9	
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	18052,66	82,5	2,38
M. Trabajadores cualificados de la construcción excepto los operadores de maquinaria	20073,27	91,7	14,75
N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	23685,15	108,2	
P. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	16496,89	75,4	
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	21437,06	98	9,01
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	19677,69	89,9	
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13573,18	62	14,4
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	15328,05	70	
			0,52

Fuentes: para CNO-94 EPA; Para Ganancia Media anual Encuesta de Estructura Salarial, INE.

Según un estudio (Gab.F.Estudios FECOHT, 2010) que realizamos con información para 2009, con una encuesta representativa para el sector hotelero sobre la distribución salarial, el 46,7% del personal empleado se concentra en el segmento entre 1000-1300 euros mensuales. Puede afirmarse al mismo tiempo que un 33,9%

obtienen unos ingresos inferiores a los 1000 euros líquidos mensuales. En cambio tan solo un 5,3% gana más de 1600 euros mensuales.



Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

Podemos ver las diferencias de ingresos salariales entre áreas profesionales y género, en el caso de los hoteles. Las áreas de Recepción, administración y gestión, servicios complementarios -en el caso de los varones-, y, en menor medida cocina, el ingreso es superior a la media de este subsector. El nivel descende en el caso de camareras de piso y trabajadoras de servicios complementarios, observándose una discriminación salarial indirecta.

Estimación salarios líquidos mensuales y valores índice según área profesional hotelería

Área profesional	2009	Salario medio ponderado (líquido mensual)	Valor índice respecto salario medio personal
Recepción, Relaciones Públicas, Administración y Gestión	Varón	1.254,56	113,46
	Mujer	1.246,19	112,7
Cocina y Economato	Varón	1.134,65	102,61
	Mujer	1.041,46	94,19
Restaurante, Sala y Bar	Varón	1.194,24	108
	Mujer	1.036,66	93,75
Pisos y Limpieza	Varón	1.045,05	94,51
	Mujer	955,37	86,4
Servicios de Mantenimiento y Auxiliares	Varón	1.083,34	97,97
	Mujer*	-	-
Servicios Complementarios	Varón	1.254,33	113,44
	Mujer	968,07	87,55
Salario medio persona hotelería		1.105,73	100

Nota: los datos a partir de los que se calcula esta información son una estimación ponderada a partir de tablas de segmentos salariales, que son extrapolables en función de la homogeneidad del fenómeno salarial, si bien el grado de cautela para su extrapolación para cada segmento de área profesional y sexo son relativamente altos.\*No había respuestas de mujeres en la encuesta. Fuente: *Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros* (2010). FECOHT-CCOO.

<b>%Personal empleado según sexo y área profesional e ingresos líquidos mensuales percibidos</b>														
%fila				<624	624-750	750-1000	1000-1300	1300-1600	1600-1900	1900-2200	2200-2500	2500-3000	>3000	NS/N C
Área profesional	Recepción, Relaciones Públicas, Administración y Gestión	Sexo	Varón	0,0	0,5	11,3	56,9	22,0	3,6	2,1	3,1	0,0	0,0	0,5
			Mujer	0,6	2,3	15,2	55,6	14,6	5,6	0,0	2,8	2,3	0,6	0,6
	Cocina y Economato	Sexo	Varón	4,9	0,0	16,4	47,5	19,7	1,6	4,8	0,0	0,0	0,0	4,9
			Mujer	1,7	0,0	42,0	51,0	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Restaurante, Sala y Bar	Sexo	Varón	1,8	3,5	17,1	44,7	27,7	0,6	1,7	0,0	1,8	0,0	1,2
			Mujer	4,5	0,8	32,1	58,1	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Pisos y Limpieza	Sexo	Varón	0,0	0,0	50,2	44,4	0,0	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
			Mujer	1,8	5,1	53,5	33,6	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
	Servicios de Mantenimiento y Auxiliares	Sexo	Varón	9,6	1,6	23,8	52,4	6,3	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
			Mujer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Servicios Complementarios	Sexo	Varón	0,0	30,1	9,8	30,1	0,0	0,0	30,1	0,0	0,0	0,0	0,0
			Mujer	22,0	14,7	34,1	9,7	17,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0

Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

<b>%Personal empleado según ingresos líquidos mensuales y categoría y área profesional</b>													
%fila		<624	624-750	750-1000	1000-1300	1300-1600	1600-1900	1900-2200	2200-2500	2500-3000	>3000	NS/N C	
Determinadas	Categorías según convenio	Recepcionista	0,0	0,8	14,1	70,1	10,7	2,6	0,0	0,0	1,3	0,0	0,4
		Cocinero/a	3,9	0,0	33,0	56,4	3,9	1,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0
		Camarero/a	3,1	2,7	28,2	52,7	12,8	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Camarera/o de pisos	2,3	5,3	55,4	32,8	1,5	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
		Directivo/a o Jefe/a	0,0	0,0	2,9	27,6	36,2	7,6	5,7	11,4	3,8	0,9	3,8
Área profesional	Recepción, RRPP,, Administración y Gestión	0,3	1,3	13,1	56,4	18,4	4,6	1,1	2,9	1,1	0,3	0,5	
	Cocina y Economato	3,4	0,0	28,8	49,2	12,7	0,8	2,5	0,0	0,0	0,0	2,6	
	Restaurante, Sala y Bar	3,0	2,3	23,6	50,5	17,2	0,3	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	
	Pisos y Limpieza	1,7	4,8	53,3	34,3	3,5	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	
	Servicios de Mantenimiento y Auxiliares	9,6	1,6	23,8	52,4	6,3	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Servicios Complementarios	17,7	17,7	29,4	13,7	13,7	0,0	5,9	0,0	0,0	1,9	0,0	

Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

Realizando la misma estimación ponderada obtenemos la jerarquía media práctica de salarios de determinadas categorías profesionales del sector hotelero. El

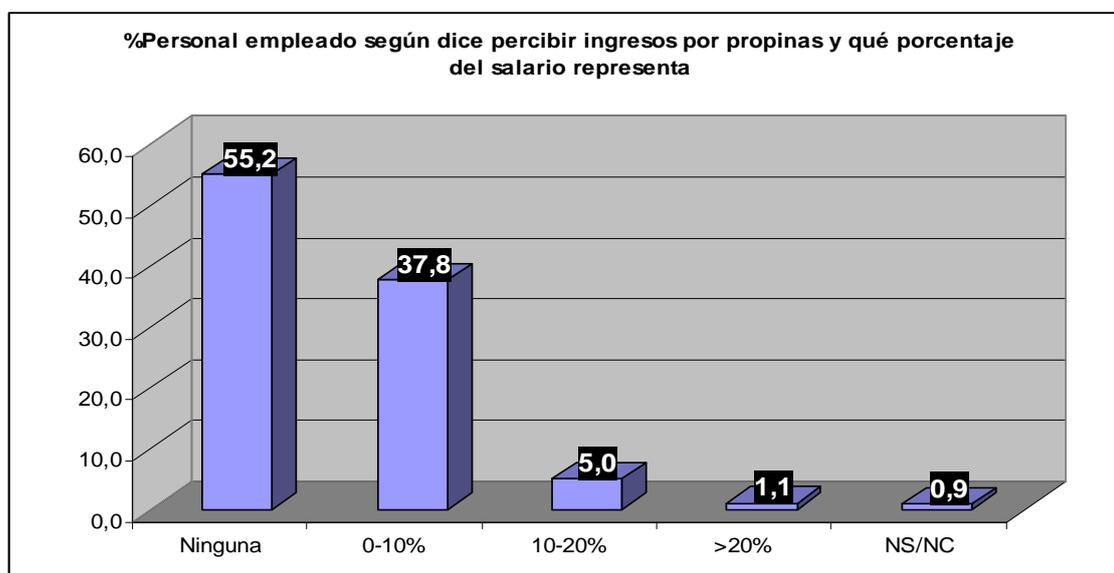
colectivo de camarera de pisos, inmensamente ocupado por mujeres está en el escalafón salarial inferior.

**Estimación salarios líquidos mensuales y valores índice de determinadas categorías profesionales hotelería 2009**

Categoría profesional	Salario medio ponderado (líquido mensual)	Valor índice respecto salario medio personal
Directivo/a o Jefe/a	1.518,44	137,32
Recepcionista	1.171,42	105,94
Camarero/a	1.084,36	98,07
Cocinero/a	1.073,61	97,09
Camarero/a de pisos	941,44	85,14
<b>Salario medio persona hotelería</b>	<b>1.105,73</b>	<b>100</b>

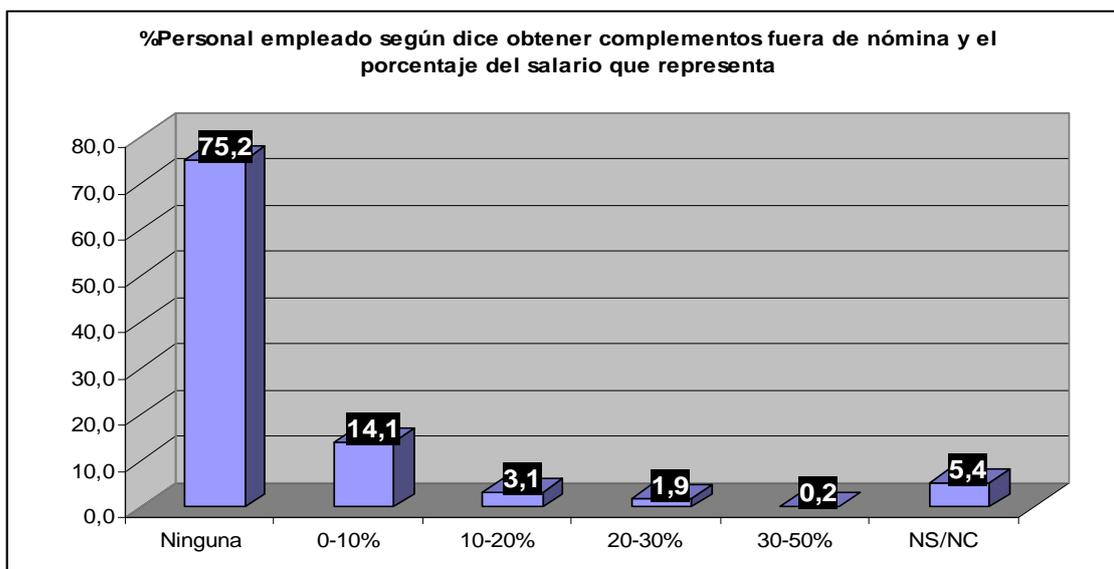
Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

El 36,9% de las personas que trabajan en la hotelería afirman que no se reconocen ni se pagan las horas extras realizadas. El 48,7% afirman que sí se reconocen de algún modo. El 40,1% dicen que se cobran según retribución estipulada en convenio, y el 6,9% fuera de nómina, lo cuál es un indicio de irregularidad importante. Consultadas las personas encuestas por la situación de las propinas el personal asalariado dice no percibir ingresos por esta vía en un 55,2% de los casos; el 43,9% sí obtiene algún ingreso en forma de propinas. Cuando se obtienen propinas no suelen superar el 10% de los ingresos salariales.



Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

Un tema que suele ser delicado refiere a los ingresos fuera de nómina, o dinero no declarado. Según la encuesta el 75,2% no obtiene este tipo de ingresos, aunque un 19,3% sí dicen recibir ingresos fuera de nómina, si bien cuando existen suelen ser menores al 10% de los ingresos habituales.



Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

La realidad de los complementos variables y, en especial, del dinero B o los sobres adquieren una envergadura significativa en el sector, donde hay un componente irregular en el sistema retributivo.

### 5.3 ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y DE OTRAS VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

Para asignar una categoría profesional a las diferentes ocupaciones, el ALEH prevé formalmente los siguientes factores:

Autonomía, "entendida como la mayor o menor independencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas".

Formación, conocimientos básicos necesarios para poder cumplir con la prestación laboral, la Formación Continua recibida, la experiencia obtenida.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, capacidad o facultad de supervisión y ordenación de tareas.

Responsabilidad, apreciada en términos de mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados, etc.

Complejidad, suma de factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Sin embargo, su operatividad práctica es francamente escasa, debido a la abstracción y falta de concreción práctica para cada ocupación, o, en general, al desconocimiento y falta de aplicación en la mayoría de empresas.

## 5.4 SISTEMAS DE ASCENSO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN INTERNA Y EXTERNA DE PUESTOS

### 5.4.1 Sistemas de ascenso y promoción

Los ascensos se tratan en el nivel convencional de ámbito inferior y no en el ALEH, y su casuística es diversa en cuanto a sistemas existentes.

Unos sistemas no regulan directamente el asunto, por ausencia de tratamiento, lo que invita a pensar en la libre designación empresarial como mecanismo principal en estos casos. En otros se recurre al mecanismo del ascenso automático en función del tiempo de la antigüedad. Por último, otros emplean algún tipo de prueba objetiva.

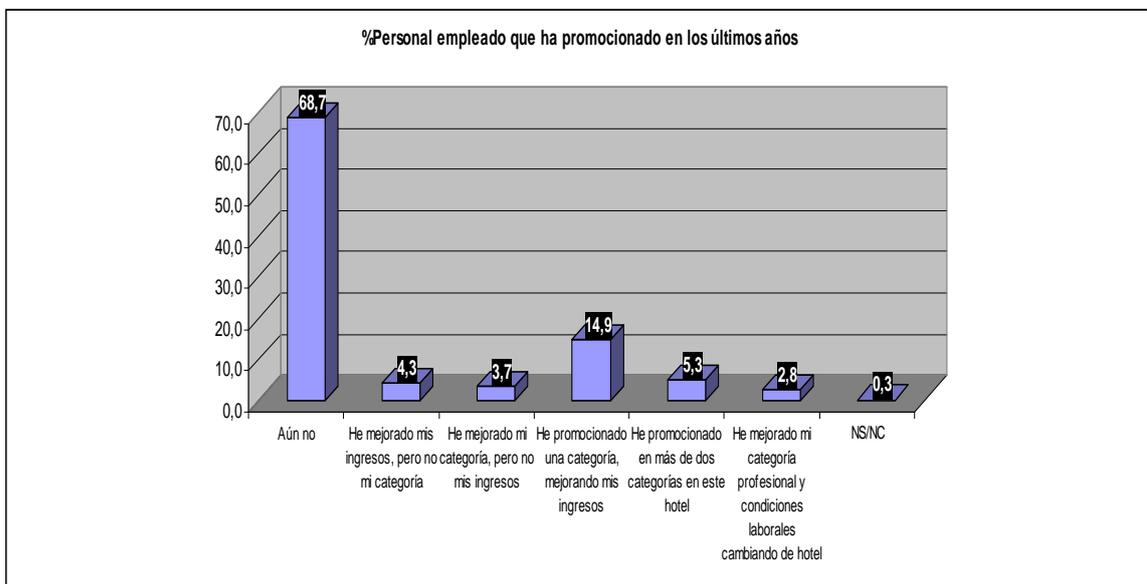
En suma, hay una primacía de la jerarquía, del criterio de la antigüedad, de la unilateralidad de decisión del empresariado -aún cuando haya cláusulas que refieran a la participación de la representación de los trabajadores (CC Santa Cruz de Tenerife, art. 19)-, o la libre designación del empresario de los jefes y segundos jefes (CC Baleares, Badajoz, Valencia) frente a criterios basados en la capacitación, formación, experiencia, la decisión bipartita o en comisión paritaria de esta materia, o el establecimiento de un marco transparente y objetivo de referencia de selección, encuadramiento y promoción.

Los criterios que caracterizan los sistemas de ascenso en los diferentes convenios, son los siguientes, cuando se expresan positivamente:

- 1) Tener los conocimientos o titulación adecuada. Así de general se expresan algunos convenios: Almería y Jaén; Huesca y Zaragoza; Baleares; Albacete y Ciudad Real; Burgos, León y Palencia; Cataluña; Badajoz y Valencia.
- 2) En igualdad de condiciones prima la formación. Almería; Salamanca; Orense; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje). Aunque se recogen preferencias formativas, no especifica ni cómo ni cuánto.
- 3) La formación preferente para los ingresos (Almería).
- 4) Por antigüedad. Aquí consideramos también aquellas situaciones que sin ser un ascenso se le retribuye con el salario de la categoría superior Granada, Ávila, Burgos, Palencia, Soria, Valladolid y Zamora; Cataluña; Badajoz; Pontevedra; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Navarra; Alicante y Valencia; Guipuzcoa y Vizcaya y Paradores.
- 5) En igualdad de condiciones, prima la antigüedad: Jaén; Zaragoza; Asturias; Badajoz; Orense; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje) y Guipuzcoa
- 6) Los ascensos se realizan a través de pruebas (Concurso oposición, etc). Jaén; Ávila y León; Cataluña; Badajoz; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Valencia; Guipúzcoa y Vizcaya y, como caso de empresa, Paradores

- 7) Diversas categorías se alcanzan por libre designación de la dirección de la empresa. Huesca; Baleares; Badajoz; Valencia; Guipuzcoa y Paradores.
- 8) Exigen que haya un número de trabajadores y trabajadoras por categoría (ejemplo, por cada 3 ayudantes de camarero, 1 camarero). Normalmente es la antigüedad quien decide ese ascenso. Albacete; Valencia y Vizcaya.
- 9) Ascensos por formación. Palencia; Pontevedra y Valencia).
- 10) Si hay desacuerdo con los resultados del concurso oposición, recurso a la mediación y el arbitraje. Cataluña.

Según una encuesta reciente, para la hotelería exclusivamente (G.F.E.FECOHT; 2010), hasta un **68,7%** del personal empleado no ha disfrutado ningún tipo de promoción. Y las mejoras obtenidas han consistido en un 14,9% en la promoción de una categoría y mejora consiguiente de ingresos, frente a otras posibles situaciones tal y como puede comprobarse en el siguiente gráfico.



Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

Según dicho estudio, se observaba una segmentación horizontal por sexos en función del perfil ocupacional, y una percepción de que hay inclinación a escoger, o existe la imagen que se prefiere para cada área y responsabilidad a mujeres o varones según el caso. En los establecimientos hoteleros, en el área de recepcionista la preferencia por mujeres se percibe por el 21%, frente al 13% de varones. En el área de cocina, se observa una preferencia del 19% favorable a los hombres, frente al 15% de mujeres. En el área del oficio de camarero/a se da la percepción de que existe una preferencia equivalente (73%). En el de camarera/o de pisos las cosas cambian pues un 84% creen que se prefiere a mujeres. Para puestos directivos o de jefes, hay una percepción de preferencia equivalente (78%).

Comparación %Personal empleado de ciertas categorías profesionales sobre la preferencia de mujeres y hombres en sus respectivas áreas profesionales						
%columna	(sin decimales)	Recepcionista	Cocinero/a	Camarero/a	Camarera/o de pisos	Directivo/a o Jefe/a
Preferencia de mujeres u hombres al área profesional	Únicamente mujeres	3	2	2	47	4
	Mayoritariamente mujeres	18	13	10	37	6
	Tanto mujeres como hombres	64	67	73	13	78
	Mayoritariamente hombres	12	15	12	1	11
	Sólo hombres	1	4	0	2	0
	NS/NC	3	0	3	2	2
	Grado de cautela	9,2	13,6	8,7	8,7	13,5

Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

#### 5.4.2 Provisión de puestos

La pauta general es la libre selección del empresario del nuevo personal.

No obstante, la negociación colectiva en algunos casos admite otras fórmulas como puede ser la realización de pruebas de los y las candidatas presentadas (CC Palencia). De cara a establecer preferencias de selección los convenios analizados pueden agruparse en diferentes tipos:

- Los que dan preferencia de acceso, en igualdad de méritos, a los que hayan ya trabajado en la empresa con anterioridad (temporales, interinos), o que hayan sido aprendices habiendo obtenido un título de suficiencia expedido por Escuelas de FP reconocidas.
- Los que dan preferencia a los que tenían un contrato temporal, de cara a estabilizar el empleo, según el puesto a cubrir, o en su caso a fijos-discontinuos, valorando la formación, méritos y antigüedad. También si se abren puestos de fijo discontinuo<sup>4</sup> se daría preferencia a los temporales ya existentes en la empresa. En este grupo estarían los Convenios de Illes Balears o el de Málaga.
- Algunos otros dan preferencia a los contratados a tiempo parcial<sup>5</sup> para cubrir las vacantes existentes en puestos a tiempo completo, aún si bien seguiría la empresa seleccionando con plena libertad de criterio (CC Toledo)

<sup>4</sup> El *contrato fijo-discontinuo* debe abarcar un periodo no inferior a nueve meses naturales dentro de un mismo año y con una jornada no inferior a seis ni superior a nueve horas. Lo habitual es antes de contar con un contrato así haber pasado primero durante varias temporadas por uno de carácter temporal.

<sup>5</sup> El *contrato a tiempo parcial* exige un mínimo de horas semanal, que suele comprender entre las 20 y 26 horas.

Los *periodos de prueba* los regula el ALEH. Pueden ir desde los quince a los 90 días naturales, siendo la casuística diversa en función del grupo y área, así como de la duración del contrato, o si se trata del personal directivo.

#### 5.4.3 Instrumentos de seguimiento y compromisos de participación y transparencia

Salvo en la empresa pública Paradores, donde hay una evaluación bipartita y criterios propios de concurso-oposición, no hay iniciativas significativas al respecto.

### 5.5 EXTENSIÓN Y LIMITACIONES DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL EXIGIBLE

La movilidad funcional aparece regulada en los artículos 19 y 14 del Aleh y como una consecuencia necesaria de la Clasificación Profesional, capítulo en el que se encuadran ambos artículos.

El artículo 19, dice:

*“El trabajador o la trabajadora deberán cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme lo regulado en el artículo 14 del presente Acuerdo”.*

La regulación del artículo 14, es la siguiente:

*“El trabajador o la trabajadora afectados por este Acuerdo se clasificarán en un grupo profesional, se les asignará una determinada categoría profesional dentro del encuadramiento en una determinada área funcional.*

*El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.*

*Los grupos profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente Acuerdo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías del mismo.*

*A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional del presente Acuerdo cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo”.*

De estos artículos se desprende:

- 1) Que la movilidad funcional es materia exclusiva del Aleh, ligada, lógicamente a la clasificación profesional.
- 2) Que dicha movilidad ha de producirse dentro del área funcional y del grupo profesional correspondiente.

Por lo que se refiere a los trabajos de superior e inferior categoría, el comportamiento de los convenios es el siguiente (art. 14bis).

En cuanto a los trabajos de categoría superior:

- Se rebaja el tiempo que regula el Estatuto de los Trabajadores (6 meses en 1 año u 8 en 2) para poder reclamar la categoría superior, en los convenios de: Almería y Granada; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje).
- Se consolida el salario si han superado distintos meses, en los convenios de: Córdoba y Málaga; Tenerife; León; Badajoz; Orense; Valencia y Guipuzcoa.
- Se consolida la categoría y salario cuando se superan ciertos meses, en los convenios de: Jaén; Baleares; Gran Canaria; Melilla; Murcia y Alicante.

En cuanto a los trabajos de categoría inferior, la novedad sobre lo que marca la ley es que se establece un plazo máximo para este tipo de trabajo que va entre 10 a 120 días al año según convenios. Este tipo de plazo máximo se recoge en los convenios de: Almería y Córdoba; Gran Canaria y Tenerife; León; Ceuta; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje) y Melilla.

A modo de consideración, mientras no se haga un trabajo previo sobre la clasificación profesional y, además los salarios den respuesta a dicha clasificación, el tratamiento de la movilidad funcional carece de rigor. Nos parecería importante ligar realmente, y de manera convergente para el sector, los salarios a la clasificación. De no ser así, la regulación sobre la movilidad funcional reduce su influencia y penaliza claramente a los trabajadores y trabajadoras. Esta situación de no solucionarla va a pesar sobre las promociones y ascensos, la formación, las competencias profesionales, etc.

En los convenios de ámbito inferior, se regulan dos aspectos: uno que es la propia movilidad funcional, y una segunda donde se regula el trabajo cuando se realizan funciones de categoría superior o inferior.

En cuanto a la movilidad funcional en sí misma, nos encontramos en los convenios, con diferentes casos:

- a) En algunos no se tiene en cuenta la movilidad recogida en el Aleh (Granada y Sevilla), remitiéndose en algunos casos a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, que es menos garantista que el Aleh.
- b) Se hace una remisión expresa al Aleh en los convenios de: Jaén y Málaga; Huesca y Zaragoza; Gran Canaria; Ávila; Cataluña; Madrid (Restauración); Murcia; Alicante y Paradores.

Tal y como se regula convencionalmente la movilidad funcional caben diferentes situaciones y tipos de disposición, como decimos. En primer lugar, aquellas que no establecen nada o que son iguales o se remiten al ALEH (Cáceres, Huesca, Navarra). En segundo lugar, aquellas en las que se establece previsiones específicas que indican un periodo máximo durante el cual el trabajador puede estar movilizado, cuando es movilidad ascendente, suponiendo que si se pasa ese

plazo se consolidaría la categoría profesional superior (Illes Balears, Melilla, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife); también otros que prescriben la necesidad de comunicar por escrito al trabajador afectado (Badajoz, Valencia); y algunos que restringen la movilidad funcional a trabajos o categorías de nivel equivalente (Sevilla).

Como hemos afirmado, la movilidad funcional es regulada de manera flexible, lo que en muchos casos hace de la clasificación profesional sólo un marco formal de referencia. Nos encontramos con una casuística que puede variar. Algunos convenios se remiten a lo dicho en el Estatuto de los Trabajadores. Otros si la admiten más allá refieren a las consecuencias de realizar trabajos que puedan ser de inferior o superior categoría, pudiendo implicar la consolidación si pasado un plazo se sigue realizando funciones de una categoría por encima, o, si se hacen por debajo estableciendo los términos máximos de realización. En cualquier caso, parece que dentro del mismo grupo la movilidad funcional es frecuente y ampliamente admitida, cosa que no sucede de igual modo entre áreas funcionales -sobre todo en empresas de determinado tamaño de plantilla-.

En la regulación de los convenios provinciales o autonómicos se suele respetar el sistema de clasificación profesional del ALEH. Pero podemos encontrar particularidades en otros niveles. Algunos convenios de empresa añaden nuevas categorías (CC Marbella Club Hotel, art. 39), aún si bien esto no parece entrañar problemas. Algunos establecen una clasificación propia (CC Hotel Tierra Mar-Huelva) pero deben adaptarse al acuerdo marco, por lo establecido en el ALEH. Algunos otros plantean una reordenación funcional que admite polivalencia de tareas entre categorías (CC Hotel Avenida Palace-Barcelona, CC Hotel Ritz-Barcelona o CC Hotel Oturín Europeo-Las Palmas).

La comisión mixta del convenio establece la mediación en los conflictos individuales que puedan darse con motivo de la movilidad funcional.

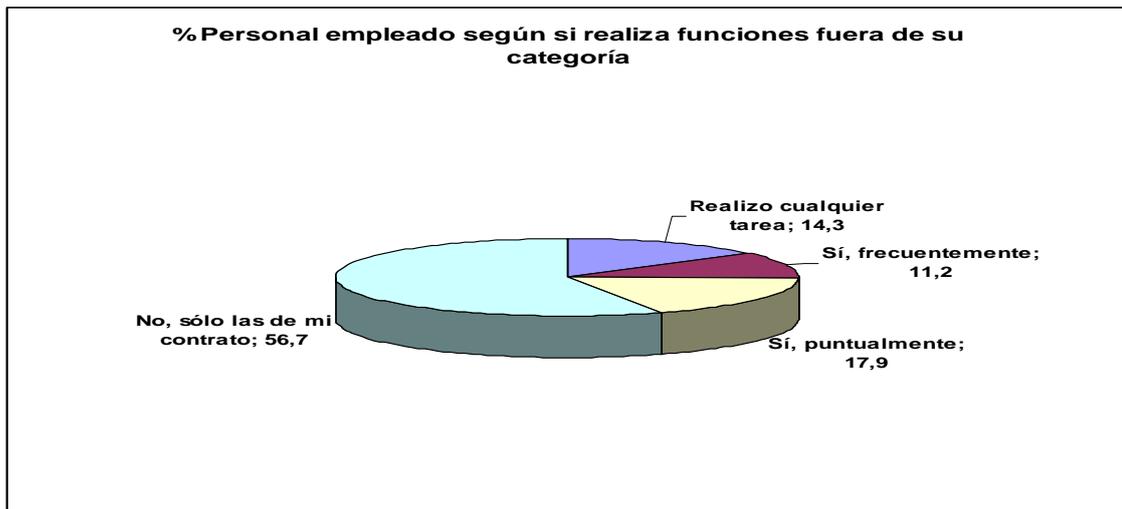
Ahora bien, en la práctica la aplicación efectiva del sistema de clasificación es bastante laxa o, cuanto menos meramente formal, y la coherencia y correspondencia práctica entre subsistemas se desdibuja. Esto responde, entre otros factores, a la aplicación práctica de la movilidad funcional, entendida como mecanismo de adaptación interna de cada empresa, desdibujando su racionalidad, especialmente en las pequeñas empresas. La movilidad funcional se regula en los convenios de ámbito inferior. A este respecto, los convenios colectivos definen la movilidad funcional de manera muy abierta, para que las empresas puedan disponer del máximo margen de maniobra.

En las pequeñas empresas está al orden del día una polivalencia funcional muy frecuente. Ahora bien, puede identificarse una frontera, fraguada y consolidada en el ALEH, y de una aplicación efectiva bastante extendida en las grandes empresas -especialmente del hospedaje-, que son las que constituyen las áreas funcionales. Las áreas, como ya hemos señalado, es la parte más novedosa como

sistema de clasificación profesional (pues lo frecuente en otros sectores es que las áreas estén dentro de los grupos y no al revés). Sí tiene un efecto importante el límite a la movilidad funcional que representan las áreas funcionales, ya previstas en el ALEH, fuera de las cuáles cada trabajador encuadrado en una de ellas no le es posible desempeñar funciones. Esta cuestión se respeta sobre todo en las empresas medianas y grandes, porque, a decir verdad, en las pequeñas se aplica una amplia polivalencia. En las empresas a partir de cierto tamaño de plantilla las prácticas laborales habituales respetan el marco de las áreas funcionales, en términos generales.

Desde otro punto vista, cabe una duda en tanto en cuanto hay diferentes grupos dentro de una misma área funcional, y las equivalencias de nivel de cada grupo con otro no están bien claras, de cara a la movilidad funcional dentro de la misma área funcional. Lo cuál ocasiona problemas, al valorarse económicamente de manera diferenciada niveles aparentemente equivalentes de diferentes grupos. Esto se suele resolver estableciendo un máximo de tiempo, o aludiendo al "tiempo imprescindible", en el que se puedan asignar funciones de carácter superior al propio nivel de la categoría. Si se excede, podría activar una promoción, pero no es frecuente su reconocimiento.

Siguiendo un estudio con información obtenida en 2009 (G.EF.FECOHT; 2010), sobre la polivalencia funcional, en el sector hotelero los y las encuestadas el 56,7% dicen ajustarse a las funciones estipuladas en su contrato. De modo que un 43,3% realizan en alguna ocasión funciones que exceden las previstas en su categoría. Esto es algo puntual en un 17,9% de los casos, frecuente en el 11,2% y sin límite en un 14,3%.



Fuente: Relaciones Laborales en los establecimientos hoteleros (2010). FECOHT-CCOO.

## 5.6 RELACIÓN CON LA REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN O ASPECTOS QUE IMPLIQUEN UN RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS O DE EXPERIENCIA

Pueden mencionarse casos de regulación en convenios con una valoración positiva de la *formación de cara al acceso en el empleo*. Se trata de un limitado número de convenios (por ejemplo, CC Melilla) que se refieren al papel de la formación en el momento del ingreso en la empresa, estableciendo preferencias para la contratación de trabajadores que hayan cursado formación profesional. En otros casos (CC Almería), se dará preferencia de ingreso a los que ostenten título de suficiencia expedido por la Escuela de FP reconocida, o a los que participaron en cursos de formación para el empleo de hostelería o en centros de formación del sector, tales como Escuelas de Turismo, de Hostelería u otros (CC C.Madrid, Hospedaje, art. 10).

*Formación y reconocimiento material* no es un vínculo habitual. Pero podemos encontrar convenios que retribuyen con complementos salariales de puesto de trabajo la realización de cierta formación, como puede ser la de idiomas extranjeros, condicionando su percepción al pertenecer a determinadas categorías (CC Guadalajara, Castellón); o facilitan recursos económicos para el acceso a la formación que suponga una duración mínima y una relación con el puesto de trabajo ocupado dentro de la hostelería (CC Huesca, Teruel, Zaragoza, S.C.Tenerife).

Los derechos reconocidos son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, tales como pueden ser los *permisos no retribuidos para concurrir a exámenes*, normalmente concedidos discrecionalmente por el empresariado o que debe acordarse con el empresario (CC León), o la *preferencia de elegir turno*, o a la *adaptación de la jornada ordinaria cuando se cursan estudios* reglamentados por la autoridad pública. Ahora bien, estos derechos no suelen explicitarse en los convenios de este sector, lo que prueba el poco énfasis en su aplicación, (a excepción de casos como el CC de Ourense).

Para encontrar incrementos salariales extraordinarios en base a la formación sólo podemos ir a los convenios de Guadalajara; Segovia, Valladolid y Zamora y Castellón, donde se habilita el abono de un Plus de Idiomas.

Según la encuesta (G.F.E. FECOHT; 2010) a personal asalariado hotelero el 48,4% no ha cursado ninguna acción formativa en los últimos tres años. Si bien el personal que ha cursado formación en un 89,5% considera que les ha sido de utilidad.

Sea como fuere, en la práctica profesional, el reconocimiento de la experiencia, de cara a la selección y promoción, cabe decir que sigue siendo la referencia fundamental, antes incluso que cualquier titulación, sobre todo entre los y las trabajadoras que no desempeñan responsabilidades de dirección. Ahora bien, la

forma en que se evalúa es en general de carácter informal y unilateral por parte del empresariado.

## 5.7 VISION DE CONJUNTO DEL MODELO

### 5.7.1 Tipificación del modelo de Clasificación Profesional

La clasificación se articula en general como sigue:

- 5 áreas funcionales donde se agrupan actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea.
- 23 grupos profesionales ligados cada uno a su área funcional correspondiente.
- 55 categorías profesionales.

Los convenios colectivos de ámbito inferior, establecen los salarios de la clasificación profesional, aunque de manera muy heterogénea y con esquemas salariales diversos.

#### a) En función de su estructuración general

El mapa ocupacional, de áreas y grupos del sector Hostelería reconocido en el ALEH es el que se presenta a continuación:

<b>MAPA OCUPACIONAL SECTOR HOSTELERÍA</b>	
<b>ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RR.PP., ADMÓN. Y GESTIÓN</b>	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE/A DE RECEPCIÓN 2º/2ª JEFE/A DE RECEPCIÓN JEFE/A DE COMERCIAL JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN PRIMER/A CONSERJE
GRUPO PROFESIONAL 2	RECEPCIONISTA CONSERJE ADMINISTRATIVO/A RELACIONES PÚBLICAS COMERCIAL TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
GRUPO PROFESIONAL 3	AYUDANTE DE RECEPCIÓN CONSERJERÍA TELEFONISTA AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A
GRUPO PROFESIONAL 4	AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA
<b>ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO</b>	
GRUPO PROFESIONAL 5	JEFE/A DE COCINA SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA JEFE/A DE CATERING
GRUPO PROFESIONAL 6	JEFE/A DE PARTIDA

	COCINERO/A
	REPOSTERO/A
	ENCARGADO/A DE ECONOMATO
GRUPO PROFESIONAL 7	AYUDANTE DE COCINA
	AYUDANTE DE ECONOMATO
GRUPO PROFESIONAL 8	AUXILIAR DE COCINA
<b>ÁREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA BAR Y SIMILARES</b>	
GRUPO PROFESIONAL 9	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
	SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
	JEFE/A DE OPERACIONES DE CATERING
	GERENTE DE CENTRO
GRUPO PROFESIONAL 10	JEFE/A DE SECTOR
	CAMARERO/A
	BARMAN/BARWOMAN
	SUMILLER
	JEFE/A DE SALA DE CATERING
	SUPERVISOR/A DE CATERING
	SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES
	SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA
GRUPO PROFESIONAL 11	AYUDANTE DE CAMARERO
	PREPARADOR/A MONTADOR/A DE CATERING
	CONDUCTOR/A DE EQUIPO DE CATERING
	AYUDANTE DE EQUIPO DE CATERING
	PREPARADOS DE RESTAURACIÓN MODERNA
GRUPO PROFESIONAL 12	MONITOR/A CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES
	AUXILIAR DE COLECTIVIDADES
	AUXILIAR DE PREPARADOR MONTADOR DE CATERING
	AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA
<b>ÁREA FUNCIONAL CUARTA: PISOS Y LIMPIEZA</b>	
GRUPO PROFESIONAL 13	ENCARGADO/A GENERAL
	ENCARGADO/A DE SECCIÓN
GRUPO PROFESIONAL 14	CAMARERO/A DE PISOS
GRUPO PROFESIONAL 15	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA
<b>ÁREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>	
GRUPO PROFESIONAL 16	JEFE/A DE SERVICIOS DE CATERING
GRUPO PROFESIONAL 17	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING
GRUPO PROFESIONAL 18	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO DE SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING
GRUPO PROFESIONAL 19	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
<b>ÁREA FUNCIONAL SEXTA: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	
GRUPO PROFESIONAL 20	RESPONSABLE DE SERVICIO
GRUPO PROFESIONAL 21	TÉCNICO DE SERVICIO (FISIOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS)
GRUPO PROFESIONAL 22	ESPECIALISTA DE SERVICIOS (SOCORRISTA O ESPECIALISTA DE PRIMEROS AUXILIOS, ANIMADOR/A TURÍSTICO O TIEMPO LIBRE, MONITOR/A DEPORTIVO, PINCHADISCOS, MASAJISTA, QUIROMASAJISTA, ESTETICISTA, ESPECIALISTA TERMAL O DE BALNEARIO...)
GRUPO PROFESIONAL 23	AUXILIAR DE SERVICIO (AUXILIAR DE ATENCIÓN AL CLIENTE Y AUXILIAR DE PISCINA O BALNEARIO)

En la siguiente tabla recogemos, siguiendo en gran medida el esquema de ordenación de perfiles profesionales que hemos diseñado para este informe<sup>6</sup> -que en cualquier caso en la base de datos se desarrolla con más detalle-, y en la que estructuramos las categorías identificadas en el ALEH, la descripción de todas ellas en los términos que señala el ALEH. Se recoge en esta tabla la definición de las funciones de cada categoría profesional.

En naranja los perfiles básicos y que son específicos a la hostelería. En azul, los perfiles transversales y que pueden encontrarse en otros sectores. En amarillo, posibles subperfiles.

Esta descripción, ajustada a lo que los agentes negociadores consensúan que realizan las diferentes ocupaciones, no es incompatible con lo reconocido en el sistema de certificación profesional, si bien no está expresada en términos homólogos.

---

<sup>6</sup> En esta relación, cabe indicar una diferencia, pues hemos realizado una división del perfil de recepción y conserjería en dos, para visualizar que, en teoría, son dos ocupaciones con contenidos algo distintos, aunque en la práctica profesional estén convergiendo, y finalmente los hayamos descrito de manera unificada en la información y bases de datos auxiliares.

Área Profesional y Letra Ocupación ALEH	Grupo Profesional ALEH	Ocupación	Funciones (ALEH)
			<b>PERFIL PROFESIONAL DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA</b>
			<b>SUBPERFIL PROFESIONAL DE RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS</b>
AF1a)	1	<b>JEFE/A DE RECEPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.</li> <li>Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción.</li> </ul> <p>Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento.</p> <p>Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.</p>
AF1b)	1	<b>SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción.</li> </ul> <p>Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.</p>
AF1f)	2	<b>RECEPCIONISTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello.</li> <li>Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción.</li> <li>Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones.</li> <li>Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados.</li> <li>Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera.</li> <li>Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.</li> </ul>
AF1i)	2	<b>RELACIONES PÚBLICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos.</li> <li>Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique.</li> <li>Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición.</li> <li>Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento.</li> <li>Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.</li> </ul>
AF1l)	3	<b>AYUDANTE DE RECEPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas. Colaborar en las tareas propias del recepcionista.</li> <li>Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción.</li> <li>En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue.</li> </ul> <p>Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.</p>
AF1n)	3	<b>TELEFONISTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción.</li> <li>Atender los servicios de telecomunicaciones.</li> <li>Registrar y facturar las llamadas telefónicas.</li> <li>Realizar las operaciones de fax, "telex", correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.</li> </ul>
AF1o)	4	<b>AUXILIAR DE RECEPCIÓN O CONSERJERÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos.</li> <li>Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste.</li> <li>Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento.</li> <li>Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería.</li> <li>Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente.</li> <li>Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal.</li> <li>Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.</li> </ul>

SUBPERFIL PROFESIONAL DE CONSERJERÍA			
AF1e)	1	<b>PRIMER CONSERJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos.</li> <li>· Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos.</li> <li>· Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.</li> </ul> <p>Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.</p>
AF1g)	2	<b>CONSERJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes.</li> <li>· Atender al cliente en los servicios propios de conserjería.</li> <li>· Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos.</li> <li>· Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados.</li> <li>· Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.</li> </ul>
AF1m)	3	<b>AYUDANTE DE CONSERJERÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes.</li> <li>· Asistir, informar y aconsejar a los clientes.</li> <li>· Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes.</li> </ul> <p>Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.</p>
AF1o)	4	<b>AUXILIAR DE RECEPCIÓN O CONSERJERÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos.</li> <li>· Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste.</li> <li>· Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento.</li> <li>· Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería.</li> <li>· Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente.</li> <li>· Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal.</li> <li>· Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.</li> </ul>
PERFIL PROFESIONAL DE COMERCIO Y MARKETING PARA HOSTELERÍA			
AF1c)	1	<b>JEFE/A COMERCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas.</li> <li>· Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales.</li> </ul> <p>Dirigir la política de promoción.</p> <p>Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.</p>
AF1j)	2	<b>COMERCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa.</li> <li>· Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento.</li> <li>· Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.</li> </ul>
PERFIL PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PARA HOSTELERÍA			
AF1d)	1	<b>JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas.</li> <li>· Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.</li> <li>· Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas.</li> </ul> <p>Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración.</p> <p>Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.</p>
AF1h)	2	<b>ADMINISTRATIVO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección.</li> <li>· Elaborar documentos de contabilidad.</li> <li>· Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.</li> <li>· Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores.</li> <li>· Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.</li> </ul>
AF1ñ)	3	<b>AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas.</li> <li>· Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área.</li> <li>· Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia.</li> <li>· Colaborar en las anotaciones contables.</li> </ul>

			· Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.
			<b>PERFIL PROFESIONAL DE TÉCNICO DE PREVENCIÓN</b>
AF1k)	2	<b>TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	· Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y aplicación de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.
			<b>PERFIL PROFESIONAL DE COCINA</b>
AF2a)	1	<b>JEFE/A DE COCINA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.</li> <li>· Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.</li> <li>· Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.</li> <li>· Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad.</li> <li>· Diseñar platos y participar en su elaboración.</li> <li>· Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento.</li> <li>· Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.</li> <li>· Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.</li> </ul>
AF2b)	1	<b>SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.</li> <li>· Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.</li> </ul>
AF2c)	1	<b>JEFE/A DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas.</li> <li>· Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo.</li> <li>· Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.</li> <li>· Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.</li> </ul>
AF6b)	2	<b>DIETISTA</b>	Sin definición propia en el ALEH
AF2d)	2	<b>JEFE/A DE PARTIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además:</li> <li>· Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías.</li> <li>· Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio.</li> <li>· Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.</li> </ul>
AF2E)	2	<b>COCINERO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.</li> <li>· Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.</li> <li>· Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.</li> <li>· Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.</li> <li>· Colaborar en la planificación de menús y cartas.</li> <li>· Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.</li> <li>· Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.</li> </ul>

AF2h)	3	<b>AYUDANTE DE COCINA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión.</li> <li>· Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas.</li> <li>· Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.</li> <li>· En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.</li> <li>· Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.</li> </ul>
AF2j)	4	<b>AUXILIAR DE COCINA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión.</li> <li>· Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.</li> <li>· Preparar e higienizar los alimentos.</li> <li>· Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos.</li> <li>· Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.</li> </ul>
<b>PERFIL PROFESIONAL DE PASTERERÍA</b>			
AF2f)	2	<b>Jefe de Obrador/Jefe de Pastelería/Gerente de Pastelería</b>	Sin reconocimiento ni descripción específica en el ALEH
		<b>REPOSTERO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualifica y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas.</li> <li>· Realizar elaboraciones a base de las materias primas.</li> <li>· Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería.</li> <li>· Realizar pedidos y controlará la conservación de materias primas de uso en su trabajo.</li> <li>· Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos.</li> <li>· Preparar y disponer los productos para "bufets", banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto.</li> <li>· Participar en el control de aprovisionamientos.</li> <li>· Organizar y controlar el personal a su cargo.</li> </ul>
		<b>Ayudante de Pastelería</b>	Sin reconocimiento ni descripción específica en el ALEH
<b>PERFIL PROFESIONAL DE ECONOMATO</b>			
AF2g)	2	<b>ENCARGADO/A DE ECONOMATO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento.</li> <li>· Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa.</li> <li>· Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones.</li> <li>· Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento.</li> <li>· Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.</li> </ul>
AF2i)	3	<b>AYUDANTE DE ECONOMATO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales.</li> <li>· Colaborar al establecimiento de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento.</li> <li>· Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías.</li> <li>· Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas.</li> </ul>

		<b>O</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material.</li> <li>· Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos.</li> <li>· Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.</li> </ul>
			<b>C) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA TERCERA:</b>
			<b>PERFIL PROFESIONAL DE SALA</b>
AF3a)	1	<b>JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería.</li> <li>· Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.</li> <li>· Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área.</li> <li>· Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación.</li> <li>· Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad.</li> <li>· Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda.</li> <li>· Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.</li> <li>· Participar en la formación del personal a su cargo.</li> </ul>
AF3b)	1	<b>SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería.</li> <li>· Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.</li> </ul>
AF3d)	1	<b>GERENTE DE CENTRO (Rest. Moderna)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos.</li> <li>· Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.</li> <li>· Instruir y evaluar al personal a su cargo.</li> <li>· Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.</li> <li>· Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad.</li> <li>· Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.</li> <li>· Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.</li> <li>· Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.</li> <li>· Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos.</li> <li>· Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.</li> <li>· Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.</li> <li>· Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.</li> </ul>
AF3e)	2	<b>JEFE/A DE SECTOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente.</li> <li>Las mismas del camarero/a, y además:</li> <li>· Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante.</li> <li>· Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.</li> <li>· Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera).</li> <li>· Revisar los objetos de uso corriente.</li> <li>· Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante.</li> <li>· Facturación y cobro al cliente, así como cuadro y liquidación de la recaudación en su sección.</li> </ul>
AF3g)	2	<b>BARMAN/BARWOMAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles.</li> <li>· Preparar todo tipo de bebidas.</li> <li>· Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes.</li> <li>· Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos.</li> <li>· Examinar y controlar las existencias de mercancías.</li> <li>· Facturación y cobro al cliente.</li> </ul>
AF3h)	2	<b>SUMILLER/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida.</li> <li>· Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos.</li> <li>· Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas.</li> <li>· Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida.</li> <li>· Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas.</li> <li>· Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera).</li> <li>· Planificar, organizar y controlar la bodega.</li> </ul>
AF3f)	2	<b>CAMARERO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas.</li> <li>· Preparar las áreas de trabajo para el servicio.</li> <li>· Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.</li> <li>· Elaborar para consumo viandas sencillas.</li> <li>· Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.</li> <li>· Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.</li> <li>· Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.</li> <li>· Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera.</li> <li>· Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.</li> <li>· Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área.</li> <li>· Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.</li> <li>· Podrá atender reclamaciones de clientes.</li> <li>· Facturación y cobro al cliente</li> </ul>
AF3k)	2	<b>SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades.</li> <li>· Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.</li> <li>· Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.</li> <li>· Participar en la realización de tareas complementarias.</li> </ul>
AF3l)	2	<b>SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente.</li> <li>· Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.</li> <li>· Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.</li> <li>· Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.</li> <li>· Participar en la realización de tareas complementarias.</li> <li>· Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.</li> <li>· Preparar áreas de trabajo para el servicio.</li> <li>· Colaborar en el servicio al cliente.</li> </ul>
AF3m)	3	<b>AYUDANTE DE CAMARERO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.</li> <li>· Realizar labores auxiliares.</li> <li>· Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.</li> <li>· Preparar áreas de trabajo para el servicio.</li> <li>· Colaborar en el servicio al cliente.</li> <li>· Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares.</li> <li>· En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.</li> <li>· Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>· Colaborar en la facturación y cobro al cliente.</li> </ul>
AF3p)	3	<b>PREPARADOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro.</li> <li>· Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.</li> </ul>
AF3q)	4	<b>MONITOR/A O CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas.</li> <li>· Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc.</li> <li>· Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo.</li> <li>· Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo; DE COMEDOR O ÁREAS DE ENTRETENIMIENTO:</li> <li>· Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.</li> <li>· Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnica sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.</li> <li>· Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.</li> <li>· Colaborar en el servicio de hostelería.</li> <li>· En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos; DE AUTOBÚS:</li> <li>· Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo.</li> <li>· Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.</li> </ul>
AF3r)	4	<b>AUXILIAR DE COLECTIVIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.</li> <li>· Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala.</li> <li>· Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas.</li> <li>· Cobrar y facturar en su área.</li> <li>· Preparar las áreas de trabajo para el servicio.</li> <li>· Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina.</li> <li>· Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.</li> </ul>
AF3t)	4	<b>AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.</li> <li>· Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas.</li> <li>· Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución.</li> <li>· Preparar las áreas de trabajo para el servicio.</li> <li>· Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.</li> </ul>
<b>PERFIL PROFESIONAL DE LOGÍSTICA PARA HOSTELERÍA (CATERING)</b>			
AF3c)	1	<b>JEFE/A DE OPERACIONES DE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro.</li> <li>· Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.</li> <li>· Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad.</li> </ul>

		<b>CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.</li> <li>· Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.</li> <li>· Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.</li> <li>· Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos.</li> <li>· Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.</li> <li>· Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.</li> <li>· Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.</li> </ul>
AF3i)	2	<b>JEFE/A DE SALA DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas.</li> <li>· Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo.</li> <li>· Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución.</li> <li>· Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad.</li> <li>· Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.</li> <li>· Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.</li> <li>· Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.</li> <li>· (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).</li> </ul>
AF3j)	2	<b>SUPERVISOR/A DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas.</li> <li>· Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo.</li> <li>· Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos.</li> <li>· Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías.</li> <li>· Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación.</li> <li>· Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad.</li> <li>· (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).</li> </ul>
AF3ñ)	3	<b>CONDUCTOR/A DE EQUIPO CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del jefe/a de equipo.</li> <li>· Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas.</li> <li>· Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor.</li> <li>· Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas.</li> <li>· (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).</li> </ul>
AF3o)	3	<b>AYUDANTE DE EQUIPO DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a.</li> <li>· Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa.</li> <li>· Cargar y descargar las comidas y equipos.</li> <li>· Distribuir y ubicar los servicios y equipos.</li> <li>· Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo.</li> <li>· (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).</li> </ul>
AF3n)	3	<b>PREPARADOR/A O MONTADOR/A DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados.</li> <li>· Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático.</li> <li>· Ejecutar la entrega de servicios y equipos.</li> <li>· Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo.</li> <li>· Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.</li> </ul>
AF3s)	4	<b>AUXILIAR PREPARADOR/A O</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas.</li> <li>· Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo.</li> <li>· Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.</li> </ul>

		MONTADOR/A DE CATERING	
			ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA ÁREA CUARTA
			<b>PERFIL PROFESIONAL DE LIMPIEZA DE PISOS</b>
AF4a)	1	<b>GOBERNANTE/A o ENCARGADO/A GENERAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo.</li> <li>Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.</li> <li>Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.</li> <li>Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza.</li> <li>Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería.</li> <li>Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.</li> </ul>
AF4b)	1	<b>SUBGOBERNANTE/A o ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sustituir al Gobernante/a o al Encargado/a general.</li> <li>Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería.</li> <li>Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario.</li> <li>Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas.</li> <li>Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas.</li> <li>Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.</li> </ul>
AF4c)	2	<b>CAMARERO/A DE PISOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes.</li> <li>Limpia y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes.</li> <li>Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.</li> <li>Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área.</li> <li>Realizar las labores propias de lencería y lavandería.</li> </ul>
AF4d)	3	<b>AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas.</li> <li>Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.</li> <li>Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.</li> </ul>
			E) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA QUINTA:
			<b>PERFIL PROFESIONAL DE SERVICIOS TÉCNICOS Y MANTENIMIENTO</b>
AF5a)	1	<b>JEFE/A DE SERVICIOS DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares.</li> <li>Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo.</li> <li>Instruir a los trabajadores a su cargo.</li> <li>Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.</li> <li>Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones.</li> <li>Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo.</li> <li>Facilitar información solicitada por la dirección.</li> <li>Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.</li> </ul>
AF5b)	2	<b>ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones.</li> <li>Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.</li> <li>Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área.</li> <li>Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.</li> <li>Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.</li> </ul>

AF5c)	2	<b>ENCARGADO /A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos.</li> <li>· Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto.</li> <li>· Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación.</li> <li>· Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos).</li> <li>· Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido.</li> <li>· Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros.</li> <li>· Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral;</li> </ul> <p>DE FLOTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos.</li> <li>· Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos.</li> <li>· Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos;</li> </ul> <p>DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios.</li> <li>· Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones.</li> <li>· Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.</li> </ul>
AF5d)	2	<b>ENCARGADO /A DE SECCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones.</li> <li>· Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.</li> <li>· Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección.</li> <li>· Las mismas que el especialista.</li> </ul>
AF5e)	3	<b>ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería.</li> <li>· Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.</li> <li>· Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.</li> </ul> <p>· Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.</p>
AF5f)	3	<b>ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING;</b>	<p>DE FLOTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente.</li> <li>· Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo;</li> </ul> <p>DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios.</li> <li>· Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.</li> <li>· Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.</li> <li>· Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas.</li> <li>· Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.</li> </ul>
AF5g)	4	<b>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento.</li> <li>· Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área.</li> <li>· Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio.</li> </ul> <p>· Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.</p>

**F) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA SEXTA: (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)**

**PERFIL PROFESIONAL DE CUIDADOS A LAS PERSONAS**

AF6a)	1	<b>RESPONSABLE DE SERVICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente.</li> <li>Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.</li> <li>Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario.</li> <li>Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario.</li> <li>Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio.</li> <li>Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.</li> </ul>
AF6b)	2	<b>TÉCNICO/A DE SERVICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería, como son las <i>de fisioterapeuta, [dietista ]y otros titulados/as en Ciencias de la Salud;</i></li> </ul> <p>Pueden asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.</p>
AF6c)	3	<b>ESPECIALISTA DE SERVICIO</b>	<p>Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como <i>socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente,</i> pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales.</li> <li>Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad.</li> <li>Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.</li> </ul>
AF6d)	4	<b>AUXILIAR DE SERVICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.</li> </ul>

**PERFIL PROFESIONAL DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

AF6a)	1	<b>RESPONSABLE DE SERVICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente.</li> <li>Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.</li> <li>Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario.</li> <li>Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario.</li> <li>Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio.</li> <li>Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.</li> </ul>
AF6b)	2	<b>TÉCNICO/A DE SERVICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería, como son las de <i>fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud;</i></li> </ul> <p>Pueden asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.</p>
AF6c)	3	<b>ESPECIALIST A DE SERVICIO</b>	<p>Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como <i>socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente,</i> pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.</p> <p>El <b>animador/a turístico/a o de tiempo libre</b>, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>· Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad.</li> <li>· Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.</li> </ul>
AF6d)	4	<b>AUXILIAR DE SERVICIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.</li> </ul>

- b) En función de su desarrollo de los sistemas de promoción, ascenso: articulación de vías de promoción, permeabilidad, transparencia, relación con la formación y reconocimiento

Los sistemas de promoción objetivos, bipartitos y transparentes apenas existen, salvo rara excepción (Paradores). La valoración de la formación, como hemos podido ver en otros apartados, está escasamente apreciada, predominando la valoración de la experiencia (informal) y la lealtad a la empresa. La libre designación empresarial es el sistema mayoritario.

#### 5.7.2 Implicaciones para las posibilidades de promoción y ascenso de trabajadoras y trabajadores

Las dificultades a la promoción son enormes. Bien porque es una forma de escatimar en gasto en salarios, pero también porque la gestión empresarial opta por una gestión que, aunque desee la cualificación y un servicio de calidad, no reconoce el trabajo realizado en términos materiales. En particular, los obstáculos son mayores entre las mujeres. Y, entre los jóvenes, la promoción está subordinada a tratar de mantener el puesto de trabajo, lo cual es francamente complejo, ante la enorme rotación y, en el sector de bebidas y comidas, la destrucción de empleo en este periodo de crisis.

#### 5.7.3 Implicaciones para la motivación para su desarrollo profesional y la formación

Básicamente, la falta de recorrido profesional, el contar con una base anchísima y una cúspide muy estrecha en la pirámide profesional, la escasísima valoración de la cualificación, y el condicionamiento del reconocimiento del mérito a la fidelidad a la empresa y razones de carácter no objetivo, supone un deterioro de la motivación de gran parte del personal. Mucho más cuando se trata de un sector atravesado por la temporalidad, y donde prima la competencia vía salarios.

## 6. APROXIMACIÓN A UNA CUANTIFICACIÓN DEL EMPLEO EN LA ESTRUCTURA PROFESIONAL DEL SECTOR

### 6.1 APROXIMACIONES A PARTIR DE FUENTES ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS PREVIOS

Puede seguirse la siguiente relación de correspondencias entre la CNAE 09 y CNO-94 de cara al análisis de encuadramiento ocupacional.

RELACIÓN DE CLASIFICACIONES NACIONALES DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-09) Y DE OCUPACIONES (CNO-94)		
ÁREA DE COMPETENCIA	CNAE-09	CNO-94
ALOJAMIENTO	55 SERVICIOS DE ALOJAMIENTO 551 HOTELES Y ALOJAMIENTO SIMILARES 5510 HOTELES Y ALOJAMIENTOS SIMILARES 552 ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS Y OTROS ALOJAMIENTOS DE CORTA ESTANCIA 5520 ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS Y OTROS ALOJAMIENTOS DE CORTA ESTANCIA 553 CAMPINGS Y APARCAMIENTOS PARA CARAVANAS 5530 CAMPINGS Y APARCAMIENTOS PARA CARAVANAS 559 OTROS ALOJAMIENTOS 5590 OTROS ALOJAMIENTOS	1125. DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE OPERACIONES EN EMPRESAS DE HOSTELERÍA 1311. GERENCIA DE HOTELES CON MENOS DE 10 ASALARIADOS 1312. GERENCIA DE PENSIONES CON MENOS DE 10 ASALARIADOS 1319. GERENCIA DE OTRAS EMPRESAS DE HOSPEDAJE CON MENOS DE 10 ASALARIADOS 1611. GERENCIA DE HOTELES SIN ASALARIADOS 1612. GERENCIA DE PENSIONES SIN ASALARIADOS 1619. GERENCIA DE OTRAS EMPRESAS DE HOSPEDAJE SIN ASALARIADOS 5150. MAYORDOMOS, ECÓNOMOS Y ASIMILADOS 9121. PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES 9122. LAVANDEROS, PLANCHADORES Y ASIMILADOS 9330. MOZOS DE EQUIPAJE Y ASIMILADOS

RESTAURACIÓN	56 SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS	1320. GERENCIA DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN CON MENOS DE 10 ASALARIADOS
	561 RESTAURANTES Y PUESTOS DE COMIDAS	1620. GERENCIA DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN SIN ASALARIADOS
	5610 RESTAURANTES Y PUESTOS DE COMIDAS	5010. COCINEROS Y OTROS PREPARADORES DE COMIDA
	562 PROVISIÓN DE COMIDAS PREPARADAS PARA EVENTOS Y OTROS SERVICIOS DE COMIDA	5020. CAMAREROS, BÁRMANES Y ASIMILADOS
	5621 PROVISIÓN DE COMIDAS PREPARADAS PARA EVENTOS	5030. JEFES DE COCINEROS, CAMAREROS Y ASIMILADOS
	5629 OTROS SERVICIOS DE COMIDA	5141. AZAFATAS O CAMAREROS DE AVIÓN Y DE BARCO
	563 ESTABLECIMIENTOS DE BEBIDAS	5150. MAYORDOMOS, ECÓNOMOS Y ASIMILADOS
	5630 ESTABLECIMIENTOS DE BEBIDAS	9121. PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CNAE 09 y CNO 94

A partir de aquí también puede dimensionarse el peso de las diferentes ocupaciones. Para ello manejamos dos fuentes, el Censo de Población de 2001, que nos permite contar con datos más representativos y detallados a nivel de ocupaciones. Pero es una información ya antigua -actualmente se está haciendo el Censo de 2011, todavía no disponible- y, para datos más recientes, de 2010, convendría emplear los microdatos de la EPA, que hemos explotado a tres dígitos. Sin embargo, esta explotación no brinda, al desagregar tanto, datos siempre estadísticamente representativos.

**PRESENCIA PORCENTUAL DE OCUPACIONES  
EN LOS SUBSECTORES DE HOSTELERÍA**

		PORCENTAJES VERTICALES					
C N O 9 4	CNAE 93	551 - Hotelerías	Camping y otros tipos de hospedaje de corta duración	553 - Restaurante s	554 - Establecimi entos de bebidas	555 - Comedores colectivos y provisión de comidas preparadas	H) 55 HOSTELERÍA
		TOTAL PERSONAS OCUPADAS	249.612	25.197	509.185	187.267	42.263
1	<b>Dirección de las empresas y de las administraciones públicas</b>	<b>8,51</b>	<b>13,83</b>	<b>15,12</b>	<b>29,42</b>	<b>7,75</b>	<b>15,78</b>
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1,49	1,81	0,39	0,55	1,52	0,78
3	Técnicos y profesionales de apoyo	<b>4,07</b>	<b>4,93</b>	2,23	2,61	<b>6,71</b>	3
4	Empleados de tipo administrativo	<b>13,72</b>	<b>12,09</b>	2,43	1,11	6,46	5,38
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	41,74	29,03	72,05	60,95	57,57	60,86
	<b>501 - Cocineros y otros preparadores de comidas</b>	<b>12,06</b>	<b>7,73</b>	<b>23,66</b>	4,29	<b>27,1</b>	<b>16,97</b>
	<b>502 - Camareros, barmen y asimilados</b>	<b>24,61</b>	<b>11,23</b>	<b>44,76</b>	<b>52,61</b>	<b>17,22</b>	<b>39,27</b>
	503 - Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	0,98	0,73	0,54	0,4	0,95	0,65
	511 - Auxiliares de enfermería y asimilados	0,17	0,12	0,05	0,04	0,13	0,08
	512 - Trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)	0,17	0,32	0,09	0,08	7,64	0,43
	513 - Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	0,19	0,1	0,04	0,09	0,12	0,09
	514 - Trabajadores que atienden a viajeros y asimilados	0,16	0,35	0,04	0,03	0,43	0,09
	515 - Mayordomos, ecónomos y asimilados	1,07	0,69	0,13	0,08	0,22	0,37
	519 - Otros trabajadores de servicios personales	0,09	0,15	0,01	0,16	0,02	0,06
	522 - Policías	0,03	0,03	0,02	0	0,04	0,02
	523 - Bomberos	0,04	0,08	0,01	0,02	0,04	0,02
	525 - Guardias jurados y personal de seguridad privado	0,58	1,73	0,08	0,31	0,17	0,29
	529 - Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0,05	0,08	0	0,01	0,01	0,02
	531 - Modelos de moda, arte y publicidad	0,12	0,15	0,04	0,06	0,14	0,07
	532 - Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	0,11	0,08	0,08	0,04	0,16	0,08
	533 - Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	1,31	5,46	2,5	2,73	3,18	2,35
6	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	0,26	0,58	0,06	0,05	0,1	0,12
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	<b>4,46</b>	<b>9,13</b>	1,19	1,16	3,78	2,33
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,4	2,19	1,42	0,83	6,34	1,55
9	Trabajadores no cualificados	<b>24,25</b>	<b>26,38</b>	<b>5,08</b>	<b>3,31</b>	<b>9,76</b>	<b>10,2</b>
	900 - Vendedores ambulantes y asimilados	0,74	0,71	1,32	1,13	1,15	1,12
	<b>912 - Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados</b>	<b>20,17</b>	<b>19</b>	<b>3,27</b>	1,67	<b>6,68</b>	<b>7,67</b>
	921 - Conserjes de edificios, limpiacristales y asimilados	1,89	4,48	0,11	0,18	0,22	0,67
	922 - Vigilantes, guardianes y asimilados	0,1	0,2	0,04	0,06	0,04	0,07
	931 - Limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	0,03	0,07	0,03	0,02	0,05	0,03
	932 - Ordenanzas	0,76	0,33	0,03	0,03	0,09	0,22
	933 - Mozos de equipaje y asimilados	0,14	0,11	0,02	0,02	0,04	0,05
	934 - Lectores de contadores (agua...) y recolectores de dinero de máquinas expendedoras	0	0,01	0	0	0,01	0
	935 - Recogedores de basura y obreros asimilados	0,11	0,14	0,15	0,12	0,15	0,14
	960 - Peones de la construcción	0,11	1,02	0,04	0,04	0,04	0,08
	970 - Peones de industrias manufactureras	0	0	0	0	0,55	0,02
	980 - Peones del transporte y descargadores	0,2	0,31	0,07	0,04	0,74	0,13

Fuente: Censo de Población y Viviendas 2001

<b>Empresas en el sector de Hostelería (grupos CNAE93) y estrato de asalariados. 2009</b>						
	<b>Total</b>	<b>Sin asalariados</b>	<b>De 1 a 49</b>	<b>De 50 a 200</b>	<b>De 200 a 4999</b>	<b>De 5000 o más</b>
	<b>NºEmpresas</b>	<b>Porcentajes</b>				
<b>55 Hostelería</b>	<b>290.470</b>	<b>40,54</b>	<b>34,36</b>	<b>14,29</b>	<b>6,88</b>	<b>2,23</b>
551 Hoteles	12.290	27,49	25,24	13,44	11,52	8,03
552 Camping y otros tipos de hospedaje de corta duración	10.718	53,39	26,39	9,69	5,55	2,56
553 Restaurantes	63.728	21,6	32,31	23,73	14,5	4,88
554 Establecimientos de bebidas	192.015	46,79	36,29	11,62	4,14	0,9
555 Comedores colectivos y provisión de comidas preparadas	11.719	43,15	30,75	11,82	6,7	3,25

Fuente: DIRCE, INE

## 6.2 VALORACIONES SOBRE LA REPRESENTACIÓN DE PUESTOS O CATEGORÍAS OBTENIDAS EN EL TRABAJO DE CAMPO

Las ocupaciones más frecuentes son la de camarero, cocinero y personal de limpieza (camareras de piso), y muy de lejos, personal administrativo y técnicos profesionales de apoyo.

Esta aproximación general se repite con datos más recientes y analizando al personal asalariado. Los y las camareras y afines representan más del 40% de las ocupaciones de las personas empleadas, y prácticamente el 24% son personal de cocina y preparadores de comidas, el personal de limpieza representa el 11,8% del total, siendo poco más del 3,5% ocupaciones relacionadas con personal empleado en áreas administrativas, de recepción, telefonistas o afines. Los puestos directivos entre los y las asalariados son apenas el 2,16%, que suelen ser ostentados por personal por cuenta propia.

<b>%Personal Asalariado Hostelería y Ocupación CNO-94. IV Trimestre 2010</b>		<b>%</b>
<b>1</b>	<b>Dirección de las empresas y de las administraciones públicas</b>	<b>2,16</b>
11	Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	1,19
13	Gerencia de empresas de hostelería y restauración con menos de 10 asalariados	0,97
<b>2</b>	<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	<b>0,41</b>
<b>3</b>	<b>Técnicos y profesionales de apoyo</b>	<b>1,83</b>
341	Profesionales de apoyo de la gestión administrativa, con tareas administrativas generales	0,79
<b>4</b>	<b>Empleados de tipo administrativo</b>	<b>5,86</b>
430	Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	0,64
452	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas y telefonistas	3,55
460	Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	0,66
<b>5</b>	<b>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios</b>	<b>73,21</b>
501	Cocineros y otros preparadores de comidas	23,96
502	Camareros, bármanes y asimilados	40,01
503	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	4
512	Trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)	3,19
515	Mayordomos, ecónomos y asimilados	0,88
533	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	0,68
<b>6</b>	<b>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</b>	<b>0</b>
602	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas	0,25
<b>7</b>	<b>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria</b>	<b>1,92</b>
729	Otros trabajadores de acabado de construcción y asimilados	1,09

8	<b>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</b>	1,03
864	Conductores de motocicletas y ciclomotores	0,64
9	<b>Trabajadores no cualificados</b>	13,32
912	<a href="#">Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados</a>	11,87

Fuente: Elaboración propia a partir de Microdatos EPA, preparados por el Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Nota: Sólo se calculan porcentajes para ocupaciones con un mínimo de representación estadística. Suma 100 a 1 dígito. Se destaca ocupaciones a tres cifras con representatividad estadística.

Para más información sobre presencia nos remitimos a la base de datos, en Excel, como material auxiliar, donde se valora, en términos de apreciación intersubjetiva -en base a las entrevistas-, y con la referencia del peso cuantitativo de las estadísticas oficiales, ocupación a ocupación el grado de presencia, el subsector predominante, y la evolución de todas las categorías estudiadas.

## 7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE REFERENTES EN LOS SISTEMAS Y MARCOS DE CUALIFICACIONES Y EN LA OFERTA FORMATIVA

Los niveles de cualificación se articulan según los describe el Sistema Nacional de Cualificaciones, considerando que el Marco Europeo de Cualificaciones realiza un conjunto de equiparaciones para su comparabilidad europea.

En el año 1999 se creó por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), con el fin de ser el instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Posteriormente, La Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye al INCUAL la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

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

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

El catálogo se organiza en familias profesionales y niveles. Así, se han definido 26 familias profesionales -atendiendo a criterios de afinidad de la competencia

profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo detectados- y cinco niveles de cualificación, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisa para realizar dicha actividad laboral.

Las cualificaciones van siendo aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Todas estas cualificaciones profesionales se han ido incluyendo en los correspondientes Anexos de los sucesivos reales decretos en los que se establecen, con su formación asociada, constituida por los módulos formativos, que se han ido incorporando al Catálogo Modular de Formación Profesional.

Así, el 9 de marzo de 2004 se publicó el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecieron 97 cualificaciones profesionales que formaron inicialmente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Posteriormente, el 5 de octubre de 2005 se publicó el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecieron 65 nuevas cualificaciones profesionales, que se incorporaron al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Por medio de esta norma se actualizaron ocho de las cualificaciones profesionales establecidas por el real decreto anterior.

El 3 de enero de 2007 se publicó asimismo el Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre; en él se establecieron 61 cualificaciones.

Las tres disposiciones citadas recogieron cualificaciones pertenecientes a diversas Familias profesionales. Desde junio de 2007, se han ido publicando una serie de Reales Decretos en cada uno de los cuales se establecen cualificaciones pertenecientes a determinada familia profesional, en el caso del sector Hostelería cabe mencionar el siguiente:

El 5 de enero de 2008 se publica el Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre, que recoge trece cualificaciones de la Familia profesional Hostelería y Turismo.

## 7.1 CORRESPONDENCIAS EN LOS MARCOS DE CUALIFICACIONES

En la actualidad, relacionado con la familia profesional de Hostelería y Turismo se reconocen 21 cualificaciones profesionales repartidas en tres niveles, de los cinco posibles que establece el Instituto:

CUALIFICACIONES PROFESIONALES SECTOR HOSTELERÍA Y TURISMO SEGÚN NIVELES Y OCUPACIONES MÁS RELEVANTES		
NIVEL 1	OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	AYUDANTE DE PASTELERÍA AYUDANTE DE ALMACÉN DE PASTELERÍA EMPLEADO DE ESTABLECIMIENTO DE PASTELERÍA
	OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING	AUXILIADOR DE COLECTIVIDADES PREPARADOR O MONTADOR DE CATERING AUXILIAR DE PREPARACIÓN/MONTAJE DE CATERING

	OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS DE ALOJAMIENTO	CAMARERO/A DE PISOS VALETS O MOZOS DE HABITACIONES AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA AUXILIAR DE LAVANDERÍA Y LENCERÍA EN PISOS DE ALOJAMIENTO
	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA	AUXILIAR DE COCINA AYUDANTE DE COCINA AYUDANTE DE ECONOMATO EMPLEADO DE PEQUEÑO ESTABLECIMIENTO DE RESTAURACIÓN
	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR	AYUDANTE DE ECONOMATO EMPLEADO DE PEQUEÑO ESTABLECIMIENTO DE RESTAURACIÓN AYUDANTE DE CAMARERO AYUDANTE DE BAR AUXILIAR DE COLECTIVIDADES
NIVEL 2	SERVICIOS DE RESTAURANTE	CAMARERO/A SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y SALA JEFE DE SECTOR DE RESTAURANTE Y SALA
	SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA	BARMAN CAMARERO DE BAR-CAFETERÍA ENCARGADO DE BAR-CAFETERÍA
	ALOJAMIENTO RURAL	GESTOR DE ALOJAMIENTOS RURALES EMPLEADO DE HOSTELERÍA RURAL
	REPOSTERÍA	PASTELERO EN GENERAL REPOSTERO ELABORADOR-DECORADOR DE PASTELES
	COCINA	COCINERO/A
NIVEL 3	RECEPCIÓN	CONSERJE ENCARGADO DE COMUNICACIONES ENCARGADO DE RESERVAS JEFE DE RECEPCIÓN JEFE DE RESERVAS COORDINADOR DE CALIDAD PROMOTOR TURÍSTICO RECEPCIONISTA
	VENTA DE SERVICIOS Y PRODUCTOS TURÍSTICOS	VENDEDOR DE AGENCIA DE VIAJES PROMOTOR DE AGENCIA DE VIAJES EMPLEADO DEPARTAMENTO DE RESERVAS JEFE DE MOSTRADOR DE AGENCIA DE VIAJES EMISORA JEFE DE DEPARTAMENTO
	ANIMACIÓN TURÍSTICA	ANIMADOR DE HOTEL ANIMADOR DE VELADAS Y ESPECTÁCULOS ANIMADOR DE ACTIVIDADES RECREATIVAS AL AIRE LIBRE EN COMPLEJOS TURÍSTICOS JEFE DE DEPARTAMENTO DE ANIMACIÓN TURÍSTICA
	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS	PROMOTOR DE AGENCIA DE VIAJES MAYORISTA EMPLEADO O JEFE DE DEPARTAMENTO DE RESERVAS PROGRAMADOR DE VIAJES COMBINADOS RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO COORDINADOR DE CALIDAD TÉCNICO O PROMOTOR DE OFICINAS DE CONGRESOS Y EMPRESAS ORGANIZADORAS TÉCNICO O PROMOTOR DE CENTROS DE CONGRESOS EMPLEADO DE ENTIDAD ORGANIZADORA DE FERIAS Y EVENTOS RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO DE EVENTOS EN ENTIDADES HOTELERAS TRANSFERISTA
	DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN	

GERENTE O DIRECTOR DE RESTAURANTE  
JEFE DE ÁREA O ZONA DE RESTAURANTES  
DIRECTOR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS  
JEFE DE OPERACIONES DE CATERING

	JEFE DE CATERING
DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA	JEFE DE PARTIDA JEFE DE COCINA SEGUNDO JEFE DE COCINA JEFE DE CATERING ENCARGADO DE ECONOMATO
GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS	GOBERNANTA ENCARGADA GENERAL DE SERVICIO DE PISOS Y LIMPIEZA SUBGOBERNANTA O ENCARGADA DE SECCIÓN DEL SERVICIO DE PISOS Y LIMPIEZA
GESTIÓN DE PROCESOS EN SERVICIOS EN RESTAURACIÓN	MAITRE JEFE DE SALA JEFE DE BARES JEFE DE BANQUETES
GUÍA DE TURISTAS Y VISITANTES	TRANSFERISTA GUÍA DE TURISMO JEFE DE GRUPO, DIRECTOR DE TOUR O CORREO DE TURISMO ACOMPAÑANTE DE GRUPOS TURÍSTICOS REPRESENTANTE LOCAL DE UNA AGENCIA DE VIAJES U OTRO MEDIADOR ASISTENTES DE GRUPOS TURÍSTICOS EN SERVICIOS DE RECEPTIVO, HOTELES U OTROS GUÍA DE INTERPRETE DEL PATRIMONIO
PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE	PROMOTOR TURÍSTICO INFORMADOR TURÍSTICO JEFE DE OFICINA DE INFORMACIÓN TURÍSTICA AGENTE DE DESARROLLO TURÍSTICO LOCAL TÉCNICO DE EMPRESA DE CONSULTORÍA TURÍSTICA COORDINADOR DE CALIDAD EN EMPRESA Y ENTIDADES DE SERVICIOS TURÍSTICOS
SUMILLERÍA	SUMILLER RESPONSABLE DE COMPRA DE BEBIDAS VENDEDOR ESPECIALIZADO DE BEBIDAS Y DELICATESSEN CONSULTOR DE BEBIDAS

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). Año 2009

El catálogo nacional de cualificaciones puede seguirse de manera actualizada en:

[http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_CualCatalogo\\_HOT.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_CualCatalogo_HOT.html)

## 7.2 CORRESPONDENCIAS EN CUALIFICACIONES Y UNIDADES DE COMPETENCIAS DEL CNCP, CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD, MÓDULOS Y UNIDADES FORMATIVAS

Para una propuesta exhaustiva de correspondencias, ver el material anexo en base de datos Excel de "Perfiles profesionales".

Para una relación de cualificaciones puede seguirse la siguiente tabla, con sus correspondientes link a Internet.

### - Cualificaciones Hostelería y Turismo

NIVEL	CÓDIGO	CUALIFICACIÓN
1	<a href="#">HOT091</a>	<a href="#">OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA</a>
1	<a href="#">HOT092</a>	<a href="#">OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR</a>
2	<a href="#">HOT093</a>	<a href="#">COCINA</a>
3	<a href="#">HOT094</a>	<a href="#">RECEPCIÓN</a>

3	<a href="#">HOT095</a>	<a href="#">VENTA DE SERVICIOS Y PRODUCTOS TURÍSTICOS</a>
1	<a href="#">HOT222</a>	<a href="#">OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS</a>
2	<a href="#">HOT223</a>	<a href="#">REPOSTERÍA</a>
1	<a href="#">HOT325</a>	<a href="#">OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING</a>
2	<a href="#">HOT326</a>	<a href="#">ALOJAMIENTO RURAL</a>
2	<a href="#">HOT327</a>	<a href="#">SERVICIOS DE BAR Y CAFETERIA</a>
2	<a href="#">HOT328</a>	<a href="#">SERVICIOS DE RESTAURANTE</a>
3	<a href="#">HOT329</a>	<a href="#">ANIMACIÓN TURÍSTICA</a>
3	<a href="#">HOT330</a>	<a href="#">CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS</a>
3	<a href="#">HOT331</a>	<a href="#">DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN</a>
3	<a href="#">HOT332</a>	<a href="#">DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA</a>
3	<a href="#">HOT333</a>	<a href="#">GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS</a>
3	<a href="#">HOT334</a>	<a href="#">GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO EN RESTAURACIÓN</a>
3	<a href="#">HOT335</a>	<a href="#">GUIA DE TURISTAS Y VISITANTES</a>
3	<a href="#">HOT336</a>	<a href="#">PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE</a>
3	<a href="#">HOT337</a>	<a href="#">SUMILLERÍA</a>
1	<a href="#">HOT414</a>	<a href="#">OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA</a>
1	<a href="#">HOT540</a>	<a href="#">OPERACIONES PARA EL JUEGO EN ESTABLECIMIENTOS DE BINGO</a>
2	<a href="#">HOT541</a>	<a href="#">ACTIVIDADES PARA EL JUEGO EN MESAS DE CASINO</a>
3	<a href="#">HOT542</a>	<a href="#">DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN PASTELERÍA</a>

### 7.3 CORRESPONDENCIAS EN TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN DE FP

Hasta hoy los títulos de FP identificados son los siguientes, asociados a diferentes figuras profesionales:

#### CORRESPONDENCIA TÍTULOS FP-Ocupaciones

TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL			
Familia profesional: Hostelería y turismo	Regulación	Nivel	Figura profesional asociada
Técnico en Servicios de restauración	RD 1690/2007	Medio	Jefe de Restaurante
Técnico superior en dirección de cocina	RD 684/2010	Superior	Jefe de Cocina
Técnico superior en Guía, información y asistencias turísticas	RD 1255/2009	Superior	Guía Turístico
Técnico superior en gestión de alojamientos turísticos	RD 1686/2007	Superior	Jefe de Recepción
Técnico superior en dirección de servicios de restauración	RD 688/2010	Superior	Jefe de Sala/Maitre
Técnico superior en agencias de viajes y gestión de eventos	RD 1254/2009	Superior	Agente de Viajes
Técnico en cocina y gastronomía	RD 1396/2007	Medio	Cocinero
Familia profesional: Administración y gestión			
Técnico en gestión administrativa (LOE)	RD 1631/2009	Medio	Jefe de Administración
Familia profesional: Imagen personal			
Técnico en Estética y Belleza	RD 256/2011	Medio	Especialista Belleza y Estética

En la siguiente tabla ponemos en relación familias profesionales, títulos de FP, cualificación relacionada y certificado de profesionalidad correspondiente.

TÍTULOS DE FP	CUALIFICACION	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	
<b>Familia profesional: Hostelería y turismo</b>			
<i>Técnico en Servicios de restauración</i>	HOT328_2 Servicios de Restaurante	Servicios de restaurante	RD 1376/2008
	HOT327_2 Servicios de Bar y Cafetería	Servicios de bar y cafetería	RD 1376/2008
	INA015_2 Panadería y Bollería*	Panadería y bollería	RD 1380/2009
	INA107_2 * Pastelería y Confitería		
	HOT0223_2 * Repostería		
	HOT093_2 * Cocina		
<i>Técnico superior en dirección de cocina</i>	HOT332_3 Dirección y producción en cocina		
	HOT331_3 * Dirección en restauración	Dirección en restauración	RD 685/2011
<i>Técnico superior en Guía, información y asistencias turísticas</i>	HOT 335_3 Guía de turistas y visitantes		
	HOT 336_3 Promoción turística local e información al visitante *		
	HOT330_3 * Creación y gestión de viajes combinados y eventos		
<i>Técnico superior en gestión de alojamientos turísticos</i>	HOT094_3 Recepción		
	HOT326_2 Alojamiento rural *	Alojamiento rural	RD 685/2011
<i>Técnico superior en dirección de servicios de restauración</i>	HOT334_3 Gestión de procesos de servicio en restauración	Gestión de procesos de servicio en restauración	RD 685/2011
	HOT337_3 Sumillería	Sumillería	RD 685/2011
	HOT331_3 * Dirección en restauración.		
	HOT332_3 * Dirección y producción en cocina		
<i>Técnico superior en agencias de viajes y gestión de eventos</i>	HOT095_3 Venta de servicios y productos turísticos	Venta de servicios y productos turísticos	RD 1376/2008
	HOT330_3 Creación y gestión de viajes combinados y eventos	Creación y gestión de viajes combinados y eventos	RD 1376/2008
	HOT0336_3 * Promoción turística local e información al visitante	Promoción turística local e información al visitante	RD 1376/2008
	HOT335_3 * Guía de turistas y visitantes.		
<i>Técnico en cocina y gastronomía</i>	HOT093_2 Cocina	Cocina	RD 1376/2008
	HOT0223_2 Repostería	Repostería	RD 685/2011
	NA015_2 * Panadería y Bollería	Panadería y bollería	RD 1380/2009
	INA107_2 * Pastelería y Confitería		
	HOT508_1 Operaciones básicas de Pastelería	Operaciones básicas de Pastelería	RD 685/2011
<b>Familia profesional: Administración y gestión</b>			
<i>Técnico en gestión administrativa (LOE)</i>	ADG307_2 Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente	Actividades administrativas en relación con el cliente	RD 1210/2009
	ADG308_2 Actividades de gestión administrativa	Actividades de gestión administrativa	RD 1210/2009

	ADG305_1 Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	RD 645/2011
	ADG306_1 Operaciones de gravación y tratamiento de datos y documentos	Operaciones de gravación y tratamiento de datos y documentos	RD 645/2011
	ADG311_3 Comercialización y administración de productos y servicios financieros	Comercialización y administración de productos y servicios financieros	RD 645/2011
	ADG310_3 Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas	Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas	RD 645/2011
<b>Familia profesional: Imagen personal</b>			
Técnico en Estética y Belleza	IMP120_2 Servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje		
	IMP121_2 Cuidados estéticos de manos y pies		
<b>Familia profesional: Industrias alimentarias</b>			
Técnico en panadería, repostería y confitería	INA015_2 Panadería y Bollería	Panadería y bollería	RD 1380/2009
	INA107_2 Pastelería y Confitería	Patelería y confitería	RD 646/2011
	HOT223_2 Repostería		
Técnico superior en vitivinicultura	INA 016_3 Enotecnia	Enotecnia	RD 646/2011
	INA 240_3 Industrias derivadas de la uva y del vino		

En la siguiente tabla realizamos una correspondencia entre cualificaciones y cursos de especialidades ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo Estatal.

**CURSOS DE ESPECIALIDADES SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO. HOSTELERÍA Y TURISMO**

Área	Código	Denominación	Duración Total	Módulo Presencial	Modulada	Certificado de profesionalidad	Ficha SPEE	Anexo o Programa	Normativa
A02	HOTA0208	Gestión de Pisos y Limpieza en Alojamientos	400	13.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTA0208_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTA0208_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA0208.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA0208.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTA0208_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTA0208_normativa.pdf</a>
A01	HOTA0108	Operaciones Básicas de Pisos en Alojamientos	300	9.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTA0108_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTA0108_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA0108.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA0108.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTA0108_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTA0108_normativa.pdf</a>
A03	HOTA0308	Recepción en Alojamientos	540	13.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTA0308_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTA0308_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA0308.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA0308.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTA0308_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTA0308_normativa.pdf</a>
A	HOTA40	Lencero Lavadero Planchador	445	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA40.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTA40.pdf</a>	
F	HOTF10	Azafata/Auxiliar de Congresos	330	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTF10.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTF10.pdf</a>	
G01	HOTG0108	Creación y Gestión de Viajes Combinados y Eventos	510	13.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTG0108_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTG0108_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTG0108.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTG0108.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTG0108_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTG0108_normativa.pdf</a>
G02	HOTG0208	Venta de Productos y Servicios Turísticos	550	13.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTG0208_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTG0208_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTG0208.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTG0208.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTG0208_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTG0208_normativa.pdf</a>
G	HOTG20	Guía de Ruta	460	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTG20.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTG20.pdf</a>	
I	HOTI10	Técnico en Información Turística	465	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTI10.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTI10.pdf</a>	
I01	HOTI0108	Promoción Turística Local E Información al Visitante	570	13.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTI0108_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTI0108_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTI0108.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTI0108.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTI0108_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTI0108_normativa.pdf</a>
I	HOTI20	Agente de Desarrollo Turístico	555	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTI20.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTI20.pdf</a>	
N	HOTN10	Animador Turístico	800	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTN10.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTN10.pdf</a>	
R02	HOTR0208	Operaciones Básicas de Restaurante y Bar	240	9.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0208_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0208_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0208.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0208.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0208_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0208_normativa.pdf</a>
R03	HOTR0308	Operaciones Básicas de Catering	210	9.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0308_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0308_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0308.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0308.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0308_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0308_normativa.pdf</a>
R04	HOTR0408	Cocina	730	13.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0408_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0408_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0408.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0408.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0408_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0408_normativa.pdf</a>
R	HOTR60	Sumiller	415	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR60.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR60.pdf</a>	
R06	HOTR0608	Servicios de Restaurante	500	9.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0608_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0608_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0608.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0608.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0608_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0608_normativa.pdf</a>
R	HOTR10	Jefe de Economato y Bodega	350	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR10.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR10.pdf</a>	
R	HOTR30	Jefe de Cocina	710	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR30.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR30.pdf</a>	
R	HOTR50	Jefe de Sala/Maitre	670	9.00	NO	NO		<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR50.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR50.pdf</a>	
R01	HOTR0108	Operaciones Básicas de Cocina	300	9.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0108_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0108_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0108.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0108.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0108_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0108_normativa.pdf</a>
R05	HOTR0508	Servicios de Bar y Cafetería	560	9.00	SI	SI	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0508_ficha.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/HOTR0508_ficha.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0508.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/HOTR0508.pdf</a>	<a href="https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0508_normativa.pdf">https://www.redtrabaja.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/normativaCertificados/HOTR0508_normativa.pdf</a>

## CORRESPONDENCIAS ENTRE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y CURSOS DE ESPECIALIDADES DEL SPEE

Familia profesional: Hostelería y Turismo				CURSOS SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. ESPECIALIDADES.							
Código	Certificado de profesionalidad	Cualificación profesional	Normativa	Área	Código	Denominación	Duración Total	Horas Presenciales	Módulo Presencial	Modulada	Certificado de profesionalidad
HOTR0408	Cocina	HOT093_2	RD 1376/2008	R04	HOTR0408	Cocina	730	730	13.00	SI	SI
HOTG0108	Creación y gestión de viajes combinados y eventos	HOT330_3	RD 1376/2008	G01	HOTG0108	Creación y Gestión de Viajes Combinados y Eventos	510	510	13.00	SI	SI
HOTA0208	Gestión de pisos y limpieza en alojamientos	HOT333_3	RD 1376/2008	A02	HOTA0208	Gestión de Pisos y Limpieza en Alojamientos	400	400	13.00	SI	SI
HOTR0308	Operaciones básicas de catering	HOT325_1	RD 1376/2008	R03	HOTR0308	Operaciones Básicas de Catering	210	210	9.00	SI	SI
HOTR0108	Operaciones básicas de cocina	HOT091_1	RD 1376/2008	R01	HOTR0108	Operaciones Básicas de Cocina	300	300	9.00	SI	SI
HOTA0108	Operaciones básicas de pisos en alojamientos	HOT222_1	RD 1376/2008	A01	HOTA0108	Operaciones Básicas de Pisos en Alojamientos	300	300	9.00	SI	SI
HOTR0208	Operaciones básicas de restaurante y bar	HOT092_1	RD 1376/2008	R02	HOTR0208	Operaciones Básicas de Restaurante y Bar	240	240	9.00	SI	SI
HOTI0108	Promoción turística local e información al visitante	HOT336_3	RD 1376/2008	I01	HOTI0108	Promoción Turística Local E Información al Visitante	570	570	13.00	SI	SI
HOTA0308	Recepción en alojamientos	HOT094_3	RD 1376/2008	A03	HOTA0308	Recepción en Alojamientos	540	540	13.00	SI	SI
HOTR0508	Servicios de bar y cafetería	HOT327_2	RD 1376/2008	R05	HOTR0508	Servicios de Bar y Cafetería	560	560	9.00	SI	SI
HOTR0608	Servicios de restaurante	HOT328_2	RD 1376/2008	R06	HOTR0608	Servicios de Restaurante	500	500	9.00	SI	SI
HOTG0208	Venta de servicios y productos turísticos	HOT095_3	RD 1376/2008	G02	HOTG0208	Venta de Productos y Servicios Turísticos	550	550	13.00	SI	SI
HOTR0109	Operaciones básicas de Pastelería	HOT508_1	RD 685/2011								
HOTR0509	Repostería	HOT223_2	RD 685/2011								
HOTU0109	Alojamiento rural	HOT326_3	RD 685/2011								
HOTR0209	Sumillería	HOT337_3	RD 685/2011	R	HOTR60	Sumiller	415	415	9.00	NO	NO
HOTR0409	Gestión de procesos de servicio en restauración	HOT334_3	RD 685/2011								
HOTR0309	Dirección en restauración	HOT331_3	RD 685/2011								

#### 7.4 CORRESPONDENCIAS EN TÍTULOS UNIVERSITARIOS INTEGRADOS EN EL EEES

En este apartado, aunque se prevé una pronta regulación sobre los contenidos de cualificación y relación de competencias de los títulos universitarios, aún no contamos con la regulación oficial para desarrollar un esquema de correspondencias.

No obstante, mostramos a continuación una relación de titulaciones universitarias vinculadas directa o indirectamente con el sector de hostelería y turismo, algunas de ellas vinculadas al EEES.

**TITULACIONES UNIVERSITARIAS HOSTELERÍA Y TURISMO**

**TURISMO**

<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Universidad</b>	<b>Nivel académico</b>	<b>Estado</b>
4027000	Diplomado en Turismo	Varias Universidades	Ciclo Largo	Publicado en B.O.E.
4027000	Diplomado en Turismo	Varias Universidades	Ciclo Corto	Publicado en B.O.E.
4001615	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Vigo	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4001531	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Internacional en Turismo	Universidad Rey Juan Carlos	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4001626	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Turismo	Universidad de Alicante	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4001589	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Turismo	Universidad de Málaga	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4001017	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en turismo	Universidad Europea de Madrid	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4001640	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Turismo	Universidad Politécnica de Cartagena	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4000132	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Turismo, derecho y empresa	Universidad de Girona	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4000148	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Turismo y ocio	Universidad Rovira i Virgili	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
5311547	Programa Oficial de Doctorado en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Alicante	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311719	Programa Oficial de Doctorado en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Málaga	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5310693	Programa Oficial de Doctorado en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Vigo	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5310432	Programa Oficial de Doctorado en Economía del Turismo y del Medio Ambiente	Universidad de las Illes Balears	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311066	Programa Oficial de Doctorado en Economía Internacional y Turismo	Universitat de València (Estudi General)	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311500	Programa Oficial de Doctorado en Nuevas Tendencias de la Empresa y del Turismo	Universidad Alfonso X El Sabio	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5310457	Programa Oficial de Doctorado en Perspectivas Científicas sobre el Turismo y la Dirección de Empresas Turísticas	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311114	Programa Oficial de Doctorado en Turismo	Universidad Antonio de Nebrija	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311904	Programa Oficial de Doctorado en Turismo	Universidad de La Laguna	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311760	Programa Oficial de Doctorado en Turismo	Universidad de Sevilla	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311027	Programa Oficial de Doctorado en Turismo	Universidad Rey Juan Carlos	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5310369	Programa Oficial de Doctorado en Turismo, Derecho y Empresa	Universidad de Girona	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
5311097	Programa Oficial de Doctorado en Turismo y Ocio	Universidad Rovira i Virgili	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
2500078	Graduado o Graduada en Dirección Internacional de Empresas de Turismo y Ocio	Universidad Europea de Madrid	Grado	Publicado en B.O.E.
2500198	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad a Distancia de Madrid	Grado	Publicado en B.O.E.
2501228	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Alfonso X El Sabio	Grado	Publicado en B.O.E.
2500153	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Antonio de Nebrija	Grado	Publicado en B.O.E.
2500271	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Autónoma de Madrid	Grado	Publicado en B.O.E.
2502083	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Camilo José Cela	Grado	Publicado en B.O.E.
2500029	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Carlos III de Madrid	Grado	Publicado en B.O.E.
2502051	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Católica San Antonio	Grado	Publicado en B.O.E.
2501020	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de A Coruña	Grado	Publicado en B.O.E.
2502202	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Alicante	Grado	Autorizado por Comunidad Autónoma
2501756	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Cádiz	Grado	Publicado en B.O.E.
2500674	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Cantabria	Grado	Publicado en B.O.E.
2501791	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Córdoba	Grado	Publicado en B.O.E.

2500329	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Girona	Grado	Autorizado por Comunidad Autónoma
2501831	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Granada	Grado	Publicado en B.O.E.
2501847	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Huelva	Grado	Publicado en B.O.E.
2501870	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Jaén	Grado	Publicado en B.O.E.
2500987	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de La Laguna	Grado	Publicado en B.O.E.
2502502	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de la Rioja	Grado	Autorizado por Comunidad Autónoma
2501048	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de las Illes Balears	Grado	Publicado en B.O.E.
2501920	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Grado	Publicado en B.O.E.
2501165	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Málaga	Grado	Publicado en B.O.E.
2500720	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Murcia	Grado	Publicado en B.O.E.
2502432	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Salamanca	Grado	Publicado en B.O.E.
2501093	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Sevilla	Grado	Publicado en B.O.E.
2501693	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Valladolid	Grado	Publicado en B.O.E.
2501125	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Vigo	Grado	Publicado en B.O.E.
2501706	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Zaragoza	Grado	Publicado en B.O.E.
2500569	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Europea Miguel de Cervantes	Grado	Publicado en B.O.E.
2500937	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Jaume I de Castellón	Grado	Publicado en B.O.E.
2500857	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Nacional de Educación a Distancia	Grado	Autorizado por Comunidad Autónoma
2502064	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Politécnica de Cartagena	Grado	Publicado en B.O.E.
2500090	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Rey Juan Carlos	Grado	Publicado en B.O.E.
2501303	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad San Pablo-CEU	Grado	Publicado en B.O.E.
2501409	Graduado o Graduada en Turismo	Universitat de València (Estudi General)	Grado	Publicado en B.O.E.
2501208	Graduado o Graduada en Turismo	IE Universidad	Grado	Publicado en B.O.E.
2500981	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Complutense de Madrid	Grado	Publicado en B.O.E.
2500234	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Alcalá	Grado	Publicado en B.O.E.
2501725	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Almería	Grado	Publicado en B.O.E.
2500562	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Deusto	Grado	Publicado en B.O.E.
2502039	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad de Oviedo	Grado	Publicado en B.O.E.
2500456	Graduado o Graduada en Turismo	Universidad Rovira i Virgili	Grado	Publicado en B.O.E.
2500839	Graduado o Graduada en Turismo - Administración de Organizaciones y Recursos Turísticos	Universidad de Extremadura	Grado	Publicado en B.O.E.
4310183	Máster Universitario en Agroecología, Desarrollo Rural y Agroturismo	Universidad Miguel Hernández de Elche	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001428	Máster Universitario en Agroecología, Desarrollo Rural y Agroturismo	Universidad Miguel Hernández de Elche	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3000458	Máster Universitario en Dirección de Empresas de Turismo	Universidad de Alcalá	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4311222	Máster Universitario en Dirección de Empresas de Turismo	Universidad de Alcalá	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3002181	Máster Universitario en Dirección de Negocios de Turismo y Ocio	Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310344	Máster Universitario en Dirección de Negocios de Turismo y Ocio	Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
4311083	Máster Universitario en Dirección de Proyectos de Ocio, Cultura, Turismo, Deporte y Recreación	Universidad de Deusto	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
4311951	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Alicante	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3000905	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Alicante	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3001395	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Girona	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3001642	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de La Laguna	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma

4311403	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de La Laguna	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001126	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de las Illes Balears	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310132	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de las Illes Balears	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
4310169	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001860	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4312299	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Málaga	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3002661	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Málaga	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310228	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Oviedo	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3000115	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Oviedo	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3003046	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Sevilla	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4312177	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Sevilla	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001353	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Vigo	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310388	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Vigo	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
4310866	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Zaragoza	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001753	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad de Zaragoza	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3001382	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universidad Rovira i Virgili	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310371	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universitat de València (Estudi General)	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001704	Máster Universitario en Dirección y Planificación del Turismo	Universitat de València (Estudi General)	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3000127	Máster Universitario en Economía del Turismo y del Medio Ambiente	Universidad de las Illes Balears	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310134	Máster Universitario en Economía del Turismo y Medio Ambiente	Universidad de las Illes Balears	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001040	Máster Universitario en European Master in Leisure Management/Máster Europeo en Dirección de Proyectos de Ocio: Cultura, Turismo, Deporte y Recreación	Universidad de Deusto	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3000824	Máster Universitario en Gestión de Turismo Internacional	Universidad de Deusto	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310703	Máster Universitario en Gestión del Turismo / Tourism Management	Universidad de Girona	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
4310618	Master Universitario en Gestión del Turismo de Congresos, Convenciones y Empresas OPC	Universidad Europea de Madrid	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3002154	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Turismo Deportivo en Entornos Naturales	Universidad Camilo José Cela	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3002793	Máster Universitario en Turismo	Universidad Politécnica de Cartagena	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310460	Máster Universitario en Turismo, Arqueología y Naturaleza	Universidad de Jaén	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3002623	Máster Universitario en Turismo, Arqueología y Naturaleza	Universidad de Jaén	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4311168	Máster Universitario en Turismo: Dirección de Empresas Turísticas	Universidad de Huelva	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3002607	Máster Universitario en Turismo: Dirección de Empresas Turísticas	Universidad de Huelva	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma

#### RESTAURACIÓN

Código	Título	Universidad	Nivel académico	Estado
3001496	Máster Universitario en Dirección Hotelera y de Restauración	Universidad de Barcelona	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4311520	Máster Universitario en Dirección Hotelera y de Restauración	Universidad de Barcelona	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.

<b>DIRECCIÓN HOTELERA</b>				
<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Universidad</b>	<b>Nivel académico</b>	<b>Estado</b>
4310109	Máster Universitario en Administración de Organizaciones y Recursos Turísticos (Dirección Hotelera)	Universidad de Extremadura	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3002093	Máster Universitario en Dirección Hotelera	Universidad Europea de Madrid	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4311520	Máster Universitario en Dirección Hotelera y de Restauración	Universidad de Barcelona	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
3001496	Máster Universitario en Dirección Hotelera y de Restauración	Universidad de Barcelona	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
<b>ENOLOGÍA</b>				
<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Universidad</b>	<b>Nivel académico</b>	<b>Estado</b>
3081000	Licenciado en Enología	Varias Universidades	Sólo Segundo Ciclo	Publicado en B.O.E.
4000143	Doctor en Programa Oficial de Posgrado en Enología y biotecnología	Universidad Rovira i Virgili	Doctor - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
5311035	Programa Oficial de Doctorado en Enología y Biotecnología	Universidad Rovira i Virgili	Doctor - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.
2502309	Graduado o Graduada en Enología	Universidad de Valladolid	Grado	Publicado en B.O.E.
2500438	Graduado o Graduada en Enología	Universidad Rovira i Virgili	Grado	Publicado en B.O.E.
2502184	Graduado o Graduada en Enología	Universidad de Extremadura	Grado	Autorizado por Comunidad Autónoma
2502120	Graduado o Graduada en Enología	Universidad de la Rioja	Grado	Publicado en B.O.E.
3000363	Máster Universitario en Enología	Universidad Rovira i Virgili	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4312559	Máster Universitario en Enología Innovadora	Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	Máster - RD 1393/2007 (1)	Autorizado por Comunidad Autónoma
3000870	Máster Universitario en Viticultura, Enología y Gestión de la Empresa Vitivinícola	Universidad Politécnica de Valencia	Máster - RD 56/2005 (2)	Autorizado por Comunidad Autónoma
4310812	Máster Universitario en Viticultura, Enología y Gestión de la Empresa Vitivinícola	Universidad Politécnica de Valencia	Máster - RD 1393/2007 (1)	Publicado en B.O.E.

**(1)** Másteres y Programas Oficiales de Doctorado adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y regulados por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre.

**(2)** Títulos Universitarios Oficiales de Posgrado regulados por el Real Decreto 56/2005 de 21 de enero.

## 7.5 CORRESPONDENCIAS EN OTRAS TITULACIONES SUPERIORES

Propias de universidades, masteres no integrados en el EEES. Ver apartado anterior.

## 7.6 CORRESPONDENCIAS EN OTRAS OFERTAS FORMATIVAS

Los cursos de Especialidades del Servicio Público de Empleo Estatal (<https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/static/Redirect.do?page=ah0202>) están identificadas en el apartado 7.3., con un análisis de correspondencias en su tabla.

- Acciones Formativas para el Empleo de la FTFE (aún no se ha hecho una relación oficial, al menos en su totalidad). Hay una base de datos Access de la FTFE en esta ubicación:

[http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Estudios/19658\\_2782782009143241.zip](http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Estudios/19658_2782782009143241.zip). Es de agosto 2009.

- Conviene advertir de que pueden existir Formaciones autorizadas (y certificadas) por administraciones públicas que no están vinculadas al CNCP, en el acceso a Carnés o tarjetas profesionales, en formaciones profesionales fuera del sistema educativo (por ejemplo Monitores y directores de Tiempo Libre; posiblemente hay también en otros ámbitos) o en la habilitación para determinadas funciones. No abordamos en este informe esta cuestión. Tampoco lo hacemos con las ofertas privadas. Algunas con certificaciones por empresas o entidades privadas (informática..).

## 8. ANÁLISIS DE PERFILES DE REFERENCIA SECTORIALES

El concepto de perfiles profesionales de referencia se entiende como el punto de encuentro entre los sistemas de clasificación y la realidad del trabajo, y los sistemas de cualificaciones y certificaciones. Se trata de un capítulo en el que recogemos los resultados de la investigación en lo que se refiere a la interrelación de estos sistemas.

### 8.1 IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE REFERENCIA

Los perfiles profesionales de referencia escogidos para un análisis más detallado han sido seleccionados en base a varios criterios: presencia porcentual significativa entre las ocupaciones; relevancia para el proceso productivo; relativa especificidad del sector de hostelería; potencial emergencia en un contexto de una evolución del sector hacia un contenido mejorado de aportación de valor añadido.

A este respecto, los perfiles propuestos, con cuatro niveles internos en general, bien podrían ser los siguientes trece siguiendo una relación exhaustiva de

ocupaciones que los integran. Esta estructura se seguirá en el archivo "Perfiles de referencia" siguiendo este esquema:

### PERFILES DE REFERENCIA

<b>PERFIL PROFESIONAL DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA</b>	
Grupo 1	Personal Jefe, Jefe de 2ª de Recepción.
Grupo 2	Recepcionista, Recepcionista y Conserje
	1er Conserje
Grupo 3	Relaciones Públicas
	Ayudante de recepción
	Ayudante de conserjería
Grupo 4	Telefonista
	Auxiliar de Recepción
<b>PERFIL PROFESIONAL DE COCINA</b>	
Grupo 1	Jefe/a de Cocina
	2º Jefe/a Cocina
	Jefe/a de Catering
Grupo 2	Jefe/a Partida
	Cocinero/a
	Dietista
Grupo 3	Ayudante de Cocina
Grupo 4	Auxiliar de Cocina
<b>PERFIL PROFESIONAL DE PASTELERÍA</b>	
Grupo 1	Jefe de Obrador/Jefe de Pastelería/Gerente de Pastelería
Grupo 2	Repostero
Grupo 3	Ayudante de Pastelería
<b>PERFIL PROFESIONAL DE SALA</b>	
Grupo 1	Jefe/a Restaurante o sala
	2º Jefe/a Rest o Sala
	Gerente de Centro (Rest.Mod.)
Grupo 2	Jefe/a Sector
	Camarero/a
	Barman/Barwoman
	Sumiller
	Supervisor/a Colectividades
Grupo 3	Supervisor/a Restauración Moderna
	Ayudante de Camarero/a
Grupo 4	Preparador/a Restauración Moderna
	Monitor/a Cuidador/a Colectividades
	Auxiliar Colectividades
	Auxiliar Restauración Moderna
<b>PERFIL PROFESIONAL LIMPIEZA DE PISOS</b>	
Grupo 1	Gobernanta(e)/Encargada General
	Subgobernante/a Encargado/a Sección
Grupo 2	Camarero/a de Pisos
Grupo 3	Auxiliar de Pisos y Limpieza
<b>PERFIL PROFESIONAL DE CATERING</b>	
Grupo 1	Jefe Operaciones Catering
Grupo 2	Jefe/a Sala Catering
	Supervisor/a Catering
Grupo 3	Preparador/a montador de catering
	Conductor/a de equipo de catering
	Ayudante de equipo de catering
Grupo 4	Auxiliar preparador/montador de catering
<b>PERFIL PROFESIONAL DE ECONOMATO</b>	
Grupo 2	Encargado de Economato
Grupo 3	Ayudante de Economato
<b>PERFIL PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>	
GRUPO 1	Jefe/a de administración
GRUPO 2	Administrativo/a

GRUPO 3	Ayudante administrativo/a
<b>PERFIL PROFESIONAL COMERCIO Y MARKETING</b>	
GRUPO 1	Jefe de comercial
GRUPO 2	Comercial
<b>PERFIL PROFESIONAL ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>	
Grupo 1	RESPONSABLE DE SERVICIO
Grupo 2 (Técnico de Servicio)	Guía Turístico
	Profesional (Postgrado o Grado) Educación Física
Grupo 3 (especialista de servicio)	Profesional (Postgrado o Grado) Animación Sociocultural
	Animador/a Turístico de Tiempo Libre
	Monitor Deportivo
	Socorrista
	Animador Sociocultural
Grupo 4 (auxiliar de servicio)	Pinchadiscos
	Animación Deportivo
<b>PERFIL PROFESIONAL DE CUIDADOS A LAS PERSONAS</b>	
Grupo 1	RESPONSABLE DE SERVICIO
Grupo 2 (Técnico de Servicio)	Profesional Titulo Superior (Postgrado o Grado) Ciencias de la Salud (médico, fisioterapeuta, etc...)
Grupo 3 (especialista de servicio)	Masajista/Quiromasajista
	Espec.Termal de Balneario/Hidroterapeuta
	Especialista Belleza y estética
Grupo 4	AUXILIAR DE SERVICIO (personal de cuidados a personas menores, mayores o dependientes)
<b>PERFIL PROFESIONAL DE TÉCNICO DE PREVENCIÓN</b>	
Grupo 2	Técnico de prevención
<b>PERFIL PROFESIONAL DE SERVICIOS TÉCNICOS Y MANTENIMIENTO</b>	
Grupo 1	Jefe/a Servicios de Catering
Grupo 2	Encargado/a Mantenimiento y Servicios Auxiliares
	Encargado/a Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering
	Encargado/a de Sección
Grupo 3	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
	Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering
Grupo 4	Auxiliar de mantenimiento y Servicios Auxiliares

Conviene señalar que este esquema se ha racionalizado de cara a poder desarrollar correspondencias entre el subsistema de clasificación profesional y el de cualificaciones, competencias y unidades formativas. El subsistema de clasificación profesional, con el conjunto de ocupaciones, se basa en la clasificación profesional del ALEH pero ha requerido de una adaptación que le diese mejor coherencia.

En primer lugar, se ha optado porque ocupaciones heterogéneas entre sí no formen parte del mismo perfil profesional, sino que se ha ideado un perfil propio. Los perfiles profesionales debieran, en teoría, compartir características comunes con un área profesional. Esto es, que en un área profesional se observe un itinerario o carrera profesional dentro de un conjunto de ocupaciones con línea de continuidad.

Asimismo, algunas ocupaciones han variado del área profesional acostumbrado, en este esquema de perfiles, por responder, a nuestro juicio, así a un encuadramiento más racional (socorrista, técnico de prevención, dietista, etc...). También, se han identificado perfiles transversales, como el de comercio y marketing, o el de administración y gestión, y se han definido ocupaciones que cubrirían el recorrido del área. Por último, se ha desglosado las áreas

profesionales que cumplían en el ALEH un papel de “cajón de sastre” (servicios complementarios), y se han articulado dos perfiles profesionales, en general de carácter emergente: uno correspondiente a cuidados a las personas, y otro de animación y actividades deportivas. Las ocupaciones dentro del perfil de servicios técnicos, frecuentemente encuadrados en servicios complementarios, en el área funcional sexta, se han estructurado en el ALEH en niveles, de manera abstracta, pero refieren a ocupaciones diferenciadas. Tienen un peso pequeño en el conjunto, pero están cobrando o pueden cobrar un papel decisivo para mejorar la calidad del sector aportando servicios de atención personalizados, especialmente en el subsector de alojamientos. Son profesiones variadas como el animador sociocultural, terapeutas diversos (masajistas, fisioterapeutas, tratamientos de salud y belleza...), socorrista y monitores deportivos, cuidadores de personas (menores, dependientes, mayores, etc...).

En la hoja Excel “Perfiles profesionales” donde se construyen las correspondencias, no obstante, en lo que concierne a los perfiles transversales y emergentes, a la hora de identificar las unidades de competencia, realizaciones profesionales y unidades formativas la concreción está por realizarse, o es incompleta. Las competencias no específicas de la hostelería y el turismo, que atañen a otras familias profesionales, no se habrían considerado para estos perfiles. De igual modo, cuando se ha intentado se ha tenido que tomar parcialmente cualificaciones de perfiles diferentes que incluían unidades de competencia relacionadas, pero que tampoco siguen un desarrollo exhaustivo.

En cambio, en dicha hoja Excel mencionada más arriba, se ha buscado cuadrar perfiles, grupos y ocupaciones con el conjunto de unidades de competencia, realizaciones profesionales y unidades formativas correspondientes, de cara a caracterizar y describir ocupación a ocupación con éstas, con el propósito de que sirva de referencia para un futuro desarrollo y negociación concreta en el ALEH.

No obstante, estas correspondencias que se desarrollan en el archivo “Perfiles Profesionales” no sería más que un cimiento incompleto. Esto es debido a que las unidades de competencia y realizaciones profesionales son las estrictamente reconocidas a efectos legales y de certificación profesional. De modo que sólo cubren los tres primeros niveles de los cinco existentes. Los dos superiores deberán ser completados más adelante una vez se hayan promulgado la caracterización en estos términos de unidades de competencia y cualificación de los diferentes títulos y cursos de nivel superior. Asimismo, como veremos más adelante, algunos perfiles profesionales, dado el estado de desarrollo de la certificación profesional y reconocimiento de cualificaciones, adolecen también de niveles de cualificación intermedios que, de igual modo, deberán completarse y realizarse más adelante.

## 8.2 ANÁLISIS DE SUS FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y REQUISITOS.

En este apartado, hemos optado, para dar cuenta de una descripción pactada y cercana a la realidad laboral, por recoger la descripción de funciones, responsabilidades y otros cometidos de las ocupaciones incluidas en el ALEH. Con esta caracterización, en la que también, entre otras fuentes, nos hemos apoyado para la elaboración de lo "Perfiles Profesionales", también podemos hacer un contraste con el material auxiliar elaborado en las bases de datos.

Ni que decir tiene que muchas ocupaciones estarán más o menos presentes en función del subsector o bien del tamaño de la empresa en la que se desenvuelven.

### MAPA OCUPACIONAL DEL SECTOR (ALEH)

A continuación mostramos cómo se caracterizan las ocupaciones del sector de hostelería en el ALEH IV, describiendo las categorías profesionales previstas en el Acuerdo y sus tareas prevalentes, de acuerdo con el Área Funcional en la que estén encuadradas. Asimismo, en base a entrevistas realizadas a negociadores y trabajadores del sector hostelero, daremos referencias descriptivas sobre el proceso de productivo, la presencia, emergencia o situación de declive de cada categoría.

#### A) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA PRIMERA:

##### **a) JEFE/A DE RECEPCIÓN:**

- Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Valoración<sup>7</sup>: Perfil profesional de Recepción<sup>7</sup>. Dentro del perfil profesional de recepcionista adopta competencias de mando. Suele disfrutar de los turnos y días de trabajo menos malos. Se trata de una ocupación de una presencia relativamente baja, sobre todo se da en alojamientos con gran afluencia de clientela en grandes hoteles, frecuentemente con turistas extranjeros. También suele acometer tareas de venta *on-line*.

---

<sup>7</sup> Las valoraciones parten de la experiencia cualificada de trabajadores del sector y negociadores de los convenios del sector de hostelería. Se obtuvieron mediante entrevista (13-6-11, en Madrid)

**b) SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN:**

- Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

Valoración: Perfil profesional de Recepción. Sustituye al Jefe de Redacción, normalmente desarrollando los turnos que aquel no realiza, frecuentemente en sábados y domingos, turnos nocturnos, etc.... No es una ocupación que siempre esté presente, pues a veces los recepcionistas desempeñan esta función.

**c) JEFE/A COMERCIAL:**

- Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas.
- Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Valoración: Perfil profesional de Comercio y Marketing. Realiza trabajo "de calle", ofreciendo paquetes de oferta en ferias y otros eventos comerciales, abriendo mercados, o desarrollando relaciones con touroperadores. No es una ocupación que esté siempre presente, es propia del sector de hotelería, aunque la función siempre existe -y a veces la asumen los directores-. Es una ocupación frecuentemente externalizada.

**d) JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN:**

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Valoración: Perfil profesional de Administración y Gestión.

**e) PRIMER CONSERJE:**

- Realizar de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos.
- Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Valoración: Sus funciones, orientadas a la atención e información al cliente, tienden a unificarse con el Recepción (gestión de habitaciones, cobros y facturación). Esta ocupación suele ser cada vez menos frecuente. Está más presente en hoteles con gran afluencia turística y de hoteles de lujo.

**f) RECEPCIONISTA:**

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello.
- Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción.
- Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones.

- Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados.
- Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera.
- Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

Valoración: P.P. Recepción. Función y ocupación estratégica en el sector de alojamientos. Siempre presente en alojamientos profesionales. Suele asumir el trabajo de conserjería cada vez más, lo cuál implica un empobrecimiento del servicio.

**g) CONSERJE:**

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes.
- Atender al cliente en los servicios propios de conserjería.
- Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos.
- Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados.
- Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

Valoración: P.P. Conserjería. Tiende a desaparecer. Su función es la de atender al cliente, no tiene por qué vender habitaciones. Es un informante, sobre el transporte, la restauración, los viajes, salas de fiesta, o animación en el hotel.

**h) ADMINISTRATIVO/A:**

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección.
- Elaborar documentos de contabilidad.
- Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.
- Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores.
- Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

Valoración: P.P. Administración y Gestión. Realiza el cobro y la contabilidad de las diferentes áreas, tanto de recepción, bar, tienda, etc...

**i) RELACIONES PÚBLICAS:**

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos.
- Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique.
- Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición.
- Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento.
- Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

Valoración: P.P. Recepción. Se encarga de la relación con los clientes, para, de manera proactiva, evitar las quejas antes de que se produzcan. Acompaña a la clientela. Está localizable, normalmente en una oficina y hace el papel de anfitrión (a veces también lo hace el director), vendiendo un intangible (buen servicio). Suele ser una ocupación a veces presente en hoteles de alta categoría, donde hay mucha clientela.

***j) COMERCIAL:***

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa.
- Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento.
- Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

Valoración: P.P. Comercial y Marketing.

***k) TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:***

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y aplicación de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

Valoración: Ocupación obligatoria en algunos establecimientos.

***l) AYUDANTE DE RECEPCIÓN:***

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas. Colaborar en las tareas propias del recepcionista.
- Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción.
- En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Valoración: P.P. Recepción. Nociones de recepción, ayuda a la recepción, suele encargarse de facturación de touroperadores y reservas de empresas específicos. Control por ordenador. Sustituye a los oficiales.

***m) AYUDANTE DE CONSERJERÍA:***

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes.
- Asistir, informar y aconsejar a los clientes.
- Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes.
- Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Valoración: P.P. Recepción.

***n) TELEFONISTA:***

- Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción.
- Atender los servicios de telecomunicaciones.
- Registrar y facturar las llamadas telefónicas.
- Realizar las operaciones de fax, "telex", correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

Valoración: P.P. Recepción. Antes auxiliar de recepción. No es una ocupación siempre presente, pues el recepcionista puede asumir esta función. Era más frecuente antes cuando se trabajaba con centralita. Se tiende a eliminar (ya se hizo con el jefe de telefonía).

**ñ) AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A:**

- Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas.
- Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área.
- Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia.
- Colaborar en las anotaciones contables.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Valoración: P.P. Administración y Gestión.

**o) AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA:**

- Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos.
- Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste.
- Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento.
- Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería.
- Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente.
- Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal.
- Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

Valoración: P.P. Recepción. Antes maletero, mandadero, en la puerta, aparcacoches... Trabajo de peón. Sí debe tener idiomas y formación para el trato al cliente.

**B) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA SEGUNDA:**

**a) JEFE/A DE COCINA:**

- Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad.
- Diseñar platos y participar en su elaboración.
- Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento.
- Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Valoración: P.P. Cocina. Antes el trabajo de cocina, en los 80, era el que ocupaba más personal. Ahora el cocinero suele incorporar cada vez más funciones.

Una nueva ocupación emergente no reflejada en el convenio, y cuyas funciones si se ejerce las hace el jefe de cocina, es el de técnico dietista.

**b) SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA:**

- Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.
- Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

Valoración: P.P. Cocina. No siempre está presente.

**c) JEFE/A DE CATERING:**

- Realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
- Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

Valoración: P.P. Cocina. Se trata de personal que controla el proceso de elaboración y distribución de comidas, frecuentemente con cualificación de cocina. Se encuadra en el sector de catering, que tiene una organización del trabajo comparable al de una fábrica y donde los trabajos de logística son frecuentes.

**d) JEFE/A DE PARTIDA:**

- Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además:
- Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías.
- Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Valoración: P.P. Cocina. Es una ocupación en declive. Se trata de un cocinero especializado en una línea de producción (salsa -maestro salsero-, carne, pescado...).

**e) COCINERO/A:**

- Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.
- Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.
- Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.
- Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.
- Colaborar en la planificación de menús y cartas.
- Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.
- Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Valoración: P.P. Cocina. Puesto estratégico en el sector de restauración. Ahora bien, el proceso de autoservicio y automatización suele generar un efecto

sustitución de esta tarea, o una simplificación de esta función, por los servicios de catering.

**f) REPOSTERO/A:**

- Realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas.
- Realizar elaboraciones a base de las materias primas.
- Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería.
- Realizar pedidos y controlará la conservación de materias primas de uso en su trabajo.
- Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos.
- Preparar y disponer los productos para "bufets", banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto.
- Participar en el control de aprovisionamientos.
- Organizar y controlar el personal a su cargo.

Valoración: P.P. Cocina. Es una profesión con salida, pero para el sector hostelero suele recurrir a la externalización. Suelen ser profesionales autónomos, aunque todavía hay hoteles donde se emplean.

**g) ENCARGADO/A DE ECONOMATO:**

- Realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento.
- Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa.
- Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones.
- Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento.
- Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

Valoración: P.P. Economato. Trabaja en almacén, con mercancía y paquetes de cocina.

**h) AYUDANTE DE COCINA:**

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión.
- Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas.
- Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.
- En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Valoración. P.P. Cocina.

**i) AYUDANTE DE ECONOMATO:**

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales.

- Colaborar al establecimiento de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento.
- Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías.
- Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas.
- Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material.
- Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

Valoración: P.P. Economato.

#### ***j) AUXILIAR DE COCINA:***

- Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión.
- Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.
- Preparar e higienizar los alimentos.
- Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos.
- Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

Valoración: P.P. Cocina.. Entre los oficios que lo componen se encuentran los viejos fregadores, marmitones (frigga las marmitas y grandes vasijas, ollas y sartenes, tiran la basura, etc..). Colaboran en el transporte de materiales del almacén a la cocina.

### **C) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA TERCERA:**

#### ***a) JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA:***

- Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área.
- Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadre y liquidación de la recaudación.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad.
- Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda.
- Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.
- Participar en la formación del personal a su cargo.

Valoración: P.P. Sala.

#### ***b) SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA:***

- Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería.
- Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

Valoración: P.P. Sala. La tendencia al autoservicio ha conllevado la disminución relativa de camareros respecto al pasado. En los buffetes se prescinde de

camareros, y una parte de estas tareas las desempeña el ayudante de camarero. Las tareas más cualificadas se reducen, quedándose simplemente como necesarias las funciones de provisión de bebidas y retirada de platos. Esto conlleva que esta ocupación se encuentre sólo en restaurantes grandes y de nivel alto.

**c) JEFE/A DE OPERACIONES DE CATERING:**

- Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad.
- Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
- Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos.
- Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.
- Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.
- Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

Valoración: P.P. Logística.

**d) GERENTE DE CENTRO:**

- Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Instruir y evaluar al personal a su cargo.
- Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad.
- Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
- Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos.
- Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.
- Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.
- Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

Valoración: P.P. Restauración Moderna. En el subsector de comida rápida, esta figura adopta un papel de control y dirección, asumiendo diferentes papeles polivalentes.

**e) JEFE/A DE SECTOR:**

- Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente.

Las mismas del camarero/a, y además:

- Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante.
- Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.
- Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera).
- Revisar los objetos de uso corriente.
- Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante.
- Facturación y cobro al cliente, así como cuadro y liquidación de la recaudación en su sección.

Valoración: P.P. Sala. Desempeña funciones de sala atendiendo a una parte delimitada de la clientela, y coordinando a otros camareros a su cargo.

**f) CAMARERO/A:**

- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas.
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.
- Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.
- Elaborar para consumo viandas sencillas.
- Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.
- Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.
- Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.
- Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera.
- Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.
- Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área.
- Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.
- Podrá atender reclamaciones de clientes.
- Facturación y cobro al cliente

Valoración: P.P. Sala. Atiende a sala, sirve comidas y sectores. Debe conocer los platos, el trinchado y flambeado.

**g) BARMAN/BARWOMAN:**

- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles.
- Preparar todo tipo de bebidas.
- Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes.
- Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas.

- Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos.
- Examinar y controlar las existencias de mercancías.
- Facturación y cobro al cliente.

Valoración: P.P. Sala. Especialista en bebidas y combinados, en la barra. No tiene por qué conocer tanto de cocina. No obstante, la tendencia es a unificar esos conocimientos con el de camarero, con lo que, a pesar de que la función permanece, la ocupación está en declive, salvo en ciertos subsectores.

#### ***h) SUMILLER/A:***

- Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida.
- Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos.
- Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas.
- Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida.
- Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas.
- Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera).
- Planificar, organizar y controlar la bodega.

Valoración: P.P. Sala. Experto en vinos (enología), es necesario y fundamental en restaurantes de vinos y bodegas que sirven vinos.

#### ***i) JEFE/A DE SALA DE CATERING:***

- Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas.
- Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad.
- Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.
- Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.
- (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

Valoración: P.P. Sala.

#### ***j) SUPERVISOR/A DE CATERING:***

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas.
- Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo.
- Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos.

- Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías.
- Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación.
- Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad.
- (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

Valoración: P.P. Catering.

***k) SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES:***

- Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades.
- Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.
- Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.
- Participar en la realización de tareas complementarias.

Valoración: P.P. Sala. Responsabilidad directiva sobre el equipo que atiende servicios de restauración a colectivos (hospitales, prisiones, colegios, etc...).

***l) SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA:***

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente.
- Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.
- Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.
- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.
- Participar en la realización de tareas complementarias.
- Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.
- Preparar áreas de trabajo para el servicio.
- Colaborar en el servicio al cliente.

Valoración: P.P. Sala. Restauración Moderna. Subsector de comida rápida.

***m) AYUDANTE DE CAMARERO/A:***

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.
- Realizar labores auxiliares.
- Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.
- Preparar áreas de trabajo para el servicio.
- Colaborar en el servicio al cliente.
- Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares.

- En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.
- Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

Valoración: P.P. Sala. Suele ser el camarero que atiende, por ejemplo en la provisión de bebidas y recogida de platos, en una organización de buffet. También se encarga de colocar mesas, sillas, y material para disponer el espacio de sala.

***n) PREPARADOR/A O MONTADOR/A DE CATERING:***

- Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados.
- Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático.
- Ejecutar la entrega de servicios y equipos.
- Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo.
- Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

Valoración: P.P. de Catering.

***ñ) CONDUCTOR/A DE EQUIPO CATERING:***

- Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del jefe/a de equipo.
- Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas.
- Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor.
- Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas.
- (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

Valoración: P.P. de catering

***o) AYUDANTE DE EQUIPO DE CATERING:***

- Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a.
- Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa.
- Cargar y descargar las comidas y equipos.
- Distribuir y ubicar los servicios y equipos.
- Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo.
- (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

Valoración: P.P. de catering

***p) PREPARADOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA:***

- Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro.

- Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

Valoración: Subsector de comida rápida.

**q) MONITOR/A O CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES:**

- Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas.
- Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc.
- Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo.
- Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo;

**DE COMEDOR O ÁREAS DE ENTRETENIMIENTO:**

- Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.
- Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.
- Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.
- Colaborar en el servicio de hostelería.
- En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos;

**DE AUTOBÚS:**

- Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo.
- Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

Valoración: P.P. de Sala. Subsector de colectividades (atención en colegios, hospitales, prisiones, etc...). Comparable al ayudante de sala.

**r) AUXILIAR DE COLECTIVIDADES:**

- Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.
- Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala.
- Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas.
- Cobrar y facturar en su área.
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

- Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina.
- Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

Valoración: P.P. Sala. Subsector de colectividades. Ocupación más presente que la de monitor o cuidador de colectividades.

**s) AUXILIAR PREPARADOR/A O MONTADOR/A DE CATERING:**

- Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas.
- Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo.
- Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

Valoración: P.P. Logística. Subsector de catering.

**t) AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA:**

- Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.
- Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas.
- Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución.
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.
- Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

Valoración: P.P. Sala. Subsector comida rápida.

**D) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA ÁREA CUARTA:**

**a) GOBERNANTE/A o ENCARGADO/A GENERAL:**

- Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo.
- Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza.
- Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería.
- Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

Valoración: P.P. Limpieza. Contribuye a la estandarización y organización y control del trabajo.

**b) SUBGOBERNANTE/A o ENCARGADO/A DE SECCIÓN:**

- Sustituir al Gobernante/a o al Encargado/a general.

- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería.
- Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario.
- Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas.
- Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas.
- Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

Valoración: P.P. Limpieza.

**c) CAMARERO/A DE PISOS:**

- Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes.
- Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes.
- Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.
- Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área.
- Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

Valoración: P.P. Limpieza.

**d) AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA:**

- Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas.
- Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.
- Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

Valoración: P.P. Limpieza. Es una ocupación que tiende a externalizarse.

**E) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA QUINTA:**

**a) JEFE/A DE SERVICIOS DE CATERING:**

- Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares.
- Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo.
- Instruir a los trabajadores a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones.
- Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo.
- Facilitar información solicitada por la dirección.
- Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

**b) ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:**

- Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones.

- Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área.
- Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.
- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

**c) ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING:**

- Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos.
- Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto.
- Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación.
- Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos).
- Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido.
- Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros.
- Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral;

DE FLOTA:

- Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos.
- Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos.
- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos;

DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS:

- Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios.
- Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones.
- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

**d) ENCARGADO/A DE SECCIÓN:**

- Encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones.
- Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.
- Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección.
- Las mismas que el especialista.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

**e) ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:**

- Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería.

- Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.
- Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.
- Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

***f) ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING;***

DE FLOTA:

- Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente.
- Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo;

DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS:

- Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios.
- Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.
- Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.
- Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas.
- Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

***g) AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:***

- Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento.
- Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área.
- Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio.
- Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

Valoración: P.P. Servicios Técnicos.

**F) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA SEXTA:**

***a) RESPONSABLE DE SERVICIO:***

- Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente.
- Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.
- Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario.
- Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio.

- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

Valoración: P.P. Servicios Complementarios. Dirección de las áreas de servicios complementarios.

**b) TÉCNICO/A DE SERVICIO:**

- Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería, como son las de *fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud*; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

Valoración: P.P. Servicios complementarios. Se trata de ocupaciones diferentes con un valor y función distintos.

**c) ESPECIALISTA DE SERVICIO:**

Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como *socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente*, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

El **animador/a turístico/a o de tiempo libre**, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre.

- Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales.
- Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad.
- Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

Valoración: P.P. Servicios Complementarios. Cabría diferenciar estos perfiles (Salud, y encontraríamos aquí un segundo nivel dentro de los cuales. El

**d) AUXILIAR DE SERVICIO:**

- Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

Valoración: P.P. Servicios Complementarios.

Como propuesta que visibilice estos nuevos perfiles dentro de éste de Servicios Complementarios, que tendrían recorrido en actividades que apuestan por la atención personalizada y la calidad del servicio de valor añadido, podríamos reconstruir los siguientes:

**Cuidados de Personas:** Nivel I: Fisioterapeutas y Otros Servicios Cualificados de Salud; Nivel II: masajista, quiromasajista, esteticista; especialista termal o de balneario, hidroterapeuta. Nivel III: Auxiliar de Servicios (auxiliar de piscina,

servicios de cuidados a personas dependientes -personas con discapacidad, mayores e infancia-, etc...).

**Animación y Actividades Deportivas:** animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, socorrista y especialista en atención al cliente

### 8.3 ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN EN EL MODELO DE CLASIFICACIÓN.

Los diferentes perfiles profesionales que hemos definido en el apartado 8.1. pueden cotejarse con la estructuración del ALEH IV, vista en el 8.2.

Desde un punto de vista histórico, comparando las diferentes ocupaciones recogidas en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y los previstos en el III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (que se conservan para el IV), se aprecian los cambios en los perfiles profesionales de los últimos años:

<b>ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>		
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
JEFE DE RECEPCIÓN	JEFE/A DE RECEPCIÓN	1
SEGUNDO JEFE DE RECEPCIÓN	2º/2ª JEFE/A DE RECEPCIÓN	1
-	JEFE/A COMERCIAL	1
CONTABLE GENERAL JEFE DE PRIMERA JEFE DE SEGUNDA	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1
PRIMER CONSERJE DE DÍA SEGUNDO CONSERJE DE DÍA	PRIMER/A CONSERJE	1
RECEPCIONISTA CAJERO (SECCIONES 1ª Y 2ª)	RECEPCIONISTA	2
CONSERJE DE NOCHE CONSERJE (SECCIÓN 8º)	CONSERJE	2
TENEDOR DE CUENTAS CLIENTES INTERVENTOR CONTABLE OFICIAL DE 1ª OFICIAL DE 2ª FACTURISTA CAJERO (SECCIÓN 6ª)	ADMINISTRATIVO/A	2
-	RELACIONES PÚBLICAS	2
-	COMERCIAL	2
-	TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2
AYUDANTE DE RECEPCIÓN AYUDANTE DE CONSERJERÍA AYUDANTE DE CONSERJE	AYUDANTE DE RECEPCIÓN Y/O CONSERJERÍA	3

INTÉRPRETE		
TELEFONISTA DE 1ª Y 2ª	TELEFONISTA	3
OFICIAL DE CONTABILIDAD AUXILIAR DE OFICINA Y CONTABILIDAD AUXILIAR DE CAJA	AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A	3
PORTERO PORTERO DE COCHES PORTERO RECIBIDOR PORTERO DE ACCESOS PORTERO DE SERVICIOS VIGILANTE DE NOCHE ORDENANZA DE SALÓN ASCENSORISTA BOTONES COBRADOR TAQUILLERO APRENDIZ DE RECEPCIÓN Y CONTABILIDAD MOZO DE EQUIPAJES PARA EL INTERIOR AUXILIAR DE OFICINA ASPIRANTE	AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA	4

<b>ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO</b>		
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
JEFE DE COCINA	JEFE/A DE COCINA	5
2º JEFE DE COCINA	SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	5
-	JEFE/A DE "CATERING"	5
JEFE DE PARTIDA	JEFE/A DE PARTIDA	6
COCINERO	COCINERO/A	6
REPOSTERO OFICIAL REPOSTERO	REPOSTERO/A	6
ENCARGADO DE ECONOMATO Y BODEGA BODEGUERO ENCARGADO DE ALMACÉN	ENCARGADO/A DE ECONOMATO	6
AYUDANTE DE COCINERO AYUDANTE DE REPOSTERO CAFETERO	AYUDANTE DE COCINA	7
AYUDANTE DE ECONOMATO Y BODEGA MOZO DE ALMACÉN	AYUDANTE DE ECONOMATO	7

MARMITÓN PINCHE AYUDANTE DE CAFETERO FREGADOR  ENCARGADO DE FREGADOR PERSONAL DE PLATERÍA APRENDIZ DE COCINA	AUXILIAR DE COCINA	8
---	--------------------	---

<b>ÁREA FUNCIONAL TERCERA :RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA "CATERING"</b>		
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
JEFE DE SALA JEFE DE COMEDOR O MAESTRESALA 1º ENCARGADO DE MOSTRADOR 1º ENCARGADO PRIMER JEFE DE SALA	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	9
2º JEFE DE COMEDOR 2º ENCARGADO DE MOSTRADOR 2º ENCARGADO SEGUNDO JEFE DE COMEDOR SEGUNDO JEFE DE SALA MAYORDOMO DE PISOS	SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	9
JEFE DE OPERACIONES	JEFE/A DE OPERACIONES DE "CATERING"	9
-	GERENTE DE CENTRO	9
JEFE DE SECTOR	JEFE/A DE SECTOR	10
CAMARERO DEPENDIENTE DE 1ª DEPENDIENTE CAJERO DE COMEDOR CAMARERO DE PISOS PLANCHISTA	CAMARERO/A	10
BARMAN 2º BARMAN	BARMAN/BARWOMAN	10
SUMILLER	SUMILLER/A	10
JEFE DE SALA DE CATERING	JEFE/A DE SALA DE "CATERING"	10
SUPERVISOR AYUDANTE DE SUPERVISOR	SUPERVISOR/A DE "CATERING"	10
SUPERVISOR DE COLECTIVIDADES	SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES	10
-	SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	10
AYUDANTE DE CAMARERO	AYUDANTE DE CAMARERO/A	11

AYUDANTE		
AYUDANTE PLANCHISTA		
AYUDANTE DE BARMAN		
AYUDANTE DE DEPENDIENTE		
DEPENDIENTE DE SEGUNDA		
DEPENDIENTE		
AYUDANTE DE PISOS		
APRENDIZ		
APRENDIZ DE CAMARERO		
PREPARADORES	PREPARADOR/A MONTADOR/A DE "CATERING"	11
-	CONDUCTOR/A DE EQUIPO "CATERING"	11
AYUDANTE DE EQUIPO	AYUDANTE DE EQUIPO DE "CATERING"	11
-	PREPARADOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	11
-	MONITOR/A O CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES	12
-	AUXILIAR DE COLECTIVIDADES	12
AYUDANTE DE PREPARACIÓN	AUXILIAR DE PREPARADOR/MONTADOR DE "CATERING"	12
-	AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA	12

<b>ÁREA FUNCIONAL CUARTA: PISOS Y LIMPIEZA</b>		
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
ENCARGADA GENERAL O GOBERNANTA DE PRIMERA	ENCARGADO/A GENERAL	13
GOBERNANTA DE SEGUNDA ENCARGADA DE LENCERÍA ENCARGADA DE LENCERÍA O LAVADERO	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	13
LENCERA CAMARERA DE PISOS PLANCHADORA, COSTURERA, LAVANDERA Y ZURCIDORA	CAMARERO/A DE PISOS	14
PERSONAL DE LIMPIEZA LIMPIADORA MOZO DE HABITACIÓN MOZOS DE LAVANDERÍA	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	15

<b>ÁREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>		
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
-	JEFE/A DE SERVICIOS DE "CATERING"	16
ENCARGADO DE TRABAJOS	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	17
ENCARGADO DE TRABAJOS	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE "CATERING"; O DE FLOTA; O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS	17

ENCARGADO DE SALA	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	17
MECÁNICO O CALEFACTOR EBANISTA CARPINTERO ELECTRICISTA ALBAÑIL PINTOR CONDUCTOR FONTANERO JARDINERO	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	18
-	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE "CATERING" (DE FLOTA Y DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS)	18
AYUDANTE DE MECÁNICO O CALEFACTOR AYUDANTE AYUDANTE DE EBANISTA, CARPINTERO, ELECTRICISTA, ALBAÑIL Y PINTOR MOZO DE BILLAR O SALÓN DE RECREO GUARDA DEL EXTERIOR	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	19

## 9. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE DEFINICIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA SECTORIAL

La Negociación Colectiva, el ALEH, en materia de formación profesional no es el único ámbito que la trata. Aunque es importante resaltar algunas cuestiones del ALEH que guían hacia donde debe ir dirigida la formación sectorial, en los siguientes términos que indica:

- 1) En primer lugar, la formación debe servir para mejorar la competitividad, mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.
- 2) Para la adaptabilidad de los trabajadores y trabajadoras a los cambios que se producen en el sector.
- 3) Hay un compromiso para favorecer el acceso a los permisos individuales de formación.
- 4) Facilitar la vinculación de la formación profesional con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

El Acuerdo Laboral Marco ha venido indicando la existencia de un Plan Formativo de Referencia Sectorial, aún cuando una parte de convenios no se remitan explícitamente al ALEH, y sí lo hagan a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento. La formación para el empleo en el sector de hostelería en el sector se orienta por un plan sectorial de referencia. Que se detalla en los siguientes objetivos.

### **OBJETIVOS DEL PLAN SECTORIAL DE REFERENCIA. Hostelería.**

- ⇒ Adaptar los puestos de trabajo a la evolución del sector de la Hostelería y mejorar la profesionalidad de los trabajadores/as.
- ⇒ Formar y adaptar en función de las necesidades formativas vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, a fin de cubrir los déficits profesionales existentes en el sector de la Hostelería (camareros, cocineros, camareras de pisos, recepcionistas, idiomas, habilidades directivas para gerentes de pymes y para todas aquellas categorías profesionales recogidas en el ALEH.)
- ⇒ Facilitar la adquisición de las competencias requeridas para el uso de las nuevas tecnologías (cocción, elaboración y conservación de alimentos, recepción y gestión de alojamientos, compras y aprovisionamiento, informática aplicada, comercio electrónico, etc)
- ⇒ Adaptar a los trabajadores/as del sector a las nuevas normativas sobre seguridad alimentaria, manipuladores de alimentos y prevención de riesgos laborales.
- ⇒ Incorporar a los trabajadores/as a la cultura de la calidad total aplicada al sector (ICTE/AENOR e UNE, CEN, ISO 9001:2000), aportándoles los conocimientos y técnicas necesarias para el desempeño de su trabajo.
- ⇒ Favorecer el camino hacia el desarrollo de una cultura de respeto al medio ambiente, dado que uno de los objetivos de cualquier sociedad, con independencia de la época, es preservar el futuro, en su más amplia acepción.
- ⇒ Facilitar la adquisición de las competencias requeridas para el uso y dominio de idiomas para trabajar en Hostelería, tanto los del Estado español, como los del resto de países de la Unión Europea.

⇒ Facilitar, por medio de la formación, la integración sociocultural, normativa y lingüística de la población inmigrante que trabaja en el sector de la Hostelería.

⇒ Estimular la implantación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, así como la innovación tecnológica en el sector, como forma de contribuir sectorialmente a la Sociedad de la Información definida por la Comisión Europea para todos los Estados Miembros.

⇒ Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores del sector de hostelería, tanto a través de los procesos formativos “formales o– Convocatoria 2011 no formales”, como de las experiencias laborales sean objeto de acreditación mediante certificados profesionales.

⇒ Impulsar la impartición de la formación para mejora de las competencias en los centros integrados por medio de los centros sectoriales de referencia.

⇒ Realizar los esfuerzos necesarios para vincular la formación a la mejora de la competitividad de las empresas y a la promoción profesional.

Reflejamos a continuación dos resúmenes de entrevistas clave realizadas a personas del área de formación de FECOHT-CCOO, el secretario ejecutivo y el técnico de la secretaría. Estas nos informa del desarrollo y orientación del subsistema de formación para el empleo al abrigo del Plan Sectorial de Referencia, y su relación con la realidad sociolaboral y de la negociación colectiva.

---

#### **Resumen Entrevista a Secretario de formación para el empleo en FECOHT. Tomás Valencia. 10-5-11**

- a) Señale su experiencia en el proceso de definición de los sistemas de clasificación y su aplicación, así como en la construcción de políticas formativas en el sector. ¿Cuál ha sido la orientación y los criterios prioritarios de la secretaría de formación?.

La negociación de los sistemas de clasificación no nos ha concernido a nuestra área, pero sí hemos tenido en cuenta esa realidad. De hecho, nuestro eje y base es partir de la realidad del sector, de las necesidades productivas, de las demandas de empresas y trabajadores.

Esta ha sido la referencia para determinar la política formativa y el diseño de, por ejemplo, el Plan de Referencia Sectorial. A este respecto, en lo que concierne a la Formación de Oferta que definimos los interlocutores sociales, en parte se diseña desde la petición expresa de trabajadores y empresas, lo que convierte a este subsistema en otra formación de demanda distinta a la formación que define y aplica de por sí el empresariado del sector.

En el plan hemos definido una serie de objetivos con criterios claros, aún si bien los indicadores y proporciones de tipologías de cursos y participación de colectivos han sido referencias internas que definen las partes. La pauta de asignación de acciones formativas está condicionada por diferentes realidades que hemos tenido que tener en cuenta.

La primera es la presencia de la contraparte patronal, con criterios de adquisición de los recursos disponibles de la subvención, que finalmente ha conllevado que un primer

punto a considerar haya sido el reparto de los recursos de la formación, empujando a una orientación seguidista del apartado económico, y que, a la postre ha determinado gran parte de los criterios de patronal y sindicatos. La segunda ha consistido en que para no devolver las subvenciones se han tratado de garantizar que se cubra el alumnado de las acciones formativas.

Realmente hay que considerar el punto de partida de la realidad empresarial, que siguiendo unos objetivos de rentabilidad, valoran los puestos de trabajo en función de las necesidades y disponibilidad de la mano de obra. Es la lógica del mercado de trabajo, del nivel de paro, el que determina los salarios, y la única referencia de mínimos son los convenios. Las empresas no reconocen más que esto, por eso los salarios son bajos y las expectativas de promoción también. Además, su lógica es la de reducir el número de escalones profesionales para promover cuanto más posible la movilidad funcional. Por el contrario, CCOO busca afianzar el sistema de clasificación profesional, porque no conviene reducir el número de escalones profesionales.

En nuestra opinión, debería fortalecerse este reconocimiento con decretos legislativos y con una negociación colectiva que obligase al empresariado a cumplir este marco de correspondencias. Pero no se da. Además, los comités no tienen la influencia suficiente, sobre todo por la actuación patronal. En las propuestas sindicales está la idea de fortalecer este órgano para resolver y acometer estos asuntos.

b) En su opinión, cuál ha sido la actuación, la perspectiva y prioridades de la contraparte patronal.

La prioridad ha sido económica. La adquisición de subvenciones. También la de que los cursos y la formación no se traduzcan en ningún reconocimiento, aunque comporten cierta cualificación que permita sentirse mejor personalmente al trabajador. Además, la formación de demanda abusa en la formación específica de mandos intermedios, frente a otro tipo de colectivos. La Fundación Tripartita, con pautas permisivas, acepta esta orientación, y no basta con la no firma de las acciones para la bonificación, sino que la parte sindical debe dar argumentos en tiempo muy rápido para no validarla.

c) ¿Cabe hacer alguna distinción en los diferentes subsectores (hospedaje, restauración, comida rápida, catering...) o diferentes tipos y tamaños de empresa?.

En efecto, hay una realidad productiva diversa, pues sólo hay empresas grandes y con cierta complejidad en el hospedaje.

d) ¿En qué ha consistido o consiste el Plan de Referencia de Formación Profesional para el Empleo?.

Ya hemos señalado algunas cosas. Hay una serie de criterios orientadores de carácter general. Pero no hemos definido indicadores y porcentajes. En parte, era necesario cierto margen de maniobra, con el propósito de sacar adelante el mayor número de cursos y no tener que devolver las subvenciones.

e) Cuál ha sido la relación entre el sistema de clasificación profesional del sector y, a nivel tanto formal, como de contenido, como de su correspondencia e influencia práctica mutua, y los diversos sistemas de

reconocimiento cualificacional (sistema nacional de cualificaciones, marco europeo de cualificaciones, etc...).

Muy baja.

- f) Cuál es la valoración de los sistemas de certificación profesional en su desarrollo actual. ¿Y en su potencial?. En la práctica, qué incidencia han tenido en la vida laboral del sector, y su repercusión para el sistema de selección y acceso al empleo, de encuadramiento profesional así en la promoción y desarrollo de la carrera profesional.

En realidad, es necesario observar que el diseño de los certificados viene asociado a unas exigencias de cualificación excesivas. Hay un sobredimensionamiento de las competencias requeridas y de tiempo de formación a los trabajadores en lo que concierne a la certificación. La certificación correspondiente a ciertas categorías, de baja cualificación y trabajo sencillo y monótono, para ser reconocida, exige demasiado, lo que desincentiva al trabajador a su desarrollo. El empresariado valora aún más la experiencia laboral que los certificados. Además, gran parte de las acciones formativas deben seguirse en centros de referencia o centros integrados que no están próximos al trabajador, pues hay poca descentralización. Por otro lado, esa certificación no es reconocida por el empresariado de cara a la promoción o el reconocimiento salarial. Esto conlleva a que, para atender las demandas y la realidad del sector y de los trabajadores (muchas veces movidos por intereses de beneficio personal, como por ejemplo, cursar algo sobre informática, aún cuando no haya ordenador en el trabajo, simplemente porque se va a comprar uno...) la composición de las acciones formativas, prácticamente en un 60%, no vengan asociadas a una certificación. Por otro lado, se trata de ponérselo “fácil a los consultores” para que “puedan vender pronto” y “ejecutar antes los contratos programa”, garantizando que se cubran los cursos que la demanda efectiva de los y las trabajadoras.

A este respecto, aún si bien esto está por Real Decreto y su modificación lleva cauces complicados y poco esperables, salvo para actualizar algún punto, la certificación de la profesionalidad que ha desarrollado el INCUAL implica un obstáculo. Habría que reducir la exigencia de contenidos para adecuarlo a la realidad de las empresas y las expectativas de los trabajadores. Por otro lado, posiblemente no hay una correspondencia plena entre las ocupaciones, el sistema de clasificación y encuadramiento profesional, y los certificados. Dicho así, aunque todos los subsistemas son complementarios y han de ir de la mano, creemos que habría que actuar sobre una revisión de los certificados, aunque también pensamos que esto es difícil de mover, para adecuarlo a la realidad productiva.

La certificación y la acción formativa asociada a ella no se adecuan a la realidad empresarial, y ésta apenas los reconoce en la práctica.

- g) ¿Qué competencias -funcionamiento, criterios, eficacia- y qué papel han jugado las Comisiones paritarias para seguir, influir o controlar el sistema de encuadramiento profesional?. ¿Y en la definición de políticas formativas del sector?.

Las comisiones paritarias se limitan a definir la política formativa y hoy por hoy tiene una influencia muy relativa.

h) Cómo ha influido la aparición de planes de igualdad en todas estas materias.

En nada. Aunque teóricamente puede tener en un futuro bastante incidencia.

---

## Resumen de Entrevista a técnico del área de formación para el empleo de FECOHT, Pedro Pérez. 5-5-11

a) Señale su experiencia en el proceso de definición de los sistemas de clasificación y su aplicación, así como en la construcción de políticas formativas en el sector. ¿Cuál ha sido la orientación y los criterios prioritarios de la secretaría de formación?

Los sistemas de clasificación son definidos en el marco de la negociación colectiva, si bien son una referencia que no se aplica apenas. De hecho a la hora de realizar políticas formativas, se apela a la experiencia de los miembros de las comisiones paritarias sectoriales, sin apoyarse en estudios rigurosos de ocupaciones emergentes y en declive. La elaboración de criterios para el desarrollo de cursos parte de la identificación de prioridades sobre un subconjunto de cursos, en general de contenido transversal, que marca una orientación genérica sobre el contenido de los mismos y la atención a la inclusión de colectivos específicos como mujeres, personas con baja cualificación, etcétera. Sin embargo, no se determinan ratios y porcentajes concretos, por ejemplo en el Plan de Referencia Sectorial. Por otro lado, una parte importante de la formación de oferta no sigue estos criterios, que guarda un margen de maniobra flexible de asignación, y hasta cierto punto adoptados *ad hoc*.

También, cabe señalar, que la descentralización autonómica ha desdibujado y ha conllevado aplicaciones del modelo no consistentes ni con criterios comunes. Y, por otro, no hay ni control ni apenas información sobre la formación de demanda que definen, con contenidos específicos heterogéneos, las empresas, con una práctica de falta de transparencia muy importante, y que, en el sector de hostelería, supone que parte de la formación obligatoria (salud laboral, manipulación de alimentos) se acoja a esta modalidad, que es bonificada de manera automática.

b) En su opinión, cuál ha sido la actuación, la perspectiva y prioridades de la contraparte patronal. ¿Cuál ha sido la fuerza de cada parte a la hora de negociar y conseguir los diferentes aspectos que regulan el sector?

La patronal estima que la formación forma parte de las atribuciones unilaterales del empresariado. Que, además, debe seguirse una política de control de costes. Que en modo alguno, la acumulación de formación debe traducirse en reconocimientos materiales, a pesar de haber conseguido certificación profesional. La fuerza con la que ha contado ha sido enorme. Esto ha conllevado que la elaboración de las políticas de formación y de certificación no tenga relación alguna con el sistema de clasificación profesional y no tenga

apenas efectos en las dinámicas de promoción, oponiéndose a una carrera profesional coherente y perdurable. La formación de demanda, según la patronal, debe ser la vía principal, con pleno control y diseño de las empresas, de las acciones formativas.

- c) ¿Cabe hacer alguna distinción en los diferentes subsectores (hospedaje, restauración, comida rápida, catering....) o diferentes tipos y tamaños de empresa?

La realidad es diferente, por supuesto. Las posibilidades de carreras formativas y profesionales, de mayor recorrido de cualificación, depende del tamaño de las empresas y, desde luego, del tipo de sector. Hay mayor recorrido, comparativamente hablando dentro del hospedaje y, si acaso, en grandes empresas del catering, o en algunas profesiones, como en la cocina. Ahora bien, en términos generales, los itinerarios son muy acotados, y las perspectivas generales son, no sólo de precariedad, inestabilidad y rotación laboral, sino también de pocas expectativas de mejora profesional.

- d) Cuál ha sido la relación entre el sistema de clasificación profesional del sector y, a nivel tanto formal, como de contenido, como de su correspondencia e influencia práctica mutua, y los diversos sistemas de reconocimiento cualificacional (sistema nacional de cualificaciones, marco europeo de cualificaciones, etc...).

Las relaciones prácticas son prácticamente inexistentes.

- e) Cuál es la valoración de los sistemas de certificación profesional en su desarrollo actual. ¿Y en su potencial?. En la práctica, qué incidencia han tenido en la vida laboral del sector, y su repercusión para el sistema de selección y acceso al empleo, de encuadramiento profesional así en la promoción y desarrollo de la carrera profesional.

La repercusión ha sido menor. Pero además, se pueden observar una serie de problemas. Por ejemplo, los contenidos y exigencias, en términos de número de horas, por ejemplo, de la formación que desemboca en certificación, son tal altos, y el reconocimiento de las empresas tan insignificante, que suele simplemente ser “una satisfacción personal” sin repercusiones sociolaborales reales, y que no impide que un trabajador con una importante cualificación siga contando con contrataciones, salarios y categorías muy inferiores, a menudo conlleva un desincentivo a cursar estas acciones formativas. Además, por otra parte, y a pesar de producirse en muchas Comunidades Autónomas demandas de formación de oferta con contenidos basados en certificados ya definidos, luego los centros de formación existentes muchas veces no pueden afrontar su impartición por no estar en condiciones para desarrollarlo. Esto suele implicar el decaimiento de estas acciones formativas, y la devolución de las subvenciones.

- f) ¿Qué relación de correspondencia se da en la práctica entre las tablas salariales y el sistema de clasificación profesional?

Las empresas prefiguran unos costes laborales máximos a asumir, y a partir de ahí diseñan las plantillas posibles que pueden financiar, determinando este hecho el plantel de

ocupaciones y categorías para la gestión de su fuerza laboral. De tal manera que la relación es inversa a la deseable. Es la fijación salarial la que determina la categoría, y no a la inversa, lo que se traduce que una persona es contratada con una categoría y luego su desempeño trasciende y desborda lo previsto en la misma, con el propósito de ajustar su salario al coste laboral previsto por la empresa.

g) ¿Qué competencias -funcionamiento, criterios, eficacia- y qué papel han jugado las Comisiones paritarias para seguir, influir o controlar el sistema de encuadramiento profesional?. ¿Y en la definición de políticas formativas del sector?. ¿Qué otros órganos o actuaciones han podido influir en la concreción de estas políticas?.

Las comisiones paritarias, integradas por los agentes sociales, definen los criterios genéricos del Plan de Referencia Sectorial. Pero no tienen competencias en materia de encuadramiento profesional. Si acaso lo harían en el marco de sus competencias de resolución de conflictos. Pero, se entiende, tal y como las patronales imponen, que el encuadramiento y el sistema de clasificación profesional forma parte de las prerrogativas empresariales. Las comisiones paritarias no suelen recibir conflictos de este tipo, y no tienen competencias en esta materia.

h) Cómo ha influido la aparición de planes de igualdad en todas estas materias.

El desarrollo de planes de igualdad es aún incipiente, y, a pesar de obtener información (unilateral) de la empresa, apenas al día de hoy tiene una influencia reseñable en materia de clasificación profesional, políticas de formación y promoción en la empresa.

---

En cuanto a los **clausulados convencionales** no se detecta que determinen criterios o prioridades para orientar la formación para el empleo en las empresas. Estos criterios sólo aparecen, y de manera muy genérica en torno a ciertas prioridades de contenidos formativos y colectivos prioritarios -sin existir parámetros cuantitativos como objetivo de cumplimiento-, así como la concreción de entidades solicitantes o la enumeración de centros de formación disponibles, en el Plan de Referencia Sectorial, que se define por la Comisión Paritaria Sectorial de Hostelería de Formación, otorgando en la práctica un gran margen de maniobra a las empresas. La Comisión debe velar, según los acuerdos, por facilitar la vinculación de la formación para el empleo sectorial con el sistema de clasificación profesional y con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a efectos de determinar los niveles de formación del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el SNC. Sin embargo, tal y como señalan nuestros entrevistados, gran parte de la formación no sigue estrictamente los parámetros previstos por la cualificación certificable y responde a criterios de cobertura de los cursos en función de la demanda efectiva de los mismos por parte de trabajadores y empresas. A su vez, puede proponer un esquema de

niveles formativos para su correspondencia con las modalidades de certificación que determina el SNC. La Comisión Paritaria también ha de proponer estudios de detección de necesidades formativas y de elaboración de herramientas y metodologías encuadrables en las denominadas Acciones Complementarias y de Acompañamiento, así como hacer seguimiento e informar sobre el resto de iniciativas del sistema de formación para el empleo.

La política formativa sectorial tiene una estructura compleja en la práctica. Una gran parte de la formación la define, con una gran dosis de unilateralidad, aún cuando deban firmar las RLT, el empresariado a través de la formación de oferta, frecuentemente de contenido específico de cada empresa o bien de carácter obligatorio para el sector, que es en parte bonificada.

Otra parte de la formación es la denominada de demanda, subvencionada por el sistema público de empleo estatal. Esta es pactada entre patronal y sindicatos en las comisiones paritarias de formación. Esta formación de demanda se desarrolla bajo los criterios del Plan Formativo de Referencia Sectorial, cuyos objetivos hemos visto ya, que recoge un conjunto de criterios genéricos de la tipología de cursos y colectivos que deben desarrollarse. No obstante, en la práctica, sólo una minoría de estos cursos se vinculan con los certificados de profesionalidad, debido a la dificultad múltiple de poder siempre impartir estos cursos, de contenido más exigente que la media, por el tiempo y la dificultad que entrañan, y por no poder garantizar la cobertura con alumnado en todos los casos. Mayormente la formación de demanda suele terminar respondiendo a las peticiones expresas, o cuanto menos, a los cursos que tienen unos contenidos que se sabe que pueden ser cubiertos por alumnado y no tener que devolver los recursos asociados a su desarrollo por la gestión de la formación.

En cuanto al desarrollo de la formación en los *convenios de ámbito inferior*, podríamos considerar dos grandes apartados a la hora de valorar lo que aportan los convenios colectivos a la formación. Por una parte qué tipo de formación se da y por otra los medios para fomentar la misma.

### *1) La formación que se da en los convenios es la siguiente*

- A través de los planes de formación que se prevé en los convenios de ámbito inferior impulsados, o bien por una comisión específica de formación que crea, gestiona, controla y evalúa la formación: (Granada, Málaga Y Sevilla; Tenerife; Guadalajara; Cataluña; Ceuta; Cáceres; Lugo; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Melilla; Valencia y Paradores. O bien a través de la Comisión mixta del propio convenio (Cádiz y Jaén Y Rioja (Restauración)).
- Formación en manipulación de alimentos a cargo de la empresa: (Baleares; Valladolid; Ceuta; Lugo; Navarra; Alicante y Álava., abonando la empresa cualquier gasto que se genere (Baleares; Valladolid; Ceuta; Madrid (Hospedaje) y Álava).
- La comisión mixta pone en marcha planes de formación juvenil (Valladolid)

- Puesta en marcha de una mesa para la formación de los empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras (Valladolid).
- Cursos de idiomas (Castellón y Guipuzcoa).

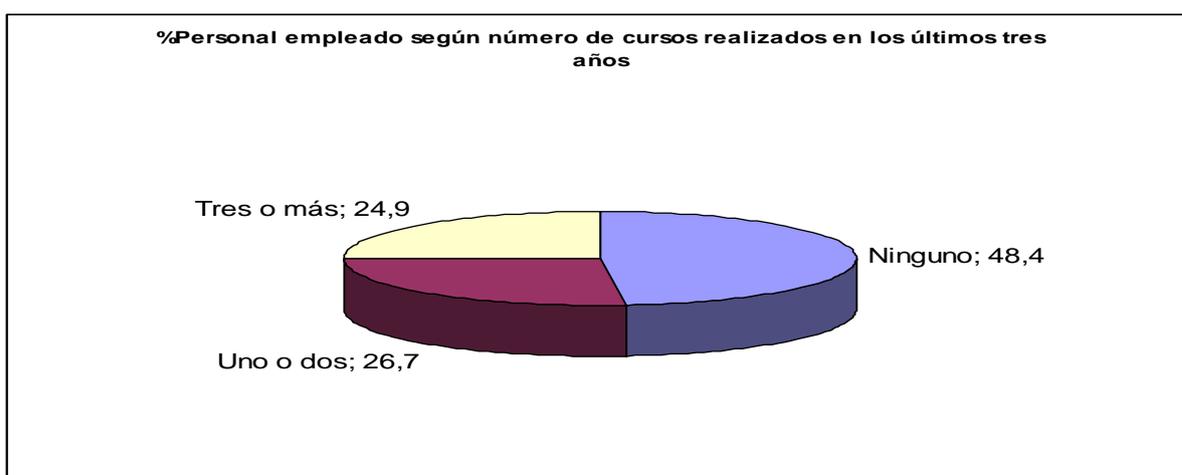
## *2) Medios para fomentar la formación.*

- Licencias retribuidas para concurrir a exámenes (Almería, Cádiz, Granada, Huelva y Sevilla; Huesca, Teruel y Zaragoza; Baleares; Gran Canaria y Tenerife; Cantabria; Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Toledo; León, Palencia, Salamanca, Soria y Zamora; Cataluña; Ceuta; Orense; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Melilla; Murcia; Navarra; Castellón y Valencia; Álava y Vizcaya; Rioja (Restauración); Pizzas y Paradores.
- Se especifica el Aleh como referencia en los convenios de: (Almería, Granada y Málaga; Toledo; Soria; Cáceres; Coruña; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Melilla; Alicante, Castellón y Valencia; y Rioja (Hospedaje).
- Las empresas abonan dinero a los trabajadores y trabajadoras que estudian (Cádiz y Huelva; Huesca, Teruel y Zaragoza; Tenerife y Paradores. En el convenio de Soria se especifica el abono de una cantidad mensual a cada trabajador o trabajadora si la empresa no da formación o con un plan propio o a través de un plan agrupado.
- Preferencia en la contratación para los trabajadores y trabajadoras procedentes de centros de formación de hostelería (Córdoba y Melilla).
- La formación ha de darse a través de los centros oficiales (Córdoba).
- La formación a través de centros constituidos por patronal y sindicatos (Córdoba).
- La formación como mérito para los ascensos (Córdoba y Guipuzcoa).
- Creación de escuelas de formación (Jaén; Zamora; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje) y Melilla).
- Creación de un carné profesional (Jaén y Valencia).
- Obligatoriedad de asistencia a los cursos de formación programados por las empresas (Jaén y Málaga; Gran Canaria y Tenerife);
- Excedencia obligatoria por estudios, readmitiéndolo en su puesto de trabajo (Jaén y Málaga; Baleares; Madrid (Restauración) y Madrid (Hospedaje); Navarra y Alicante.
- La Comisión mixta autoriza los centros de formación profesional (Málaga y Cuenca).
- La formación se da en horas de trabajo (Málaga; Asturias; Gran Canaria y Tenerife; León; Cataluña; Orense; Pizzas y Paradores.
- La asistencia a planes de formación superior al de empresa, se retribuye el 50% del tiempo dedicado a la misma (Málaga; Gran Canaria y Tenerife; Guadalajara; Valladolid y Castellón).
- Permisos individuales de formación si no afectan a la producción, no es temporada alta y no supera el 5% de los trabajadores y trabajadoras (Málaga).

- Licencia retribuida para la preparación de exámenes (Asturias y Gran Canaria).
- Excedencia para promocionarse profesionalmente (Baleares y Rioja (Hospedaje)).
- Comisiones paritarias de formación a nivel de empresa (Gran Canaria y Cataluña).
- Licencia retribuida para sacar el carné de conducir (Albacete y Ceuta).
- Se pactan un número de horas al año para la formación (Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo; Valladolid, Navarra; Castellón y Valencia; Guipuzcoa y Pizzas).
- La formación o la experiencia es la base para asignar la categoría profesional al trabajador o trabajadora (Soria).
- Creación de una fundación laboral (Madrid hospedaje).

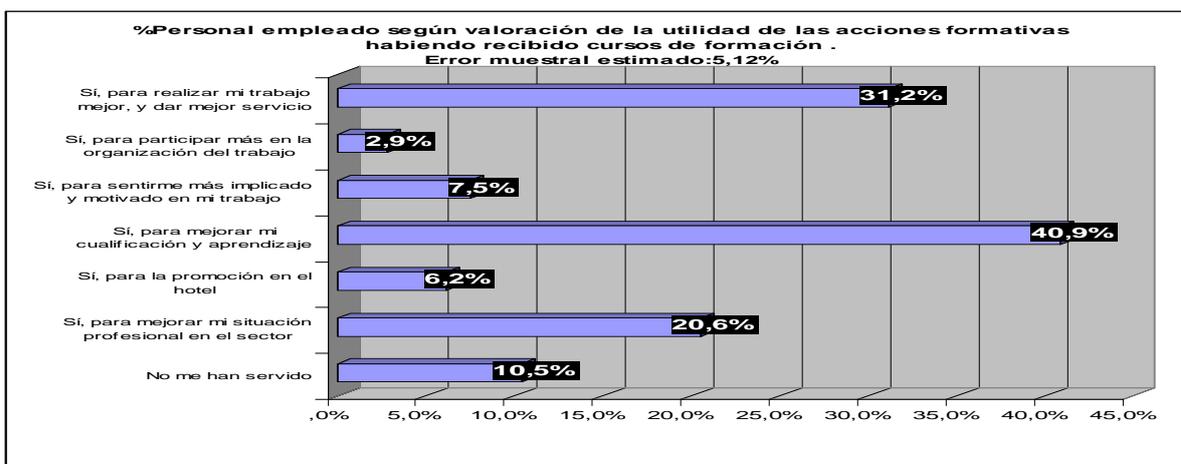
Algunos convenios provinciales, no obstante, prevén comisiones paritarias específicas de formación con un grado de desarrollo desigual. Unas simplemente se constituyen, otras adoptan competencias relacionadas con la formación, a veces en coordinadas con la comisión estatal (CC Com.Madrid Hostelería, y CC. Com. Madrid-Hospedaje). Ahora bien, parece que su iniciativa y eficacia suele ser rutinaria o limitada.

Desde la observación aplicada a un sector, el hotelero, según una encuesta (Gab.Fed. Estudios FECOHT-CCOO; 2010) realizada en 2009 el 48,4% del personal asalariado hotelero no había cursado ninguna acción formativa en los últimos tres años, lo que apunta tanto a una promoción insuficiente como a la posible concentración de los cursos en determinados colectivos (un 24,9% ha realizado al menos tres).



En dicho sector de hospedaje, según el personal que había cursado formación en un 89,5% consideraba que les había sido de utilidad, y el motivo principal que más valoran es su utilidad para mejorar su cualificación y aprendizaje (40,9%) y para

realizar el trabajo mejor y dar mejor servicio (31,2%). No parece que se haya traducido en mejoras materiales de categoría o de ingresos.



## 10.CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En lo que sigue se plantean propuestas que, por concernir este capítulo a las direcciones sindicales, no pueden desarrollarse de manera acabada o cerrada. Se tratan de propuestas abiertas, discutibles pero generales y concretas, estructuradas en ideas-fuerza o líneas de recomendación.

### 10.1 EN RELACIÓN A MEJORAS EN EL MODELO DE CLASIFICACIÓN

El sistema de clasificación profesional habilitado en el ALEH es bastante amplio, complejo y concreto, y cuenta con un grado de desarrollo y de definición importante. También se estructura con un criterio de enorme utilidad, como es el de áreas funcionales que permite habilitar carreras profesionales por áreas de ocupación con características homólogas.

Sin embargo, adolece de una serie de carencias, y de oportunidades de mejora que, podrían resumirse en los siguientes vectores:

- Un problema principal: la falta de correspondencia, o al menos la fuerte distancia, entre el sistema formal de encuadramiento teórico de clasificación profesional, y el reconocimiento práctico, tanto simbólico (certificación) como material (remuneración).
- Otro problema es la sucesiva externalización de profesiones que desbaratan los mercados internos y la coherencia en las condiciones laborales (servicios de mantenimiento, catering, pastelería, etc...)
- Una estructuración compleja que sin embargo no impide que haya áreas funcionales no bien integradas. O que, aún cuando pueda estar relativamente justificada dicha integración, impliquen un abuso de agregación de competencias y responsabilidades en pocas personas, y un desarrollo de polivalencia funcional a la que no le sigue ningún reconocimiento o mejora en las condiciones laborales, ni se establece

acotamientos que hagan, en ciertos casos, asumible la respuesta a todos los cometidos en el tiempo y forma necesarios para el despliegue de la calidad del servicio exigido.

- La existencia de áreas funcionales que hacen las veces de “cajón de sastre” en el que oficios heterogéneos tienen un tratamiento en sus condiciones de empleo, cuando a veces su valor o situación no tienen equivalencia (servicios técnicos, y, especialmente, servicios complementarios).
- Encuadramiento confuso o con “calzador” de algunas categorías en áreas funcionales más amplias, cuando no reúnen características de mínima afinidad, rompiendo la razón de ser de las áreas funcionales: sería preciso identificar itinerarios profesionales con una coherencia interna a lo largo del tiempo para las mismas.
- En algunos casos, y desde otro punto de vista, una consistencia interna incompleta, que supone, que hay una heterogeneidad absoluta entre áreas funcionales, y una falta de previsión de correspondencias entre niveles y grupos profesionales entre áreas y las condiciones de empleo (salario, derechos) que les vendrían asociadas. Se trata de un muro que al mismo tiempo que impone formalmente obstáculos a la movilidad funcional, impide que en los casos en que se da realmente entre ocupaciones de diferentes áreas no estén previstos sistemas de equivalencias, procesos de transición, acciones de formación y reconocimientos simbólicos o materiales, que permitan, en los casos en los que se aconseje una flexibilidad interna regulada, mecanismos de promoción horizontal con un mecanismo regulado, acotado, bien conducido, visible, objetivo y transparente. Aunque las áreas funcionales puedan para muchas profesiones establecer una barrera a esa movilidad, en otras no está tan claro, y realmente en la práctica se produce (especialmente en las pequeñas empresas). Desde este punto de vista, la eficacia de esa limitación a la movilidad funcional sería muy amplia en las grandes organizaciones, pero no en las pequeñas. Por tanto, quizá sería conveniente, para aquellas ocupaciones más transversales, o con fronteras más permeables, desarrollar mecanismos al respecto. No basta con limitar en el tiempo el desarrollo de funciones que exceden las contratadas, sino que hay que activar mecanismos de reconocimiento, que activen y justifiquen acciones formativas para dichas competencias, y que prevean un sistema de promoción objetivo y transparente.

Para ello, entre otras propuestas posibles, cabría señalar las siguientes:

- Crear nuevas áreas funcionales en relación a los perfiles profesionales realmente existentes en el sector. Para ello sugerimos el esquema que aparece en el punto 8.1. Esto supone identificar nuevas áreas o subáreas como la de pastelería, catering o economato. También distinguir las transversales pero con perfil propio: administración y gestión, comercio y marketing. Es importante diferenciar, pero también prever la emergencia de nuevos perfiles, como la de cuidados a las personas, o animación sociocultural y actividades deportivas.
- Resituar algunas ocupaciones en áreas funcionales más afines a su contenido o relación de trabajo (dietista en cocina, socorrista en actividades deportivas, etc...).

- Incluir, por si diese el caso de su internalización, la figura del guía turístico.
- Crear nuevas categorías que completen perfiles profesionales, pues en la práctica existen (ayudante de pastelería, jefe de comercial, auxiliar de servicio de cuidados a las personas, etc...), crear algunas figuras de mando que cubran grupos de nivel que no están inicialmente previstos (responsable de servicio), o actualizar su denominación (profesional con título superior de postgrado o grado en ciencias de la salud, o de la educación física o de la animación sociocultural, etc...).
- Identificar procedimientos concretos de posible movilidad funcional, estrictamente para profesiones puente, con límites de acumulación de tareas y responsabilidades, equivalencias de condiciones laborales, sistema de activación de acciones formativas, establecimiento del reconocimiento cualificacional y material para dichos casos, reconocimiento promocional preferente, etc...

Sea como fuere, algunas de estas propuestas sólo cabe realizarlas siempre y cuando previamente se acordase conformar un nuevo órgano bipartito -comisión paritaria- que evalúe y haga seguimiento, y tome decisiones acerca de: selección de personal, encuadramiento, promoción, políticas de formación, etc.... Éste órgano, debiera basarse en criterios de evaluación objetivos y transparentes. En el caso de pequeñas y medianas empresas, podría recurrirse a órganos bipartitos sectoriales que contribuyesen a establecer estos criterios, o, en su defecto órganos ligados a los servicios públicos de empleo. De no desarrollarse, las cláusulas de movilidad funcional no debieran plasmarse, porque si no hay garantía de control y criterios objetivos y transparentes a este respecto, la movilidad funcional entrarían en un desfiladero de abusos, al ser determinante, al no haber contrapesos y normas regulatorias, el poder empresarial.

Por último, otra idea fundamental ha de consistir en identificar y hacer cumplir las correspondencias para la certificación profesional, los ascensos correspondientes y la asignación al nivel salarial. Para este propósito consideramos que la definición de competencias de las diferentes ocupaciones debe transitar hacia una redacción en los términos reconocidos por el sistema de certificación y cualificación profesional oficiales, al menos hasta el punto en que este se ha desarrollado.

## 10.2 EN RELACIÓN A LOS SISTEMAS Y MARCOS DE CUALIFICACIONES Y LA ARTICULACIÓN DE OFERTAS FORMATIVAS

En la actualidad la correspondencia entre ambos subsistemas es escasa. De hecho, la mayor parte de la oferta formativa no sigue el esquema de cualificaciones marcado en el sistema de certificación profesional. La razón aducida es, entre otras, que el sistema de certificación es sumamente exigente, y en gran medida hay una escasa traducción del seguimiento de acciones formativas ligadas a certificación profesional en reconocimientos profesionales concretos. Los

incentivos a realizar esta formación con certificación son escasos, más aún cuando son cursos largos, o en centros sin recursos suficientes para impartirlos.

Una primera idea es la de adecuar los contenidos formativos a la realidad productiva en términos asumibles. Y, antes que nada, potenciar cualquier órgano que haga traducir la acumulación de experiencia y formación en promoción profesional.

Otras propuestas de importancia debieran establecer referencias en los Planes de Referencia Sectorial basadas en exigencias mínimas e indicadores de participación de colectivos concretos, de tipología de contenidos, y de calidad de las acciones formativas, tanto en formadores y recursos formativos.

### 10.3 PROPUESTAS PARA FAVORECER VÍAS DE PROMOCIÓN A TRAVÉS DEL RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA E ITINERARIOS DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Sería interesante definir cualificaciones de mínimos para cada nivel profesional que permitiesen alimentar criterios para establecer pautas de selección, promoción o acceso a la formación para el empleo, graduando los niveles profesionales en función de escalones de cualificación, reconociendo la acreditación parcial. Convendría, a su vez, distinguir itinerarios de responsabilidad de mando de los itinerarios de cualificación.

Debemos remitirnos en este apartado a la base de datos, provista como archivo Excel en otro lugar, sobre perfiles profesionales.

A este respecto, antes de nada, cabe indicar una posible metodología para definir itinerarios de formación. Para el caso de la hostelería, hemos ampliado el número de perfiles profesionales, concepto potencialmente homólogo a efectos de clasificación del área funcional. Dentro de cada perfil habría un conjunto de puestos-tipo o subperfiles en los que cabe reconocer una carrera profesional posible. Según la realidad y el propósito del sistema de clasificación profesional en el ALEH no cabe admitir más que ascensos dentro del mismo área funcional. De tal manera que el criterio para definir un itinerario formativo es comprobar el diferencia de las unidades de competencia reconocidas por el profesional y las que restarían para alcanzar las requeridas para el nuevo desempeño. A este respecto, sería conveniente facilitar, cosa que no se garantiza siempre en la práctica, acreditaciones parciales y cursos que se ajusten a las unidades formativas pendientes para completar las unidades de competencia requeridas, y no tener por qué cursar unidades de competencia completas, y menos aún ajenas a la profesión a la que se aspira, si en realidad ya se ha obtenido dicha cualificación, sea por la vía formativa o experiencial.

Los itinerarios formativos, dentro de las áreas funcionales, o a los efectos de este estudio los perfiles de referencia, no obstante, son un medio para la promoción y la carrera profesional, que son condición sine qua non, pero no suficiente. Es bien sabido, que solamente una clasificación profesional coherente, a ser posible en los términos aquí planteados, y con un sistema objetivo y transparente de promoción, en la que haya una valoración independiente o bipartita de los méritos alcanzados, evitaría las lógicas de designación unilateral, o los criterios arbitrarios, o aquellas prácticas basados en un concepto difuso de “confianza personal”.

No obstante, también queda pendiente mejorar algunos capítulos a la hora de mejorar el sistema de cualificaciones, no sólo en su dinámica de certificación profesional, sino incluso también en algunos problemas detectados en el desarrollo y aprobación de cualificaciones. En unos casos por vacío en su elaboración, en otros porque falta una definición concreta más acorde con la realidad del trabajo y del servicio tal y como se entiende en el marco laboral, en otros por estar pendiente su aprobación. En particular, cabría mencionar tanto a los niveles superiores, 4 y 5, correspondientes a profesionales de alta cualificación o especialización, o de responsabilidades de dirección, así como algunos niveles de cualificación pendientes de desarrollar por vacíos detectados en niveles intermedios de cualificación.

Centrándonos en estos últimos aspectos vamos a referirnos a esos niveles intermedios de cualificación, puesto que los superiores es una carencia generalizada que esperamos en breve se solvente con alcance significativo.

A este respecto hemos visto que no se han desarrollado niveles de cualificación del nivel 2, aún existiendo los niveles 1 y 3, en los siguientes perfiles de referencia:

- En el de catering, posiblemente sobre todo centrado en tareas de logística de transporte y para oficios tales como conductor de equipo, ayudante de equipo, etc...
- Limpieza de pisos.

No se han desarrollado niveles de cualificación 1 en los siguientes perfiles de referencia, aún existiendo los niveles 2 y 3:

- En el de recepción y conserjería, especialmente importante para ocupaciones tales como auxiliar de recepción, telefonista o, más aún, en la de los ayudantes de recepción y consejería.
- En el perfil de administración y gestión.
- En el de comercio y marketing.

No se han previsto niveles de cualificación 1 y 2, aún existiendo el 3, en los perfiles de:

- Animación Sociocultural y actividades deportivas. Se trataría de un perfil por desarrollar a escala de clasificación profesional como cualificacional. Nos encontramos ante una falta de definición de los niveles de cualificación inferiores, que serían precisos de desarrollar en especial pensando en ocupaciones tales como auxiliar de servicio de animación, auxiliar de servicio deportivo, o niveles 2 para ocupaciones como la de especialista de servicio de pinchadiscos, animador sociocultural, socorrista, monitor deportivo y animador turístico de tiempo libre.

Para los perfiles de profesionales de cuidados a las personas o el de servicios técnicos y mantenimiento, no se han desarrollado ninguna cualificación específica para esta familia profesional, y habría que recurrir a cualificaciones propias de otras familias y sectores profesionales.

### 10.3.1 Análisis de posibles articulaciones y soluciones alternativas

El sistema de promoción convendría que fuese relacionado con los momentos de selección y encuadramiento profesional, así como de seguimiento de los criterios de cumplimiento de las acciones formativas, y desarrollado, en la medida de lo posible, por órganos bipartitos que funcionasen con criterios objetivos y transparentes.