



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso: 2017/2018  
Convocatoria: Julio 2018

# **ANÁLISIS Y SELECCIÓN DE INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO EN LA EMPRESA TURÍSTICA**

Analysis and selection of quality indicators of employment in the tourist company

Realizado por: Lara Hernández Martín

Tutorizado por: Manuel González de la Rosa

Departamento: Dirección de Empresas e Historia Económica

Área de conocimiento: Organización de Empresas

## ABSTRACT

The Canary Islands are still immersed in a good tourist moment, registering year after year record numbers of visitors. However, despite the excellent situation of a destination considered a world reference, the region leads the unemployment figures within the European integrated area. This translates into a deep and traumatic degradation of their labor market. The importance of tourism in the Canary Islands makes it necessary to search for a system of indicators to measure the quality of employment generated by this activity. In the present final work of Degree, after a brief introduction, a general analysis of the current conjuncture of tourist employment of the Archipelago is made. Next, some of the main aspects related to the measurement of the quality of employment, the problems that it presents, as well as the main approaches that serve as a reference to analyze it are analyzed, both from the perspective of different authors and from the perspective of different organizations. international Then, tourism is linked to the 2030 Agenda for Sustainable Development Goals (SDGs) in order to know how tourism activity can contribute to achieving them. This is contextualized within the framework of the Strategy for the Intelligent Specialization of the Canary Islands (RIS3). Afterwards, employment quality indexes of the main international organizations are studied, commenting on some of their main advantages and disadvantages, with the aim of proposing the establishment of own indicators for the island territory, which serve to analyze and georeference the main variants relevant to measuring the quality of employment in tourism. Finally, the conclusions of the study are presented.

**Key words:** Touristic Company, Work Quality, Indicators, Tourist Employment.

## RESUMEN

Las Islas Canarias siguen inmersas en un buen momento turístico, registrando año tras año cifras record de visitantes. Sin embargo, a pesar de la excelente situación de un destino considerado un referente mundial, la región lidera las cifras de desempleo dentro del espacio europeo integrado. Ello se traduce en una profunda y traumática degradación de su mercado de trabajo. La importancia del Turismo en Canarias obliga a realizar la búsqueda de un sistema de indicadores que permita medir la calidad del empleo que genera esa actividad. En el presente trabajo final de Grado, tras una breve introducción, se realiza un análisis general de la coyuntura actual del empleo turístico del Archipiélago. A continuación, se abordan algunos de los principales aspectos relacionados con la medición de la calidad del empleo, los problemas que presenta, así como los principales enfoques que sirven de referencia para analizarla, tanto desde la perspectiva de diversos autores como desde la de diferentes organismos internacionales. Seguidamente, se relaciona el Turismo con la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el fin de conocer cómo puede contribuir la actividad turística al logro de los mismos. Ello se contextualiza en el marco de la Estrategia para la Especialización Inteligente de Canarias (RIS3). Posteriormente, se estudian los índices de calidad de empleo de los principales organismos internacionales, comentando algunas de sus principales ventajas e inconvenientes, con el objetivo de plantear el establecimiento de unos indicadores propios para el territorio insular, que sirvan para analizar y georreferenciar las principales variantes relevantes relacionadas con la medición de la calidad del empleo en la actividad turística. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio.

**Palabras claves:** Empresa Turística, Calidad del Trabajo, Indicadores, Empleo Turístico.

## ÍNDICE:

<b>1.</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Coyuntura turística: situación actual, evolución y tendencias del empleo en el Turismo en Canarias .....</b>	<b>7</b>
2.1.	El empleo en el sector del Turismo.....	7
2.2.	Situación actual del empleo turístico en Canarias .....	8
2.3.	La actividad turística: evolución y tendencias .....	9
<b>3.</b>	<b>La medición de la calidad del empleo turístico .....</b>	<b>10</b>
3.1.	Importancia, características y problemas de medición del Turismo.....	10
3.2.	Principales enfoques en el análisis de la calidad del empleo turístico.....	11
3.3.	La OIT y la medición del empleo turístico .....	13
3.4.	La OMT y la medición del empleo turístico .....	14
<b>4.</b>	<b>El Turismo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....</b>	<b>16</b>
4.1.	De los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) .....	16
4.2.	La contribución de la actividad turística a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) .....	16
4.3.	El Turismo en la RIS3 de Canarias.....	21
<b>5.</b>	<b>Análisis de la calidad del empleo turístico en Canarias .....</b>	<b>22</b>
5.1.	Fuentes de datos que permiten medir el empleo turístico.....	22
5.2.	Indicadores de empleo turístico y medición a escala regional.....	25
5.2.1.	Principales indicadores institucionales de empleo.....	26
5.3.	Indicadores Trimestrales de Fuerza de Trabajo (Quarterly Workforce Indicators) (QWI).....	31
<b>6.</b>	<b>Ventajas y desventajas de los Índices de Calidad del Empleo .....</b>	<b>35</b>
<b>7.</b>	<b>Propuesta de Índice de Calidad del Empleo para el Archipiélago Canario</b>	<b>38</b>
7.1.	Propuesta de ICE para Canarias.....	38
7.2.	Justificación de la utilización de los Índices de Calidad del Empleo .....	40



8.	Conclusiones .....	42
9.	Bibliografía .....	44
10.	Anexo de Tablas .....	48

## 1. Introducción

En el contexto actual, el sector del Turismo tiene una gran importancia en la economía de las islas Canarias. Según el último panorama de la OMT del Turismo internacional (2017), esta actividad ha experimentado una expansión creciente e ininterrumpida, convirtiéndose en uno de los sectores de mayor crecimiento y dando lugar a numerosos puestos de trabajo. Concretamente, en el Archipiélago, el número de activos en la industria turística es de 292.947 personas (INE, 2018). España es el tercer destino turístico más visitado del mundo después de Francia y Estados Unidos (OMT, 2017), siendo Canarias uno de los principales lugares con mayor afluencia de turistas.

**Tabla 1**

*Primer Trimestre 2018. CNAE 09*

	Total Nacional	Andalucía	Baleares	Canarias	Cataluña	C. Valenciana	C. de Madrid	Resto CCAA
<i>Total Actividades Industria Turística</i>	2.854.775	466.501	149.837	292.947	480.589	302.981	438.620	723.299
<i>Total Actividades Sector Servicio</i>	15.537.158	2.539.605	452.972	851.034	2.591.582	1.610.637	2.703.702	4.787.628
<i>Total Actividades a Nivel Nacional</i>	22.670.284	3.943.448	591.831	1.107.865	3.761.936	2.410.626	3.405.117	7.449.460

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración Propia.

El Turismo permite a las empresas ofertar mayor número de puestos de trabajo, así como insertar en el mundo laboral a aquellas minorías desfavorecidas como mujeres, niños y migrantes. Este sector ayuda a mejorar las condiciones de vida, promueve la inclusión social y reduce la pobreza. La Organización Mundial del Turismo (OMT, 2014), afirma que resulta complejo medir la calidad de los empleos turísticos puesto que normalmente se caracterizan por ser estacionales, las horas de trabajo empleadas tienden a ser excesivas o a media jornada e incluso, a veces esa mano de obra se contrata de forma ilegal.

Dadas estas características, el objeto de estudio de este trabajo consiste en analizar algunos de los índices de calidad del empleo turístico utilizados por diferentes organismos internacionales como son la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), la Comisión Europea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la European Trade Union Institute (ETUI-REHS), con el fin último de observar las ventajas e inconvenientes de cada uno de los indicadores puestos en práctica y con ello, realizar una propuesta que se adapte de forma adecuada al archipiélago canario.

Este trabajo se estructura en torno a cuatro apartados. En primer lugar, de manera introductoria, se hace referencia a la actual coyuntura turística, a sus tendencias, así como a su reciente evolución. En segundo lugar, se detalla la importancia de este sector y los posibles problemas que afectan al mismo, teniendo en cuenta los puntos de vista de dos organizaciones internacionales: la OIT y la OMT.

Seguidamente, se hace alusión a la agenda 2030 puesto que es vital a la hora de promocionar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuya finalidad consiste en tratar de erradicar la pobreza, proteger y garantizar la paz y la prosperidad. Finalmente, se lleva a cabo un análisis de la calidad del empleo turístico, atendiendo a los indicadores establecidos por distintos organismos internacionales, con el objetivo de establecer unos indicadores propios que permitan conocer la calidad del empleo en el archipiélago canario.

El presente trabajo final de Grado se ha realizado en el marco del Proyecto “Cemtur Canarias: Configuración Espacial, Calidad y Cualificación del Empleo Turístico en Territorios Insulares Fragmentados. Las Islas Canarias”, aprobado por la Fundación CajaCanarias y en el que participa la Universidad de La Laguna en colaboración con el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN), el Instituto Canario de Estadístico (ISTAC), La Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) y la Fundación General Universidad de La Laguna (FGULL).

## **2. Coyuntura turística: situación actual, evolución y tendencias del empleo en el Turismo en Canarias**

### **2.1. El empleo en el sector del Turismo**

Con el término “Turismo” se hace alusión, conforme a lo dispuesto por la OIT (2017), al sector de la hostelería, restauración y el Turismo propiamente dicho, haciendo referencia a actividades de alojamiento (hoteles, pensiones, campamentos turísticos, etc.), alimentación y entretenimiento (restaurantes, bares, cafeterías, pubs, etc.), de gestión de viajes y actividades para viajeros (agencias de viajes, guías turísticos, oficinas de información turística, etc.) y atracciones turísticas (parques, museos, instalaciones afines, etc.).

La Organización Mundial del Turismo (OMT, 2016), define el término “Turismo sostenible” como «todo aquel que tiene plenamente en cuenta las repercusiones actuales y futuras, económicas, sociales y medioambientales para satisfacer las necesidades de los visitantes, de la industria, del entorno y de las comunidades anfitrionas». Además, el término “Turismo socialmente responsable”, hace referencia a la capacidad para establecer una justicia social, un trabajo de calidad, desarrollo económico e integridad ambiental. Por otra parte, el empleo que se genera gracias a la actividad turística se define como “todos los empleos (o personas comprometidas) tanto en actividades características del Turismo como en las no turísticas, en todos los establecimientos de las industrias de este sector” International Recommendations for Tourism Statistics (IRTS, 2008).

Con la Estrategia Europea 2020, se pretende crear más y mejores puestos de trabajo. Ello se relaciona con las posiciones que ocupan los distintos países con respecto a la calidad y cantidad de empleo ofertado (OCDE, 2014). Para que esto tenga lugar, es necesario conocer qué se entiende por “calidad de empleo”. Juan Somavia, primer director general de la OIT (1999), desde una perspectiva más general, define este concepto, como “todos aquellos derechos de los que dispone cada trabajador, las oportunidades existentes de empleo, la protección social y el diálogo social”.

## 2.2. Situación actual del empleo turístico en Canarias

El informe Pautas de la OIT sobre trabajo decente y Turismo socialmente responsable (2017), demuestra que, en las últimas décadas, este sector se ha ido desarrollando y diversificando, llegando a convertirse en uno de los sectores más relevantes en Canarias, aunque no se le da la suficiente relevancia a la hora de establecer políticas y estrategias para generar empleo. A pesar de que esta industria genera grandes ingresos, los bajos promedios anuales de salarios pagados en hoteles, restaurantes y establecimientos similares, se debe a características específicas del sector, tales como pagar solo salarios mínimos debido a propinas y contratar trabajadores a tiempo parcial.

El sector del Turismo ha madurado en un mercado de consumo a través de la creciente competencia global y nacional, la turbulencia del mercado y los cambios en la demanda del consumidor. Esto requiere prestar más atención, no solo a la calidad de los productos y servicios, sino también a la de los recursos humanos, al tratarse de un elemento estratégico a nivel competitivo en este sector (Lillo Bañuls et al., 2007). Muchas de las personas que trabajan en él no poseen la cualificación adecuada o ninguna, lo que hace que ocupen puestos más vulnerables, con mayor probabilidad de encontrarse en malas condiciones, con desigualdad de oportunidades y de trato, violencia, explotación, estrés y acoso sexual. Por estos motivos, la formación no solo es importante en el plano interno de las empresas turísticas, sino también en las políticas formativas y educativas locales (Lillo Bañuls, 2009).

La OIT (2017), señala que algunos puestos también se caracterizan por la baja remuneración, grandes jornadas de trabajo, elevada tasa de rotación y limitada protección social, lo que puede dar lugar a una insuficiente cobertura de la seguridad social, bajos niveles salariales, desigualdad de ingresos y existencia de condiciones de trabajo deficientes. Existen grandes diferencias en este sector, estando la mujer sobrerrepresentada en las ocupaciones menos cualificadas y remuneradas en puestos de limpieza y contacto con los clientes, por ejemplo y subrepresentadas en los puestos de cocina y áreas como los de servicios técnicos y de seguridad.

Para que las empresas del sector turístico puedan ofertar empleos de calidad, los gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos juegan un papel fundamental, son los encargados de desempeñar y aplicar políticas coherentes hacia el Turismo, con el fin de promover trabajos de calidad, reducir la pobreza, generar desarrollo económico y respetar el medio ambiente (OIT, 2017).

### **2.3. La actividad turística: evolución y tendencias**

En los últimos años, la industria del Turismo ha crecido, llegándose a convertir en uno de los sectores económicos más dinámicos. Los viajes y el Turismo representan casi el 10 por ciento del producto interior bruto (PIB) mundial, considerándose una fuente importante de empleo, teniendo en cuenta la gran utilización de mano de obra. En 2015, los viajes y el Turismo en general crearon (directa e indirectamente) 284 millones de puestos de trabajo, y se prevé que ese volumen ascienda a 370 millones en 2026. De esa manera, el sector del Turismo en su conjunto, aporta uno de cada 11 puestos de trabajo (directos e indirectos) en el mundo (Consejo Mundial de Viajes y Turismo, 2016).

En términos relativos, este sector proporciona mayores oportunidades de trabajo a las mujeres y jóvenes que el resto de actividades económicas. A nivel mundial, gran parte de sus trabajadores tienen menos de 35 años de edad, la mitad de los cuales tienen 25 años o menos. En el caso de las mujeres, representan entre el 60 y el 70 por ciento de la fuerza de trabajo turística y en el de los trabajadores migrantes, también constituyen una gran proporción de los trabajadores de este sector (OIT, 2013a).

El Turismo es un sector dinámico que se ve afectado por su entorno, lo que requiere que se esté en constante adaptabilidad (Atkinson, 2003). La influencia de las nuevas tecnologías produce un cambio en su configuración en cuanto al alojamiento y viajes, así como las relaciones que se establecen entre consumidores y productores, generando que las experiencias sean más personalizadas. Cada vez es más frecuente que los mercados laborales se expongan a los retos de la globalización y a una creciente movilidad de la fuerza de trabajo (OIT, 2017).

### **3. La medición de la calidad del empleo turístico**

#### **3.1. Importancia, características y problemas de medición del Turismo**

En la actualidad, el Turismo tiene un protagonismo esencial en el desarrollo socioeconómico de Canarias, facilitando la creación de empresas y la generación de empleos por cuenta propia y ajena, así como desarrollando infraestructuras y servicios públicos. Contribuye, de forma directa e indirecta, a la creación de empleo y al crecimiento, gracias a la actividad de las microempresas y pequeñas y medianas empresas (OIT, 2017).

Este sector proporciona grandes beneficios al generar nuevos productos y servicios, brindando oportunidades de crecimiento a las empresas locales y proporcionando, por parte de las empresas turísticas, incentivos para el comportamiento emprendedor, con el fin de que las personas motivadas trabajen y obtengan puestos gerenciales y profesionales más altos. También da oportunidades para crear empleo por cuenta propia, estableciendo caminos hacia la eliminación de la pobreza. Se trata de una industria que se ha de estudiar de manera metódica, procurando exprimir todas sus ventajas e intentando desarrollar grandes beneficios, no solo económicos sino también relativos a la generación de nuevos y mejores puestos de trabajo (OMT, 2014).

Para poder satisfacer al Turismo de la mejor forma, las grandes empresas se centran en actividades de alojamiento y transporte mientras que las demás lo hacen en mercados laborales locales. Al tratarse de un sector intensivo en mano de obra, el Turismo ofrece oportunidades de empleo para las personas poco cualificadas, grupos étnicos minoritarios y migrantes, jóvenes desempleados, desempleados de larga duración, así como mujeres con responsabilidades familiares que solo pueden trabajar a tiempo parcial (OMT, 2014).

Según la OMT (2016), el impacto de las industrias turísticas en el empleo se presenta de las siguientes maneras:

- Empleo directo en las industrias turísticas.
- Empleo indirecto en los sectores que suministran insumos a las industrias turísticas.
- Efecto inducido sobre el empleo como resultado de las siguientes rondas de gasto.
- Efecto total en el empleo, indicando que los países que enfrentan altos niveles de desempleo podrían optar por la promoción del Turismo como un posible medio efectivo para absorber el exceso de mano de obra.

Medir el empleo turístico es particularmente complejo. Por una parte, hay una gran diversidad de fuentes de información que ofrecen diferentes datos a la hora de realizar mediciones en el ámbito del empleo turístico. Por otra, las industrias del sector no son fácilmente identificables. En ese sentido, con la adopción de las clasificaciones internacionales revisadas de actividades y productos, se pretende apoyar a los países a identificar bienes y servicios característicos del Turismo y recopilar datos clasificados en términos de clases: Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) y subclases: Clasificación Central de Productos (CPC).

La guía de medición del empleo en las industrias turísticas (2014), reconoce que una forma de estudiar el Turismo puede ser desde dos vertientes. Por una parte, por el lado de la demanda, refiriéndose a las actividades que realizan los visitantes y su papel a la hora de adquirir bienes y servicios. Por otra parte, por el lado de la oferta, entendido como el conjunto de actividades productivas que atienden a los visitantes.

### **3.2. Principales enfoques en el análisis de la calidad del empleo turístico**

El análisis de la calidad del empleo se puede llevar a cabo por medio de dos enfoques. En primer lugar, desde un punto de vista más subjetivo, basado en la calidad entendida como «la utilidad que el trabajador obtiene en su puesto». En segundo lugar, de forma más objetiva, entendiendo el concepto de calidad como «aquellas características del

puesto que satisfacen las necesidades de cada trabajador» (Muñoz de Bustillo et al., 2001; Eurofound, 2012)

Considerando estos dos puntos de vista, diversos organismos han tratado de estudiarlos, creando a partir de ellos, una serie de Indicadores de Calidad del Empleo. Por un lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha llevado a cabo un marco conceptual con el objetivo de crear una serie de índices con los que examinar, definir y medir la calidad del empleo en los países. Por otro, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha centrado su propuesta en cuatro áreas: seguridad social, empleo, derecho de los trabajadores y diálogo social. Tomándolos como referencia, algunos autores han desarrollado sus propios índices o sistemas de medición. (Ghai, 2003; Bonnet et al., 2003; Anker et al., 2003).

Además de estas dos propuestas, existen otras de carácter más específico que han de destacarse. La primera, realizada por la Comisión Europea (2001), con el nombre de “indicadores de Laeken”. Su objetivo era conocer el grado de pobreza y exclusión social en los países miembros de la Unión Europea. Estos indicadores tienen ciertas debilidades a la hora de calcular el índice de agregación de empleo en los países miembros, debido a que al comparar los resultados con los de otras investigaciones, resultan dispares (Muñoz de Bustillo et al., 2011).

La segunda la realizó la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), cuyo objetivo era elegir aquellos aspectos que se refiriesen a la importancia dada por cada trabajador hacia la calidad de su puesto de trabajo para después analizarlos. Su propuesta se basó en cuatro bloques y cada uno de ellos con una serie de indicadores que permitirían conocer la calidad del empleo turístico. (Eurofound, 2012). La tercera se llevó a cabo por European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Se pretendía crear un índice con el que se midiera la calidad del empleo y observar los resultados obtenidos

anualmente con el fin de analizar los cambios y poder compararlos con los de otros países (Leschke et al., 2008).

Finalmente, la última, ha sido realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014), cuyos índices de medición se centraban en aspectos objetivos de la calidad del empleo turístico. Su enfoque trata de medir los resultados que determinan la calidad del empleo según apreciaciones de los trabajadores, y favorece aspectos objetivos de la calidad del puesto.

Existe una gran confianza en la generación de empleo gracias a las aportaciones del sector turístico. Sin embargo, aunque el Turismo esté en auge y cada vez genere más puestos de trabajo, no siempre se dan en las condiciones más adecuadas, por esto, se han creado una serie de Índices de Calidad de Empleo. Como señalan Cardona Álvarez et al. (2000) y Benítez Rochel (1992), cada vez existen más contratos precarios y una mayor tendencia a la segmentación del mercado de trabajo, lo cual está generando cierta desconfianza hacia las condiciones laborales tanto presentes como futuras (Pou Garcias, 2012).

### **3.3. La OIT y la medición del empleo turístico**

Los Estados Miembros hacen uso de las estadísticas sobre el empleo con el fin de lograr sus metas para proporcionar trabajos de calidad para todos, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas estadísticas son un instrumento importante de información y análisis, ayudando a comprender los problemas existentes, explicar acciones y movilizar el interés.



Conforme a lo señalado por la OIT (2017), el Turismo es considerado un trabajo productivo debido a su generación de ingresos, empleo, protección social, facilitación del desarrollo profesional, integración social, ofrecimiento de igualdad de oportunidades y libertad a la hora de expresarse, organizarse y tomar decisiones. La principal misión de este organismo es la de promover el trabajo de calidad dentro de la lucha por la reducción de la pobreza. Partiendo de este objetivo general, se dan algunos más específicos:

- Promoción de los derechos en el trabajo. Todo aquel que tenga un puesto de trabajo tiene unos derechos asociados. La OIT se encarga de conseguir una mejora de esos derechos.
- Promoción de oportunidades laborales. Es un objetivo central, la OIT trata de fomentar las capacidades individuales para ampliar las posibilidades a la hora de encontrar un empleo de calidad.
- Trabajo de calidad asegurado. Hay que tener en cuenta que existe diferencia entre cantidad y calidad de puestos de trabajo. Este organismo contribuye a la consecución de puestos de calidad.
- Protección frente a situaciones de vulnerabilidad en el puesto. Se pretende llegar a todas aquellas personas que, por diversos motivos, no siempre inherentes al trabajo, se vean obligados a abandonar su puesto.
- Diálogo social. Es necesario la participación y libertad de asociación, lo que dará lugar a la defensa de derechos y la promoción de empleos seguros.

#### **3.4. La OMT y la medición del empleo turístico**

Durante los últimos años, la Organización Mundial del Turismo (OMT) ha colaborado en este ámbito con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), gracias a un acuerdo sobre empleo y trabajo decente en el sector turístico. El trabajo se desarrolla conjuntamente entre el Departamento de Estadística de la OIT y el Programa de Estadísticas y Cuenta Satélite de Turismo de la OMT (Proyecto Cemtur Canarias, 2017).

Este acuerdo, y tal y como dispone el Proyecto Cemtur Canarias, ayuda a mejorar los métodos que se utilizan para recopilar datos de empleo en las industrias turísticas a nivel nacional, haciendo uso de diversas iniciativas.



En primer lugar, la elaboración de la publicación conjunta de Sources and Methods: Labour Statistics. Employment in the Tourism Industries – Special Edition, en la que se encuentran descripciones metodológicas de series estadísticas sobre empleo, sueldos y horas de trabajo en las industrias turísticas derivados de diversas fuentes, así como de los métodos utilizados por los países para computar dichas variables.

En segundo lugar, a concepción de orientaciones generales con la publicación de "Measuring Employment in the Tourism Industries - Guide with Best Practices" (La medición del empleo en las industrias turísticas - Guía de buenas prácticas), da algunos ejemplos de buenas prácticas de medición del empleo en las industrias turísticas de países que han demostrado su capacidad de elaborar un conjunto completo de indicadores de empleo.

Finalmente, se trata de comprobar la aplicación práctica de la guía técnica en dos países con el fin de comprender mejor qué indicadores, del conjunto de indicadores de trabajo de la OIT, podrían utilizarse en el contexto del Turismo.

#### **4. El Turismo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

##### **4.1. De los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

Los 189 países miembros de las Naciones Unidas firmaron, en el año 2000, un pacto mundial conocido con el nombre de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Algunos de los objetivos que se materializaron fueron erradicar la pobreza y el hambre en el mundo, establecer una educación de calidad, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente o contribuir al trabajo decente y el crecimiento económico. En la lista de indicadores y metas de los OMD, el indicador 11, sobre el número de mujeres que ocupan el empleo asalariado no agrícola, es responsabilidad de la OIT, además del indicador 45, sobre el desempleo de los jóvenes comprendidos en las edades de 15 a 24 años y el indicador 16, sobre el empleo juvenil (El Sector Turístico y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2016).

Este pacto tuvo un cumplimiento desigual en los distintos países y culminó en el año 2015. A pesar de esto, durante el periodo que estuvo en vigor, se pudo hacer un análisis y detectar los principales problemas. En 2012, se crea la agenda Post-2015 cuyas conclusiones se presentaron en la conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Rio+20) y fue entonces, cuando el informe se usó para definir el conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). Finalmente, el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y OMT, 2016).

##### **4.2. La contribución de la actividad turística a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

El Turismo, según las Organización Mundial del Turismo (OMT, 2010a), es un fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de las personas a

territorios que se encuentran fuera de su lugar de residencia habitual, normalmente por motivos de ocio. Atendiendo a esta definición, se entiende que produce un gran impacto sobre el medio ambiente, por lo que la OMT considera necesario adoptar un enfoque de integración total del desarrollo, la gestión y su supervisión, con el objetivo de llegar a formular y poner en práctica políticas a nivel nacional y local. Los encargados en la implantación de los ODS en el sector empresarial son, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel local y el Pacto Mundial de Naciones Unidas a nivel nacional. Además, la Organización Mundial del Turismo (OMT) es la responsable de promover que el Turismo contribuya en los ODS a través de asistencia técnica y capacitación.

El Turismo es un factor importante en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible debido a su papel fundamental a la hora de crear empleo y ayudar a promocionar el desarrollo económico, la cultura y los productos a nivel local, estando señalado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, 12 y 14, es decir, en el trabajo decente y crecimiento económico, la producción y consumo responsables y la vida submarina, respectivamente. Lo que se pretende lograr para que este desarrollo se ponga en marcha, es que sea viable y competente en cuanto a sus destinos turísticos.

El informe sobre el Sector Turístico y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2016), afirma que primero se debe hacer una reflexión sobre la viabilidad del modelo de desarrollo en nuestra región. Se ha de crear un patrón de crecimiento más sostenible que el actual, que reduzca la dependencia entre territorios, proteja en mayor medida frente a los impactos externos y lo que es más importante, permita generar un empleo estable y de calidad que dé lugar a una mejora del bienestar de las personas que habitan en él.

En el caso de las Islas Canarias, al tener unos recursos limitados, el desarrollo sostenible debe tratar de satisfacer las necesidades del presente sin dañar la capacidad de que las futuras generaciones puedan satisfacer sus propias necesidades, es decir, se pretende mejorar la calidad de vida haciendo un buen uso de los ecosistemas.



La Red Española del Pacto Mundial y la OMT firmaron en el año 2015, un acuerdo donde se pretendía integrar a las empresas dedicadas al Turismo en iniciativas de responsabilidad social corporativa, atendiendo a los ODS. Se consiguió la participación de 13 empresas con las que se lograron definir una serie de áreas prioritarias:

- Empleo, en el sentido de ofrecer empleo decente y estable.
- Medioambiente debido a que las actividades turísticas causan un gran impacto sobre los ecosistemas.
- Producción y consumo responsables yendo de la mano del área medioambiental.
- Creación de espacios de diálogos donde realizar intercambios de puntos de vista con el fin de que el impacto se produzca a mayor escala.
- Transparencias en las organizaciones en las cuales se han de crear memorias de sostenibilidad.
- Ciudades sostenibles e inteligentes.
- Gestión sostenible de cadenas de suministros.

La Red Española del pacto Mundial de Naciones Unidas y la Organización Mundial del Turismo (2016), asegura que las empresas del sector turístico pueden contribuir en la implantación de las ODS de diferentes maneras:

**Tabla 2**  
**Objetivos de Desarrollo Sostenible**

<i>Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	<i>Definición</i>
<i>ODS 1: Fin de la pobreza</i>	Crear puestos de trabajo decentes donde la retribución que se obtenga de adecúe al puesto que realiza logrando así impulsar la economía y generando empleo para aquellos grupos más desfavorecidos.
<i>ODS 2: Hambre cero</i>	Los mayores índices de malnutrición se encuentran en zonas rurales por lo que el turismo puede contribuir a su reducción haciendo que empresas del sector estimulen la producción agrícola o incluso las estancias en alojamientos rurales.
<i>ODS 3: Salud y bienestar</i>	Poner a disposición de los ciudadanos planes de seguridad e higiene e intentar reducir accidentes y problemas de salud en el turismo y empleados.
<i>ODS 4: Educación de calidad</i>	Inculcar valores responsables hacia el medio ambiente, la economía y la sociedad.
<i>ODS 5: Igualdad de género</i>	Gran parte de los puestos del sector turístico están representados por mujeres, sin embargo, suelen recibir menor salario (OMT y ONU Mujeres, 2011). Las empresas pueden promover la cualificación creando programas de capacitación o integración.
<i>ODS 6. Agua limpia y saneamiento</i>	Las restricciones o el no saneamiento del agua afectan a la imagen turística, es por ello que las empresas de este sector deben establecer como punto principal este aspecto, haciendo un uso eficiente de la misma.
<i>ODS 7. Energía asequible y no contaminante</i>	Desarrollar medidas de eficiencia energética para alcanzar una economía sostenible.
<i>ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico</i>	Promover puestos de trabajo decentes y fomentar la contratación y emprendimiento de la población local.
<i>ODS 9. Industria. Innovación e infraestructura</i>	Invertir en infraestructuras sostenibles de uso común, así como invertir en mejoras tecnológicas de los destinos turísticos.
<i>ODS 10. Reducción de las desigualdades</i>	Las empresas pueden ayudar contribuyendo a la concienciación social y dando oportunidades de prosperar (OMT, 2015).

<i>ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles</i>	El turismo produce un cambio en el medioambiente puesto que se crean nuevas infraestructuras como instalaciones recreativas además de ayudar a la innovación haciendo surgir el concepto de “ciudad inteligente” lo cual mejora la imagen y calidad de vida.
<i>ODS 12. Producción y consumo responsables</i>	Poner en marcha planes de reciclaje o practicas sostenibles a la hora de la producción de bienes y servicios.
<i>ODS 13. Acción por el clima</i>	Las empresas, haciendo un menor uso del consumo de energía y utilizando energías renovables, podrán ayudar a que se reduzca la contaminación.
<i>ODS 14. Vida submarina</i>	Para reducir la contaminación marina, las empresas del sector pueden contribuir utilizando recursos sostenibles.
<i>ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres</i>	Para hacer un uso sostenible y no dañar el ecosistema, las empresas pueden llevar a cabo planes para conservar y cuidar el medioambiente.
<i>ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas</i>	Las empresas deben incluir a la población en sus actividades, en el sentido de proporcional un puesto de calidad y tomando decisiones de forma conjunta a la hora de hacer uso de los recursos que se encuentran a su disposición.
<i>ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos</i>	Se deben llevar a cabo iniciativas donde se involucren diversos agentes que, a su vez, ayuden a contribuir con el desarrollo sostenible.

Fuente: Elaboración Propia

### 4.3. El Turismo en la RIS3 de Canarias

La Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente (RIS3) de Canarias forma parte, junto con el Plan de Acción Europa 2020 en Canarias, de la Estrategia Canarias 2020. La Especialización Inteligente puede definirse como un proceso de descubrimiento que permite identificar en qué podría beneficiarse una región de la especialización en un campo de la ciencia y la tecnología.

Una Estrategia de Especialización Inteligente es una política que trata de hacer compatibles dos requisitos que generan conflicto entre sí: por una parte, pretende identificar prioridades teniendo en cuenta la especialización y, por otra, intenta poner a trabajar a las fuerzas del mercado para que descubran áreas de actividad en las que seleccionar prioridades. Para que tenga lugar, la RIS3 de Canarias, pretende desarrollar capacidades únicas basadas en elementos distintivos del territorio insular (Cemtur Canarias, 2017). En la búsqueda de una mayor competitividad, es necesario mantener el desarrollo de sectores que tengan un potencial de especialización y fuertes ventajas comparativas (Comisión Europea, 2013). Para aprovechar al máximo estas cualidades, se han de basar en sectores con un gran valor añadido como es el caso del Turismo.

En este sentido, las Islas Canarias tienen la necesidad de aprovechar las oportunidades que están a su disposición, ya que poseen numerosos potenciales que hoy en día están infrautilizados o no han sido explotados adecuadamente y con los que se puede generar un gran crecimiento. Este desaprovechamiento de sus capacidades de desarrollo ha sido notable desde el año 2018, por lo que la Comisión Europea (2018) ha puesto en marcha Estrategias Regionales, basadas en la búsqueda de una Especialización Inteligente que les permita obtener una ventaja competitiva y poder desarrollar nuevas actividades de futuro. Esto requiere adaptar las actuaciones educativas en el ámbito de la formación a la realidad de cada territorio en particular.

De acuerdo con el Proyecto Cemtur Canarias (2017), cualquier reorientación productiva de la economía canaria ha de aprovechar las potencialidades que ofrece el

sector turístico. Por ello, el liderazgo inteligente del Turismo es una de las 5 prioridades que contempla la RIS3 de Canarias. Sus objetivos son la mejora de la competitividad y productividad del producto turístico canario, incorporando avances tecnológicos y la diversificación productiva, basada en el Turismo mediante el fortalecimiento y la integración de los sectores que son proveedores o trabajan para el Turismo.

## **5. Análisis de la calidad del empleo turístico en Canarias**

### **5.1. Fuentes de datos que permiten medir el empleo turístico**

El Turismo es una actividad económica compleja a la hora de delimitarlo y medirlo, por lo que la disponibilidad y capacidad para acceder a información de estadísticas turísticas, es esencial para la toma de decisiones. A menudo, sus fuentes de información y metodología tienden a llevar a confusiones e interpretaciones erróneas debido al enfoque inadecuado que suele tener. Con el objetivo de evitar dificultades y mostrar un estudio claro y preciso, las Naciones Unidas (2000) plantea una delimitación del estudio del empleo en el sector turístico a través de dos enfoques complementarios, el enfoque de demanda y el enfoque de oferta.

Para delimitar el enfoque de oferta, se toma como punto de partida quién realiza las actividades características del Turismo (las empresas) y para el enfoque de la demanda, se hace referencia a quién consume (los turistas, visitantes). Se entiende por enfoque de demanda cualquier puesto de trabajo generado como consecuencia del consumo de bienes y servicios por los turistas y comprende dos perspectivas (Cemtur Canarias, 2017):

- Empleo generado de forma directa: empleos que se generan para atender de forma directa a los turistas.
- Empleo generado de forma indirecta: empleos generados en empresas que no mantienen contacto con los turistas, pero sí con otras empresas que se relacionan con los mismos.

Para medir el empleo en la industria turística, entendida como alojamiento, restaurantes, transporte, servicios de reserva, alquiler y arrendamiento de transportes y actividades en todos sus ámbitos (OMT, 2010), es necesario consultar las fuentes de empleo turístico en España. Sin embargo, estas fuentes siguen metodologías diferentes, por lo que no todas definen la industria turística como se recomienda por parte de la OMT (2010). Para delimitar este concepto, con arreglo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (2009), se consideran como actividades características del Turismo:

- Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril (491)
- Otro transporte terrestre de pasajeros (493)
- Transporte marítimo de pasajeros (501)
- Transporte de pasajeros por vías navegables interiores (503)
- Transporte aéreo de pasajeros (511)
- Actividades anexas al transporte (522)
- Servicios de alojamiento (55)
- Restauración (56)
- Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos (791)
- Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos (799)
- Alquiler de vehículos de motor (771)
- Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles (773)
- Actividades de creación, artísticas y espectáculos (900)
- Actividades de bibliotecas, archivos y otras actividades culturales (910)
- Actividades deportivas (931)
- Actividades recreativas y de entretenimiento (932)

En el Proyecto Cemtur Canarias (2017) se nombran tres fuentes principales del empleo turístico atendiendo al enfoque de la oferta, con los que se proporcionan información estadística. Son utilizadas por entidades como el Instituto Canario de

Estadística, Instituto de Turismo de España (Turespaña) y el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN):

**Tabla 3**

***Fuentes principales que ofrecen la información estadística sobre el mercado laboral turístico sobre el enfoque de la oferta***

<b>Fuente</b>	<b>Definición</b>
<i>Encuesta de Población Activa (EPA)</i>	<p>La explotación por parte de Turespaña de la EPA tiene por objetivo conocer y cuantificar la fuerza de trabajo del sector turístico en la actividad turística y en el propio sector.</p> <p>Se realiza por medio de la EPA ya que una de sus ventajas es que ofrece información sobre la economía sumergida. Sin embargo, UN inconveniente es que, al tratarse de una encuesta a hogares, el grado de fiabilidad de las respuestas acerca de la actividad económica en la que trabajan los miembros del hogar es limitado.</p>
<i>Ficheros de Afiliación a la Seguridad Social</i>	<p>Hacer uso de los ficheros de la Seguridad Social constituye una fuente fundamental de información en cuanto al análisis del empleo turístico. Un inconveniente del uso de este es que el número de afiliados no tiene por qué corresponder con el de trabajadores, sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar (IET, 2013)</p> <p>Otra limitación importante de los datos de la Seguridad Social es que, por definición, no contempla la economía sumergida. Además, no se tiene en cuenta si la jornada laboral es a tiempo completo o parcial.</p> <p>Turespaña hace uso de la EPA y de los ficheros de afiliación a la Seguridad Social, pero en ella solo se muestra una desagregación de los datos a nivel estatal y autonómico, pero no a nivel insular. Para la obtención de estos datos a nivel insular es necesario consultar al ISTAC.</p>
<i>Registros del Servicio Público de Empleo Estatal</i>	<p>Cuando se interpreta la información obtenida sobre contratos suele ser errónea o sesgada. El hecho de que haya un mayor número de contratos puede deberse tanto a un aumento de personas contratadas como a la utilización, por parte de las empresas, de numerosos contratos de muy corta duración.</p>

Fuente: Instituto de Estudios Turísticos. Elaboración Propia.

## 5.2. Indicadores de empleo turístico y medición a escala regional

El Turismo es un fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de personas fuera de su lugar habitual de residencia. Tiene un impacto en la economía, el entorno natural y construido, la población local en los lugares visitados y los visitantes mismos. Sin embargo, a pesar de que el potencial de creación de empleo del Turismo ha sido reconocido durante mucho tiempo, el empleo en estas industrias, ha sido hasta ahora, uno de los aspectos menos estudiados. La falta de datos válidos puede explicarse por la naturaleza diversa del Turismo y por las dificultades encontradas para recopilar información confiable para las industrias.

Las estadísticas sobre el empleo en el sector turístico, deben desempeñar un papel importante en el seguimiento de la evolución y realizar diferentes tipos de análisis del mercado laboral, así como proporcionar a los responsables de diseñar e implementar la política del sector, información válida para la planificación y las proyecciones de la fuerza de trabajo. También debe servir a empresas o regiones individuales para fines de evaluación comparativa (Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V., 2016).

Para poder estudiar mejor cómo funciona la actividad turística, habrá que describir sus mecanismos de funcionamiento, así como su impacto sobre los ingresos y el empleo de esa industria. En términos generales, puede clasificarse en las siguientes categorías (World Tourism Organization (UNWTO) and International Labour Organization (ILO, 2014):

- Turismo internacional: entrante y saliente.
- Turismo nacional: entrante y saliente.

Según la OIT y OMT (2014), se puede admitir que es más difícil medir el empleo en las empresas turísticas que en el caso de muchas otras industrias. La razón es que el empleo en el Turismo, a menudo, se caracteriza por su estacionalidad, horas de trabajo a tiempo parcial y/o excesivas, mano de obra familiar mal pagada (o no) y mano de obra informal o a veces ilegal donde la medición es notablemente más difícil.

De hecho, hay una variedad de otras razones para la rotación de empleados, de los cuales las malas perspectivas de carrera, los bajos salarios, las horas de trabajo no sociables y el estrés físico parecen desempeñar un papel importante (OMT y OIT, 2014).

### 5.2.1. Principales indicadores institucionales de empleo.

Para conocer los principales indicadores institucionales de empleo, primero es necesario realizar una revisión del concepto de calidad del empleo y los diversos enfoques que pueden utilizarse para conceptualizarlo y tratar de medirlo. Además, es preciso llevar a cabo una recopilación y análisis de las experiencias internacionales relacionadas con la construcción y la medición de índices de calidad del empleo, proporcionando un marco teórico y empírico con el que poder aproximarse, con los recursos disponibles, a la construcción de un conjunto de indicadores propios.

**Tabla 4**

*índice de Calidad de Empleo de ETUI-REHS*

<i>Indicadores</i>	<i>Dimensión</i>
<i>Seguridad Socioeconómica</i>	Salario Tasa de temporalidad
<i>Tiempo de trabajo y conciliación</i>	Involuntariedad Jornada parcial Jornada mayor de 48 horas Trabajo por turnos Satisfacción con la conciliación Grado de flexibilidad de horarios Trabajo no estándar
<i>Formación y promoción</i>	Satisfacción promoción Adecuación formación
<i>Condiciones de trabajo</i>	Satisfacción autonomía Satisfacción participación Satisfacción organización del trabajo Estrés Monotonía Nivel de esfuerzo físico

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 5**

***Índice de Calidad de Empleo de La Comisión Europea***

<b><i>Indicadores</i></b>	<b><i>Dimensión</i></b>
<b><i>Características del puesto de trabajo</i></b>	Calidad intrínseca del puesto de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transición entre desocupación y empleo, dentro del empleo y según el nivel salarial</li> <li>- Transición entre desocupación y empleo, dentro del empleo y según el tipo de contrato</li> <li>- Satisfacción con el tipo de trabajo en el puesto actual</li> </ul>
	Cualificaciones, aprendizaje continuado y desarrollo profesional <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de la población en edad de trabajar en educación o formación según sexo, edad, situación profesional y nivel de estudios</li> <li>- Porcentaje de población activa que utiliza ordenadores en el trabajo</li> </ul>
<b><i>Trabajo y contexto laboral</i></b>	Igualdad de género Inclusión y acceso al mercado de trabajo Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana Diálogo social Diversidad y no discriminación Productividad del trabajo y desarrollo económico general Seguridad y salud en el trabajo Flexibilidad

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 6**

***Índice de Calidad de Empleo de OCDE***

<b><i>Indicadores</i></b>	<b><i>Dimensión</i></b>
<b><i>Calidad de Ingresos</i></b>	Ingresos
<b><i>Seguridad en el mercado de trabajo</i></b>	Empleo
<b><i>Calidad del entorno laboral</i></b>	Comunidad Compromiso cívico Medioambiente Educación Salud Vivienda Satisfacción Seguridad Balance vida-trabajo

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 7**  
**Índice de Calidad de Empleo de Eurofound**

<i>Indicadores</i>	<i>Dimensión</i>
<i>Perspectiva</i>	<p>De probabilidad de pérdida del empleo Buenas perspectivas para el avance Situación profesional y tipo de contrato</p>
<i>Calidad intrínseca del empleo</i>	<p>Cualificación y autonomía:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complejidad de las tareas</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Frecuencia de uso de ordenadores</li> <li>- Formación en el empleo</li> <li>- Grupo ocupacional</li> <li>- Participación en el aprendizaje</li> <li>- Nivel de estudios medio de la ocupación</li> <li>- Discreción del trabajador sobre el trabajo y su ritmo</li> </ul> <p>Entorno social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones sociales con compañeros y la dirección</li> <li>- Ausencia de violencia física o psicológica.</li> </ul> <p>Entorno físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgo del entorno</li> <li>- Riesgos posturales</li> </ul> <p>Intensidad del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Velocidad</li> <li>- Plazos</li> <li>- Tiempo</li> <li>- Presión</li> <li>- Conflicto emocional/de valores</li> </ul>
<i>Calidad del tiempo de trabajo</i>	<p>Duración de la jornada semanal Horario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Turnos de noche</li> <li>- Turnos en fin de semana</li> </ul> <p>Discreción sobre cambios en el horario Flexibilidad a corto plazo sobre el tiempo de trabajo</p>

Fuente: Elaboración Propia.

**Tabla 8**

***Índice de Calidad de Empleo de La OIT***

<b>Indicadores</b>	<b>Dimensión</b>
<i>Visión general de los indicadores del trabajo decente para las oportunidades de empleo</i>	Relación empleo-población Tasa de empleo Juventud que no estudia ni trabaja Empleo informal Tasa de participación en la fuerza de trabajo Tasa de desempleo juvenil Desempleo por nivel de educación Empleo por Estado Proporción de trabajadores familiares por cuenta propia y contribuyentes en el empleo total Proporción del empleo asalariado en el empleo no agrícola Subutilización laboral
<i>Visión general de los indicadores de trabajo decente para obtener ingresos adecuados, ingresos relacionados con el empleo y trabajo productivo.</i>	Resultado de pobreza del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa de pobreza de trabajadores ocupados</li> <li>- Tasa de pobreza laboral de la fuerza de trabajo</li> </ul> Empleados con baja tasa de pago. Promedio de ganancias por hora en ocupaciones seleccionadas. Promedio de ganancias reales. Salario mínimo como porcentaje del salario medio Índice salarial manufacturero. Empleados con capacitación laboral reciente.
<i>Resumen de los indicadores del trabajo decente para los indicadores del tiempo decente de trabajo</i>	Empleo en tiempo de trabajo excesivo (más de 48 horas por semana) Empleo por horas semanales trabajadas Tiempo de trabajo anual medio por persona empleada Tasa de subempleo por tiempo Vacaciones anuales pagadas
<i>Visión general de los indicadores de trabajo decente para el trabajo que debe ser abolido.</i>	Tasa de trabajo infantil Tasa de trabajo infantil peligroso Tasa de peores formas de trabajo infantil que no sea trabajo peligroso Tasa de trabajo forzoso Tasa de trabajo forzoso entre los migrantes retornados

<p><i>Visión general de los indicadores del trabajo decente para la estabilidad y seguridad del trabajo</i></p>	<p>Tasa de empleo precario Tiempo de trabajo Tasa de trabajador de subsistencia Ganancias reales de trabajadores ocasionales</p>
<p><i>Visión general de los indicadores de trabajo decente para la igualdad de oportunidades y el trato en el empleo</i></p>	<p>Segregación ocupacional por sexo Participación femenina en el empleo en la alta dirección y la gerencia media Brecha salarial de género Proporción de mujeres en el empleo asalariado en el sector no agrícola Indicador para los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación) Medida de la discriminación por raza / etnia / de pueblos indígenas / de trabajadores migrantes (recientes) / de trabajadores rurales cuando sea relevante y disponible a nivel nacional Medida de dispersión para la distribución sectorial / ocupacional de trabajadores migrantes (recientes) Medida para el empleo de personas con discapacidad</p>
<p><i>Visión general de los indicadores del trabajo decente para un entorno de trabajo seguro</i></p>	<p>Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatales Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatales Tiempo perdido por lesión ocupacional Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas empleadas)</p>
<p><i>Visión general de los indicadores del trabajo decente para la seguridad social.</i></p>	<p>Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación (65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez Gasto de la seguridad social pública (porcentaje del PIB) Gastos de salud no financiados de su bolsillo por hogares privados Proporción de la población económicamente activa que contribuye a un plan de pensiones Proporción de población elegible cubierta por la provisión de atención de salud (básica) Gasto público en apoyo a los ingresos en efectivo basado en las necesidades (% del PIB) Beneficiarios del apoyo de ingresos en efectivo (% de los pobres) Licencia por enfermedad Proporción de desempleados que reciben periódicamente beneficios de desempleo periódicos de la seguridad social Proporción de la pensión promedio de vejez recibida al salario mínimo</p>
<p><i>Visión general de los indicadores de trabajo decente para el diálogo social</i></p>	<p>Índice de densidad sindical Tasa de densidad de la organización de empleadores Tasa de cobertura colectiva de negociación Días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales</p>

Fuente: Elaboración Propia

### **5.3. Indicadores Trimestrales de Fuerza de Trabajo (Quarterly Workforce Indicators) (QWI)**

El Instituto Canario de Estadística (ISTAC), así como el equipo de trabajo del proyecto Cemtur Canarias, han mostrado interés en obtener información sobre los Indicadores Trimestrales de Fuerza de Trabajo (Quarterly Workforce Indicators) (QWI). Por ello, teniendo en cuenta que el presente trabajo final de Grado se realiza en el marco del proyecto Cemtur Canarias, se ha procedido a realizar un análisis de los mismos.

El programa Dinámica Longitudinal Empleador-Hogar (LEHD), forma parte del Centro de Estudios Económicos en la Oficina del Censo de los Estados Unidos. Su función es la de producir información nueva, útil y de uso público combinando datos de empleadores y empleados que se encuentran bajo la Asociación de Dinámica de Empleo Local (Local Employment Dynamics) (LED). Esta unión conocida como “Alianza LED”, trabaja para erradicar vacíos de datos y proporcionar indicadores necesarios para las autoridades estatales y locales (United States Census Bureau, 2018).

El programa LEHD se encarga de combinar los datos de los Seguros de Desempleo y los datos del Censo Trimestral de Empleo y Salarios con la Oficina del Censo, para crear estadísticas detalladas sobre empleo, ingresos y flujos de trabajo a nivel geográfico e industrial, además de para diferentes grupos demográficos. Para que esto tenga lugar, se crea el explorador QWI. Se trata de una herramienta web que permite el acceso total al conjunto de Indicadores Trimestrales de Fuerza de Trabajo (Quarterly Workforce Indicators) (QWI). Por medio de gráficos, mapas y tablas interactivas, los usuarios pueden comparar, clasificar y agregar QWI a lo largo del tiempo, según su situación geográfica y/o las características de la empresa y del trabajador.

Los análisis obtenidos con el explorador QWI, atendiendo a lo dispuesto por la United States Census Bureau (2018), incluyen una visión a largo plazo de los salarios según el sexo del trabajador y la edad en todos los territorios, clasificando las tasas de creación de empleo de empresas jóvenes en los grupos industriales del Sistema de Clasificación de la industria de América del norte (North American Industry

Classification System) (NAICS) y comparando los niveles de contratación por raza de trabajadores y los niveles de educación en una selección de áreas metropolitanas.

Los QWI proporcionan estadísticas del mercado laboral local en industrias, datos demográficos de los trabajadores, edad y tamaño del empleador. Se centran en datos a nivel de trabajo donde se vincula al empleado con el empleador. Debido a este vínculo, los datos del mercado laboral en el QWI están disponibles por edad del trabajador, sexo, nivel educativo y raza/etnia. Esto permite el análisis demográfico de un mercado de trabajo o industria local particular, por ejemplo, identificando industrias con mano de obra envejecida. Los vínculos entre los trabajadores y las empresas también permiten que QWI identifique los flujos de los trabajadores (contrataciones, separaciones y rotación), así como el crecimiento neto del empleo.

Además, trata de analizar los salarios por industria y componente demográfico. También, se puede conocer si el trabajador fue contratado recientemente. Los salarios de QWI para nuevos empleados se pueden comparar con los salarios de los trabajadores que continúan. También permite conocer el crecimiento salarial de trabajadores similares en todas las industrias para identificar tendencias importantes en el mercado laboral local (United States Census Bureau, 2018).

La fuente de datos principal para los QWI, son los obtenidos por el empleador y empleado del programa LEHD. Gran parte de esta información se recopila a través de una colaboración entre estados. Los estados socios envían voluntariamente archivos de datos trimestrales de los sistemas de registros administrativos, que se combinan con otras fuentes de datos para generar productos de uso público, incluidos QWI y LODES (Estadísticas de empleo de origen y destino de LEHD presentadas en OnTheMap) (LEHD Origin-Destination Employment Statistics, presented in OnTheMap) y otros productos de nuevo desarrollo. Al integrar los datos utilizados para administrar los programas públicos con censos y encuestas existentes, se genera una nueva base de datos nacional de empleos a un costo muy bajo y sin carga adicional para los encuestados.

En cuanto a las fuentes de datos, existe una amplia variedad que se encuentran recogidos en los QWI (Local Employment Dynamics, 2017), estos son:

- Datos de ganancias del seguro de desempleo. Los empleadores que están cubiertos por seguros de desempleo presentar informes de las ganancias trimestrales de todos sus empleados. Estos datos proporcionan información de empleo y ganancias a nivel individual, es decir, un trabajador en una empresa.
- Censo trimestral de empleo y salarios. Este censo está conformado por firmas recopiladas a nivel estatal. Proporciona información detallada sobre los empleadores, como la industria, el lugar de trabajo y la propiedad.
- Estadísticas de Dinámica Empresarial. Facilitan información sobre la edad y el tamaño de la empresa. Solo se encuentran incluidas en él la empresa del sector privado.
- Fuentes de datos demográficos. La información demográfica sobre el trabajador, como edad, sexo, raza, origen étnico, educación y lugar de residencia, proviene de una variedad de fuentes, incluyendo el Censo 2000 y 2010, Encuesta de la Comunidad Estadounidense, registros administrativos de la Seguridad Social y declaraciones de impuestos individuales.

Los QWI se construyen a partir de datos de nivel de trabajo individual, vinculando a un individuo con un empleador en un momento determinado. Para determinar que se conoce como trabajo, United States Census (2017) describe una serie de conceptos:

- Empleador: es aquel que tiene una única cuenta en el Sistema de Informes de Salarios de Desempleo de un estado determinado, conocido como Número de Identificación de Empleador del Estado.
- Establecimiento: uno o varios lugares de trabajo físico para un solo empleador.
- Empleado: un trabajador, con un número de Seguridad Social, codificado con clave de identificación protegida.
- Fechas: las ganancias de cada obtenidas por cada empleado se han de informar trimestralmente.

- Trabajo: hace referencia a la asociación de un solo trabajador, con un establecimiento, en un año y trimestre determinado. Puede tener múltiples trabajos en un único trimestre.

**Tabla 9**

***Indicadores de Calidad de Empleo QWI***

<i>Indicadores</i>	<i>Dimensión</i>
<i>Empleo</i>	<p>Número de trabajadores que comienzan a trabajar el primer día del trimestre que corresponda</p> <p>Número de trabajadores que comienzan a trabajar el último día del trimestre que corresponda</p> <p>Empleo estable durante el trimestre</p> <p>Empleo estable en el trimestre anterior</p> <p>Número de trabajadores empleados en cualquier momento del trimestre (recuento)</p>
<i>Cambio de empleo a nivel individual</i>	<p>Número de trabajadores nuevos en un trimestre determinado</p> <p>Número estimado de trabajadores que comienzan a trabajar</p> <p>Trabajadores que vuelven al mismo puesto</p> <p>Trabajadores cuyo empleo finalizó el trimestre pasado</p> <p>Número de trabajadores que comenzaron un nuevo trabajo y continuaron en el siguiente trimestre</p> <p>Tasa de contratación al final del trimestre</p> <p>Finalización del empleo al comienzo del trimestre</p> <p>Tasa de finalización del empleo al comienzo del trimestre</p> <p>Trabajadores cuyo empleo duró menos de un cuatrimestre</p> <p>Trabajadores de nuevo ingreso cuyo trabajo duró al menos un cuatrimestre</p> <p>Trabajadores que fueron empleados por tan solo un cuatrimestre</p> <p>Tiempo que dura un trabajador en su puesto</p>
<i>Cambio de empleo a nivel empresarial</i>	<p>Número estimado de nuevos empleados durante el trimestre</p> <p>Número de finalización de puestos de trabajos durante el trimestre</p> <p>Diferencia entre el número de nuevos puestos y la pérdida de trabajos</p> <p>Contratación de empleos continuados</p> <p>Tasa de contratación de reemplazo</p> <p>Ganancias laborales firmes</p> <p>Pérdida de trabajo firme</p> <p>Cambio de trabajo</p>
<i>Ganancias</i>	<p>Empleo en el primer trimestre (Ingresos mensuales promedio)</p> <p>Empleo durante el trimestre (ganancias mensuales promedio)</p> <p>Trabajadores nuevos en un trimestre (ganancias mensuales promedio)</p> <p>Trabajadores nuevos (ganancias mensuales promedio)</p> <p>Trabajadores empleados por un solo trimestre (ganancias mensuales promedio)</p> <p>Nómina Trimestral Total</p>

Fuente: Elaboración Propia

## 6. Ventajas y desventajas de los Índices de Calidad del Empleo

Por lo general, los Índices de Calidad del Empleo para el sector del Turismo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), la Comisión Europea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la European Trade Union Institute (ETUI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comparten una desventaja común: están creados para medir la calidad del trabajo en regiones cuyos territorios son amplios. A nivel más específico, cada una de estas instituciones también presentan unos puntos fuertes y débiles propios.

Una de las principales características favorables del índice de calidad del empleo del European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) es su medición con carácter anual, pudiendo comprobar los posibles cambios que se produzcan con el paso del tiempo y compararlos entre ellos (Leschke et al., 2008).

Este índice es uno de los que recoge, de una forma más amplia, características fundamentales para la medición de la eficacia a la hora de proporcionar un puesto de trabajo, aunque no tiene en cuenta algunos ámbitos de especial importancia como el uso de las competencias en el puesto, la conformidad con el puesto de trabajo, aspectos del entorno social que afecten directamente sobre el puesto a desempeñar y la posible exposición a los riesgos psicosociales que puedan darse (Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V., 2016). Prácticamente todos los indicadores utilizados miden la calidad en el puesto de trabajo.

Algunos de los índices aplicados por la Comisión Europea, no prestan la suficiente importancia a medir aspectos relacionados con el puesto de trabajo sino con otros factores como resultados económicos o el mercado laboral. En otros casos, tan solo se evalúa la cantidad de empleos existentes (por ejemplo, las tasas de ocupación y paro). También se dan variables cuyo objetivo es conocer los resultados obtenidos con el trabajo realizado y los elementos que lo determinan (por ejemplo, la satisfacción).

Se incluyen, además, variables donde lo que se pretende calcular es la diferencia atendiendo el sexo o la edad y, aunque sea relevante hacer una distinción, no se realiza de la manera más adecuada, puesto que debería calcular la variación de calidad de cada grupo y compararse entre ellos (Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V., 2016).

El índice de calidad del empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comparte con los demás la característica de concentrarse en las opiniones subjetivas de los trabajadores y no en las objetivas del propio puesto de trabajo. También se encarga de recopilar los resultados de la productividad y no el procedimiento por el cual se han obtenido, además de enfocarse en todos aquellos aspectos objetivos que lleva consigo la calidad de los puestos de trabajo. Caben destacar tres particularidades: se centra en los resultados obtenidos por parte de los trabajadores, todos los indicadores utilizados se concentran en los trabajadores y favorece atributos objetivos de la calidad de los puestos.

El Índice de Calidad del Empleo de Eurofound se centra en una serie de indicadores limitados, eligiendo los aspectos de la calidad del empleo más relevantes o que más se adecúen a los trabajadores. Se concreta en cuatro dimensiones: ingresos, perspectivas profesionales, calidad intrínseca del trabajo y tiempo efectivo de trabajo. Este índice da mayor prioridad a todos aquellos aspectos referentes a la calidad, en el sentido de las relaciones interpersonales entre el empleador y el propio trabajador, es decir, en opiniones subjetivas y, por tanto, sesgadas (Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V., 2016).

En el caso de los indicadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un inconveniente es no definir de forma expresa lo que se entiende por calidad de empleo, además de no establecer ningún indicador como principal en este aspecto, ni facilitar recomendaciones sobre su uso adecuado. Las dimensiones se encargan de medir tanto el resultado obtenido como los propios determinantes de la calidad en el empleo.

Su objetivo es llevar a cabo una serie de recomendaciones creando unos indicadores de calidad en el empleo que permitan ajustarse a las necesidades nacionales, dejando a elección de todo aquel que lo ponga en práctica las normativas aplicables. Con esto, lo que se pretende crear es una base de datos con la que se pueda comparar la calidad del empleo a nivel internacional.

El Indicador QWI se diferencia con respecto a los anteriores en la dimensión de aplicación de sus índices, es decir, mientras que las organizaciones internacionales tratan de estudiar la calidad del puesto en áreas de mayor amplitud territorial, los QWI se centran en territorios con espacios más reducidos, o incluso fragmentados, como es el caso de Canarias.

Su principal inconveniente, es que tan solo examina del trabajo como número de empleos que se generan. Analiza el periodo en el que se comienza a trabajar, las tasas de paro, el número de empleos que ofrecen las empresas, los cambios de trabajo o la vuelta al mismo puesto después de haber trabajado en la empresa en otro momento. Deja de lado otros aspectos de especial relevancia a la hora de conocer la aportación que ofrece ese puesto al trabajador como, por ejemplo, la intensidad del propio puesto (horarios de trabajo), el grado de autonomía o no que se les delega, la repetición constante de las tareas, la no discriminación, entre otros.

Es por ello que, al detectarse numerosos inconvenientes y aprovechando las ventajas de los distintos indicadores, se ha tratado de crear una propuesta de Índice de Calidad del Empleo que se adecúe a territorios insulares y así, poder analizar, de forma más específica, la calidad de los puestos de trabajo que se generan, llegando obtener una conclusión de cómo son esos puestos y saber si se han de modificar o no.

## **7. Propuesta de Índice de Calidad del Empleo para el Archipiélago Canario**

### **7.1. Propuesta de ICE para Canarias**

Tras haber realizado un breve análisis de algunos de los principales indicadores utilizados por parte de organismos institucionales de gran relevancia a nivel internacional, que sirven para medir la calidad del empleo, se ha pretendido realizar una propuesta propia, con la particularidad de intentar adaptarse a los condicionantes que afectan a las Islas Canarias como territorio insular fragmentado.

Al tratarse de un espacio más reducido del que normalmente miden este tipo de indicadores, no todas las dimensiones utilizadas se adecúan a las particularidades que afectan a estos territorios. Por ello, teniendo en cuenta principalmente las dimensiones que sí se ajustan al archipiélago, otras que son de especial importancia y se han de tener en cuenta en todos los territorios y añadiendo aquellos que resultan necesarios a la hora de medir las condiciones de calidad en los puestos para territorios segmentados, se ha realizado una propuesta de Índices de Calidad del Empleo Turístico para Canarias.

**Tabla 10**  
**Índice de Calidad de Empleo para el Archipiélago Canario**

<i>Indicadores</i>	<i>Dimensión</i>
<i>Seguridad socioeconómica</i>	Salarios
<i>Calidad intrínseca del empleo</i>	Tipo de jornada: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de 48 horas semanales</li> <li>- 40 horas semanales</li> <li>- Menos de 40 horas semanales</li> </ul> Tipo de contrato Empleo por edad Adecuada formación Intensidad del trabajo Probabilidad de pérdida del empleo
<i>Condiciones del puesto</i>	Seguridad y salud Conciliación de la vida laboral y familiar Igualdad de género No discriminación Estrés Monotonía Participación Satisfacción Autonomía Perspectivas de avance

**Fuente: Elaboración propia**

## 7.2. Justificación de la utilización de los Índices de Calidad del Empleo

Los Indicadores de Calidad de Empleo Turístico existentes, normalmente tienden a hacer uso de dimensiones que tratan de analizar la calidad del empleo para territorios de gran extensión. Con el fin de obtener unos indicadores de calidad del empleo turístico que se adecúen a los problemas geográficos que lleva consigo el Archipiélago Canario, se ha tratado de realizar una propuesta con la intención de satisfacer necesidades.

Para que esta propuesta pueda tener lugar, es necesario realizar un análisis previo, en el que se observan cuáles son los indicadores y dimensiones puestos en marcha por parte de algunos organismos institucionales con especial importancia en el ámbito del mundo laboral. Una vez realizado este análisis, se tienen en cuenta cuáles son las ventajas e inconvenientes que genera cada indicador con arreglo a lo dispuesto por diversos autores, y se subrayan cuáles son aquellos aspectos que se frecuentan.

Tras esto, se escogen los indicadores que más se ajusten al territorio para llevar a cabo la propuesta. Además de estos, se incluyen otros que, por su especial naturaleza, tienen gran relevancia, con los que se podrán conocer, de forma más detallada, la situación actual en el archipiélago con el fin de cubrir o reparar las posibles necesidades en cuanto a los puestos de trabajo del sector del Turismo.

A la hora de realizar la propuesta, los aspectos que se eligieron fueron, en primer lugar, la calidad de los salarios que perciben los empleados que se encuentran en puestos dedicados al sector turístico, con el objetivo de poder ofrecer una seguridad socioeconómica, definido por el Comité Internacional de la Cruz Roja (2015) como “la capacidad de las personas, los hogares o las comunidades de satisfacer sus necesidades básicas de manera sostenible y con dignidad”.

También se ha de analizar la calidad que ofrece el propio puesto de trabajo. Esto se realiza atendiendo al tipo de jornada de cada trabajador. La habitual es la de 40 horas semanales, sin embargo, se dan contratos donde esto no se cumple, llegando a sobrepasar

este número (más de 48 horas) o incluso, estando por debajo de la misma (menos de 40 horas). Además, se ha de considerar el tipo de contrato que, en este sector, lo más habitual es que sean por turnos o a tiempo parcial (OIT, 2017), además de la edad de los empleados en cada puesto (niños que están siendo explotados, por ejemplo) y la adecuación de la formación de cada trabajador con el puesto que desempeña (normalmente suele estar sobrecualificados). Del mismo modo, se ha de conocer cuál es la intensidad de trabajo a la que se ven sometidos los empleados, para evitar las jornadas excesivas.

Existe otro factor de igual relevancia que se ha de estudiar: la probabilidad de pérdida de empleo en los distintos puestos, con lo que se podrá conocer aspectos objetivos como la seguridad de poder mantener o no el puesto de trabajo por un largo periodo de tiempo, las oportunidades de promoción o la posibilidad de mejora del trabajador en la propia empresa.

Finalmente, se deben examinar las condiciones en las que se encuentran o a las que se someten los trabajadores en sus puestos, para ello se analizan aspectos tales como el estrés al que se puedan llegar a ver sometidos, la monotonía del propio trabajo, la capacidad de participación en la empresa y autonomía que se delegue (lo que favorecerá a la motivación del trabajador), la satisfacción con el puesto y su empresa en general, las posibles perspectivas de avance y las políticas de igualdad de género y no discriminación existente en las empresas turísticas.

## 8. Conclusiones

A lo largo de los años el sector turístico ha evolucionado a nivel mundial, llegando a generar en 2015 un total de 284 millones de puestos de trabajo y se prevé que para el año 2026, esa cifra ascienda a 370 millones de empleados. En la actualidad, el estudio de la calidad del empleo turístico es objeto de gran interés puesto que gracias a él se genera un mayor crecimiento económico y bienestar para las personas y territorios. En el presente trabajo final de Grado se ha pretendido realizar un análisis dirigido a conocer la situación actual en la que se encuentra el sector del Turismo en Canarias y establecer un conjunto de indicadores que permitan medir la calidad del empleo que éste genera.

Actualmente, la actividad turística proporciona grandes ingresos en el Archipiélago. Sin embargo, se observa que los salarios recibidos son reducidos y que hay una gran abundancia de contratos temporales y a tiempo parcial. Además, el personal que trabaja en este sector suele tener baja cualificación por lo que se les asigna puestos que no reúnen unas condiciones óptimas. Es por ello que se cuestionan los niveles de calidad del empleo de la actividad y se reclama que los gobiernos y sindicatos jueguen un papel activo a la hora de hacer que se apliquen políticas adecuadas que promuevan trabajos de calidad.

El trabajo ofertado en la actividad turística se debe estudiar de manera metódica. Existen dos vertientes o enfoques para ello: desde el lado de la demanda, refiriéndose a todas aquellas actividades que realizan los visitantes en el territorio y la adquisición de bienes y servicios en el mismo; y por el lado de la oferta, aludiendo a las actividades destinadas a los visitantes.

Además, para medir de forma rigurosa la calidad del empleo turístico, se recurre a diversos planteamientos tanto de autores como de organismos. En este trabajo se ha prestado una mayor atención a las propuestas aportadas por los organismos internacionales, puesto tienen un protagonismo y una repercusión a escala mundial. Para conseguir los objetivos planteados, se han analizado algunos de los indicadores de calidad

del empleo aportados por diferentes organismos internacionales, lo cual ha servido para tener mayor conocimiento de aquellos que han sido más utilizados. Todo ello contextualizado en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3).

Una vez realizado el análisis de los distintos índices de calidad del empleo aplicados por cada organismo, se ha intentado ofrecer una visión crítica orientada a destacar sus principales ventajas e inconvenientes para, a continuación, tratar de proponer un nuevo sistema de indicadores de calidad del empleo que complete e intente mejorar los ya existentes, adaptándolos a las características y singularidades de Canarias como territorio insular fragmentado y de pequeñas dimensiones.

Finalmente, es preciso reseñar que el presente trabajo final de Grado se ha realizado en el marco del Proyecto “Cemtur Canarias: Configuración Espacial, Calidad y Cualificación del Empleo Turístico en Territorios Insulares Fragmentados. Las Islas Canarias”, aprobado por la Fundación CajaCanarias y en el que participa la Universidad de La Laguna en colaboración con el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN), el Instituto Canario de Estadístico (ISTAC), La Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) y la Fundación General Universidad de La Laguna (FGULL). La intención es que, a partir de algunas de las aportaciones contenidas en el mismo, el equipo que conforma el proyecto Cemtur Canarias pueda seguir profundizando en los aspectos relativos a la definición y el diseño de un sistema de indicadores institucionales que permitan realizar una buena medición de la calidad del empleo turístico en el Archipiélago.

## 9. Bibliografía

Centur Canarias (2017). Configuración espacial, calidad y cualificación del empleo turístico en territorios insulares fragmentados: las islas Canarias. Fundación Fyde-CajaCanarias.

Comité Internacional de la Cruz Roja (2015). ¿Qué es la Seguridad Económica? Recuperado de: <https://www.icrc.org/es/document/que-es-la-seguridad-economica>

Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente (2018). Cooperación Interregional para el Crecimiento Inteligente de las Regiones. Recuperado de: <https://www3.gobiernodecanarias.org/aciisi/ris3/>

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (2018). Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS). Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2018). Las condiciones de trabajo en la Unión Europea. Recuperado de: [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Working%20Conditions%20\(Sp\).pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Working%20Conditions%20(Sp).pdf)

Fundación FYDE-CajaCanarias (2011). El Turismo en Canarias. Recuperado de: [http://www3.gobiernodecanarias.org/aciisi/obidic/files/fyde\\_el\\_turismo\\_en\\_canarias.pdf](http://www3.gobiernodecanarias.org/aciisi/obidic/files/fyde_el_turismo_en_canarias.pdf)

Hernández, P., Martínón, A. y Regidor, J. (2016). Revista digital de empleo, formación y orientación laboral: *Análisis del empleo en la actividad turística de las Islas Canarias* (31-58).

INE (2018). Hostelería y Turismo. Recuperado de:  
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735576863](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735576863)

International Recommendations for Tourism Statistics (2008). Recuperado de:  
[https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm\\_83rev1e.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_83rev1e.pdf)

Lillo Bañuls et al. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico Cuadernos de Turismo, 47-69.

Lillo Bañuls et al. (2009). Capital humano y rendimiento educativo en turismo. Recuperado de: <http://estadisticas.tourspain.es/img-iet/Revistas/RET-179-2009-pag7-26-107423.pdf>

Objetivos de Desarrollo Sostenible (2018). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

OCDE (2002). “*And the twain shall meet: cross-market effects of labour and product market policies*”, Capítulo 5, OECD Employment Outlook 2002, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2014). Panorama de la educación de Indicadores de la OCDE. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama-de-la-educacion-2014informe-espanol-05-sep-.pdf?documentId=0901e72b81a722ac>

OCDE (2018). Better Life Index. Recuperado de: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/#/111111111111>

OCDE (2018). Herramienta interactiva para conocer el bienestar en cada región. Recuperado de: <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/laocdelanzau nawebinteractivaparamedirelbienestarencadaregion.htm>

OIT (2012). Decent work indicators: *concepts and definitions*, ILO Manual, First edition, International Labour Organization, Geneva.

OIT (2017). Pautas de la OIT sobre el trabajo decente y turismo socialmente responsable, Manual ILO, Primera Edición, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2018). ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado de: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

OIT y El Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2016). Recuperado de: <http://media.unwto.org/es/press-release/2016-11-29/la-omt-y-el-consejo-mundial-de-viajes-y-turismo-piden-reino-unido-reanudar->

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo OMT/UNWTO (2016). El sector turístico y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Turismo responsable, un compromiso de todos (10-39).

Resolución de aprobación de la Agenda 2030, (Naciones Unidas, 2015). Recuperado de: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=S](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=S)

Somarriva, N., Merino, M. C. y Negro, A. La calidad del empleo en España: Un análisis desde la perspectiva de género. Recuperado de: [https://www.uam.es/otros/jaet13/comunicaciones/10\\_Discriminacion\\_por\\_genero/Somarriva\\_Merino\\_Negro.pdf](https://www.uam.es/otros/jaet13/comunicaciones/10_Discriminacion_por_genero/Somarriva_Merino_Negro.pdf)

TURESPAÑA (2018). Empleo turístico. Recuperado de:  
<http://estadisticas.tourspain.es/es-es/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/paginas/default.aspx>

United States Census (2017). Quarterly Workforce Indicators 101: *Local Employment Dynamics* (2-17)

United States Census Bureau (2017). Longitudinal Employer-Household Dynamics. Recuperado de: <https://lehd.ces.census.gov>

World Tourism Organization and International Labour Organization (2014). *Measuring Employment in the Tourism Industries – Guide with Best Practices*, UNWTO, Madrid.

## 10. Anexo de Tablas

Tabla 1. Primer trimestre 2018. CNAE 09 .....	5
Tabla 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	19
Tabla 3. Fuentes principales que ofrecen información estadística sobre el mercado laboral turístico según el enfoque de oferta .....	24
Tabla 4. Índice de Calidad de Empleo de ETUI-REHS.....	26
Tabla 5. Índice de Calidad de Empleo de La Comisión Europea .....	27
Tabla 6. Índice de Calidad de Empleo de OCDE .....	27
Tabla 7. Índice de Calidad de Empleo de Eurofound .....	29
Tabla 8. Índice de Calidad de Empleo de La OIT .....	34
Tabla 9. Índice de Calidad de Empleo QWI.....	34
Tabla 10. Índice de Calidad de Empleo para el Archipiélago Canario.....	39