



# RED CANARIAS EMPLEA

Revista digital de empleo, formación y orientación laboral vol.6

FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO  
**ce** canariasemplea  
OPORTUNIDADES DE FUTURO

# Revista digital de empleo, formación y orientación laboral

## Análisis del Empleo en la Actividad Turística de las Islas Canarias

Vol. 6 (junio 2016)

### Índice

<b>Presentaciones</b>	pag. 04	<b>04.- Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)</b>	pag. 85
<i>Patricia Hernández. Vicepresidenta y Consejera de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.</i>		<b>04.1.- El Turismo en la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3). 2014 -2020</b>	pag. 86
<i>Antonio Martín. Rector de la Universidad de La Laguna.</i>		<i>Luis Prieto Gómez, Nisamar Baute Diaz, Manuel González de la Rosa y Jacques Bulchand Gidumal .</i>	
<i>José Regidor. Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</i>		<b>04.2.- Metodología, fuentes y enfoques para el análisis del empleo turístico en Canarias</b>	pag. 105
<b>01.- Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo</b>	pag. 08	<i>Marcelino M. Vázquez Calero y Raúl Hernández Martín.</i>	
<i>Manuel González de la Rosa, Natalia Moreno Martín, Francisco Javier García Rodríguez y Ángeles Hernández Goya</i>		<b>04.3.- Contratos Registrados en Canarias según Ocupaciones</b>	pag. 115
<b>02.- Informe Estadístico Canarias Emplea</b>	pag. 31	<i>Ángeles Hernández Goya, Nisamar Baute Diaz, Joaquín Sicilia Rodríguez y Manuel González de la Rosa.</i>	
<b>02.1.- Empleo en la Hostelería en Canarias</b>	pag. 32	<b>04.4.- El Empleo (y Desempleo) en el Futuro</b>	pag. 121
<i>Natalia Moreno Martín, Manuel González de la Rosa y Joaquín Sicilia Rodríguez .</i>		<i>Santiago Melián González y Jacques Bulchand Gidumal.</i>	
<b>02.2.- El Empleo en los Microdestinos Turísticos de Canarias</b>	pag. 45	<b>04.5.- Pinceladas sobre Empleo</b>	pag. 126
<i>Yurena Rodríguez Rodríguez y Raúl Hernández Martín.</i>		<i>Natalia Moreno Martín y Manuel González de la Rosa.</i>	
<b>02.3.- Nueva Explotación de las Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social en el Turismo Publicada por el ISTAC</b>	pag. 58	<b>05.- Conociendo la Realidad Laboral de Canarias</b>	pag. 132
<i>Hugo Padrón Dávila, Yurena Rodríguez Rodríguez y Raúl Hernández Martín.</i>		<i>Francisco Javier García Rodríguez, Jacques Bulchand Gidumal, Joaquín Sicilia Rodríguez y Manuel González de la Rosa.</i>	
<b>03.- Empleo y Formación</b>	pag. 66		
<b>03.1.- La Nueva Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo</b>	pag. 67		
<i>Manuel González de la Rosa, Francisco Javier García Rodríguez y María del Pilar González de la Rosa.</i>			

**Editan:**

Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)  
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)  
Universidad de La Laguna (ULL)  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

**Codirectores:**

Manuel González de la Rosa (FUNCATRA/Universidad de La Laguna)  
Francisco Javier García Rodríguez (Universidad de La Laguna)

**Equipo de coordinación:**

Jacques Bulchand Gidumal (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)  
Luis Prieto Gómez (OBECAN)  
Joaquín Sicilia Rodríguez (Universidad de La Laguna)

**Comité Científico:**

Rosa María Batista Canino (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)  
Jacques Bulchand Gidumal (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)  
Ricardo Jesús Díaz Armas (Universidad de La Laguna)  
Francisco Javier García Rodríguez (Universidad de La Laguna)  
Manuel González de la Rosa (Universidad de La Laguna)  
Desiderio Gutiérrez Taño (Universidad de La Laguna)  
Santiago Melián González (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)  
María del Pilar González de la Rosa (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)  
Eduardo Parra López (Universidad de La Laguna)  
Carmen Inés Ruiz de la Rosa (Universidad de La Laguna)  
Joaquín Sicilia Rodríguez (Universidad de La Laguna)  
Domingo Verano Tacoronte (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)

**Equipo de redacción:**

Manuel González de la Rosa (Contenidos, redacción y revisión)  
Ángeles Hernández Goya (Edición de datos estadísticos)  
Natalia Moreno Martín (Redacción y edición de datos estadísticos)  
Ángel Pinilla Gutiérrez (Edición de datos estadísticos)  
Luis Prieto Gómez (Redacción y edición de datos estadísticos)  
María del Pilar González de la Rosa (Contenidos, redacción y responsable de revisión)

**Difusión y divulgación:**

Francisco Javier Armada Estévez (Web y Redes Sociales)

**Diseño y maquetación:**

Adán Navarro  
Manuel González de la Rosa

ISSN: 2341 - 3123

La revista digital trimestral “Red Canarias Emplea” tiene como principal objetivo generar y difundir conocimientos que contribuyan a la reflexión para el desarrollo del mercado de trabajo en Canarias. Su función es meramente informativa, por lo que la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) no se hace responsable del uso que pueda hacerse de sus contenidos. La información se basa en fuentes que se consideran fiables, pero no se garantiza su exactitud ni se asume responsabilidad por los errores u omisiones que contenga. Las opiniones y comentarios son propios del Observatorio Canario de Empleo, la Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, estando sujetos a cambios sin notificación previa.

Se permite su reproducción parcial siempre que se cite la fuente de forma adecuada.

Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons.



# Presentación



Patricia Hernández  
*Vicepresidenta y Consejera de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias*

En los albores de 2016 nos vemos enfrentados a un reto prioritario para los canarios y las canarias: la lucha contra las intolerables cifras de desempleo existentes en nuestra Comunidad Autónoma. Una preocupación de primer orden para los habitantes de las islas, tal y como manifiestan anualmente en las encuestas elaboradas por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Pero como he tratado de trasladar en todas mis intervenciones públicas en las que he podido tratar esta cuestión, nuestro enfoque no consiste en reducir las cifras de desempleo a cualquier precio, de cualquier forma. Mi principal objetivo es mejorar la calidad de vida de los canarios y las canarias facilitándoles y promoviendo su acceso a un empleo digno; un trabajo que les dé para vivir, para hacer una vida independiente, sin requerir de ayudas externas para poder llegar a final de mes, o para tener un buen plato de comida sobre la mesa cada día.

Impulsar el empleo de calidad, el empleo digno, requiere de un conocimiento amplio de la realidad canaria, de lo que sucede en nuestro tejido productivo y en las relaciones sociales. Sólo con buenos diagnósticos estaremos en disposición de poder proponer y promover políticas de empleo adecuadas. Por eso es tan importante la publicación de la Revista Digital "Canarias Emplea", porque es una herramienta muy útil en esta materia.

En cada edición contamos con análisis pormenorizados de aspectos y temas variados del mercado laboral canario. Una propuesta seria y rigurosa, fruto de la colaboración existente entre la Universidad de La Laguna, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y FUNCATRA, que en este número alcanza ya su sexta edición.

Para este número se ha elegido como materia de análisis el comportamiento del sector turístico durante los últimos años, valorando la relevancia que estas actividades han desarrollado como elemento de estabilización ante la situación económica en los difíciles tiempos que nos ha tocado vivir. Esta reflexión era especialmente relevante en un entorno social en el que se debatía sobre el papel jugado por esta actividad en la creación de empleo en Canarias, puesto que durante los años de crisis se ha venido observando que a pesar de que las cifras de turistas llegados a Canarias no dejaban de romper récords, las cifras de empleo no parecían remontar vuelo. Los diferentes capítulos de la Revista indagan de forma minuciosa la veracidad y el alcance de la afirmación anterior.

Los numerosos datos recopilados ponen de manifiesto que desde que comenzara la crisis la evolución del empleo en el sector de la hostelería canario ha sido positivo, siendo en cambio su evolución negativa en el conjunto del sector turístico. La hostelería es la principal actividad de las que conforman el sector turístico pero no la única, por eso en ocasiones se ha realizado interpretaciones diferentes en función de la referencia utilizada. Dentro del sector de la hostelería, el comportamiento positivo fue más apreciable en las actividades de restauración y servicios de comidas, mientras que en las de alojamiento las cifras apuntan a una estabilidad durante el periodo.

Lo que sí parece confirmarse independientemente de la referencia utilizada es que el mercado laboral turístico padece graves limitaciones estructurales que tienen dos reflejos bastante significativos. En primer lugar, la elevada temporalidad en la contratación, que es muy superior a la de otros sectores y a la apreciada en otros territorios españoles. En segundo lugar, el bajo nivel formativo de los trabajadores, que contrasta además con lo observado en la media nacional.

Ya en clave más canaria, la Revista profundiza en la evolución del mercado laboral en los diferentes microdestinos turísticos canarios. Sin ánimo de ser exhaustivos podemos adelantar que durante los últimos cinco años el comportamiento de la afiliación a la seguridad social ha sido especialmente buena en Fuerteventura, La Gomera y Lanzarote, y tan sólo negativa en El Hierro.

Otros aspectos relevantes que se estudian en esta edición de la Revista Canarias Empleo tienen que ver con el papel que el sector turístico jugará en la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3), la recopilación y comparación

de diversas fuentes estadísticas sobre el empleo en el sector turístico existentes para Canarias, así como una reflexión sobre las tendencias de futuro del empleo en el sector turístico del archipiélago. En este último aspecto se observan síntomas del creciente peso de la tecnología sobre el empleo de esta actividad, lo que está llevando a un menor número de contrataciones por plaza alojativa. Esta preocupante tendencia se puede seguir agravando en el futuro y puede venir siendo un factor explicativo de por qué, a pesar de la buena marcha de las cifras de visitantes turísticos y de ocupación, el empleo en Canarias se ha recuperado a ritmos algo más lentos de lo esperado.

Finalmente, la Revista también incluye un análisis exhaustivo de las modificaciones realizadas por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Mi felicitación al equipo técnico conjunto de la Fundación Canaria de Fomento de Trabajo, del Observatorio de Empleo de Canarias y de las dos Universidades públicas canarias por encargarse de la realización de la Revista, por hacerla posible y por continuar poniendo a disposición de los agentes sociales y económicos de nuestra tierra información altamente valiosa para la toma de decisiones en materia laboral.

# Presentación



Antonio Martín  
*Rector de la Universidad de La Laguna*

Tanto en mi discurso de toma de posesión, como a lo largo de este curso académico 2015-16, he tratado de poner de manifiesto que el fomento de la empleabilidad de nuestros egresados y egresadas constituye uno de los ejes centrales en la actuación de Gobierno de la Universidad de La Laguna para los próximos años. Desde luego, la Universidad tiene como objetivo irrenunciable la formación de una ciudadanía con visión integral de los complejos problemas de nuestro tiempo, crítica y reflexiva. Pero también constituye un objetivo básico de la formación superior que el estudiantado alcance la capacidad de inserción en el mercado laboral, encontrando o creando su propio empleo.

Este objetivo cobra especial relevancia en Canarias, que presenta tasas de desempleo que resultan insoportables, por lo que no podemos mirar hacia otro lado. Tenemos en nuestra mano la más poderosa herramienta para luchar contra esa lacra, como es la formación de calidad, la cual hemos de usar con responsabilidad y en colaboración con las instituciones de nuestro entorno, tanto empresas como administraciones públicas. En este contexto, propusimos en el inicio de este curso un gran pacto por la educación y el empleo en Canarias, en el que integremos al sistema educativo en su conjunto: educación obligatoria, formación profesional, bachillerato y universidades. Hemos de trascender los aspectos partidistas, poner las luces largas y llegar a un gran acuerdo con vistas en las próximas generaciones.

No cabe duda de que para actuar con más eficacia en el diseño de políticas de formación y empleo resulta imprescindible conocer las principales dinámicas del mercado laboral, disponiendo de información rigurosa y análisis fiables de la misma. En ese contexto hemos de situar la publicación digital Canarias Emplea, cuyo sexto número ve la luz gracias al estupendo equipo compuesto por investigadores de la

Universidad de La Laguna, técnicos de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) y colaboradores del Observatorio Canario de Empleo y la Formación Profesional (OBECAN), al que posteriormente se unieron también investigadores de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Resulta muy acertada la elección del análisis de la actividad turística como eje temático de este número. En este sentido, cualquier reorientación productiva de nuestra economía, como muy bien se indica en el análisis que se realiza del turismo en la estrategia de especialización inteligente, ha de asentarse y aprovechar las potencialidades que ofrece nuestro sector turístico, actividad que aporta, según estimación recogida en esta publicación, un 30% del PIB de nuestro archipiélago.

De especial relevancia resulta el análisis del empleo en micro destinos turísticos, que nos ofrece una radiografía minuciosa de las dinámicas laborales de la actividad turística en los cuarenta y siete ámbitos territoriales donde esta actividad tiene lugar en Canarias, así como también los resultados de la nueva explotación de las estadísticas de afiliación a la seguridad social en el turismo publicadas por el ISTAC.

Para terminar, felicito al equipo de trabajo de Canarias Emplea por la labor que están realizando y, además, por haber logrado construir este espacio de colaboración entre las Universidades públicas canarias y los servicios regionales de empleo. Esta estrategia de colaboración y de entendimiento es el camino correcto para afrontar el gran reto colectivo que tenemos ante el desempleo. Para avanzar en esa dirección, la Universidad de La Laguna siempre estará disponible.

# Presentación



José Regidor  
*Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

Es bien conocida la importancia que el turismo tiene en nuestra Comunidad Autónoma y su impacto en todos los aspectos de la misma: en su sociedad, en su proyección exterior, en la personalidad de sus habitantes, en la configuración de su territorio y, obviamente, en su economía y, consecuentemente, en el empleo. Por ello, entiendo que es una excelente idea la que ha tenido el equipo responsable de la Revista Canarias Emplea al dedicar un número a tratar en mayor profundidad los aspectos relativos al empleo en este sector.

Sabemos que el turismo es uno de los mayores generadores de empleo de la Comunidad. Pero también sabemos que en los últimos años se ha dado un cierto desacoplamiento entre las cifras de ocupación de los establecimientos turísticos de las islas y el número de empleos que genera el sector. Si bien las cifras anteriores a la crisis encontraban que había una relación relativamente directa y positiva entre número de turistas y empleo en el sector, en los últimos tiempos estas dos cifras no presentan esta relación. Creo que es un hecho que merece un análisis en profundidad, ya que las causas pueden ser múltiples y variadas, más aun en un sector tan complejo como el turístico.

Además, en los últimos tiempos hemos visto que el sector ha empezado a estar sometido a dinámicas de mercado esperables en esta era digital: nuevas plataformas de comercialización, nuevos modelos de negocio, nuevas formas de empleo y nuevas formas de prestación de servicios. Muchas de estas dinámicas están empezando a modificar ligeramente el sector, pero en los próximos años es de esperar que estos cambios empiecen a representar una parte significativa del total. Conocer y anticipar estos cambios es fundamental para nuestro devenir futuro.

Por ello, creo que es de vital importancia que analicemos estos fenómenos, y en general todos los que tienen que ver con las dinámicas de empleo en el sector turístico, con todo el rigor,

la precisión y la profundidad que sea posible. De nuevo, no puedo más que congratularme del hecho de que se produzca esta colaboración entre la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, a través de su Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) y las dos universidades canarias, cuyo fruto es este número que ahora se presenta.

Espero que el mismo nos sirva a todos para entender mejor lo que está pasando, para interpretar adecuadamente la realidad que nos rodea y los cambios que están llegando y para que, sobre todo, podamos tomar las decisiones más adecuadas que permitan mejorar las expectativas laborales tanto de los que están ahora realizando o finalizando sus estudios, como de aquellos que ya se encuentran inmersos en el mercado laboral. Es mucho lo que nos jugamos, y solo con las herramientas más adecuadas en forma de conocimiento podremos actuar de la mejor manera posible.

# 01.

**Informe de Coyuntura  
Económica y Evolución del  
Mercado de Trabajo**



# 01.- Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo

---

*Manuel González de la Rosa*  
*Universidad de La Laguna*  
*Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

*Natalia Moreno Martín*  
*Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)*

*Francisco Javier García Rodríguez*  
*Universidad de La Laguna*

*Ángeles Hernández Goya*  
*Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)*

# 01.1 Introducción

## ¿Cómo está siendo la evolución reciente de la economía mundial?

Recientemente, el FMI ha recortado nuevamente sus expectativas de crecimiento para las economías emergentes. El organismo internacional anticipa un crecimiento de un 3,2% en 2016 y del 3,5% en 2017, lo que supone, para ambos ejercicios, una nueva rebaja respecto a su última previsión. Este escenario se explica por el deterioro de los mercados internacionales, las dudas respecto a la evolución de la economía China, las dificultades que afrontan los mercados de materias primas, la apreciación del dólar y las nuevas expectativas de subidas de los tipos de interés.

América Latina es la región del mundo que presenta peores perspectivas de crecimiento a corto plazo. El FMI prevé una caída del 0,5% en la región latinoamericana para 2016, porcentaje que aumenta en el caso de países como Brasil (3,8%). Por su parte, las economías con mejores perspectivas a corto plazo son las de los países emergentes de Asia, que en conjunto crecerán un 6,4% en 2016 y un 6,3% en 2017. India encabeza el ranking con un aumento del PIB de 7,5 puntos porcentuales para este año y el mismo porcentaje para el próximo ejercicio.



Asimismo, se mantienen las proyecciones positivas para China (6,5%), aunque la evolución de la potencia asiática dependerá de la puesta en marcha de medidas de estímulo de su economía. También, crecerán en torno al 4% algunos países del sudeste

asiático tales como Indonesia, Malasia, Filipinas y Tailandia, así como la región del África subsahariana. La mejora será más lenta en países como Alemania (1,5%), Francia (1,1%), Canadá (1,5%), Italia (1%) y Japón (0,5%). Para Estados Unidos el FMI prevé un crecimiento sostenido del 2,4% para el año 2016 y un 2,5% en 2017. De otra parte, Reino Unido crecerá un 1,9% y 2,2%, respectivamente.

Los efectos de la desaceleración de China sobre la economía global serán amortiguados por el nivel más reducido de los precios del petróleo y de las materias primas, así como por las nuevas medidas expansivas, de carácter financiero, puestas en marcha por el Banco Central Europeo (BCE). El yuan sigue ganando protagonismo como divisa de referencia, superando al yen japonés y convirtiéndose en la cuarta moneda más empleada en las transacciones internacionales, por detrás del dólar, el euro y la libra.



Según lo publicado por "The World Economic Forum (WEF)" en "The Global Competitiveness Report 2015-2016", Suiza lidera el ranking de las economías más competitivas del mundo, seguida de Singapur, Estados Unidos, Alemania, Países Bajos y Japón. España escala 2 puestos, hasta la posición número 33, destacando su puntuación en infraestructuras, sanidad y educación primaria



En concreto, la economía estadounidense se muestra resistente al efecto de la debilidad de la coyuntura internacional. La fortaleza del dólar, la caída del precio del petróleo y la debilidad de China están afectando a la economía de Estados Unidos, aunque el consumo privado ha seguido creciendo. En ese país el mercado laboral está muy cerca de la situación de pleno empleo y los subsidios por desempleo están en niveles aceptables porque las empresas de la mayor parte de los sectores de actividad no están llevando a cabo políticas de despidos. Además, la inversión empresarial continúa en niveles adecuados y la inflación presenta en abril de 2016 una tasa de variación anual del 1,1%. La decisión de comenzar a subir lentamente los tipos de interés, adoptada en el mes de diciembre de 2015 por el banco central estadounidense, ha iniciado un proceso de normalización de la política monetaria de ese país, ya que se habían mantenido en torno al 0% desde hace siete años.



Estados Unidos, Japón y otros diez países de América (Canadá, México, Chile y Perú), Asia (Vietnam, Singapur, Brunei y Malasia) y Oceanía (Australia y Nueva Zelanda), que en conjunto representan, aproximadamente, un 40% del PIB mundial, han firmado el Tratado de Asociación Transpacífico (TTP), el mayor tratado de comercio de la historia. A falta de ser ratificado por los parlamentos de las naciones implicadas, su objetivo prioritario consiste en eliminar las barreras al comercio entre esos doce países, que representan a 800 millones de consumidores, ganando peso frente al protagonismo de China en la economía mundial. Así, se calcula que el nuevo tratado incrementará la actividad económica mundial en algo más de 177.000 millones de euros..

Además, hay que tener presente que Estados Unidos pretende firmar el pacto comercial sin precedente con Europa con él que se crearía la mayor zona de libre comercio del mundo: el Acuerdo Transatlántico para el Comercio y la Inversión (TTIP). Aunque se tenía la intención de cerrarlo a finales de 2016, actualmente está estancado por falta de consenso en algunos asuntos considerados esenciales para ambas partes. En ese sentido, hay que tener en cuenta que la suma de ambos bloques económicos representará el 60% del PIB mundial.



La Unión Europea supone el 23,7% del PIB mundial, el 7,1% de su población y el 22% de la deuda pública total. A su vez, la UE-28 es el área geográfica con mayor peso en el comercio mundial (16,5%), seguida de EEUU (13,8%) y China (13%).



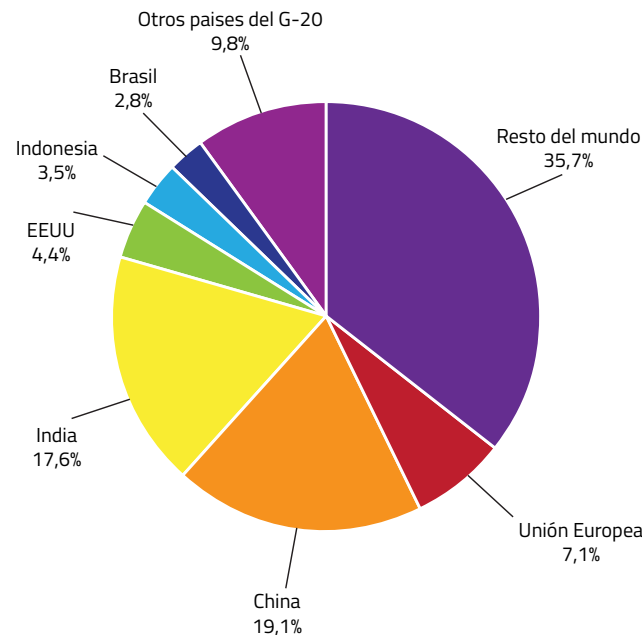
La economía de la Eurozona crecerá un 1,5 % este año y un 1,6 % en 2017, dos y una décima menos, respectivamente, de lo augurado tres meses atrás. Según el FMI, la modesta recuperación de la economía del euro seguirá en 2016 y 2017, con la debilitada demanda externa compensada por los efectos favorables de los bajos precios de la energía, una leve expansión fiscal y condiciones financieras acomodaticias.

En la Eurozona, se preveía que las nuevas políticas de compras masivas de activos por parte de los bancos centrales iban a

reactivar los niveles de inflación, pero los precios continúan en terreno negativo. Ello reaviva el peligro resultante de combinar un crecimiento escaso con el riesgo de deflación, el sobreendeudamiento y las políticas económicas inadecuadas. La tasa de inflación anual de la eurozona ha caído dos décimas en abril, hasta el -0,2%, por lo que continúa en números rojos. El IPC subyacente de la eurozona, descontando energía y alimentos, lleva muchos meses por debajo del 1%, muy alejado del objetivo perseguido por el BCE del 2% anual. Por lo tanto, aunque en mayo de 2016 el IPC ha presentado un porcentaje positivo del 0,7%, aproximadamente un año después de las compras de bonos del BCE, los precios no han mejorado y el pronóstico de que irían subiendo, de manera consistente, a lo largo del presente ejercicio, no se está cumpliendo.

A lo largo de 2015 y lo que recorrido en 2016, el dólar se ha ido apreciando con respecto al euro, que se ha ido devaluando. Entre las causas que propician la apreciación del dólar se encuentran, en primer lugar, que la economía americana

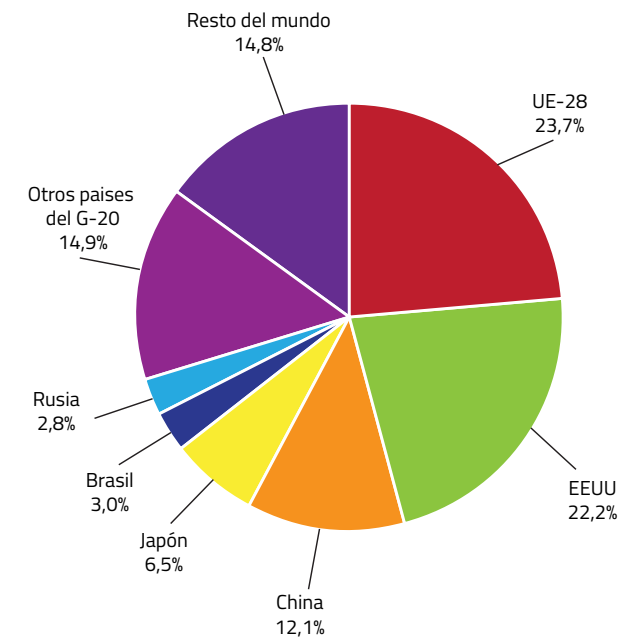
Distribución de la población mundial



Fuente: FMI y Eurostat. 2014.  
Elabora: Obecan. Canarias Empleo 2016

muestra más signos de fortaleza que la europea y, en segundo lugar, la existencia de diferencias en las políticas monetarias aplicadas por los bancos centrales. Un dólar fuerte favorecería las exportaciones de las empresas de la zona euro y, sin embargo, los turistas europeos que viajen a la zona dólar se verán perjudicados por un euro menos valioso en su tipo de cambio respecto a la moneda americana. A su vez, si EEUU inicia una senda de subida de tipos, el dinero de algunas de las economías emergentes que no atraviesan sus mejores momentos, como China o Brasil, podría comenzar a dirigirse hacia ese país con la finalidad de obtener rentabilidades más altas. Ello supondría un motivo de preocupación para los países emergentes dado que podría empeorar su situación. En concreto, el 20 de mayo de 2016, un euro cotiza a 1,1225 dólares.

Distribución del PIB mundial



Fuente: FMI y Eurostat. 2014.  
Elabora: Obecan. Canarias Empleo 2016

En la Eurozona la demanda interna se mantiene en niveles aceptables, pero está sujeta a riesgos externos, de carácter político y geopolítico. La posible salida del Reino Unido de la

Unión Europea (Brexit) que se decidirá en el referéndum que se celebrará el 23 de junio de 2016, podría poner en cuestión al conjunto del espacio integrado, dando eco a las voces de los detractores del euro y transmitiendo una imagen de debilidad y vulnerabilidad. De esa manera, se aceleraría la fuerza centrífuga que está en marcha y otros países podrían comenzar a plantearse la idea de marcharse o, como mínimo, obtener condiciones especiales poco viables.

A la inestabilidad de su situación política y económica, el peligro de sufrir nuevos ataques terroristas, los problemas de Grecia y el conflicto de Ucrania, se le ha unido una crisis social y humanitaria sin precedente en las últimas décadas. El origen de estos movimientos migratorios es múltiple, pero algunos de sus destinos principales son los países desarrollados de Europa occidental.

La oleada de protestas de algunos de los países Árabes se ha traducido en inestabilidad política y económica, así como en conflictos armados y caos social, desencadenando una corriente migratoria, de incalculable coste humanitario, proveniente del Norte de África. El fenómeno es enormemente complejo y supone un gran desafío para Europa, con importantes consecuencias económicas, políticas y sociales. En ese sentido, frente a los beneficios económicos que podrían plantear esos flujos migratorios, debido a la entrada de población joven que combatiría el problema del envejecimiento de Europa, no se puede descartar la aparición de nuevas tensiones que alimentarán el descontento político y social, generando grietas de inestabilidad hasta ahora inexistentes.

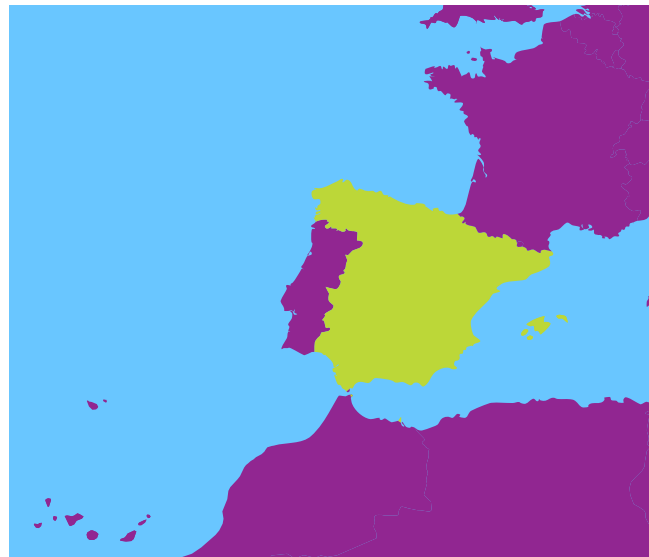


Como señala el Servicio de Estudios del Grupo BBVA, la inmigración abre para Europa una serie de retos y

oportunidades. La capacidad de reacción del espacio integrado para hacer frente a esta nueva situación determinará el resultado final. Desde esa perspectiva, para que el efecto sea positivo, la respuesta europea ha de aunar esfuerzos y marcar prioridades, requiriéndose una adecuada coordinación orientada a afrontar esos problemas y buscar soluciones antes de que sea demasiado tarde. Las dificultades de la Unión Europea, a la hora de actuar y llegar a una solución conjunta e integral, ponen en tela de juicio los principios de solidaridad, igualdad y libertad que la definen.

### ¿Qué está aconteciendo en España?

La reacción de la economía española que comenzó en 2013, cuando salió de la recesión, está perdiendo fuerza. Por primera vez desde que España empezó a registrar crecimiento económico, el FMI ha rebajado sus previsiones, que deja en el 2,6% para este año, una décima por debajo de su previsión de hace dos meses y medio. El pronóstico de la institución es menos optimista que las previsiones del Gobierno español, que situó el crecimiento estimado para 2016 en el 3%.



Para el año que viene, el FMI mantiene la cifra del 2,3% que es, sin embargo, nueve décimas inferior a la que preveía hace un año. Así, España se mantiene claramente por encima de la eurozona, que crecerá un 1,5% este año y un 1,6% el que viene,

pero su ventaja se reduce paulatinamente con un sesgo que continua a la baja y con algunos riesgos añadidos originados por la elevada incertidumbre política. Asimismo, el Fondo anticipa que la tasa de desempleo continuará su progresivo descenso en España hasta bajar del 20 % este año, con una tasa estimada del 19,7 % al finalizar 2016 y del 18,3 % al cierre de 2017. La inflación, por su parte, seguirá en terreno negativo en 2016, con un -0,4 %; y no se prevé que repunte hasta 2017, cuando se podría elevar hasta un 1 %.

No obstante, aunque la economía española está entre las que más crecerán este ejercicio, el avance apenas compensa los efectos de la recesión registrada en el primer año y medio de la legislatura que acaba de terminar. Así, España es el quinto país con menor crecimiento acumulado desde finales de 2011 de entre las 19 economías que conforman la eurozona. De hecho, España cerró 2015 un 4% por debajo del nivel máximo de actividad económica alcanzado antes de la crisis, es decir, a principios de 2008.

Asimismo, según el Banco de España, los indicadores disponibles apuntan a una leve pérdida de vigor en los distintos componentes del gasto. Si bien, tanto el consumo privado como la inversión han mostrado un comportamiento favorable, el comportamiento del sector exterior no ha mostrado mejoras significativas debido a un incremento de las importaciones que no se ha visto compensado por un crecimiento suficiente de las exportaciones. En relación con el sector exterior, las exportaciones registrarían una cierta pérdida de empuje en el corto plazo, en línea con la evolución de los mercados exteriores, que se revertiría en el tramo final del presente ejercicio y a lo largo de 2017, si esos mercados recobran gradualmente un comportamiento algo más expansivo.



En nuestro país, a pesar de que el empleo se está recuperando a buen ritmo y se da por finalizada la crisis, esa mejoría no se está trasladando a los salarios y la desigualdad no ha dejado de crecer. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), con

los datos disponibles de 2014, el salario medio (1.881,3 euros) tan solo ha crecido un 0,65% sobre el año anterior. Aún así, como los precios han mostrado un peor comportamiento con un -1% de caída anual, los asalariados no han perdido poder adquisitivo. En cualquier caso, parte de ese casi imperceptible aumento se ha debido al incremento del tiempo medio de trabajo, que ha pasado de 36,5 a 36,7 horas semanales. Además, el leve incremento salarial ha sido consecuencia del aumento de las remuneraciones de los que más ganan porque las remuneraciones de los salarios más bajos han caído, es decir, la distancia se ha seguido agrandando.

La brecha social también se ha ensanchado por sexos y por edades porque han aumentado los sueldos de los hombres y han bajado los de las mujeres y los jóvenes. También, ese aumento de la desigualdad se constata entre los que trabajan a jornada completa y a tiempo parcial, ya que los primeros ingresan 2.132,2 euros frente a los 698,2 de los segundos.

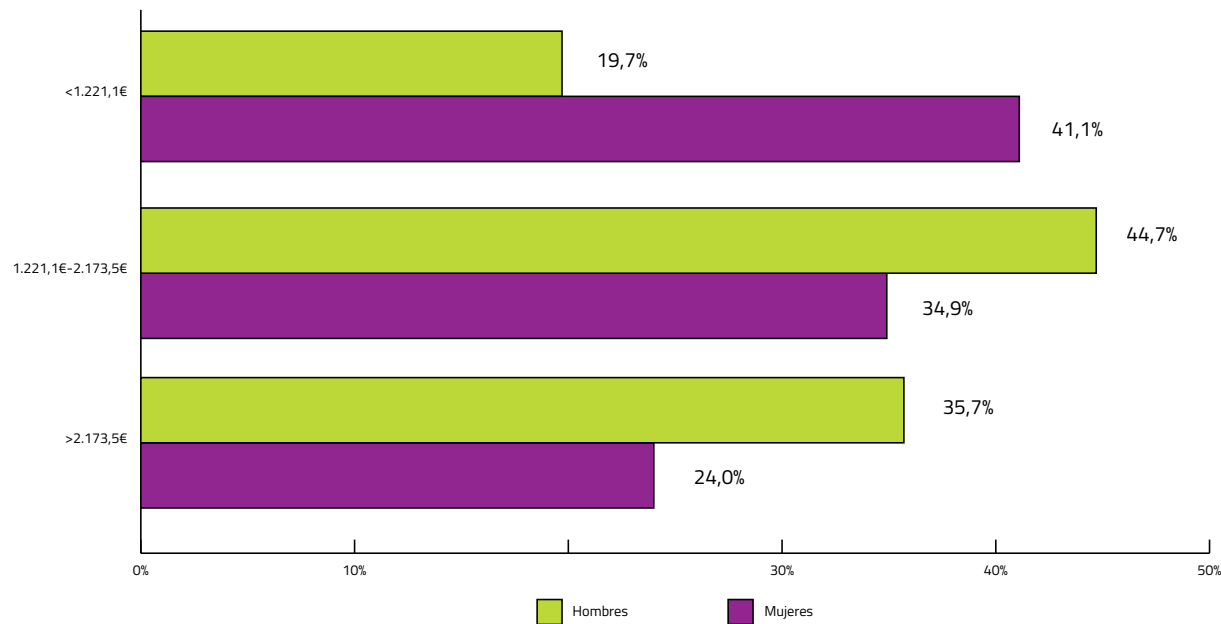
En ese sentido, el elevado número de mujeres que trabajan a tiempo parcial explica buena parte de la diferencia entre los sueldos medios de hombres y mujeres. Así, las mujeres empleadas por horas se han aproximado a los dos millones, mientras que los trabajadores masculinos con contratos a tiempo parcial se sitúan en torno a los 620.000. De esa forma, la diferencia entre los que ganan los hombres y las mujeres ha superado por primera vez los 500 euros en 2014. Además

de por género, también se está incrementando la brecha por edades debido al mayor peso del empleo a tiempo parcial entre los trabajadores jóvenes.

Por su parte, según el INE, en relación a los territorios, en 2014 se ha acentuado la distancia entre la comunidad en la que el sueldo medio es más alto y las que lo tienen más bajo, es decir, entre Madrid, donde se han pagado los salarios más elevados, y Extremadura o Canarias que son las que se encuentran en peores condiciones en esta materia. A lo anterior se añade que casi tres millones de trabajadores han cobrado un sueldo de 972,8 euros brutos al mes en 2014, es decir, ni siquiera han llegado a ser mileuristas. Si se considera el salario bruto y se le restan los descuentos de IRPF y Seguridad Social y el hecho de que se incluyen las pagas extraordinarias, la cifra de los trabajadores españoles que no ha llegado a los 1.000 euros netos al mes se ha elevado por encima de los cuatro millones.



Distribución de los asalariados por sexo y tramo de salario mensual



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.

Por otro lado, según la encuesta de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur), España ha recibido 68,1 millones de turistas internacionales en 2015, una cifra que ha supuesto un incremento del 4,9 % respecto al ejercicio anterior y un nuevo máximo histórico para el país. Sólo en el último mes del año, el turismo internacional creció el 7,6%, hasta los 3,4 millones de visitantes respecto al mismo mes del año anterior. Durante 2015, los principales mercados emisores de los turistas que han visitado España han sido Reino Unido, Francia y Alemania.

Reino Unido, con 15,6 millones de turistas, un 4,5% más, se ha mantenido como principal emisor de visitantes, seguido de Francia, con 11,5 millones de turistas, un 8,9% más. Alemania ha aportado un 1,2% menos de visitantes, hasta los 10,2 millones. Cataluña ha sido la principal comunidad de destino durante 2015, con 17,4 millones de turistas y un aumento del 3,7% respecto a 2014. Por detrás, se han situado Baleares, con 11,6 millones, un 2,7% más, y Canarias, con 11,6 millones y un incremento del 1%.



Según los datos del Ministerio de Empleo, de los 18,57 millones de contratos firmados a lo largo del año 2015, un 24,7%, es decir, más de 4,5 millones, han tenido una duración de 7 días o menos. Si se suman los contratos que duraron hasta un mes, la cifra absoluta se eleva hasta los 7 millones. Ello significa que el 37% del total de contratos duraron como máximo un mes. Por lo tanto, a pesar de que el empleo repuntó en 2015, conseguir un contrato fijo siguió siendo igual de complicado que en el resto de años de la crisis, con la diferencia de que ahora se han firmado muchos más contratos, aunque más cortos. De hecho, frente al año 2010, se observa un incremento del 28,8% en el número de contratos firmados, pero una caída del 17% de la duración media de los mismos. Según los datos de Empleo, la duración bajó de los 64,63 días en 2010 a los 53,39 días

en 2015. No obstante, en 2015 se produjo un importante incremento de la contratación indefinida a tiempo parcial. En concreto, se firmaron 642.000 contratos indefinidos a tiempo parcial, lo que supone un incremento del 9% respecto a 2014.



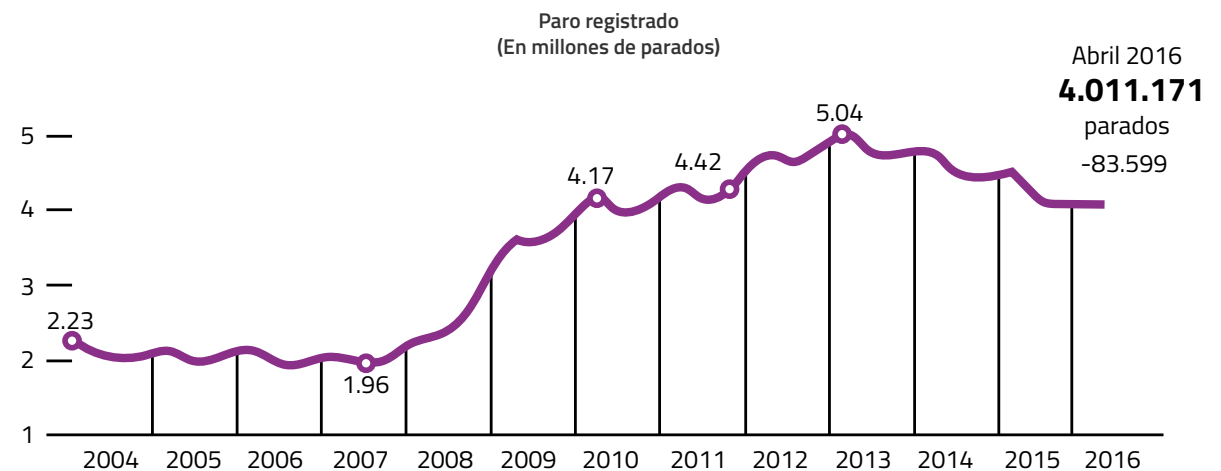
El gasto total en prestaciones de desempleo durante el año 2015 ha ascendido a 20.609,76 millones de euros, un 16,12% menos que en 2014, según los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Durante esos doce meses la reducción ha sido de 3.960,18 millones de euros en términos absolutos

En cuanto a los beneficiarios de prestaciones por desempleo registrados a finales de diciembre, éstos ascendieron a 2.134.099, un 11,7% menos que en el mismo mes de 2014.

De ese total de beneficiarios, 936.329 personas recibían el subsidio por desempleo (10,8% menos), 819.013 desempleados la prestación contributiva (16,2% menos), y 233.868 personas la renta activa de inserción (11,8% menos).

Asimismo, 120.204 personas se beneficiaban del subsidio para eventuales agrarios y 24.685 desempleados, de la ayuda para parados de larga duración con cargas familiares del plan de empleo que entró en funcionamiento a comienzos de ese ejercicio. Por su parte, en cuanto al número de parados que no han recibido ningún tipo de prestación, se rompió la trayectoria descendente de los últimos meses y aumentó hasta cerca de 2 millones, la cifra más alta desde mayo de 2015.

Además, según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), el número de parados registrados en España ha caído en abril de 2016 en 83.599 personas, quedando ligeramente por encima de los cuatro millones, una cota que se ha rebajado en mayo de 2016, por primera vez desde 2010. En relación a esta cuestión hay que considerar, por una parte, que el dato de paro registrado tiende a aumentar con las personas que tras el periodo estival acuden a las oficinas de empleo para inscribirse y renovar sus demandas laborales y, por otra, que la mejora de la economía hace que muchas personas decidan inscribirse en las listas. De esa manera, el número total de parados registrados se ha situado en 4.011.171 personas, a nivel nacional.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016

En lo referente a los datos de afiliación a la Seguridad Social, en abril de 2016, se aprecia un aumento a nivel nacional en 158.038 personas, situándose, el número medio de afiliados a la Seguridad Social en el conjunto del Estado en 17.463.836 personas, un 2,68% más que hace un año. Según las cifras, la creación de empleo neto en España sigue manteniendo su buen tono.

Los cotizantes han aumentado en todas las provincias y Comunidades Autónomas españolas, destacando los incrementos en términos absolutos de Cataluña (31.833 personas), Baleares (23.372), y Andalucía (21.624). En términos relativos, el mayor incremento se registró en Baleares, donde creció un 6,1%. Dentro del Régimen General, la afiliación creció de manera especial en la Hostelería, que sumó 57.348 cotizantes (5,58%); y en las Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, que aumentó en 14.226 afiliados (1,27%). Por el contrario, la afiliación se redujo ligeramente en el Suministro de Energía Eléctrica, Administración Pública

y Defensa y en Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales. De otra parte, el Régimen de Autónomos creció en 16.230 personas (un 0,51%), hasta los 3.169.296 cotizantes. Por sectores hay que destacar el incremento mensual registrado en Hostelería (1,16%) y Comercio (0,38%).

El mercado laboral español está saliendo muy envejecido de la crisis económica debido a varios factores, entre los que destaca la destrucción de empleo temporal. De hecho, el 41% de los trabajadores son mayores de 45 años, una proporción que antes de la crisis, en 2007, apenas superaba el 32%. El peso de los menores de 25 años es del 5%, cuando antes de la crisis era del 10,2%, mientras que algo más de la mitad de los ocupados (53,17%) tiene entre 25 y 44 años, una proporción que hace ocho años se aproximaba al 58%. En 2030, casi un 25% de la población será mayor de 65 años.

Las razones que explican ese progresivo envejecimiento del mercado laboral español son diversas. Este fenómeno es

consecuencia de la destrucción de mucho empleo temporal, ocupado mayoritariamente por los jóvenes, así como por el envejecimiento demográfico, que se está constatando en muchas regiones españolas, afectadas por el descenso de la natalidad y la emigración de los jóvenes hacia las grandes ciudades españolas y hacia el extranjero.



Afiliación a la Seguridad Social  
(Media en millones de los trabajadores)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016

## ¿Cómo está siendo la evolución reciente de la economía canaria?

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), durante 2015, el PIB de las islas ha crecido un 2,8%, once décimas por encima que en 2014 (1,7%). En cifras absolutas, el PIB ascendió a 42.317 millones de euros, situando a la economía canaria en el puesto octavo dentro del ranking de PIB de las Comunidades Autónomas. Además, el PIB per cápita de Canarias en 2015 ha sido de 19.900€, esto es, 662€ superior al registrado en 2014.

Ello significa que el crecimiento del PIB de Canarias en 2015 ha sido inferior a la media de España (3,2%) y se ha situado por encima del 1,9% registrado en la Unión Europea, así como del aumento experimentado por algunos países como Alemania (1,8%) o el Reino Unido (2,3%).

PIB Por Comunidades Autonomas. Ejercicio 2015

CCAA	PIB Mill.€
Andalucía	144.989 M.€
Aragón	33.793 M.€
Asturias	21.595 M.€
Canarias	42.317 M.€
Cantabria	12.172 M.€
Castilla la Mancha	37.715 M.€
Castilla y León	54.057 M.€
Cataluña	204.666 M.€
Ceuta	1.639 M.€
Comunidad Valenciana	101.604 M.€
Extremadura	17.590 M.€
Galicia	55.701 M.€
Islas Baleares	27.546 M.€
La Rioja	7.974 M.€
Madrid	203.626 M.€
Melilla	1.457 M.€
Murcia	27.733 M.€
Navarra	18.246 M.€
País Vasco	65.924 M.€

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016

Una gran parte de las previsiones apuntan a que, tras un crecimiento del 2,8% en 2015, la economía canaria consolidará su recuperación con tasas del 2,9 y 2,8% en 2016 y 2017 respectivamente, recuperando una parte importante del empleo perdido durante la crisis gracias a la creación de miles de puestos de trabajo entre este año y el siguiente. Este crecimiento estaría condicionado por la ralentización de la demanda mundial y por el aumento de la incertidumbre, en gran parte ligada al ciclo electoral español. Hay previsiones más optimistas, como las del Centro de Predicción Económica (Ceprede) que sitúan a Canarias como la segunda región de España con mayor crecimiento económico en 2016 (3,3%).



Paralelamente, según el informe de Coyuntura Económica de CEOE-Tenerife correspondiente al primer trimestre del año, la economía canaria crecerá un 2,6% en 2016 pese a la inestabilidad de los mercados emergentes y las materias primas, que se verá parcialmente compensada por el incremento en el número de turistas recibidos. En el primer trimestre de 2016, la economía canaria habría crecido un 0,7% respecto al trimestre anterior y un 3,2% respecto al mismo trimestre del año 2015. Los datos de evolución del PIB invitan a un moderado optimismo que debe reflejarse, progresivamente, en la creación de empleo. La recuperación en el archipiélago parece sólida pero aún tardará en llegar a toda la población, especialmente a los colectivos más desfavorecidos. El crecimiento de Canarias vendrá motivado especialmente por el buen comportamiento del turismo y la recuperación de la demanda interna. Además, dicho crecimiento vendrá ayudado por la bajada del precio del petróleo, la depreciación del euro frente al dólar, una política monetaria más expansiva y una política fiscal más favorable, aspecto éste último en el que las islas se encuentran en una posición ventajosa respecto al cumplimiento del déficit. En cuanto a los sectores y atendiendo a la evolución interanual, todas las ramas de la actividad de la economía regional avanzan positivamente.



El turismo sigue siendo el motor del crecimiento y se une a una demanda interna estimulada por la renta disponible de los hogares. La previsión de la patronal es que 2016 se comportará peor que 2015 porque los positivos efectos exteriores, generados por la reducción del precio del petróleo y los estímulos monetarios del Banco Central Europeo, tenderán a debilitarse a medida que vayan pasando los trimestres en ausencia de reformas económicas o nuevos incentivos procedentes del exterior. Además, según recoge el informe, las expectativas de los inversores y consumidores se están enfriando rápidamente y el bloqueo político mantiene paralizada la inversión, lo que se traducirá en menores tasas de crecimiento y empleo a partir del verano.

Por otro lado, pese a que en Canarias la tasa de paro se ha reducido hasta situarse en el 26%, para CEOE-Tenerife resulta preocupante que con una población mayor de 16 años de 1.796.500 personas, tan sólo 811.800 se encuentren actualmente ocupadas, frente a un número de parados e inactivos que supera esta cifra, lo que evidencia que cada





ocupado sostiene a un dependiente en edad de trabajar. Para el conjunto del año 2016, la Confederación de Empresarios estima que, de acuerdo con la afiliación a la Seguridad Social, se crearán en Canarias unos 15.000 empleos (2,1%), o unos 20.000 empleos (2,5%) si la medición se realiza de acuerdo con la Encuesta de Población Activa.

Según el INE, La tasa de variación interanual del IPC en Canarias se sitúa en el -1% en abril de 2016, lo que supone una bajada de una décima respecto al mes anterior. El tabaco (6,8%), los hoteles y otros alojamientos (5,0%), los vehículos (3,5%) y los servicios hospitalarios (3,5%) se situaron dentro de los bienes y servicios más inflacionistas. Por otra parte, se han producido descensos del 5,3% en los precios de bienes y servicios relacionados con la vivienda, del 4,8% en los del transporte y del 3,1% en los de ocio y cultura. La electricidad, el gas y otros combustibles han experimentado una bajada anual del 18,1%.



La tasa de variación mensual se situó en abril en el 0,6%, impulsada principalmente por las subidas del 11,4% en vestido y calzado y del 1,0% en el transporte. La tasa de variación en lo que va de año es del -0,7%, debido fundamentalmente a los descensos del 4,9% en vivienda, del 1,3% en el transporte y del 2,3% en ocio y cultura.



Según los datos provisionales del ISTAC sobre el comercio exterior de Canarias, en valor monetario, las importaciones en Canarias ascendieron de forma provisional a un total de 1.279,719 millones de euros en marzo de 2016, lo cual supondría una bajada del 6,3% respecto a marzo de 2015. Por otra parte, y también provisionalmente, el total de exportaciones es de 287,530 millones de euros (un 2,6% más que en marzo de 2015), lo que situaría el déficit comercial de marzo de 2016 en 992,189 millones de euros y la tasa de cobertura, que se calcula como el cociente entre el total de exportaciones y el de importaciones, en el 22,5%.



Teniendo en cuenta los datos acumulados en lo que va de 2016, las importaciones suman un total de 3.524,865 millones de euros, un 0,3% menos que en el mismo periodo del año pasado. En cuanto a las exportaciones, el total es de 712,739 millones de euros y la variación respecto a 2015 es del -21,4%.

Un 23,2% de las importaciones realizadas en marzo de 2016 fueron de maquinaria y equipos de transporte. También destacan las importaciones de productos relacionados con el petróleo y sus derivados (18,7%) y la alimentación (16,9%). En cuanto a las exportaciones, el 31,5% se declararon dentro del capítulo de codificaciones especiales, dentro del cual la partida más importante es la de suministros a buques y aeronaves. El



79,6% de las importaciones provinieron del resto de España y un 13,3% del resto de la Unión Europea-28. El 94,1% tuvieron como origen Europa. Por otra parte, el 42,3% de las exportaciones se realizaron con destino al resto de España y otro 30,9% el resto de la Unión Europea-28.

En cuanto al empleo, en los inicios de la recuperación se sigue constatando mucha temporalidad y bajos salarios, variables que se irán corrigiendo si se consolida la mejoría económica. Una asignatura pendiente, que no ha sido resuelta por la reforma laboral, consiste en acabar con la dualidad del mercado de trabajo. En ese sentido, según algunas estimaciones el paro no volverá al 10% hasta 2025 aproximadamente. Paralelamente, dadas las buenas perspectivas que vienen del exterior, el empleo en la actividad turística será el principal beneficiado en Canarias, mientras que en la construcción habrá crecimientos elevados pero de porcentajes reducidos, entre otros motivos porque aún hay sobreoferta de viviendas.

El sector turístico del territorio canario genera el 31,4% del PIB y el 35,9% del empleo. El archipiélago sigue inmerso en un buen momento y se espera cerrar 2016 con cifras de turistas superiores a 2015, año récord con 13,2 millones de visitantes, incluyendo el mercado nacional. De esa manera, se afianza la fortaleza de las islas como potencia mundial en materia turística.



Según el INE, Canarias cerró 2015 con un nuevo récord en la llegada de turistas extranjeros al alcanzar la cifra de 11.589.715, un 1% más de los que recibió en 2014, ejercicio que había presentado las mejores cifras de su historia. En el conjunto del año 2015, Cataluña fue la principal comunidad de destino de esos visitantes, seguida por Baleares, situándose Canarias en tercer lugar. A nivel internacional, Reino Unido y

Alemania han sido los principales mercados emisores, con más de 3,5 y 2,5 millones de turistas, respectivamente. Es preciso destacar que el porcentaje de visitantes franceses e italianos aumentó en torno a un 20%. Asimismo, según los datos aportados por Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), el pasado mes de abril las Islas Canarias recibieron la visita de 1.059.134 pasajeros procedentes del extranjero, lo que supone un incremento del 16,38 % respecto al mismo mes del año anterior.



En concreto, se espera que al finalizar el ejercicio nos hayan visitado más de cuatro millones de turistas procedentes del Reino Unido, representando más del 30% del total de los visitantes que recibe el archipiélago, con una facturación aproximada de 3.900 millones de euros. Ello supone en torno al 28% sobre el total. Estos turistas destacan por su fidelidad al destino, ya que más del 80% repite y el 20% lo hace más de diez veces.



Como datos representativos, según la Encuesta de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur), en los primeros nueve meses de 2015, los principales mercados de las Islas, a excepción de los países nórdicos, que se han visto afectados por la caída de los precios del petróleo, presentaron registros positivos. Destacan los elevados incrementos de Francia e

Llegada de turistas internacionales a Canarias por nacionalidades hasta septiembre de 2015.

	Mensual		Acumulado	
	Total turistas	Variación interanual	Total turistas	Variación interanual
Reino Unido	372.108	4,1	3.093.545	3,3
Alemania	204.739	-2,8	1.968.696	0,9
Países Bajos	41.419	24,2	368.967	2,6
Irlanda	36.397	2,3	345.105	3,2
Francia	35.516	22,2	423.127	19,4
Países nórdicos	31.127	3,3	966.782	-12,0
Italia	31.429	1,9	304.661	18,8
Bélgica	30.505	11,4	283.924	10,6
Suiza	16.553	-17,2	162.478	-4,0
Rusia	7.666	-44,8	60.604	-54,7
Portugal	6.851	13,3	38.490	-0,8
Resto de países	49.601	1,4	444.227	7,2
<b>Total</b>	<b>864.913</b>	<b>2,3</b>	<b>8.460.606</b>	<b>1,2</b>

Fuente: Frontur.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

Italia, superiores en ambos casos al 19%, debido a los desvíos procedentes del norte de África como consecuencia del fuerte repunte de los conflictos políticos y sociales. De igual manera, entre enero y septiembre de 2015, el 82,8% de los visitantes extranjeros llegados a las Islas han elegido los hoteles para alojarse, un 5,7% más que en 2014.

Desde otra perspectiva, es preciso indicar que La ley de la PCI tiene por objeto conseguir la inserción social, económica y laboral de un sector de la población con especiales dificultades de integración, para lo que se proporciona una ayuda básica, cuya finalidad es garantizar la cobertura de las necesidades de quienes se encuentren en situación de mayor desigualdad social. En ese sentido, el Gobierno de Canarias destinará 45 millones, en una partida ampliable, a dotar la Prestación Canaria de Inserción (PCI) durante 2016. Esta partida permitirá atender, al menos, a más de 12.000 familias. En 2015 se destinaron 39,5 millones de euros y se atendieron 9.618 familias. Así, el Gobierno se ha visto obligado a acometer distintas ampliaciones presupuestarias para afrontar la creciente demanda.

Con respecto al perfil de los beneficiarios de la PCI, algo más de la mitad son mujeres (55,6%). Del total de perceptores de las ayudas, el 35% son menores de edad y un 15% son mayores de 55 años. En lo relativo al tipo de hogares en los que se percibe la prestación, un 41,4% están integrados por una sola persona y el 38,5% son familias monoparentales. También, más de la mitad de los beneficiarios tienen, únicamente, estudios primarios o carecen de formación.

**PRESTACIÓN CANARIA DE  
INSERCIÓN  
(PCI)**

Según los últimos datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al tercer trimestre de 2015, el abandono escolar temprano en Canarias, es decir, el porcentaje de jóvenes de entre 18 y 24 años que no continúan desarrollando sus estudios más allá de la etapa obligatoria, alcanza el 22,7%, situándose por encima de la media nacional que se encuentra en el 20,3%. Por sexos, la tasa de abandono escolar temprano de las mujeres es del 16,1% y se acerca al objetivo de España

para 2020 (Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET2020)) del 15%. Sin embargo, la tasa de los hombres es del 24,3%, ocho puntos más que las mujeres y cuatro más que la media española (20,3 %).



Por comunidades autónomas, Baleares es la que presenta un mayor porcentaje de jóvenes que no han continuado estudiando al finalizar la ESO (27,7%), seguida de Ceuta y Melilla (25,2%), Andalucía (25,1%), Extremadura (24,2%), Murcia (23,5%), Canarias (22,7%), Comunidad Valenciana (22,6%), La Rioja (21,2%) y Castilla La Mancha (20,6%). Por debajo de la media nacional del 20,3 por ciento, se encuentra Cataluña (19,7%), Aragón (19,2%), Galicia (17,2%), Castilla y León (16,8%), Asturias (16,2%) y Madrid (15,5%). Hay tres comunidades autónomas que presentan unos datos de abandono por debajo del objetivo que tendría que alcanzar España para dentro de cinco años: Navarra (10,7%), Cantabria (9,6%) y País Vasco (9,4%).



De otra parte, se ha anunciado la puesta en marcha de un plan especial de empleo dotado con 3,5 millones de euros que se aplicará en los siete municipios canarios con más

paro. Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Telde, Santa Lucía de Tirajana, Arona y Arrecife concentran la mitad del desempleo de todo el Archipiélago. Se han seleccionado los siete municipios con mayor número de demandantes de empleo de Canarias, que sobrepasan los 7.000 desempleados y entre todos concentran la mitad del paro registrado que hay actualmente en el Archipiélago. A finales del mes de octubre de 2015, las cifras de desempleados que han presentado cada uno de estos municipios han sido las siguientes:

Entre todos, suman 131.191 demandantes de empleo del total de 247.162 registrados en el conjunto de Canarias, cifra que representa el 53 %.

- 1º Las Palmas de Gran Canaria (48.154)
- 2º Santa Cruz de Tenerife (25.116)
- 3º La Laguna (18.507)
- 4º Teide (14.885)
- 5º Santa Lucía de Tirajana (9.630)
- 6º Arona (7.680)
- 7º Arrecife (7.249)

### ¿Cómo está siendo la evolución reciente de la economía canaria?

El paro registrado en canarias en el mes de abril de 2016 asciende a 254.016 personas lo que ha supuesto un descenso de 825 personas (-0,3%) respecto al mes de marzo y una reducción de 11.953 personas (-4,7%) respecto al mismo mes del pasado año. En ese sentido, la estructura sectorial de Canarias conlleva a que, entre enero y junio, tienda a crecer el paro para empezar a descender en los meses de verano. Se mantiene estable en el tercer trimestre para volver a aumentar, ligeramente, en diciembre. Por tanto, este descenso, que no es habitual en un mes de abril, es significativo.

Asimismo, es muy importante destacar que, en las Islas, la cifra de parados registrados se ha reducido en los últimos 24 meses de forma casi consecutiva, desde el mes de abril de 2014. Esta cifra ha descendido un 18,3% respecto al momento en que se registró un desempleo más alto, en mayo de 2013. Así, el paro total registrado actual es bastante similar a la de 2009.

PARO REGISTRADO

El descenso del desempleo mensual se ha centrado en hombres de todos los grupos de edad (menores de 25 años, 25-45 años y mayores de 45 años). Por sectores, el descenso del paro registrado en Canarias se apoyó principalmente en la Construcción, con 1.000 desempleados menos, lo que equivale a una disminución relativa del 3,28% mensual; la Industria, que registra una caída de 273 parados (-2,62%), y los Servicios, con 67 efectivos menos en desempleo (-0,04%) que en el mes de marzo. Por el contrario, se apuntan incrementos en la Agricultura, con 126 desempleados más (2,01%), y en el colectivo "Sin Empleo Anterior", con 389 parados adicionales (2,45%).



Como dato de interés, se observa que en abril el desempleo decrece de forma importante entre aquellos con menos antigüedad en esa situación, lo cual significa que gran parte de las personas que han generado un descenso del desempleo ese mes se inscribieron recientemente. Ello define una situación donde las personas que llevan menos tiempo en situación

de paro, vuelven a encontrar un nuevo empleo de forma relativamente rápida. Sin embargo aquellos con más antigüedad en esa situación parecen no descender. No obstante lo anterior, afortunadamente, en el último año, el desempleo que más ha descendido se ha centrado entre aquellos de larga duración.

Por islas, casi todas han presentado una evolución favorable del paro registrado, tanto en el mes de abril como en el conjunto anual. Destacan Lanzarote y Fuerteventura como aquellas con mejores resultados, en términos relativos, y La Gomera como la isla que presenta unos resultados más desfavorables.

Como se comentó anteriormente, en el último año la situación ha mejorado ya que hay 11.953 parados menos, esto es, un 4,7%. Esta mejoría se centra también en hombres, de entre 25-45 años. La construcción ha supuesto un 37,3% del total de este descenso. Este sector presenta una combinación de descenso del paro y aumento de la contratación que indica dinamismo.

En relación al año anterior, los Servicios han experimentado una disminución del paro registrado del 4,71% interanual, lo

que equivale a 8.876 desempleados menos. La construcción registró un descenso del 13,11%, que se traduce en 4.453 efectivos menos en desempleo. La industria también mostró una caída en su cifra de paro del 9,72% interanual, que supone 1.093 parados menos. En sentido contrario, la agricultura experimentó un aumento del paro del 5,72%, es decir, 346 desempleados más, y el colectivo "Sin Empleo Anterior" también presentó un crecimiento de un 15% interanual, que equivale a 2.123 parados más.

Por su parte, en el conjunto estatal, el desempleo ha descendido un 2,04% (83.599 personas) en abril y ha disminuido un 7,43% (321.845 personas) respecto a abril de 2015.

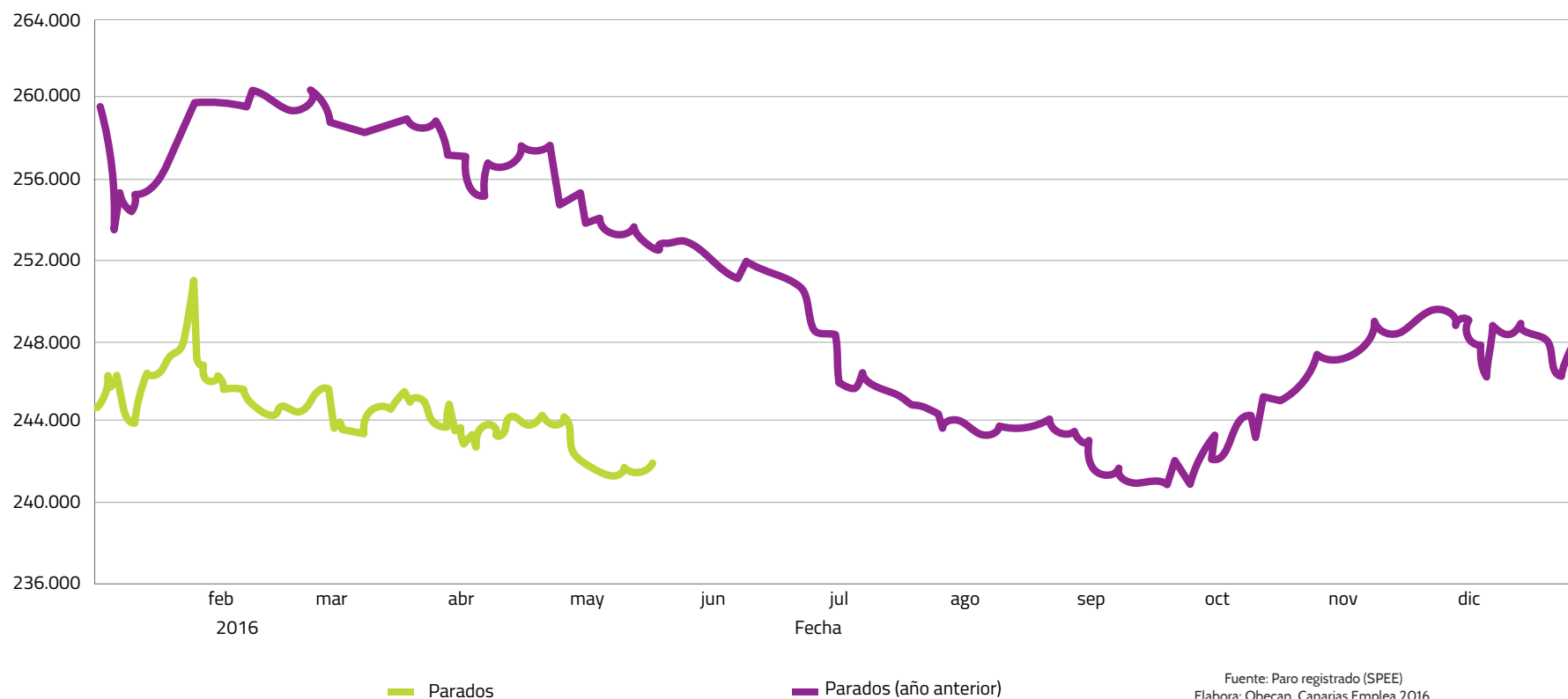
El gráfico muestra la evolución del paro registrado en Canarias durante 2014 y 2015, día a día. Se comprueban dos cosas: por un lado que, en todo momento, durante 2015, el número de parados ha sido menor que en 2014 y que la distancia se ha ido ampliando, es decir, cada día la diferencia con el mismo día del año anterior ha sido mayor, reflejando una situación más positiva en términos relativos.

Parados año actual y anterior



Fuente: Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.

Parados año actual y anterior



Fuente: Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan, Canarias Empleo 2016.

El gráfico muestra la evolución del paro registrado en Canarias durante 2015 y 2016, día a día, comprobándose que se sigue manteniendo la misma tendencia que la reflejada en el gráfico anterior, es decir, la reducción en el número de parados en 2016 respecto a 2015.

En las dos tablas siguientes se observan las ramas de actividad que han tenido una mejor evolución en abril de 2015, tanto con respecto al mes de marzo como en relación al último año.

ACTIVIDADES EN LAS QUE MÁS HA DESCENDIDO EL DESEMPLEO EN EL ÚLTIMO MES	PARADOS	DIFERENCIA
Construcción de edificios	14.605	-488
Actividades de construcción especializada	13.091	-445
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	22.627	-429
Comercio al por menor excepto de vehículos de motor y motocicletas	30.274	-217

Fuente: Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan, Canarias Empleo 2016.

ACTIVIDADES EN LAS QUE MÁS HA DESCENDIDO EL DESEMPLEO EN EL ÚLTIMO AÑO	PARADOS	DIFERENCIA
Construcción de edificios	14.605	-2.338
Servicios de Alojamiento	14.940	-1.891
Actividades de construcción especializada	13.091	-1.850
Comercio al por menor excepto de vehículos de motor y motocicletas	30.274	-1.607

Fuente: Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan, Canarias Empleo 2016.

Por provincias, la cantidad de desempleados acumulados al final del mes de abril ha sido inferior en la provincia occidental de Santa Cruz de Tenerife que en la oriental de Las Palmas, es decir, 114.898 frente a 127.165.

En cuanto a la contratación indefinida, esta ha crecido un 13,7% respecto al mes anterior y un 8,4% respecto a abril de 2015. Así, en los tres primeros meses de 2016 ya se han firmado 19.935 contratos indefinidos, un 10,23% más que en el mismo periodo de 2016. Por tanto, suponen el 12% de todos los contratos firmados en lo que llevamos de año.

El aumento respecto al mes anterior se centra, básicamente, en Construcción. Si comparamos lo ocurrido en el primer cuatrimestre del año respecto al mismo periodo de 2015 vemos que la Administración Pública acumula un descenso importante de la contratación. En la comparación de estos periodos, nuevamente la Hostelería y el Comercio son los sectores que más contratación generan.

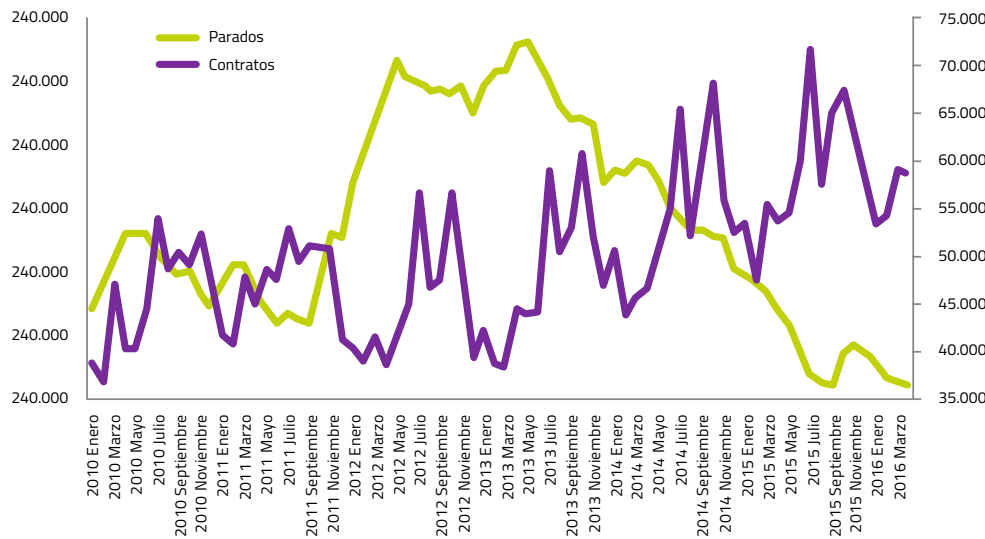
## ¿Y qué pasa con la contratación?

El número de contratos registrados en el Servicio Canario de Empleo (SCE) en abril de 2016 ha sido de 58.713, produciéndose un descenso de 526 contratos (0,9%) respecto a marzo y un crecimiento del 9,3% respecto al mismo mes del pasado año.



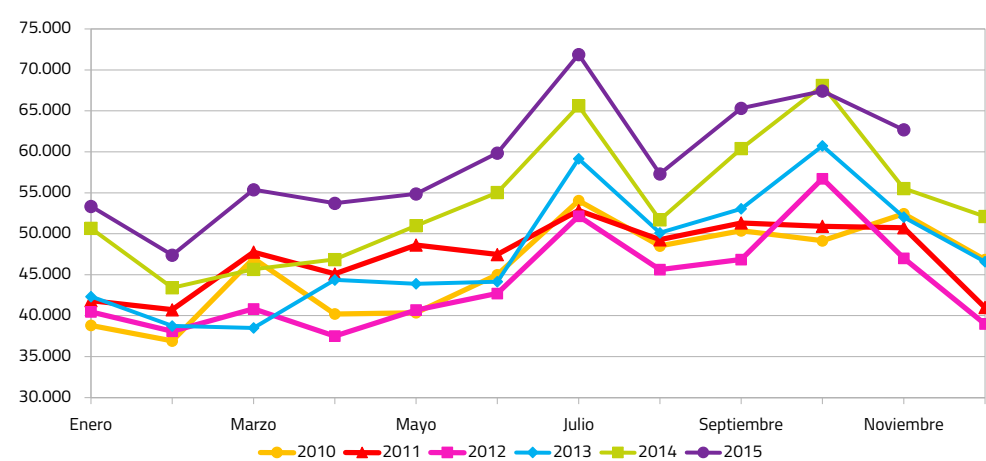
El aumento interanual de la contratación se ha centrado en las islas de la provincia de Las Palmas y en la isla Tenerife. Asimismo, en el 45,4% de los municipios canarios creció la contratación en abril respecto al mes anterior, incrementándose también en un 53,4% de los municipios respecto a abril de 2015.

Evolución paro y contratos, Canarias 2010/16



Fuente: Contratos registrados y Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016

Evolución contratos registrados Canarias: 2010-2015



Fuente: Contratos registrados y Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016

## ¿Qué sucede con la afiliación a la Seguridad Social?

La Seguridad Social ha ganado 5.152 afiliaciones (0,72%) en Canarias el pasado mes de abril, lo que ha situado al número total de afiliados en 717.519 cotizantes en el archipiélago, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En este sentido, el sistema ha ganado en un año 29.934 afiliados en Canarias, lo que ha supuesto un crecimiento del 4,3% respecto a abril de 2015. Es preciso destacar que, en el caso de las afiliaciones a la Seguridad Social, un ciudadano es nuevo cotizante cuando pasa de no estar ocupado a estarlo.

El momento de menor afiliación en las islas ha sido julio de 2013. Desde entonces se han recuperado casi 80.000 afiliados.

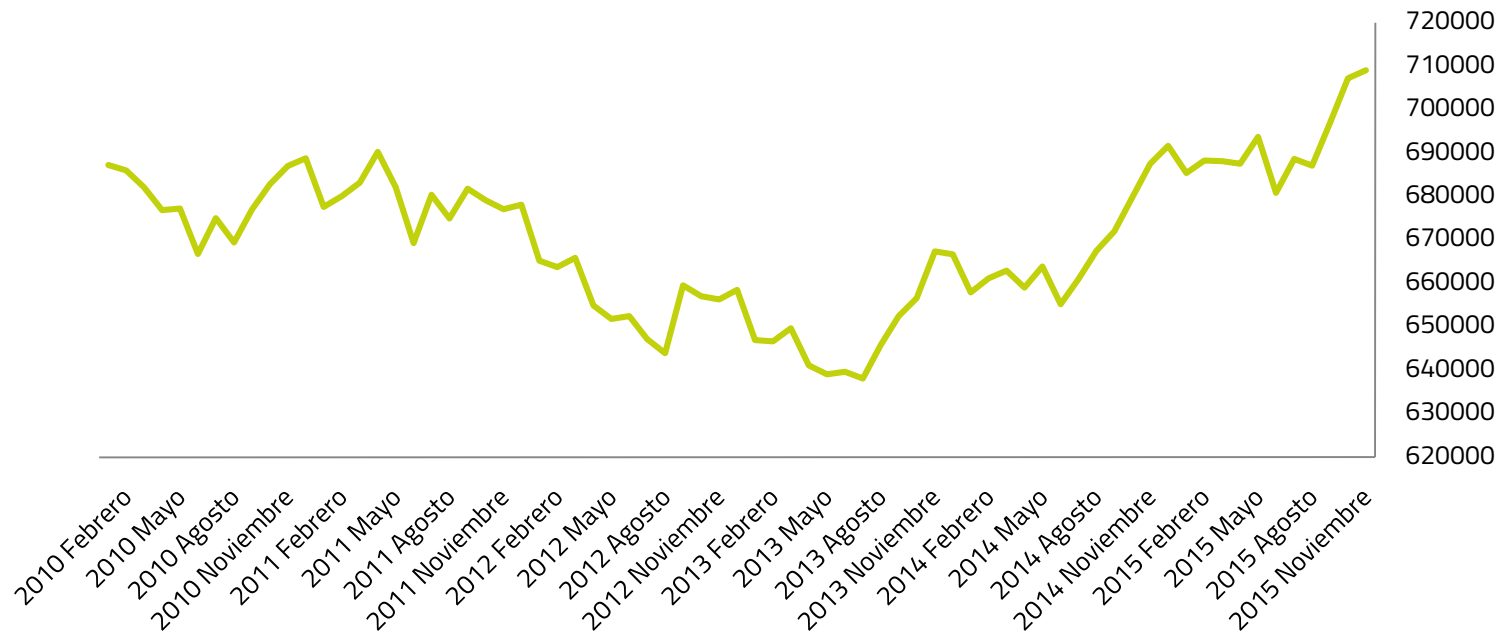
Por provincias hay 2.094 afiliados más en la provincia de las Palmas (0,6%) y 3.055 en la provincia de Santa Cruz de Tenerife (0,9%). En cuanto a los regímenes de cotización a la Seguridad Social, el que ha englobado al mayor número de cotizantes ha sido el General con 595.772, seguido de Autónomos (115.900).

El gráfico siguiente muestra cómo ha evolucionado la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social en Canarias desde 2010. Se comprueba que la tendencia ha sido claramente

descendente hasta mediados de 2013 para, a partir de ese momento empezar a crecer.



Afiliados a la Seguridad Social, Canarias 2010/15



Fuente: Contratos registrados y Paro registrado (SPEE)  
Elabora: Obecan, Canarias Emplea 2016

## ¿Cuál es son las cifras más recientes de paro registrado, contratación y afiliación a la Seguridad Social en Canarias, es decir, las correspondientes a mayo de 2016?

En el mes de mayo de 2016, el paro ha sido de 240.063 personas lo que supone un descenso de 1.996 personas (0.8%) respecto al mes de abril y una reducción de 11.874 personas (4,7%) respecto al pasado año. En el conjunto estatal, el paro registrado ha descendido un 2,9% (119.768 parados) en mayo y ha descendido un 7,7% (323.628 parados) respecto al mismo mes de 2015.

En las Islas se firmaron 60.088 contratos. Se observa, por tanto, un aumento de 1.375 contratos respecto a abril (2,3%) y un crecimiento del 9,5% respecto al mismo mes del pasado año (5.222 contratos más). La contratación indefinida ha crecido un 20% respecto a mayo de 2015. En los cinco primeros meses de 2016 ya se han firmado 34.617 contratos indefinidos, casi un 16% más que en el mismo periodo de 2015. Suponen el 12,1% de todos los contratos firmados en lo que llevamos de año, un punto porcentual más que en los primeros cinco meses de 2015.

La Seguridad Social ganó 311 personas (0.04%) en Canarias el pasado mes de mayo, lo que sitúa al número total de afiliados en 718.4599 cotizantes. En este sentido, el sistema ha ganado en un año 25.170 afiliados en Canarias, lo que ha significado un crecimiento del 3.6% respecto a mayo de 2015. Se han afiliado 16.018 personas en la provincia de las Palmas (4,4%) y 9.152 en la provincia de Santa Cruz de Tenerife (2,8%). En cuanto a los regímenes, el que englobó al mayor número de cotizantes fue el General con 596.607, seguido de Autónomos (116.039).





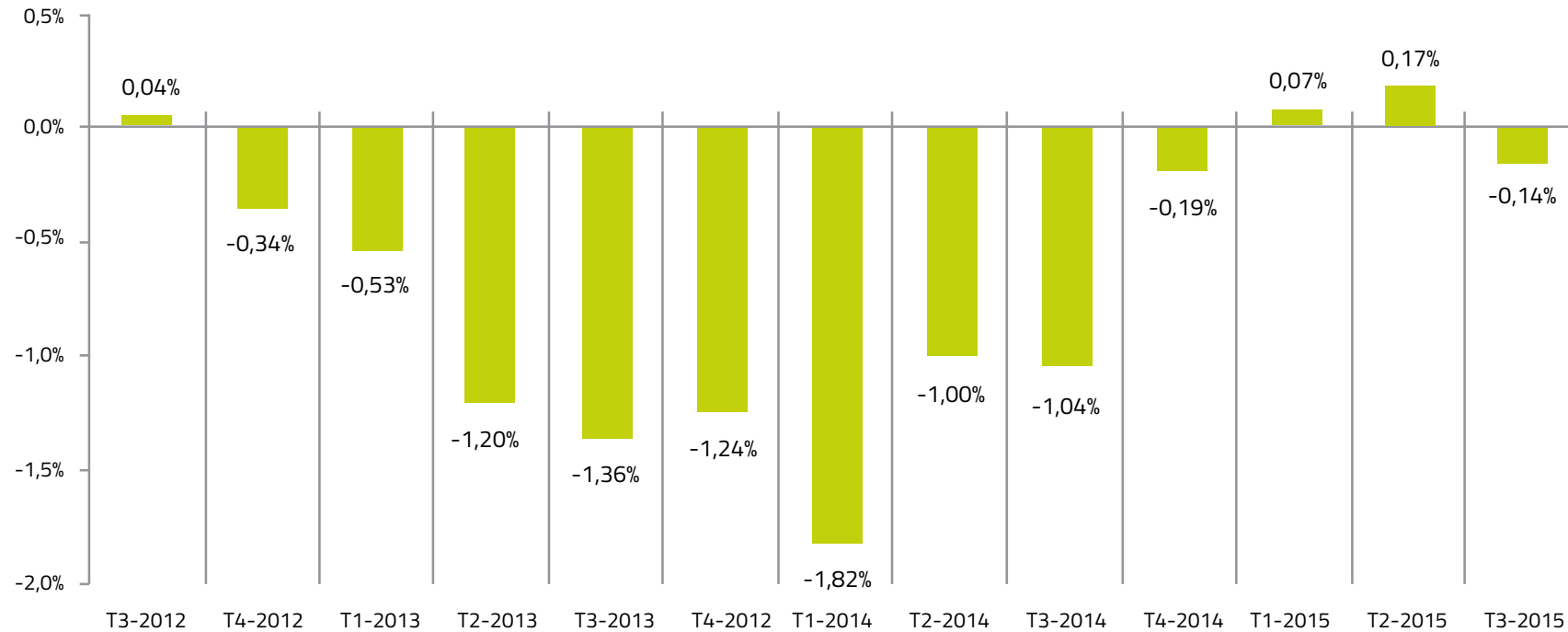
## ¿Cuál ha sido la evolución reciente del mercado laboral en España y en Canarias según la encuesta de población activa (EPA)?

A continuación, con la finalidad de presentar un fiel reflejo de la situación que atraviesa el empleo en los últimos meses, presentamos un análisis exhaustivo de la Encuesta de Población Activa (EPA), correspondiente al tercer trimestre de 2015. Aunque los datos que se ofrecen no son los más recientes, sirven para reflejar las tendencias observadas.

En ese período, la población activa española experimentó un descenso de 116.000 personas y se situó en 22.899.500. La tasa de actividad bajó 0,29 puntos porcentuales hasta el 59,50%. El número de personas activas nacionales disminuyó en 84.200, mientras que las extranjeras en 31.900.



Evolución del total de activos, en tasa anual



Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). 3º Trimestre 2015. INE.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.

En términos anuales, la población en edad de trabajar, es decir, la comprendida entre los 16 y los 64 años se redujo en 144.200 personas. Así, la tasa de variación anual de los activos fue del -0,14%. Asimismo, a pesar de que la tendencia es descendente, en los 12 meses anteriores, Canarias (24.500), la Comunidad de Madrid (21.800) y la Comunidad Valenciana (21.400) presentaron los mayores incrementos en su número de activos. En concreto, la tasa de actividad de Canarias se situó en el 61,76%.

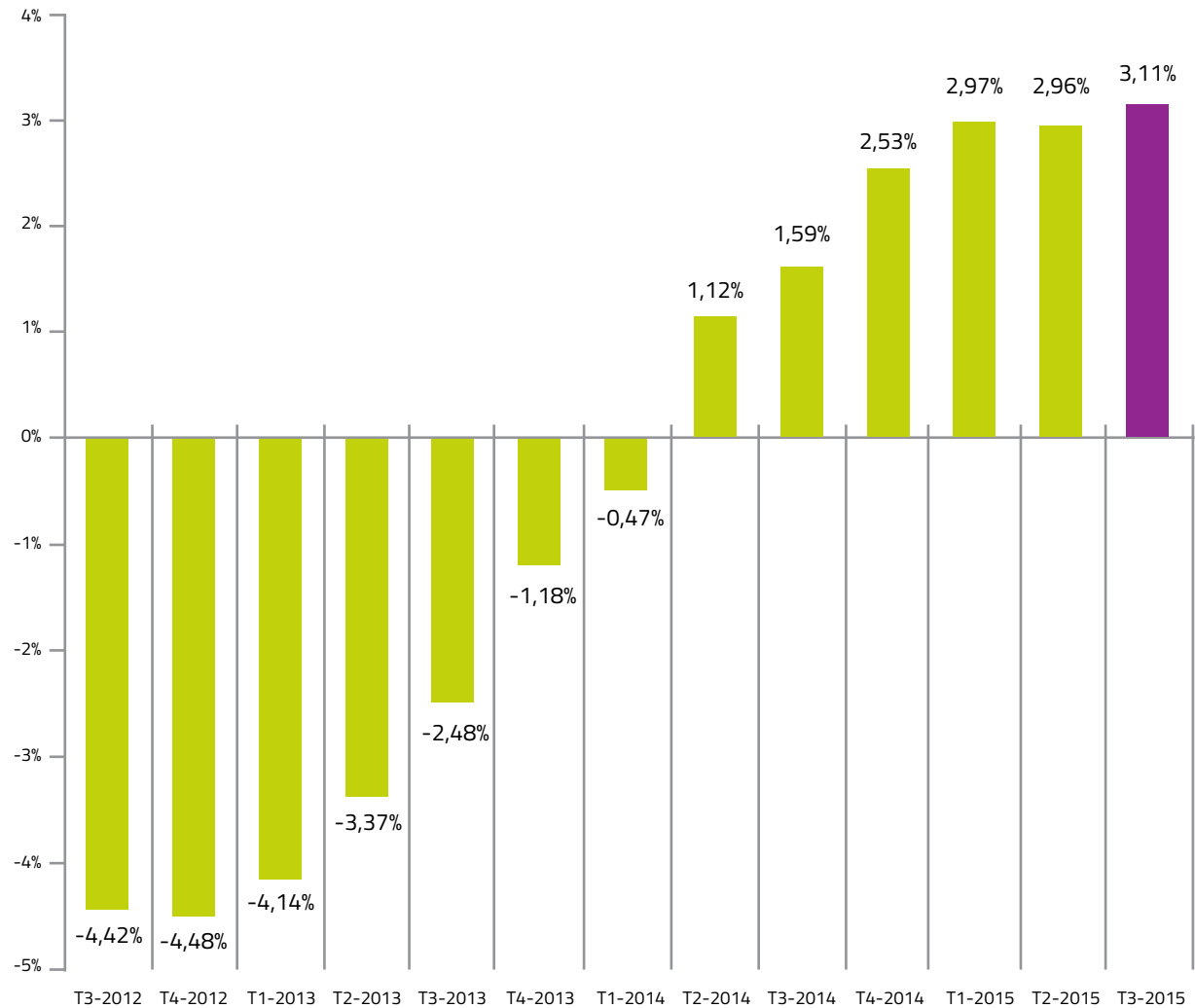


### Ocupación

A nivel nacional, en el tercer trimestre de 2015, la tasa de ocupación, es decir, el porcentaje de personas ocupadas respecto de la población de 16 y más años, fue del 46,90%. De esa manera, el empleo creció en 544.700 personas los 12 meses anteriores, a una tasa anual del 3,11%. Además, el número de ocupados se incrementó en 182.200 respecto al segundo trimestre (1,02%) y se situó en 18.048.700.



Evolución del total de ocupados, en tasa anual



Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). 3º Trimestre 2015. INE.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.

En concreto, en el conjunto de España, en el último trimestre, la ocupación se incrementó en 152.100 personas en el sector privado, ascendiendo a 15.062.300 y en 30.100 en el público hasta 2.986.400. Por su parte, en los 12 últimos meses el empleo aumentó en 483.900 en el sector privado (3,32%) y en 60.800 en el público (2,08%).



Por sexo, durante el tercer trimestre, el empleo ascendió, en mayor medida, entre los varones, con 135.100 ocupados más que entre las mujeres (47.000 más). De otra parte, por nacionalidad, la ocupación aumentó en 152.400 personas entre los españoles y en 29.800 entre los extranjeros. Paralelamente, en relación a la edad, los mayores incrementos de empleo se dieron en los más jóvenes (87.500 ocupados más menores de 25 años). Respecto al grupo de edad de 35 a 39 la ocupación creció en 39.300 y el de 55 y más lo hizo en 38.400. Por el contrario, el grupo de edad de 30 a 34 disminuyó su número de ocupados en 15.100.

Por su parte, en el conjunto del país, durante el tercer trimestre de 2015, el total de asalariados con contrato indefinido descendió en 18.900, mientras que el de asalariados con contrato temporal aumentó en 205.500. En cifras anuales, el empleo indefinido se incrementó en 178.100 personas y el temporal en 357.700. Eso significa que la tasa de temporalidad subió más de un punto, hasta el 26,15%. Por otra parte, el número de trabajadores por cuenta propia descendió en 4.800 este trimestre, mientras que en los 12 últimos meses creció en 9.100.

A nivel nacional, desde una perspectiva sectorial, el empleo subió ese último año en todas las ramas de actividad. En los Servicios había 349.400 ocupados más, en la Industria 91.800, en la Construcción 60.100 y en la Agricultura 43.400. Asimismo, el número de ocupados aumentó ese trimestre en los Servicios (210.200 personas) y en la Industria (13.100). En

cambio, descendió en la Agricultura (30.900 ocupados menos) y en la Construcción (10.300).



Por comunidades autónomas, los mayores incrementos de ocupados ese trimestre se dieron en Cataluña (35.800), Baleares (29.600) y Galicia (29.100). En Andalucía la ocupación bajó en 50.400 personas. Si se adopta como referencia el último año, desde el tercer trimestre de 2015, todas las comunidades, salvo Extremadura, incrementaron su ocupación. Los mayores aumentos se observaron en Andalucía (147.100 más), Comunidad Valenciana (92.900) y Canarias (69.600). En términos relativos, las mayores variaciones anuales de la ocupación también se dieron en las mismas comunidades autónomas, pero en distinto orden: Canarias (9,62%), Andalucía (5,63%) y Comunidad Valenciana (5,19%).



Paralelamente, según los datos de la EPA, durante el tercer trimestre de 2015, el número de ocupados en Canarias aumentó en 19.200 personas. En cuanto a los resultados del mercado laboral con respecto al mismo trimestre del año anterior, la ocupación en Canarias creció en 69.600 personas, evidenciando así un avance relativo del 9,62% interanual. Con ese crecimiento del empleo, Canarias destacó como la región autónoma donde más se ascendió la ocupación en ese último año, superando ampliamente el avance del 3,11% que registró la población ocupada en el conjunto del territorio nacional.



Analizando el comportamiento experimentado por el empleo en cada sector económico del archipiélago, podemos apreciar que entre los meses de julio y septiembre de 2015, la ocupación aumentó en todos los sectores, aunque de manera especialmente destacada en los servicios, donde el número de empleos se incrementó en 12.000 efectivos con respecto al trimestre anterior. También, durante ese trimestre, aumentó el empleo en la Construcción (4.100 nuevos ocupados), seguido de la actividad agrícola (2.200), así como la Industria (900).



Además, desde una perspectiva sectorial, el crecimiento interanual del empleo en el territorio insular se volvió a concentrar en torno a los servicios, con un total de 54.600 ocupados más con respecto al mismo trimestre del año anterior, seguido de la Construcción (6.500). En la Agricultura y en la Industria también creció la ocupación, apreciándose 5.600 nuevos empleos en el sector primario, y 3.000 ocupados más en la actividad industrial.

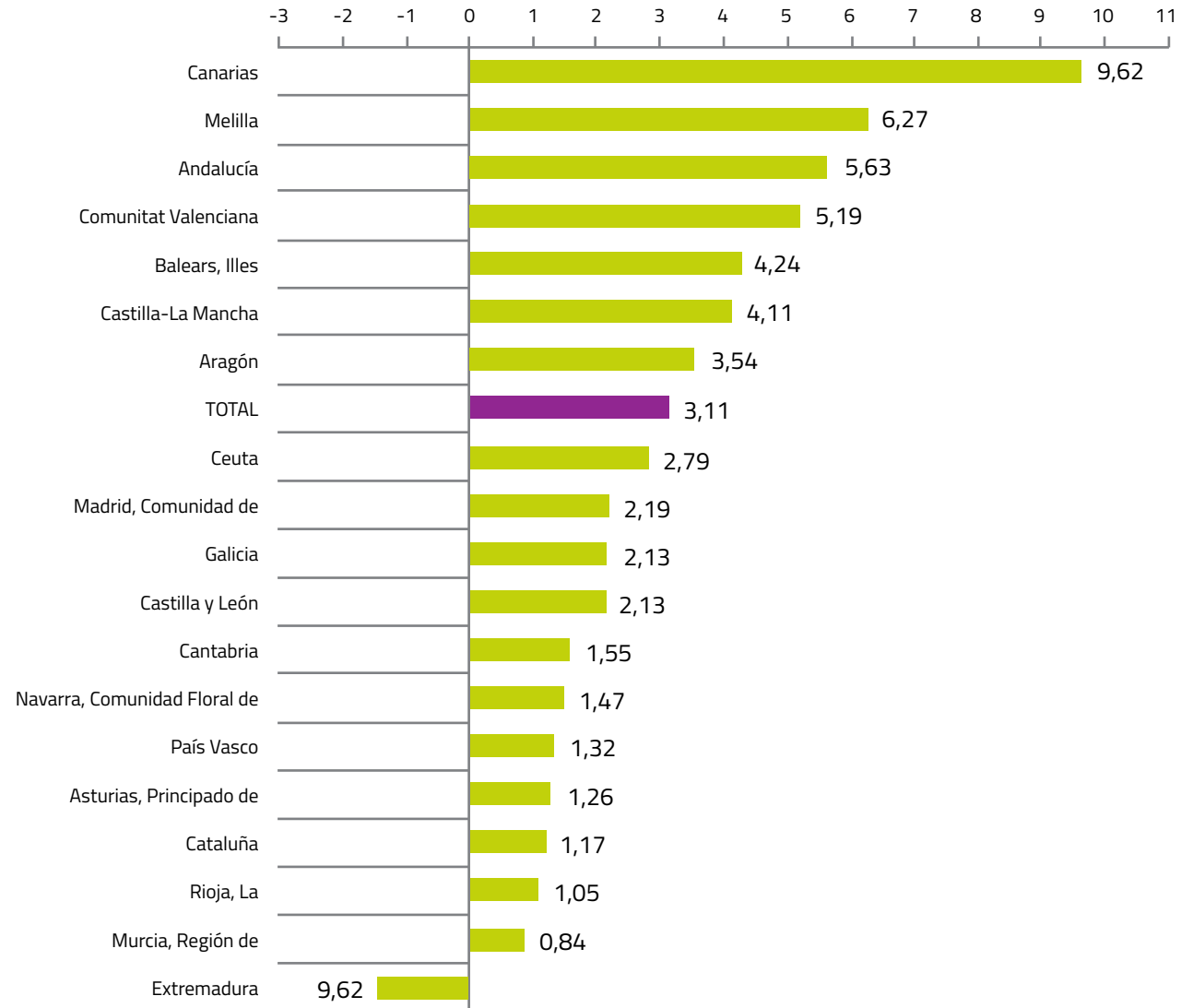


En función de la situación profesional, la mejoría del empleo respondió principalmente al sector privado, donde se contabilizaron 68.300 ocupados más en Canarias en un año, de los que 47.600 nuevos trabajadores se encuadraron bajo la categoría de asalariados del sector privado y 20.700 como trabajadores por cuenta propia.



En definitiva, los resultados de la EPA confirmaron la continuidad de la recuperación del empleo en Canarias, de manera generalizada en todos los sectores productivos, y especialmente en el conjunto de los Servicios.

Tasa de variación anual de la ocupación por comunidades autónomas (%)



Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). 3º Trimestre 2015. INE.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.

## Desempleo y tasa de paro

En el tercer trimestre de 2015, la tasa de paro, a nivel nacional, se situó en el 21,18%. El paro se redujo en 298.200 personas (-5,79%) por lo que el número total de desempleados fue de 4.850.800. En los 12 meses anteriores el paro disminuyó en 576.900 personas, siendo el mayor descenso del número de parados de la serie histórica homogénea EPA que comenzó en 2002.

Por sexo, las mujeres presentaron una mayor bajada del desempleo ese trimestre, con 168.500 paradas menos, hasta un total de 2.392.000. Entre los hombres, el número de parados se redujo en 129.700, hasta 2.458.800. En ese sentido, la tasa de paro masculina bajó 1,06 puntos y se situó en el 19,9%, mientras que la femenina disminuyó 1,32 puntos hasta el 22,69%.

En lo que se refiere a la edad, el descenso del desempleo fue de 301.700 entre las personas de 25 a 54 años y de 9.100 en los de 20 a 24. Por el contrario, el paro creció en los grupos de edad de 16 a 19 años (8.600 más) y en el de 55 y más (4.000). De esa manera, la reducción anual del desempleo se concentró entre las personas de 25 a 54 años (478.700 parados menos) y en los jóvenes de 20 a 24 años (103.300).

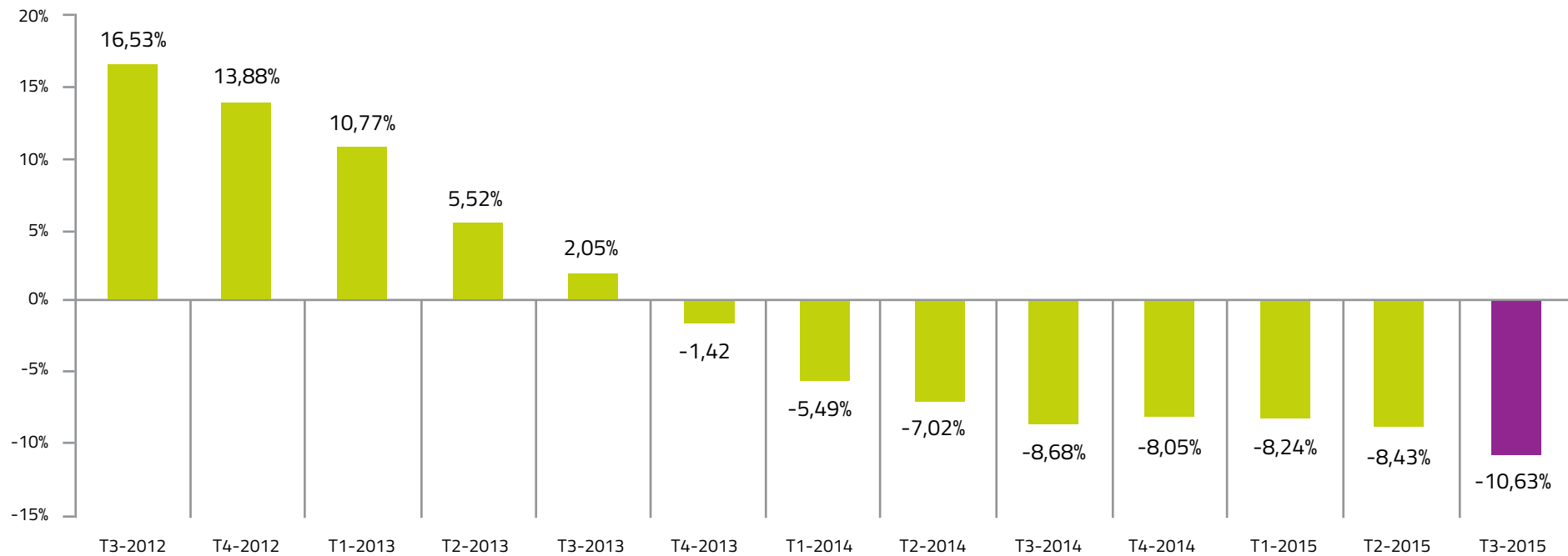
Con respecto a la nacionalidad, el paro bajó en 236.600 entre los españoles y en 61.600 entre los extranjeros. Así, la tasa de paro de la población española fue del 20,13%, mientras que la de la población extranjera del 28,94%, lo que supone cerca de nueve puntos de diferencia entre ambas.

Por sectores de actividad económica, el tercer trimestre de 2015, el desempleo disminuyó en los Servicios (59.900

parados menos), en la Construcción (8.200) y en la Industria (6.300). Sin embargo, en la Agricultura se incrementó en 6.200 personas. Adoptando como referencia los 12 últimos meses, el desempleo descendió en todos los sectores. En los Servicios había 82.900 parados menos, en la Construcción 28.100, en la Agricultura 27.200 y en la Industria 25.700.

Por otra parte, el paro se redujo en 235.300 entre las personas que perdieron su empleo hacía más de un año. Además, las personas paradas que buscaron un primer empleo subieron en 5.200, el número de parados que habían perdido su empleo hacía más de un año bajaron en 400.500, mientras que los parados que buscaban su primer empleo disminuyeron en 12.500.

Evolución del total de parados, en tasa anual



Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). 3º Trimestre 2015. INE.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.

Atendiendo a las Comunidades Autónomas, las mayores bajadas del paro ese trimestre respecto al anterior se dieron en Cataluña (66.600 parados menos), Comunidad de Madrid (57.200) y Galicia (29.600), mientras que en Andalucía el desempleo se incrementó en 21.500 personas. Navarra (13,57%), La Rioja (13,59%) y País Vasco (13,76%) registraron las tasas de paro más bajas ese trimestre. En el extremo opuesto, Andalucía (31,73%), Canarias (28,56%) y Extremadura (28,51%) presentaron las más elevadas. En variación anual, el paro bajó prácticamente de forma general. Los mayores descensos se dieron en Andalucía (137.100 parados menos), Comunidad Valenciana (71.500) y Cataluña (66.500).

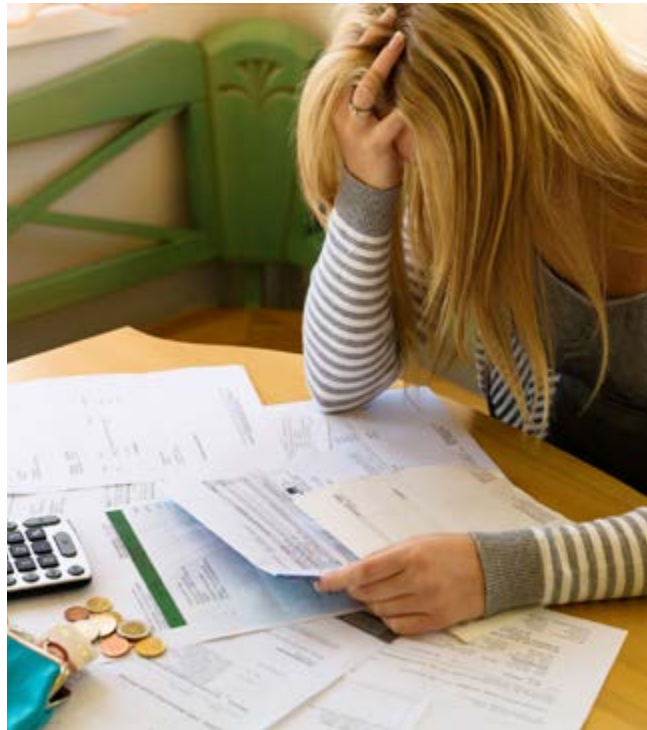
Según el INE, Navarra presentó la tasa de desempleo más baja de España, con un 13,57%, seguida de La Rioja (13,59%) y País Vasco (13,76%). Por el contrario, las tasas más elevadas se encontraron en Andalucía (31,73%), Melilla (31,4%), Ceuta (30,59%), Canarias (28,56%) y Extremadura (28,51%).

Por lo que se refiere a la población parada en Canarias, el dato publicado por el INE mostró un descenso del desempleo del 5,75% en el tercer trimestre del año, lo que se tradujo en 19.400 desempleados menos en comparación con el trimestre inmediatamente anterior. Con esos resultados, la tasa de paro en Canarias quedó situada en el 28,56%, 1,7 décimas por debajo del dato del segundo trimestre de 2015, mientras que en el conjunto del país fue de un 21,18%. De esa forma, según la EPA, el número de desempleados se situó en el archipiélago canario en 317.200 personas.



Canarias  
Tasa de desempleo  
28,56%

Todo lo anterior refleja que, aunque se está avanzado por la senda adecuada, los resultados no son suficientes y se precisan más esfuerzos. Se sigue constatando la existencia de miles de familias con todos sus miembros en situación de desempleo y la de colectivos especialmente castigados por la crisis, desde los jóvenes a las personas mayores de 45 años.



## ¿Qué datos principales sobre Canarias se pueden extraer de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al primer trimestre de 2016?

Según los datos más recientes de la EPA, correspondientes al primer trimestre de 2016, las mayores bajadas del paro respecto al trimestre anterior se dan en Canarias (11.900 parados menos). País Vasco (12,80%), Comunidad Foral de Navarra (14,25%) y La Rioja (14,38%) registran las tasas de paro más bajas. En el extremo opuesto, Andalucía (29,70%), Extremadura (29,13%) y Canarias (26%) presentan las más elevadas.

En variación anual, todas las comunidades autónomas, salvo Cantabria, presentan incrementos de ocupación. En términos relativos, las mayores variaciones anuales de la ocupación se

dan en Baleares (7,73%), Región de Murcia (5,58%) y Canarias (5,24%). El número total de ocupados asciende a 811.800 personas.

Los mayores descensos del número de activos se registran en Comunidad de Madrid (22.100 menos), Andalucía (14.200) y Canarias (13.300). Asimismo, en los 12 últimos meses, los mayores descensos se dan en Andalucía (39.400 menos), Canarias (17.900) y Galicia (14.200).

La tasa de actividad en Canarias es del 61,07%. Por sexos, el número de hombres con empleo en el archipiélago es de 449.800 y 144.000 se encuentran en paro. Por lo tanto, la tasa de actividad en la población masculina es del 67,02 % y la tasa de paro del 24,25%. De otra parte, las mujeres ocupadas en Canarias ascienden a 362.000 y 141.200 se encuentran en paro, con una tasa de actividad del 55,27% y un 28,06% de tasa de desempleo femenina.



Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). 1º Trimestre 2016. INE.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2016.



# 02.

## **Informe estadístico Canarias Emplea**

## 02.1.- Empleo en la Hostelería en Canarias

---

*Natalia Moreno Martín  
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)*

*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La laguna  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

*Joaquín Sicilia Rodríguez  
Universidad de La laguna*



# 02.1 Empleo en la Hostelería en Canarias

## ¿Cuántos turistas nos visitan?

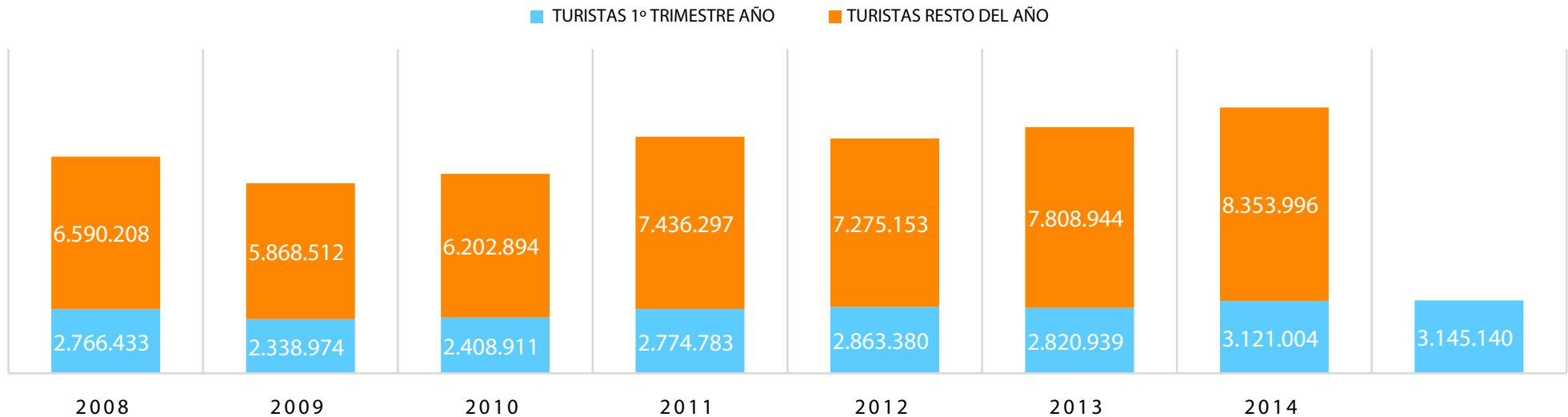
El presente estudio tiene como principal objetivo llevar a cabo un análisis de la situación del empleo en la hostelería en Canarias con la finalidad de reflexionar con perspectiva de medio y largo plazo sobre lo que está ocurriendo. Por tanto, no se centra en los datos o cifras más recientes.

En el primer trimestre de 2015, el número de turistas que han visitado Canarias ha sido de 3.145.140 personas. Esta cifra se ha incrementado un 0,8% respecto al mismo periodo de 2014. Tal como podemos observar en el gráfico, que muestra los datos de los primeros trimestres y los totales de los años comprendidos entre 2008 y 2014, se trata del período que registra un mayor número de turistas en la serie presentada.

Por otra parte, se puede constatar que, durante el período objeto de estudio, 2014 es el año que presenta un mayor número de turistas que visitan Canarias.



Turistas que han visitado Canarias. Período 2008-15

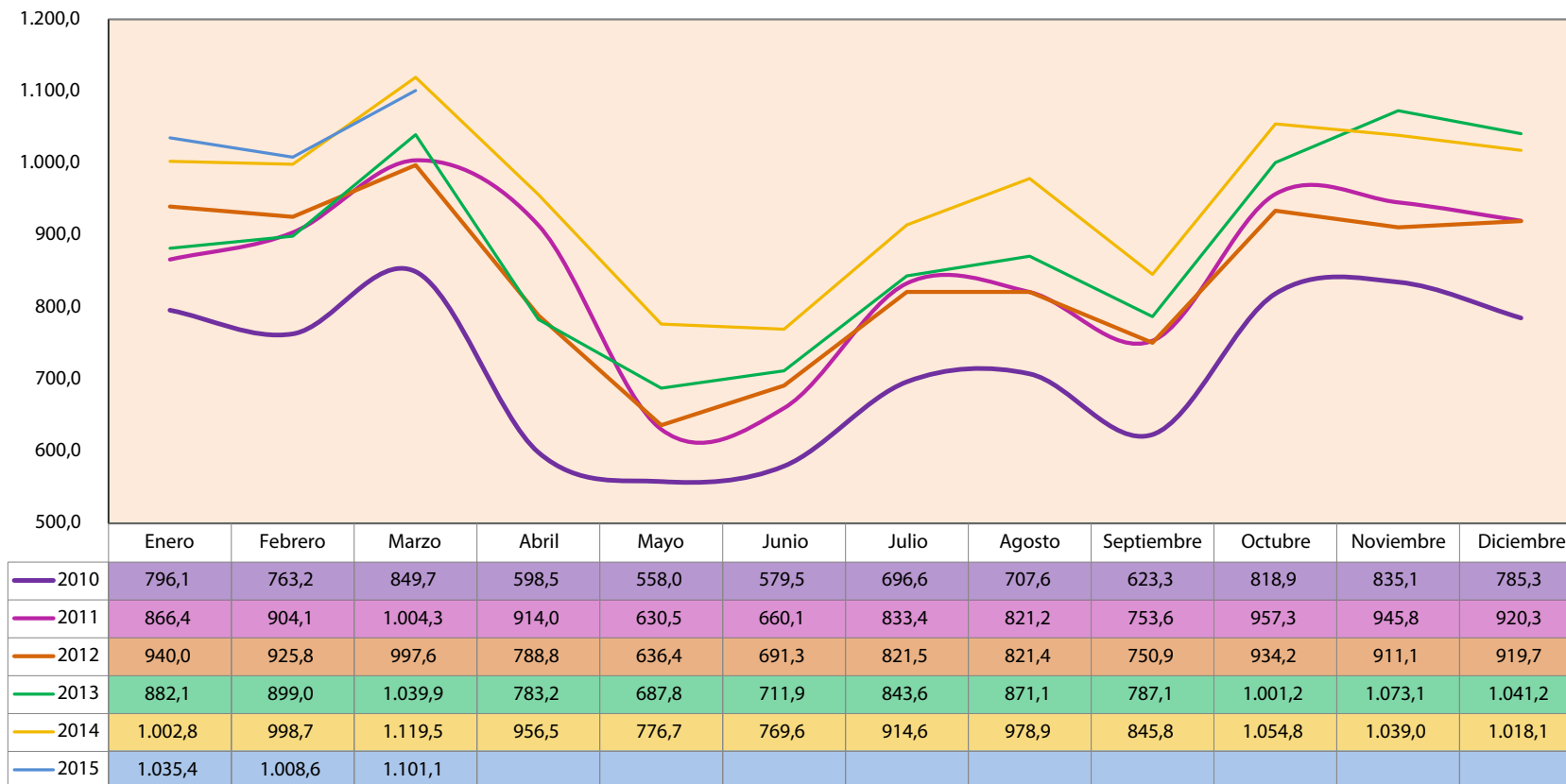


Fuente: Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras. Ministerio de Industria, Energía y Turismo.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

Desde una perspectiva complementaria, en el gráfico se muestran las cifras de turistas que han visitado el territorio insular durante el período 2010-2015. El mismo ofrece una visión clara y evidente de la estacionalidad de dichas visitas. Se observa que en 2015 las cifras de cada uno de los meses son muy similares a las de 2014, aunque muy superiores a las de años anteriores. Además, en el primer trimestre de 2015 han visitado el archipiélago 24.136 turistas más que en 2014.



Turistas que han visitado Canarias (miles). Período 2010-15



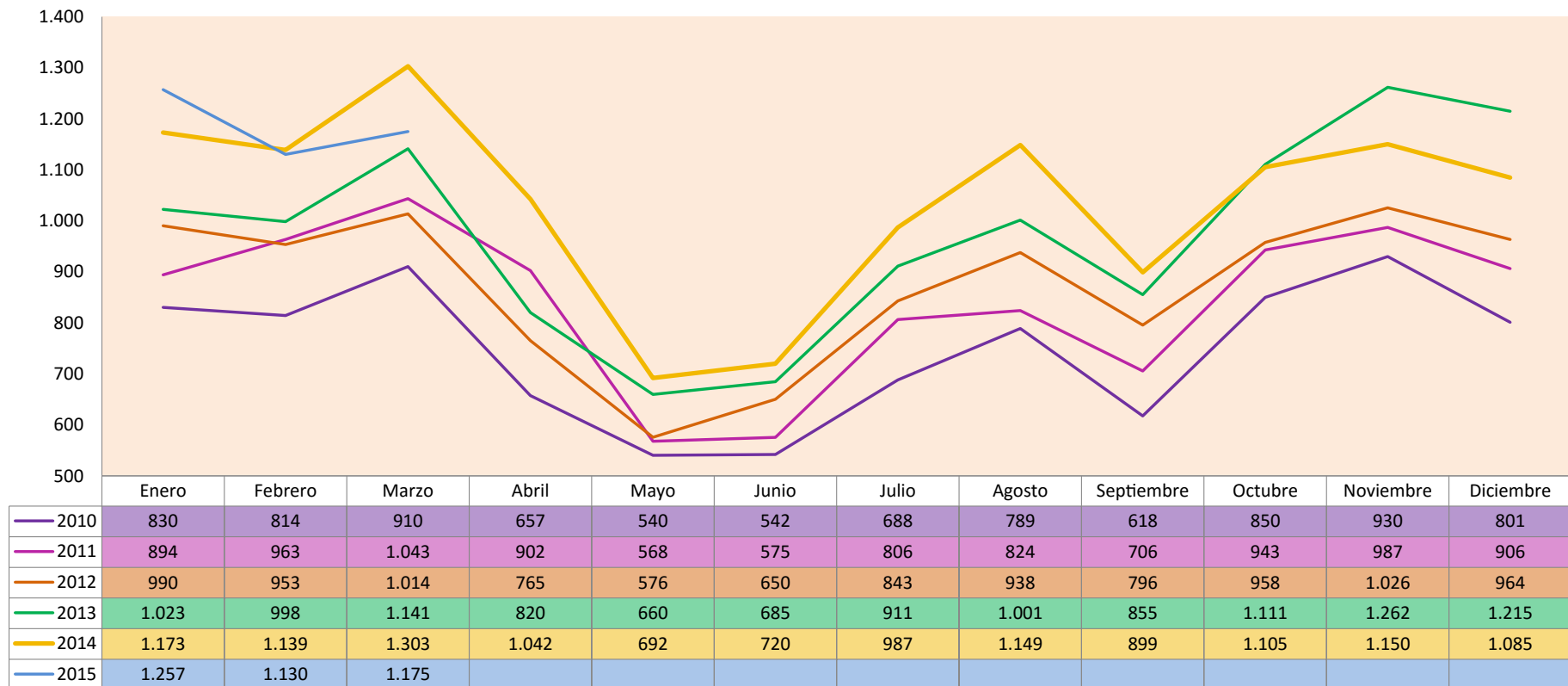
Fuente: Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras. Ministerio de Industria, Energía y Turismo.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

## ¿Cuál ha sido la evolución del gasto turístico en las Islas desde 2010?

En el gráfico se muestra la evolución del gasto efectuado por los turistas en las Islas desde 2010. Se observa cómo esta gráfica presenta una gran coincidencia con la del volumen de turistas que han visitado el territorio insular, es decir, a mayor número de personas, mayor gasto.



Gasto turístico en Canarias (millones de €). Período 2010-15.



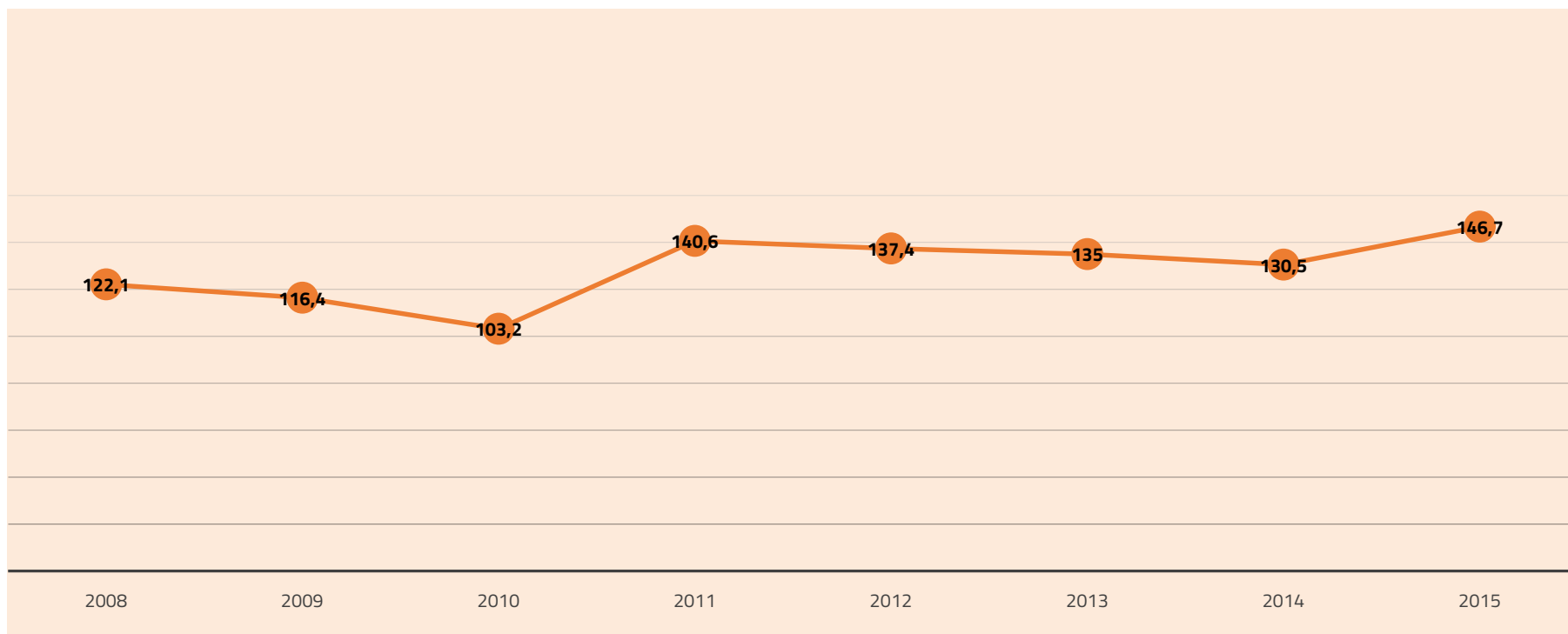
Fuente: Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras. Ministerio de Industria, Energía y Turismo.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

## ¿Cómo ha evolucionado la ocupación en el sector hostelero en Canarias durante el período 2008-2015?

En cuanto al empleo referido a Hostelería, según la información recogida a través de la Encuesta de Población Activa (INE), en el primer trimestre de 2015, el número de ocupados directos en el sector ha crecido un 12,3%, es decir, en 16.000 personas, ascendiendo a un total de 146.700 empleos.



Ocupados en el sector hostelero en Canarias (miles). Período 2008-15



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Datos del primer trimestre de cada año.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015

## ¿Cuál es la relación entre el número de turistas que nos visitan y el número de ocupados en el sector turístico?

Los datos de la tabla reflejan el resultado de relacionar el número de turistas que han visitado Canarias con respecto a cada ocupado en el sector durante el primer trimestre de los años analizados. Dicho de otra manera, muestran cuántos turistas "debe atender cada ocupado" tomando como referencia las visitas al territorio insular y la ocupación laboral para cada uno de los primeros trimestres de esos ejercicios.

Lo idóneo es que el ratio descienda y sea cada vez más bajo, porque indica que el incremento en el número de ocupados es, en términos relativos, mayor que el incremento de turistas. Sin embargo, se comprueba que este ratio o relación entre turistas-ocupados presenta un comportamiento irregular que oscila entre el valor mínimo del primer trimestre de 2011, con 19,7 puntos, y el máximo del primer trimestre de 2014 con 23,9 puntos, no apreciándose un importante efecto "colchón" en la absorción de empleo con la llegada de un mayor número de turistas. En todo caso, habría que realizar un análisis más profundo y exhaustivo para obtener conclusiones definitivas.

Relación entre número de turistas y ocupados en el sector turístico. Primer trimestre del período 2008-15

Año	Turistas	Ocupados (miles)	Ratio
2008	2.766.433	122,1	22,7
2009	2.338.974	116,4	20,1
2010	2.408.911	103,2	23,3
2011	2.774.783	140,6	19,7
2012	2.863.380	137,4	20,8
2013	2.820.939	135	20,9
2014	3.121.004	130,5	23,9
2015	3.145.140	146,7	21,4

Fuente: Frontur y EPA (INE). Primer trimestre de cada año. Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015

Por otra parte, la tabla siguiente es representativa porque muestra el número de contratos realizados cada año en la Hostelería canaria, así como las diferentes personas que han sido contratadas durante ese ejercicio. Como se puede comprobar, la tendencia es ascendente y el ratio ha ido creciendo, durante casi todo el período, de forma constante.

Teniendo en cuenta la complicada realidad del mercado laboral canario y su desproporcionada tasa de desempleo durante la etapa de crisis, ello indica que esa contratación se ha traducido en una mayor temporalidad.

Personas contratadas y contratos registrados en el sector turístico. Período 2009-14

Año	Personas contratadas	Contratos registrados	Contratos persona/año
2009	59.458	86.598	1,46
2010	70.723	111.259	1,57
2011	80.274	129.510	1,61
2012	79.384	127.320	1,6
2013	85.852	148.185	1,73
2014	97.133	210.915	2,17

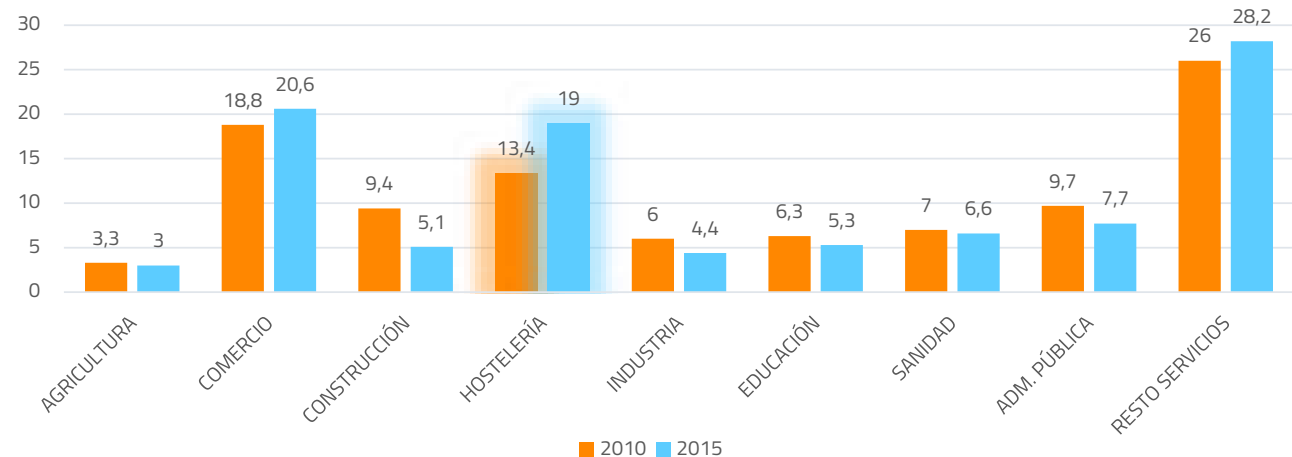
Fuente: Frontur y EPA (INE). Primer trimestre de cada año. Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015

## ¿Qué porcentaje del empleo en Canarias pertenece al ámbito de la Hostelería?

Según los datos de la EPA correspondientes al primer trimestre de 2015, la Hostelería supone hoy el 19% del total del empleo en Canarias, creciendo en 5,5 p.p. desde 2010. Ello confirma que es el sector que más peso relativo ha adquirido en la generación y mantenimiento del empleo durante el último lustro.

El gráfico muestra la estructura del empleo en las Islas, es decir, el peso de cada uno de los sectores de actividad económica sobre el total de ocupados en 2010 y 2015. Comercio, Hostelería y Otros Servicios presentan un mayor protagonismo sobre el total de la ocupación, mientras que Industria, Construcción y servicios como Educación y Sanidad, así como la Administración Pública, pierden peso en la estructura laboral canaria. La Agricultura permanece en valores estables, en torno al 3% del total de ocupados.

Peso Sectorial en el Empleo Canario (%). Años 2010 y 2015



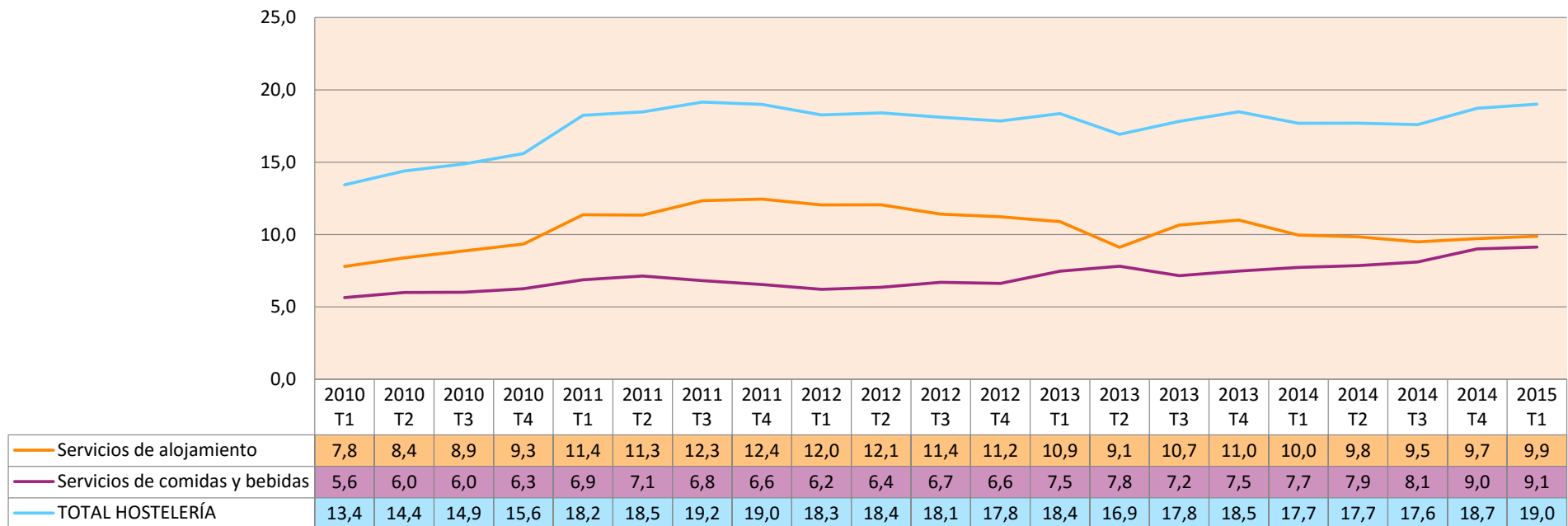
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Datos del primer trimestre de cada año. Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

## ¿Cómo han evolucionado los subsectores de la Hostelería en relación con el empleo asociado a los mismos?

El gráfico analiza la Hostelería canaria y su peso en el empleo por subsectores. Por la evolución de las líneas a lo largo del período 2010-15, se comprueba que el subsector que, tradicionalmente, más representación ha tenido en el empleo hostelero de las Islas, es decir, el de servicios de alojamiento, ha ido perdiendo el pulso al subsector de comidas y bebidas que hoy ya aglutina al 50,7% de los empleados hosteleros. En ese sentido, en el último año se observa una cierta tendencia a igualar su peso sobre el empleo por parte de cada uno de estos subsectores de la Hostelería en Canarias.



Peso de los subsectores de la hostelería en el empleo (%). Canarias. Período 2010-15



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

## ¿De qué tipo de empleo se trata?

Uno de los temas clave en el análisis de la salud del sector hostelero del archipiélago es la estabilidad de los empleos que genera.

Se comprueba que, durante una gran parte de los años de crisis, la situación había ido empeorando y en los últimos meses podría parecer que tiende a estabilizarse. Así, en el primer trimestre de 2015 el 61,8% de los asalariados del sector tiene un contrato indefinido, un porcentaje muy similar al 61,6% del primer trimestre de 2010.

No obstante, es imprescindible señalar que en realidad la situación es más precaria que al inicio de la crisis puesto que durante estos años se ha reducido enormemente la ocupación y, por consiguiente, aunque el porcentaje sea prácticamente el mismo, al haber menos personas ocupadas, el número de personas asalariadas con contrato indefinido es, a todos los efectos, muy inferior. En todo caso, la situación es más positiva que durante el ejercicio 2014 y se prevé una paulatina mejoría.

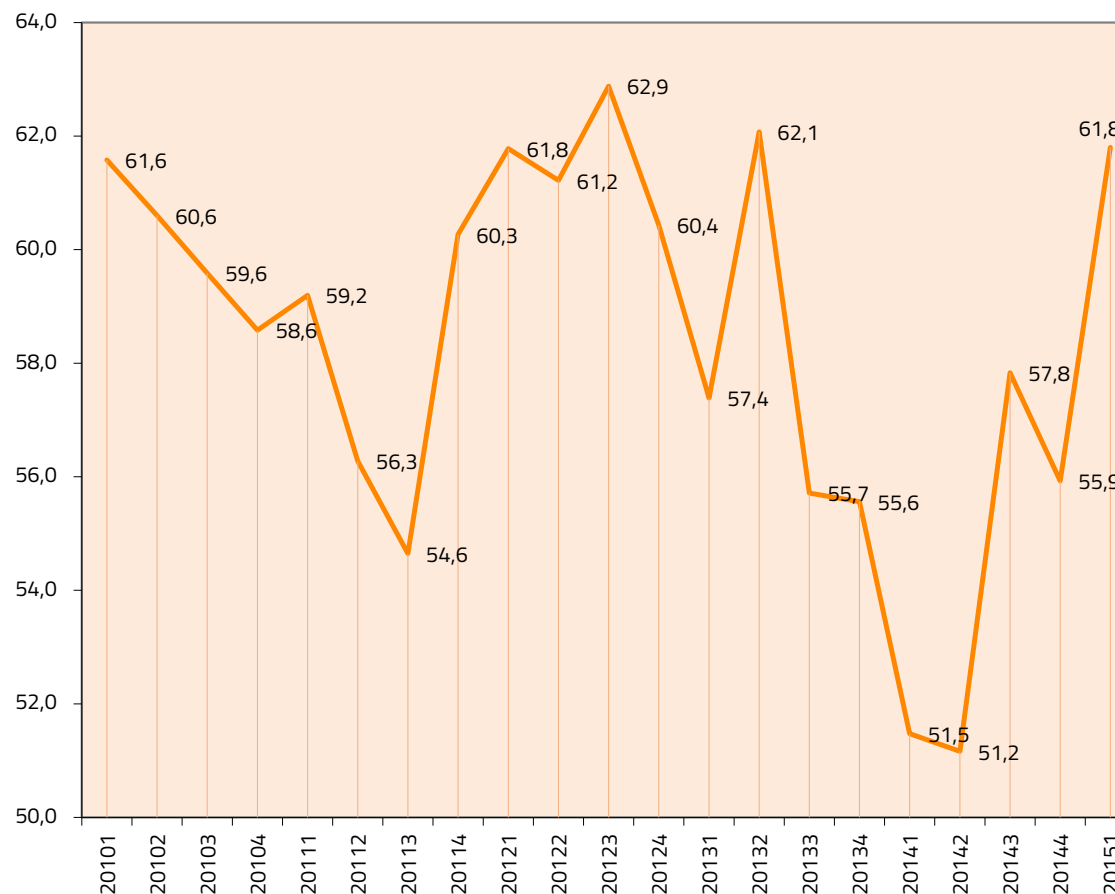
De manera complementaria, el número de contratos en la Hostelería de Canarias con una duración inferior a un mes ha aumentado en los últimos años. Teniendo en cuenta los datos acumulados del primer trimestre, se comprueba que el porcentaje de contratos con una duración inferior a 30 días ha sido del 41% sobre el total del sector, aspecto que destaca aún más si se considera que este porcentaje ha sido del 20,4% en 2010.

Contratos en la hostelería canaria de menos de un mes.  
(% peso sobre el total de contratos en la Hostelería en ese periodo)

	2010	2014	2015
De 1 día	3,1	13,2	16,5
De 1-7 días	8,0	26,7	31,0
De 1-15 días	11,9	30,9	34,9
De 1-30 días	20,4	37,7	41,5

Fuente: Contratos registrados. SPEE. Contratos acumulados en el primer trimestre de cada año.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

Ocupados asalariados con contrato indefinido en el sector hostelero en Canarias (% sobre el total de asalariados).  
Período 2010-15.



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015.

Por su parte, se observa que la afiliación a la Seguridad Social en el sector ha crecido en el último año (3,6%) y que el número de turistas creció menos (0,8%). Sin embargo, se constata que en los últimos cinco años, aunque existe mayor nivel de empleo en estos establecimientos, se tiende al “ahorro en personal”. Asimismo, el análisis de la contratación revela que el número de contratos en el último lustro se ha duplicado pero se debe al crecimiento de la temporalidad, ya que el tipo de contrato que más ha crecido es el de menos de un mes de duración. Por otro lado, en el primer trimestre de 2015, el 9,4% de los contratos firmados en Hostelería han sido indefinidos frente al 12,4% de 2010. Lo que sí parece evidente es que el incremento o descenso del número de turistas tiene un reflejo en el número de ocupados en las Islas. En ese sentido, en épocas en las que el número de turistas crece, también crece el empleo pero no de forma estable.

Principales cifras de empleo en hostelería

	Turistas entrados 1º trimestre	Afiliados medios 1º trimestre	Contratos en el 1º trimestre
2010	2.408.911	101.665	24.235
2011	2.774.783	106.971	30.633
2012	2.863.380	110.231	28.216
2013	2.820.939	111.370	30.480
2014	3.121.004	117.894	43.800
2015	3.145.140	122.190	50.551
Variación 2014/15 (%)	0,8	3,6	15,4
Variación 2010/15 (%)	30,6	20,2	108,6

Fuentes: Contratos registrados (SPEE); Entrada de turistas (Frontur); Afiliados a la Seguridad Social.  
Elabora: Obecan. Canarias Emplea 2015

En el cuadro siguiente se recogen, a modo de resumen, las principales cifras de empleo relacionadas con el sector hostelero de Canarias:





Perfil de los ocupados en la hostelería, Canarias (EPA, primer trimestre)

	2015 CANARIAS	PERFIL 2015 CANARIAS (%)	PERFIL, 2015 ESTADO (%)	PERFIL 2010 CANARIAS (%)	RESTO DE SECTORES CANARIAS (TODOS MENOS HOSTELERÍA), PERFIL 2015
<b>TOTAL</b>	146.700	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>SEXO</b>					
HOMBRES	77.500	52,8	48,6	52,9	55,2
MUJERES	69.200	47,2	51,4	47,1	44,8
<b>EDAD</b>					
45 o mas	62.700	42,8	35,6	35,4	41,5
Entre 25 y 45	75.600	51,6	54,9	58,1	54,6
Menor de 25	8.300	5,7	9,5	6,5	3,9
<b>NACIONALIDAD</b>					
COMUNITARIOS	15.300	10,5	7,9	8,0	7,1
ESPAÑOLA	101.200	69,0	77,9	72,2	86,7
NO COMUNITARIOS	30.100	20,5	14,2	19,7	6,2
<b>SUBSECTOR</b>					
Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	7.400	5,1	2,1	4,5	
Establecimientos de bebidas	3.900	2,7	14,8	6,1	
Hoteles y alojamientos similares	64.700	44,1	17,8	47,4	
Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	5.500	3,8	8,0	3,4	
Restaurantes y puestos de comidas	64.900	44,4	57,3	38,6	
<b>TIPO DE JORNADA</b>					
COMPLETA	122.100	83,3	72,7	86,7	83,8
PARCIAL	24.500	16,7	27,3	13,3	16,2
<b>SITUACIÓN PROFESIONAL</b>					
Asalariado sector privado	121.400	82,8	75,3	90,3	64,5
Asalariado sector público	800	0,6	0,4	0,2	19,4
Ayuda en la empresa o negocio familiar	400	0,3	0,9	0,9	0,6
Empresario con asalariados	14.100	9,6	11,2	3,0	3,4
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	9.900	6,7	12,1	5,6	12,1

	2015 CANARIAS	PERFIL 2015 CANARIAS (%)	PERFIL, 2015 ESTADO (%)	PERFIL 2010 CANARIAS (%)	RESTO DE SECTORES CANARIAS (TODOS MENOS HOSTELERÍA), PERFIL 2015
<b>TOTAL</b>	146.700	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>PRINCIPALES OCUPACIONES (*)</b>					
Camareros asalariados	35.300	24,0	32,2		
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	27.000	18,4	7,0		
Cocineros asalariados	23.700	16,1	13,2		
Camareros y cocineros propietarios	17.100	11,6	19,5		
Ayudantes de cocina	7.200	4,9	6,3		
<b>TIPO DE CONTRATOS (asalariados)</b>					
Indefinido	75.500	61,8	65,8	61,6	73,4
Temporal	46.700	38,2	34,2	38,4	26,6
<b>TIEMPO EN LA EMPRESA (asalariados, **)</b>					
Menos de un mes	8.200	6,7	7,4	9,3	2,9
De 1-3 meses	18.800	15,4	15,6	19,2	12,1
4-6 meses	17.500	14,3	12,3	8,9	10,0
7-12 meses	8.200	6,7	10,2	5,2	5,8
De 1-2 años	10.700	8,8	8,6	7,7	7,5
De 2-5 años	11.900	9,8	13,9	14,6	9,5
De 5-10 años	17.900	14,7	15,5	13,9	18,2
Más de 10 años	29.000	23,7	16,5	21,2	34,0
<b>NIVEL FORMATIVO</b>					
Educación primaria	32.200	22,0	11,3		11,3
Educación secundaria	83.300	56,8	57,2		42,1
Estudios Universitarios	10.100	6,9	11,0		23,9
Formación Profesional	21.100	14,4	20,5		22,7

(\*) La Clasificación de Ocupaciones cambió en 2011 por lo que datos anteriores no son comparables  
 (\*\*) Desde la firma del contrato actual.  
 (\*\*\*) Las categorías formativas no son 100% comparables por el cambio en la Clasificación. En el Anexo 1 se especifica los estudios que se agrupan en cada categoría

Por otra parte, las siguientes tablas recogen un resumen de las principales conclusiones que se pueden extraer del análisis del perfil de los ocupados del sector hostelero en Canarias.

Los datos corresponden a la EPA del primer trimestre 2015. Se comparan con el primer trimestre de 2010 para comprobar su evolución en el tiempo. También, se comparan con el resto de sectores distintos de la Hostelería y con este mismo sector en el conjunto del Estado.



	DATOS GENERALES	SEXO	EDAD	NACIONALIDAD
En los últimos cinco años	El número de ocupados en la Hostelería canaria ha crecido en 43.500 personas, un 42,2%	La distribución por género del empleo en Hostelería no ha cambiado, existiendo cierta mayoría masculina	Los trabajadores del sector son ahora "más mayores" que hace cinco años. El 60% del aumento total del empleo hostelero de las Islas se centra en mayores de 45 años. El 17,6% de los trabajadores tiene entre 44 y 47 años, esto es, 4,6 p.p. más que en 2010	En Hostelería ha crecido el peso de los ocupados extranjeros en 3,2 p.p., básicamente, extranjeros comunitarios. Colombia, Marruecos y Cuba son las nacionalidades más presentes. Las tres suponen el 35,2% del total de ocupados extranjeros en 2015. Italia es la nacionalidad que más peso ha perdido en este periodo.
Respecto al conjunto estatal	En el conjunto estatal, el empleo hostelero ha crecido en 10.700 personas, un 0,8% en los últimos 5 años	El empleo hostelero en las Islas está más "masculinizado" que en el conjunto estatal. La diferencia supera los 4 p.p.	La edad de los empleados hosteleros de Canarias es superior a la del conjunto estatal. La edad más frecuente entre trabajadores hosteleros en Canarias es de 44 años siendo de 35 la media estatal	En Canarias, el peso de los ocupados extranjeros está casi nueve puntos por encima de la media estatal. Rumanía, Marruecos y China son los principales países de procedencia de los trabajadores del sector a nivel estatal, el 33,8% del total.
Respecto al resto de sectores en Canarias	Se ha reducido el empleo en 39.900 ocupados, un 6% en los últimos cinco años	El empleo hostelero en las Islas está más "femeinizado" que en el resto de sectores. La diferencia supera los 2 p.p.	El sector hostelero tiene más trabajadores de edades extremas, como los mayores de 45 años y menores de 25. La edad más frecuente entre trabajadores no hosteleros es de 39 años frente a los 44 de la Hostelería	La Hostelería supera al resto de sectores en casi 18 p.p. en cuanto a presencia de trabajadores de nacionalidad no española

	SUBSECTOR	TIPO DE JORNADA	SITUACIÓN PROFESIONAL	PRINCIPALES OCUPACIONES
En los últimos cinco años	Destaca el incremento de la relevancia del empleo en establecimientos de comidas y bebidas que supone casi el 51% del empleo hostelero, 3 p.p. más que hace cinco años	Existe hoy un mayor predominio de la jornada parcial entre los empleados del sector hostelero, siendo de 3,4 p.p. más que hace cinco años.	Se ha multiplicado por 4,5 el número de empresarios con asalariados en el sector hostelero canario, es decir, 11.000 personas más. Ese incremento se ha centrado en la actividad "restaurantes y puestos de comida". Paralelamente, se ha reducido en 7,1 p.p. el peso de los trabajadores por cuenta ajena a favor de los trabajadores por cuenta propia.	No procede (El cambio de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011 impide la comparación)
Respecto al conjunto estatal	La estructura laboral es muy diferente en Canarias y el conjunto estatal donde sólo el 20% de los trabajadores hosteleros se ocupan en establecimientos alojativos frente al 49,2% en Canarias	Canarias presenta una presencia de la jornada parcial muy superior en su sector hostelero en relación con este mismo sector en el conjunto estatal. Lo supera en más de 10 p.p.	En Canarias, el peso de los trabajadores por cuenta ajena es bastante superior a la media estatal, sobre todo respecto a los trabajadores por cuenta propia sin asalariados. Respecto a 2010, el cambio en la situación profesional ha sido más intenso en Canarias que en el Estado.	La distribución por ocupaciones se corresponde con la distribución por actividad. En Canarias, es más relevante el subsector de establecimientos alojativos y en el Estado el de establecimientos de comidas y bebidas. Por ello, en las Islas es superior el peso del personal de limpieza en hoteles.
Respecto al resto de sectores de Canarias	No procede	No existen diferencias relevantes respecto al tipo de jornada entre la Hostelería y el resto de sectores en Canarias	La distribución entre empleo por cuenta ajena y propia es muy similar en Hostelería y el resto de sectores. Sin embargo, en la Hostelería, casi la totalidad de estos ocupados por cuenta ajena son asalariados del sector privado, mientras que, en el resto de sectores casi el 20% lo son del sector público.	No procede (El cambio de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011 impide la comparación)

	TIPO DE CONTRATO	TIEMPO EN LA EMPRESA	NIVEL FORMATIVO
En los últimos cinco años	En el último lustro, la distribución del empleo en la Hostelería canaria no ha cambiado en cuanto a su temporalidad. Se mantiene en el 61,8% de contratación indefinida. Esta cifra es puntual para el primer trimestre de 2015, ya que esta actividad sufrió un gran descenso durante el último lustro respecto a la contratación indefinida, como puede comprobarse en la gráfica "Ocupados asalariados con contrato indefinido en el sector hostelero"	El 45% del aumento de los asalariados en el sector hostelero de las islas en el último lustro se concentra en personas que llevan hasta un año en la empresa con su actual contrato.	No procede (El cambio a la CNED-2014 impide la comparación)
Respecto al conjunto estatal	Las cifras de la EPA revelan que los ocupados en la Hostelería presentan más temporalidad en Canarias que en el conjunto estatal; concretamente, 4 p.p. más	En Canarias existe un mayor peso de los asalariados con más antigüedad de sus contratos. La fuerza del sector en las Islas y una estacionalidad menos marcada permiten este hecho	Destaca el menor nivel formativo de los ocupados hosteleros en las Islas que en el conjunto estatal
Respecto al resto de sectores de Canarias	La Hostelería en las Islas presenta una temporalidad muy superior al conjunto de sectores. Sólo es superada por la Construcción (46,4%) y Actividades Sanitarias (39,9%)	Se observa que en la Hostelería tienen mayor peso cuantitativo los ocupados que llevan menos tiempo en la empresa con su actual contrato que el resto de sectores. Esto coincide con la temporalidad de la contratación	Destaca el menor nivel formativo de los ocupados hosteleros en las Islas que el existente en el conjunto de los restantes sectores

## 02.2.- El Empleo en los Microdestinos Turísticos de Canarias

---

*Yurena Rodríguez Rodríguez y Raúl Hernández Martín  
Cátedra de Turismo CajaCanarias-Ashotel de la Universidad de La Laguna  
Unidad Mixta de Metodología e Investigación en Estadística Pública ISTAC-ULL*

## 02.2 El Empleo en los Microdestinos Turísticos de Canarias

### 02.2.1 Introducción

Canarias es una de las principales áreas turísticas a nivel mundial. En 2012, fue la primera región europea en número de pernoctaciones en establecimientos turísticos, con 87,5 millones (Eurostat, 2014). En 2014 recibió un total de 11,5 millones de turistas extranjeros y 1,5 millones de turistas nacionales. Utilizando información oficial y no oficial para diferentes años, se estima que el peso de la actividad turística en el PIB del archipiélago es aproximadamente del 30%. Además, el 25% de las afiliaciones a la Seguridad Social corresponde a afiliaciones en actividades características del turismo (datos de marzo de 2015, ISTAC).



Dada la importancia del sector turístico para el archipiélago,

en la última década el Instituto Canario de Estadística (ISTAC) ha venido haciendo un gran esfuerzo en desarrollar un Sistema de Estadísticas Turísticas que aporte información fiable para una gestión inteligente del destino. El sistema de estadísticas turísticas de Canarias diseñado por el ISTAC consta de las operaciones estadísticas reflejadas en la siguiente tabla.



Sistema de Estadísticas Turísticas de Canarias		
Operación estadística	Descripción breve	Diseño
Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras de Canarias (FRONTUR-Canarias)	Datos mensuales de los turistas y excursionistas entrados en cada una de las islas de Canarias. Incluye peninsulares y extranjeros.	Muestral
Encuesta sobre el Gasto Turístico	Gasto realizado por los turistas, perfil sociodemográfico, características generales del viaje y satisfacción. Islas y principales municipios.	Muestral
Encuestas de Alojamiento Turístico en Hoteles y Apartamentos	Capacidad, ocupación, rentabilidad, precios, ingresos y empleo en hoteles y apartamentos para islas, principales municipios, entidades y núcleos.	Censal
Encuesta de Expectativas Hoteleras	Indicadores trimestrales de las perspectivas del sector hotelero en ocupación, precios, inversión y empleo. Datos insulares.	Censal

Este sistema genera gran cantidad de información estadística turística y de gran calidad. Permite conocer cifras globales para Canarias, para cada una de las islas y para las capitales de isla y municipios turísticos.

Desde marzo de 2015, además, se dispone de la información generada por las Encuestas de Alojamiento Turístico en Establecimientos Hoteleros y Extrahoteleros a nivel de microdestinos turísticos. La delimitación de microdestinos en Canarias es un proyecto pionero a nivel internacional que ha colocado a las islas a la vanguardia internacional como ha sido reconocido por INRouTe (2014) y ha sido fruto de la colaboración entre el ISTAC y la Cátedra de Turismo CajaCanarias-Ashotel-ULL a través de la Unidad Mixta de

Investigación ISTAC-ULL (Hernández-Martín et al., 2015).

El ISTAC ha dividido las zonas turísticas de las cuatro islas más turísticas (Lanzarote, Fuerteventura, Gran Canaria y Tenerife) en 47 núcleos turísticos. Estos núcleos son microdestinos que cuentan con una alta concentración de establecimientos turísticos de alojamiento colectivo y que presentan cierta homogeneidad en sus características.

Los microdestinos delimitados sólo representan aproximadamente el 1,7% de la superficie del archipiélago, pero concentran alrededor del 92% de las plazas de alojamiento turístico ofrecidas y el 94% de las pernoctaciones (datos de 2014).



Mapa de los microdestinos turísticos en Canarias



Elaboración propia con datos de Grafcan

Los 47 núcleos se han agrupado en 16 entidades para aquellos casos en los que no sea útil o necesario tanto nivel de detalle. Esta nueva delimitación de áreas de análisis para el turismo en Canarias nos permitirá conocer mejor el comportamiento del empleo turístico en el territorio del archipiélago canario, con un enfoque de oferta ya que por el momento sólo se ofrecen datos de empleo directo en establecimientos alojativos.



Entidades y núcleos turísticos de Canarias			
Isla	Municipio	Entidad	Núcleo
LANZAROTE	Teguise	Costa Teguise	Costa Teguise: Interior
			Costa Teguise: Litoral
	Puerto del Carmen	Puerto del Carmen	Puerto del Carmen: Casco
			Puerto del Carmen: Playa Grande
			Puerto del Carmen: Matagorda - Los Pocillos
	Yaiza	Playa Blanca - Puerto Calero	Playa Blanca: Montaña Roja
			Playa Blanca: Playa Blanca
Playa Blanca: Rubicón - Papagayo			
FUERTEVENTURA	Antigua	Caleta de Fuste	Caleta de Fuste
	La Oliva	Corralejo - El Cotillo	Corralejo
		El Cotillo	
	Pájara	Costa Calma	Costa Calma
		Morro Jable	Morro Jable: Morro Jable
			Morro Jable: Solana Matorral
GRAN CANARIA	Mogán	Mogán turístico	Puerto de Mogán
			Taurito
			Tauro - Playa El Cura
			Amadores
			Puerto Rico
	Las Palmas de G.C.	Las Canteras	Patalavaca - Arguineguín
			Las Canteras
	San Bartolomé de Tirajana	Maspalomas	Meloneras
			Sonnenland
			Campo Internacional
		Playa del Inglés - San Agustín	Playa del Inglés
			El Veril - Las Burras
			San Agustín
			Bahía Feliz - Playa del Águila
TENERIFE	Adeje	Adeje turístico	Callao Salvaje
			Playa Paraíso
			Playa de El Duque
			Costa Adeje
			Torviscas - Fañabé Alto
	Arona	Las Américas - Los Cristianos	Las Américas - Adeje
			Las Américas - Arona
	Arona - San Miguel de Abona - Granadilla de Abona	Abona	Los Cristianos
			Costa del Silencio
			El Médano
	Guía de Isora	Isora	Golf del Sur
			Los Gigantes
	Puerto de la Cruz	Puerto de la Cruz turístico	Puerto Santiago
			Playa Jardín - Maritim
			Conjunto Histórico
Taoro - La Paz			
Martínez			

Fuente: Instituto Canario de Estadística. ISTAC



## 02.2.2. Empleo según Microdestinos Turísticos de Canarias

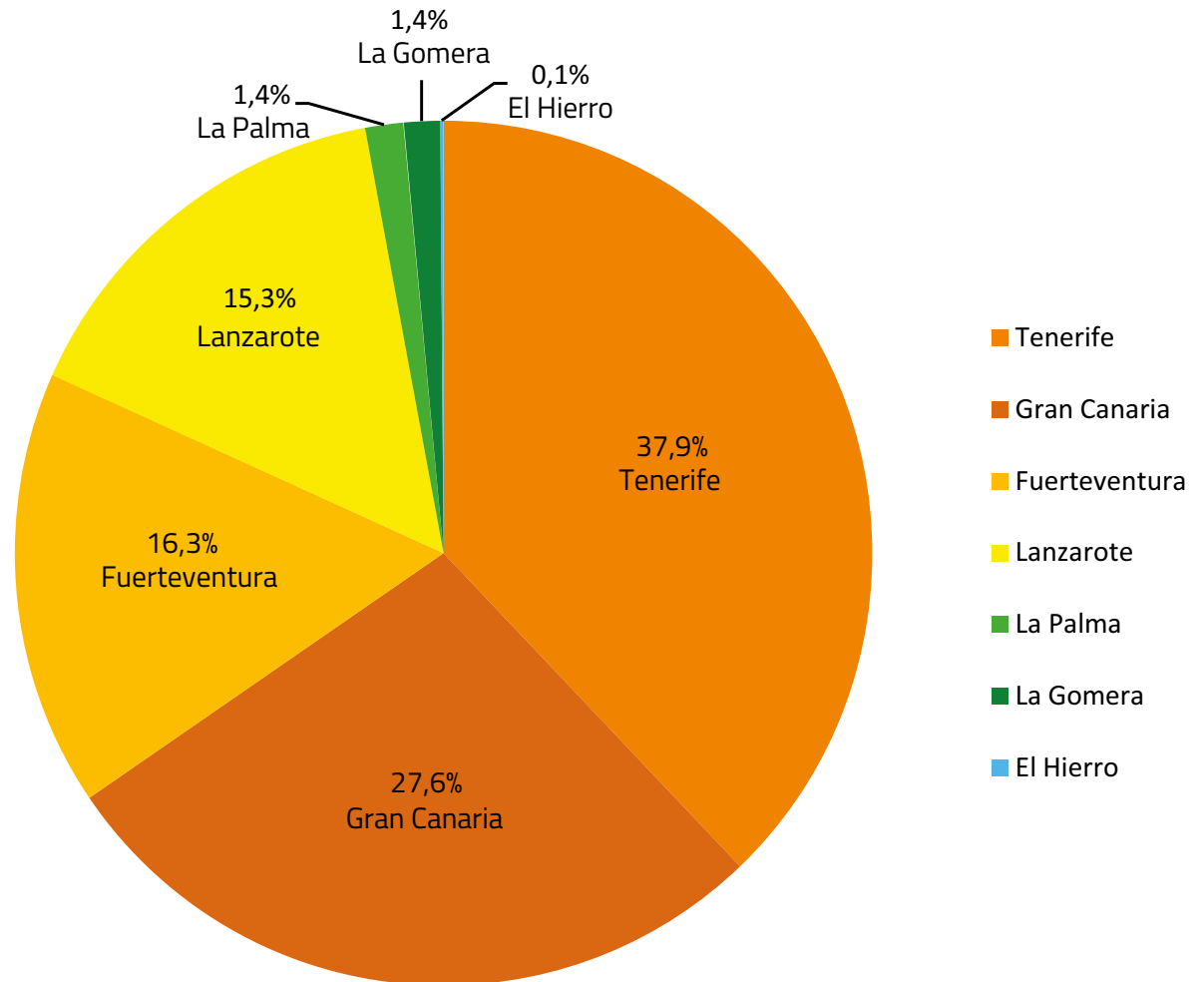
### Empleo en Hoteles y Apartamentos de Canarias



Los hoteles y apartamentos turísticos generaron 54.421 empleos directos en Canarias durante 2014, según la Encuesta de Alojamiento. De éstos, un 37,9% se generaron en Tenerife, un 27,6% en Gran Canaria y el 34,5% restante en Lanzarote, Fuerteventura, La Palma, La Gomera y el Hierro.

La entidad turística que más empleo directo generó en 2014 fue la denominada Adeje turístico (7.537 empleos), seguida de Playa del Inglés-San Agustín (6.439 empleos) y Las Américas-Los Cristianos (4.951 empleos). En el lado contrario, la entidad con menos empleo en hoteles y apartamentos ha sido Las Canteras (710 empleos).

Peso del empleo directo en hoteles y apartamentos turísticos por islas, 2014



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

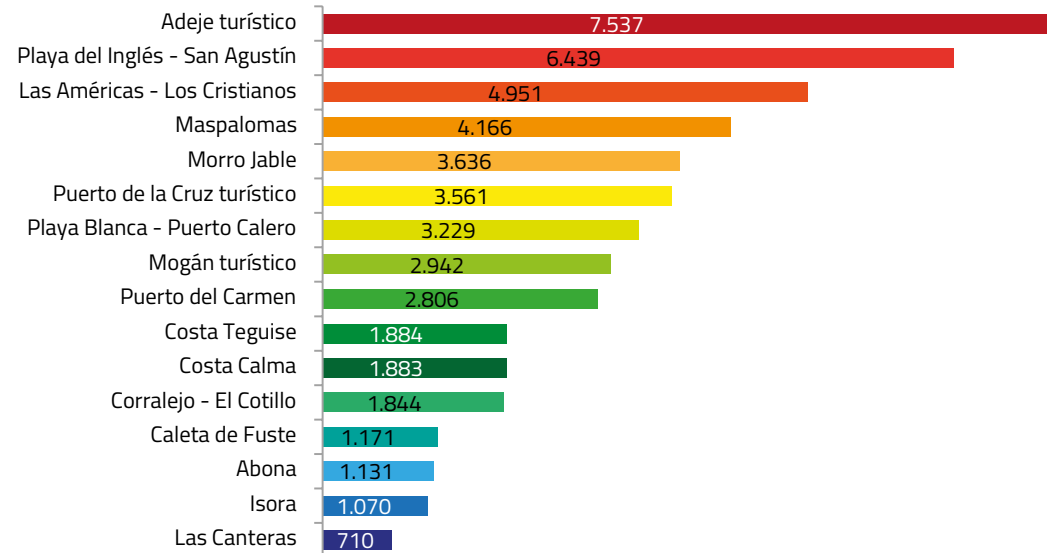
La entidad turística que más empleo directo generó en 2014 fue la denominada Adeje turístico (7.537 empleos), seguida de Playa del Inglés-San Agustín (6.439 empleos) y Las Américas-Los Cristianos (4.951 empleos). En el lado contrario, la entidad con menos empleo en hoteles y apartamentos ha sido Las Canteras (710 empleos).



Al analizar la evolución del empleo en los últimos cinco años (2010 - 2014) obtenemos que en las entidades donde más ha crecido el empleo directo en hoteles y apartamentos es en Caleta de Fuste, que ha aumentado un 24%; y en Corralejo-El Cotillo, donde ha crecido un 19%. En Abona, por el contrario, los empleos se han reducido un 16,9% en 2014 respecto a 2010.

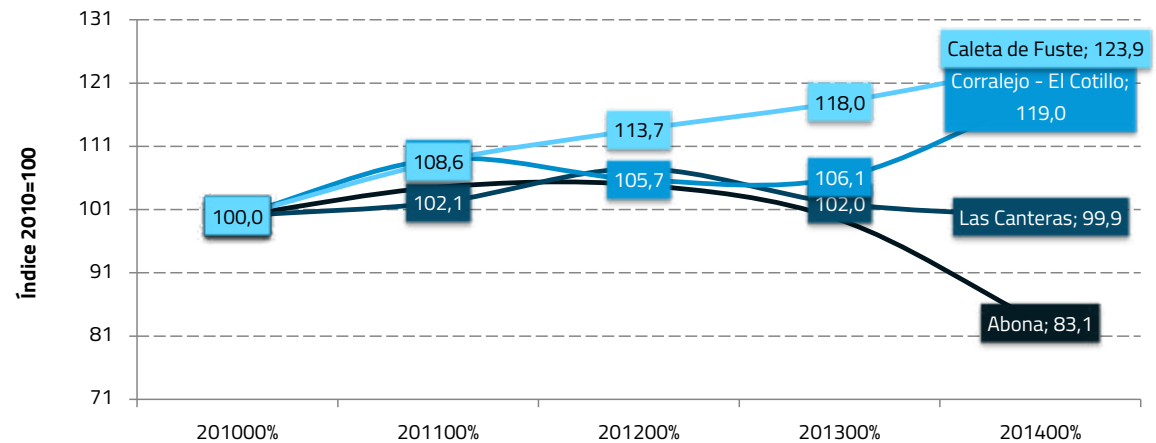


Empleos en hoteles y apartamentos según entidades turísticas



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

Evolución del empleo turístico en aquellas entidades de Canarias donde más ha variado (Índice 2010=100)

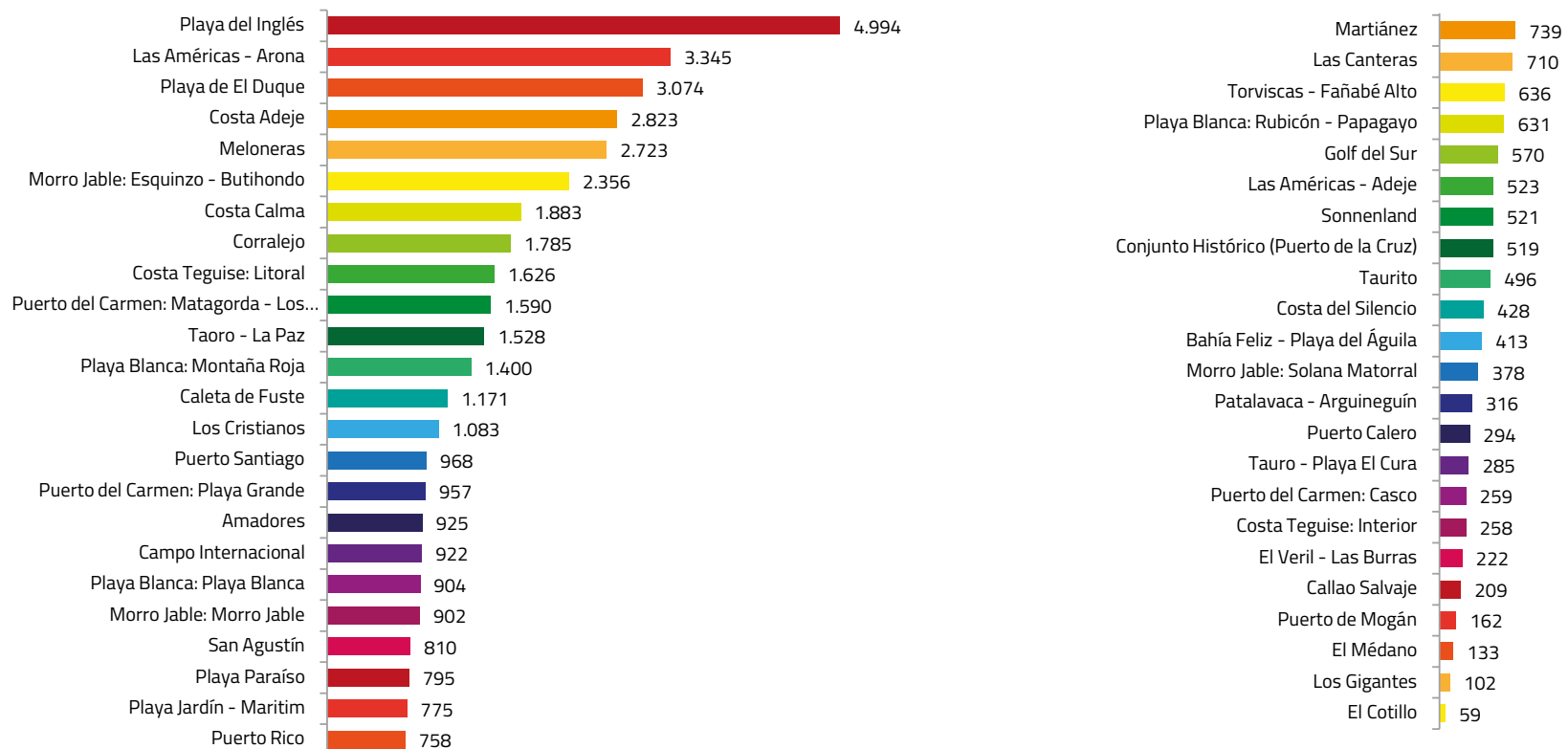


Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

Una vez analizado el empleo en las 16 entidades, pongamos ahora el foco en los 47 núcleos turísticos. El núcleo turístico con mayor empleo en hoteles y apartamentos turísticos en 2014 fue Playa del Inglés (4.994 empleos), seguido de Las Américas-Arona (3.345 empleos) y de Playa de El Duque (3.074 empleos). Por el contrario, los micro-destinos con menos empleo directo fueron El Cotillo (59 empleos), Los Gigantes (102 empleos) y El Médano (133 empleos). Los núcleos con más y menos empleo coinciden con los que ofertan más y menos plazas alojativas, respectivamente.



Empleos en hoteles y apartamentos por núcleos turísticos, 2014



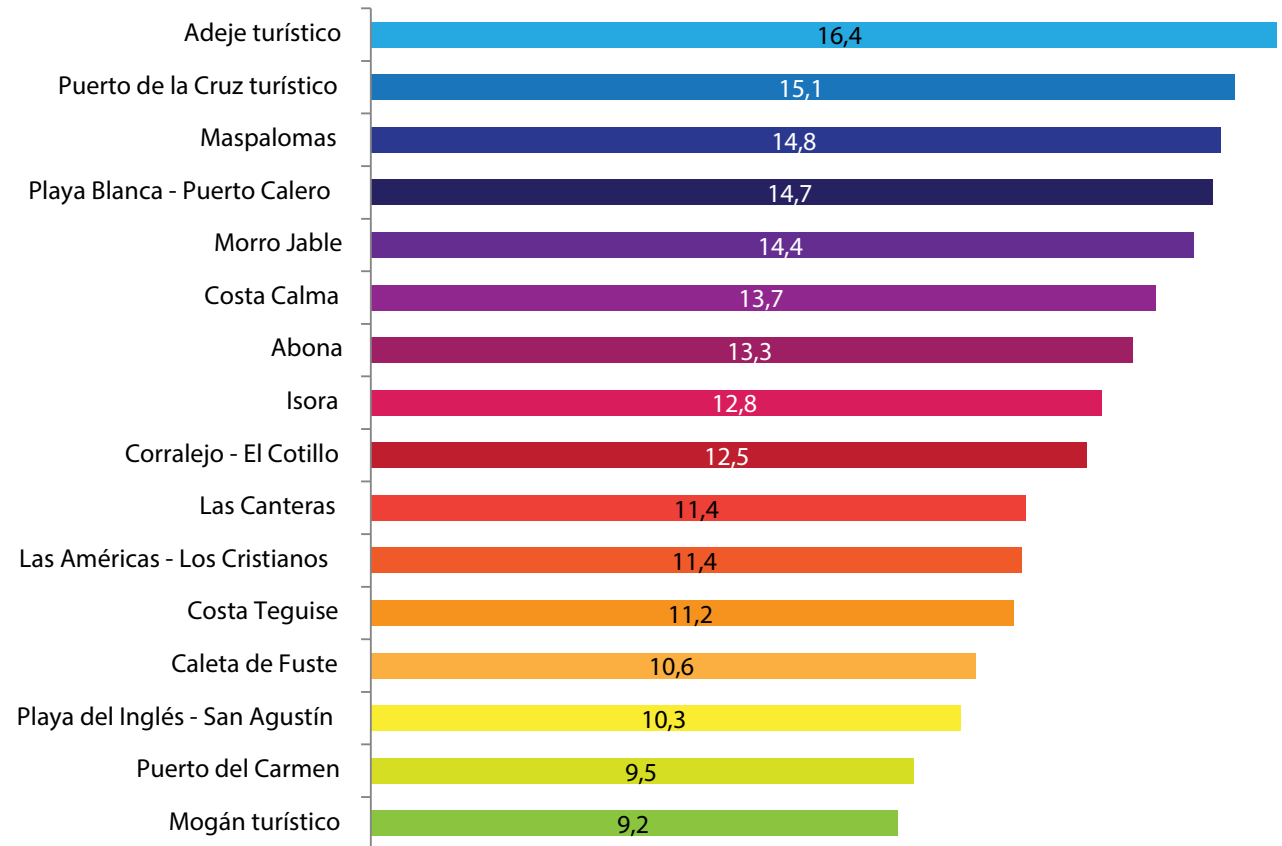
Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

## Empleo en Microdestinos por Plazas Alojativas

Los establecimientos hoteleros y apartamentos turísticos de Canarias tuvieron de media una ratio de 12,8 empleos por cada 100 plazas alojativas en 2014. De las 16 entidades en que se dividen las zonas turísticas del archipiélago siete se encuentran por encima de esta media, y nueve por debajo. Cabe destacar los casos de Adeje turístico y Puerto de la Cruz turístico con 16,4 y 15,1 empleos por cada 100 plazas respectivamente. Y por el lado contrario, las entidades Mogán turístico y Puerto del Carmen, con 9,2 y 9,5 empleos por cada 100 plazas alojativas.



Empleo por cada 100 plazas alojativas según entidades turísticas, 2014

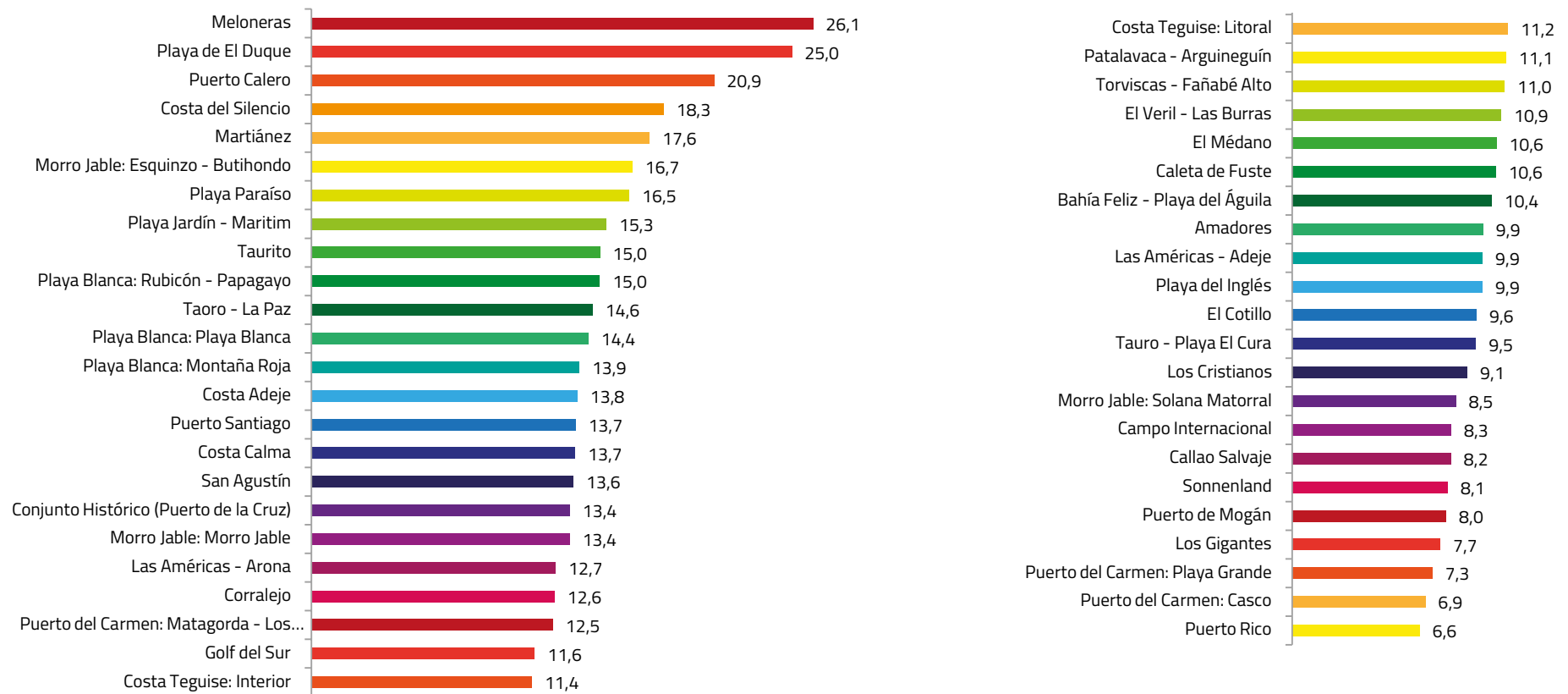


Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

Al analizar el número de empleados por cada 100 plazas alojativas, según núcleos turísticos de Canarias, se obtiene que existen dos de los 47 núcleos que duplican o casi duplican la media del archipiélago. Estos son Meloneras y Playa de El Duque, con 26,1 y 25 empleos por cada 100 plazas alojativas respectivamente. Este hecho está en consonancia con la elevada categoría de los hoteles de esta zona, lo cual se traduce en una mayor creación de empleo por plaza ofertada. En el lado contrario se encuentran Puerto Rico y Puerto del Carmen: Casco, con 6,6 y 6,9 empleos por cada 100 plazas alojativas respectivamente. Se trata de zonas con una alta proporción de apartamentos, con menor capacidad de generación de empleo.



Empleos por cada 100 plazas alojativas según microdestinos, 2014



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

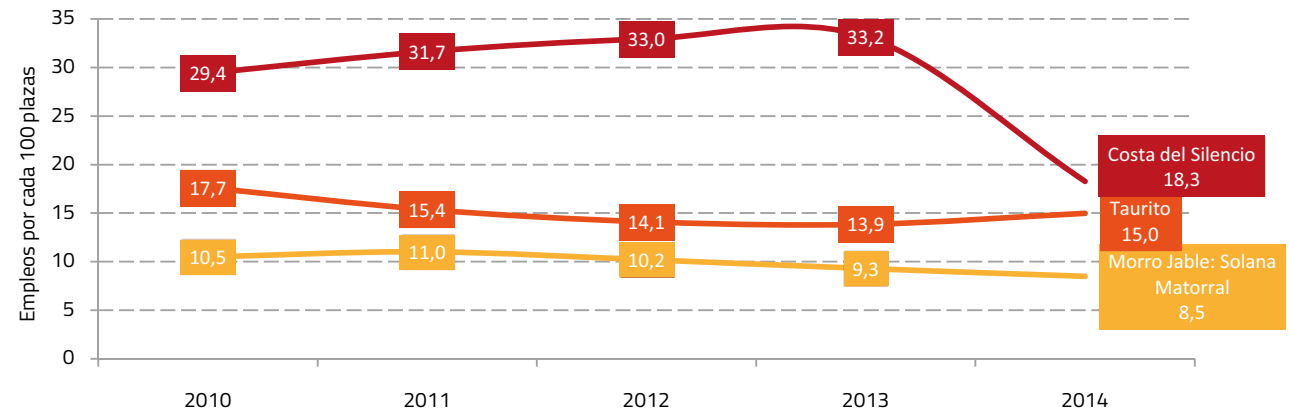
En el periodo comprendido entre 2010 y 2014, de los 47 núcleos turísticos de Canarias, ocho han decrecido en el número de empleados por cada 100 plazas alojativas. La caída más acusada se ha dado en Puerto de Mogán, que pasó de tener una ratio de 16,6 empleados por cada 100 plazas en 2010 a 8 empleados en 2014, reduciéndose a aproximadamente la mitad. En Costa del Silencio y en Solana Matorral también se produjo una disminución importante.



Por otra parte, en otros tres núcleos turísticos la ratio de empleos por cada 100 plazas alojativas ha aumentado en torno a un 40% o más. Estos son Tauro-Playa El Cura, El Cotillo y Costa Teguisse: Interior. Es destacable este últimos caso (Costa Teguisse: Interior) donde se pasó de 6,7 empleos por cada 100 plazas en 2010 a 11,4 en 2014.

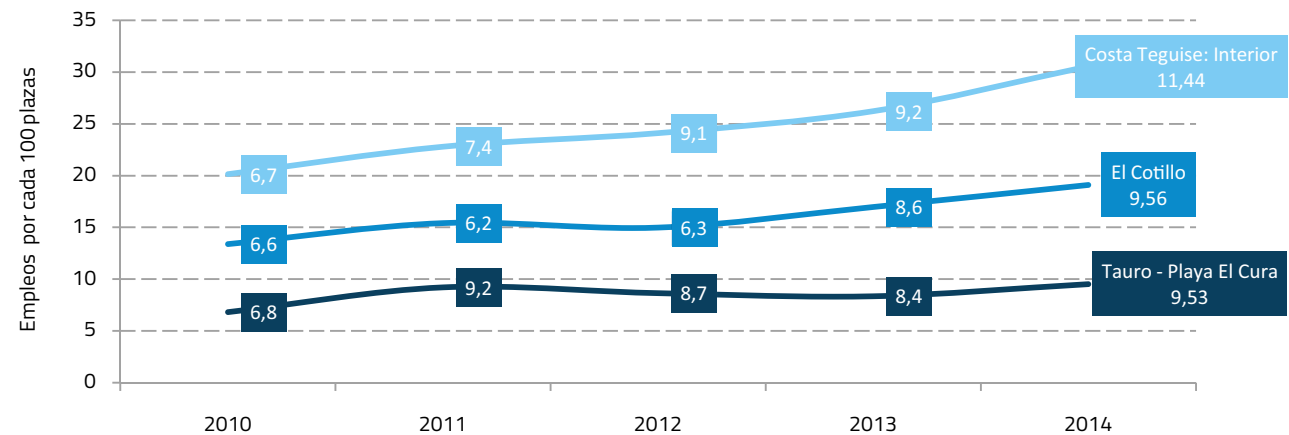


Evolución de los empleos por cada 100 plazas alojativas en los núcleos turísticos en los que más ha caído esta ratio entre 2010 y 2014



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

Evolución de los empleos por cada 100 plazas alojativas en los núcleos turísticos en los que más ha aumentado esta ratio entre 2010 y 2014



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

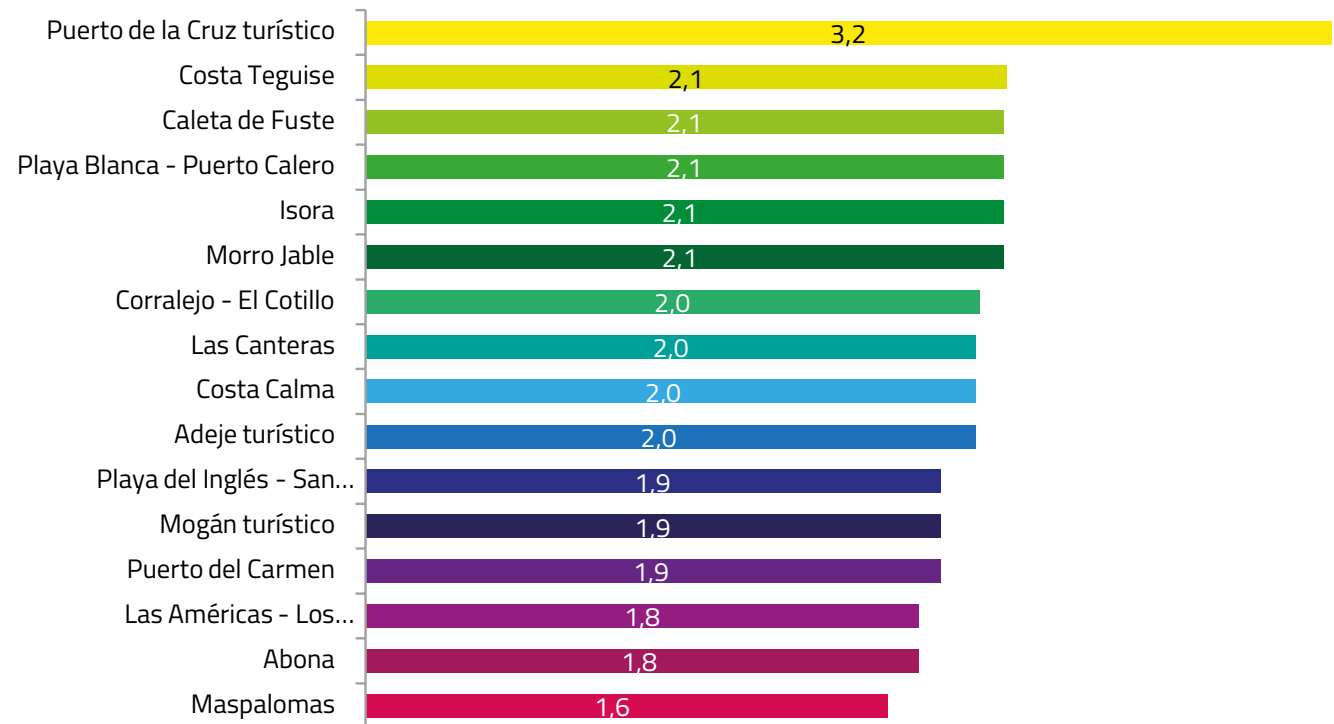
## Empleos en Microdestinos por Ingresos Alojativos

En el año 2014 por cada 10.000 € de ingresos mensuales en establecimientos de alojamiento de turístico en Canarias se generaba una media de 2,1 empleos en esos hoteles y apartamentos. De las 16 entidades turísticas delimitadas en Canarias, seis están por encima de esa media en el año de referencia. La entidad donde esta ratio es más alta en 2014 es Puerto de la Cruz turístico (3,2 empleos), y en la que es más baja es Maspalomas (1,6 empleos).

Es preciso señalar que la interpretación de este indicador no es simple, puesto que en zonas de baja rentabilidad el empleo puede ser relativamente alto en relación a los ingresos obtenidos. Por su parte, en zonas con establecimientos de categorías mayores y alta rentabilidad, el número de empleados por ingreso obtenido no es tan elevado como en la estadística anterior de empleados por plaza.



Empleos por cada 10.000 € de ingresos en alojamiento mensuales según entidades turísticas, 2014



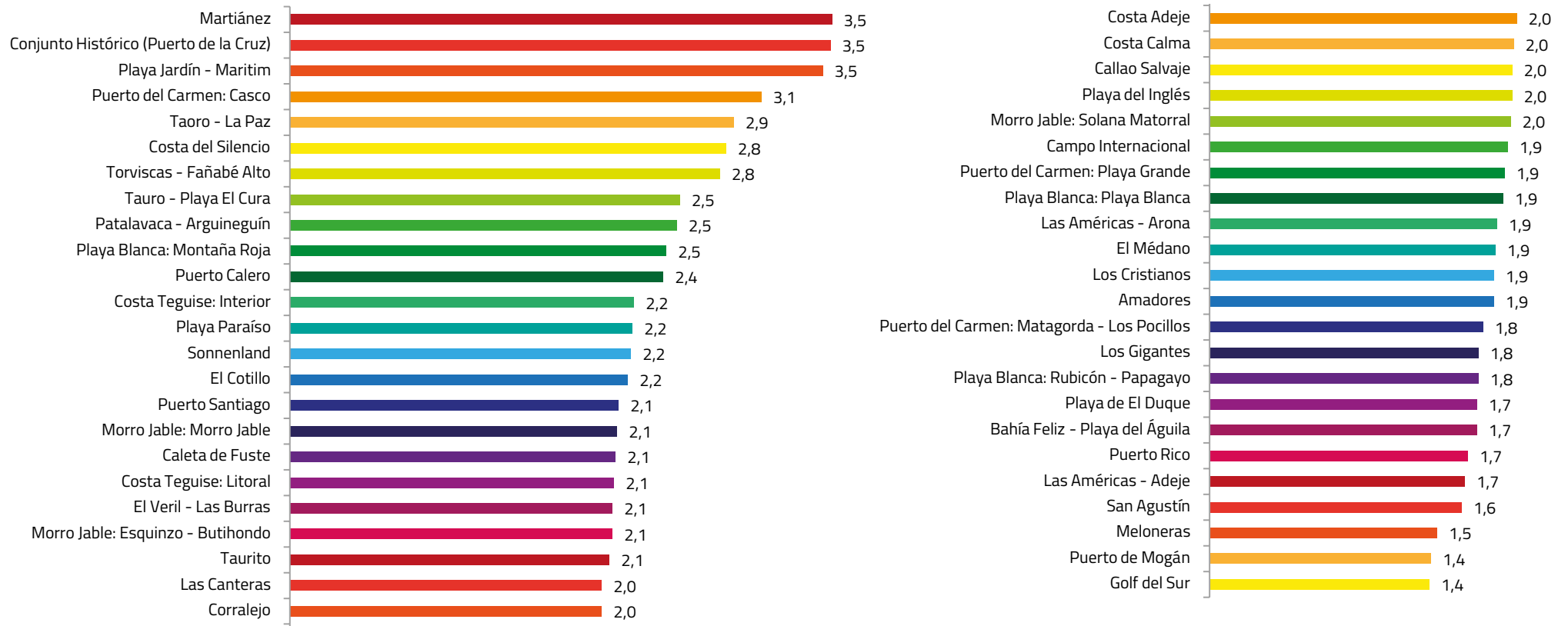
Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

Descendiendo al nivel de núcleos turísticos observamos que 15 de los 47 núcleos de Canarias tuvieron una ratio de empleos por cada 10.000 € de ingresos alojativos superior a la media de Canarias en 2014 (2,1 empleos por cada 10.000 € de ingresos alojativos).

Los microdestinos con mayor ratio de empleos por ingresos alojativos fueron tres de los cuatro en los que se divide El Puerto de la Cruz: Martiáñez, Conjunto Histórico y Playa Jardín-Maritim, los tres con 3,5 empleos por cada 10.000 € de ingresos alojativos. Los que menor ratio presentaron fueron Golf del Sur y Puerto de Mogán, con 1,4 empleos por cada 10.000 € de ingreso alojativo.



Empleos cada 10.000€ de ingresos en alojamiento mensuales según entidades turísticas, 2014



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC



## Conclusiones



La publicación de información de estadísticas a nivel de núcleos y entidades turísticas en Canarias a partir de marzo de 2015 nos ha permitido conocer mejor el comportamiento de muchas variables turísticas y, concretamente, del empleo en alojamiento en el territorio del archipiélago. Se trata de una vía de análisis muy prometedora por su aportación a un conocimiento en mayor profundidad del empleo en estas zonas tan sensibles.

Sin embargo, es preciso seguir mejorando la calidad de la información obtenida sobre el empleo publicada por el ISTAC. A modo de ejemplo, los cuestionarios de las encuestas de alojamiento turístico en establecimientos hoteleros y extrahoteleros no dan información suficiente sobre las características del empleo y ello lleva a la existencia de datos difíciles de interpretar en algunos microdestinos. En todo caso, estas dificultades metodológicas deberán ser un punto de partida para seguir mejorando la calidad de las estadísticas a nivel de los microdestinos, puesto que se trata de un nivel de análisis fundamental en el ámbito de la toma de decisiones públicas y privadas en el turismo.

Los hoteles y apartamentos turísticos de Canarias generaron 54.421 empleos directos durante 2014. La entidad turística que más empleo directo generó fue Adeje turístico (7.537 empleos), y la que menos Las Canteras (710 empleos). En el periodo 2010-2014 el empleo en alojamiento turístico aumentó un 24% en Caleta de Fuste, y en Abona se redujo un 16,9%. El

núcleo turístico con mayor empleo directo fue Playa del Inglés (4.994 empleos), y el que menos El Cotillo (59 empleos).

La ratio de empleo por plazas alojativas para el archipiélago en 2014 fue de 12,8 empleos por cada 100 plazas. Cabe destacar los casos de Adeje turístico y Puerto de la Cruz turístico con 16,4 y 15,1 empleos por cada 100 plazas respectivamente. Y, por el lado contrario, las entidades Mogán turístico y Puerto del Carmen, con 9,2 y 9,5 empleos por cada 100 plazas alojativas respectivamente.



Para el caso de los núcleos turísticos, Meloneras y Playa de El Duque, tuvieron 26,1 y 25 empleos por cada 100 plazas alojativas. En el lado contrario se encuentran Puerto Rico y Puerto del Carmen: Casco, con 6,6 y 6,9 empleos por cada 100 plazas respectivamente. De los 47 núcleos turísticos de Canarias, ocho han decrecido en el número de empleados por cada 100 plazas alojativas. La caída ha sido más acusada en Puerto de Mogán, que pasó de tener una ratio de 16,6 empleados por cada 100 plazas en 2010 a 8 empleados en 2014, reduciéndose un 51,8%. En otros tres núcleos turísticos la ratio de empleos por cada 100 plazas alojativas ha aumentado en torno a un 40% o más. Es destacable el caso de Costa Teguieste Interior, donde esta cifra aumentó un 70%.

En Canarias en 2014, por cada 10.000 € de ingresos de establecimientos de alojamiento turístico (hoteles y apartamentos) se registró una media de 2,1 empleos. La entidad donde esta ratio es más alta es Puerto de la Cruz turístico (3,2 empleos), y en la que es más baja es Maspalomas (1,6 empleos). Descendiendo al nivel de núcleos turísticos observamos que

los microdestinos con mayor ratio fueron tres de los cuatro en los que se divide El Puerto de la Cruz: Martiánez, Conjunto Histórico y Playa Jardín-Maritim, los tres con 3,5 empleos por cada 10.000 € de ingresos alojativos. Los que menor ratio presentaron fueron Golf del Sur y Puerto de Mogán, con 1,4 empleos por cada 10.000 € de ingreso alojativo.

Finalmente, es preciso destacar que, según esta estadística, en 2014 había en Canarias algo más de 54 mil empleados en hoteles y apartamentos, cifra que supera las aproximadamente 40 mil afiliaciones a la Seguridad Social registradas en estos mismos establecimientos en el periodo. Las diferencias entre ambas variables pueden estar relacionadas tanto con la economía sumergida como con el hecho de que las encuestas de alojamiento turístico en Canarias incluyen en el apartado de empleo al personal en prácticas, becarios, Erasmus, etc. que tradicionalmente han tenido un peso relevante en este sector.

## Bibliografía

Eurostat (2014). *Tourism statistics at regional level*. [En línea] Disponible en: <http://goo.gl/9fXBxw> . [Último acceso: 25 May 2015].

Hernández-Martín, R. et al., 2015. Identifying micro-destinations and providing statistical information: a pilot study in the Canary Islands. *Current Issues in Tourism*.

International Network on Regional Economics, Mobility and Tourism and United Nations World Tourism Organization. (2012). *A closer look at tourism: Sub-national measurement and analysis - towards a set of UNWTO guidelines*. Madrid: UNWTO.

ISTAC (2010). Encuesta de Alojamiento Turístico en Establecimientos Hoteleros. Metodología 2010. Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en <http://bit.ly/N7aBWf>

ISTAC (2012). Encuesta de Alojamiento Turístico en Establecimientos Extrahoteleros. Metodología 2012 - Apartamentos. Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en <http://bit.ly/LPF2Lc>

ISTAC. Estadística de Afiliación a la Seguridad Social. Disponible en <http://goo.gl/M5V8z9>

## **02.3.- Nueva Explotación de las Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social en el Turismo Publicada por el ISTAC**

---

*Hugo Padrón Ávila, Yurena Rodríguez Rodríguez y Raúl Hernández Martín  
Cátedra de Turismo CajaCanarias-Ashotel de la Universidad de La Laguna*

## 02.3 Nueva Explotación de las Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social en el Turismo Publicada por el ISTAC

El Instituto Canario de Estadística (ISTAC) publica desde marzo de 2015 estadísticas detalladas de afiliación a la Seguridad Social, incluyendo información sobre las actividades turísticas. La información que se ofrece hace referencia a las afiliaciones del último día de cada trimestre (marzo, junio, septiembre y diciembre). Los datos pueden consultarse para el periodo comprendido entre marzo de 2010 hasta la actualidad.

Se ofrece información acerca de las afiliaciones en las distintas



actividades económicas y, lo que es destacable, para las actividades características del turismo (actividades turísticas). Lo más novedoso de esta nueva información es el grado de desagregación, pues se ofrece a nivel de 3 dígitos (denominados grupos) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), lo que permite un detalle de información pionero a nivel europeo.

Además, la información presentada puede consultarse por



diferentes patrones de búsqueda (sexos, situación laboral, islas, etc.). Se trata de una potente y poco conocida herramienta de análisis del mercado de trabajo.

La información se elabora a partir de los ficheros aportados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina. Es importante tener en cuenta que en estas estadísticas detalladas a nivel de tres dígitos de la CNAE no se incluyen a una parte de los trabajadores de la Administración Pública estatal (los afiliados a MUFACE, MUGEJU e ISFAS, es decir, los funcionarios del estado o transferidos, jueces y militares).

Para una correcta interpretación de las estadísticas hay que



tener en cuenta que el ISTAC publica también estadísticas sobre la afiliación al régimen general ordinario (que es el más común), es decir, el que tienen los trabajadores por cuenta ajena que no pertenecen al régimen especial agrario y el de empleados del hogar.

Resumiendo, a modo de clarificación, el ISTAC publica las



afiliaciones a la Seguridad Social:

> Para todos los regímenes de la Seguridad Social, es decir, incluyendo el conjunto de actividades económicas (en este caso sin detalle para las actividades características del

turismo)

> Para todos los trabajadores por cuenta propia y ajena en todos los regímenes, excepto MUFACE, MUGEJU e ISFAS (es decir, exceptuando a los funcionarios del estado, jueces y militares)

> Por último, para el régimen general ordinario (es decir, para los trabajadores por cuenta ajena excluyendo agrarios, empleados de hogar, pesca y autónomos).

En esos dos últimos casos se ofrece información detallada para las actividades características del turismo. En todo caso, los regímenes de MUFACE, MUGEJU, ISFAS, agricultura, pesca o empleados del hogar no son relevantes en el caso de las actividades turísticas.

Hay que tener en cuenta que la información publicada hace referencia a afiliaciones en la Seguridad Social, no a personas afiliadas, de modo que si una persona está dada de alta en dos ocupaciones distintas figurará dos veces, "la referencia no es al número de individuos ocupados, sino a los puestos laborales desempeñados por esos individuos" (ISTAC, p. 11).

Una ventaja de la estadística de afiliación es que se trata de



la publicación de los datos de un registro, no una estimación basada en determinados supuestos y expuesta a un margen de error. En cualquier caso, cabe destacar que los empleos por cuenta propia o ajena generados en la denominada economía sumergida quedan fuera de esta estadística, al no figurar en ningún registro (ISTAC).

Desde una perspectiva turística, esta estadística sigue el enfoque de la oferta (Naciones Unidas, 2010), es decir, hace referencia al número de afiliados en actividades características

del turismo, independientemente de que sean o no los turistas los que motivan la contratación de personal. La información por actividades se presenta mostrando el nombre de la actividad turística y el código del CNAE con tres dígitos (véase la tabla 1).

La afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social por parte de las empresas es obligatoria en cada provincia donde tenga un centro de trabajo y en ella debe consignarse la actividad según la CNAE. Es por ello que en las estadísticas publicadas por el ISTAC puede haber algún sesgo en el caso de empresas que tengan varios centros de trabajo en una provincia (por ejemplo cadenas hoteleras), puesto que el empleo puede estar asignando a aquella isla donde la empresa tenga su sede. Asimismo, el ISTAC no ha publicado esta información por municipios o comarcas, siendo el nivel máximo de desagregación territorial la isla.

En el gráfico 1 se muestra la evolución del peso de la afiliación a la Seguridad Social en actividades características del turismo en Canarias con respecto al total de afiliaciones. La serie comprende el período de tiempo que va desde el primer trimestre de 2010 hasta el último dato publicado (primer trimestre de 2015).

Como puede apreciarse, la tendencia es el incremento del peso de las afiliaciones en actividades turísticas con respecto al total. De hecho, la afiliación en actividades características del turismo se ha incrementado en un 15%, aproximadamente, durante los cinco años analizados, frente a un incremento prácticamente nulo de la afiliación para el conjunto de la economía. Al crecer las afiliaciones en actividades características del turismo más rápido que el total de afiliaciones se produce un incremento del peso del empleo turístico medido por la afiliación a la Seguridad Social.

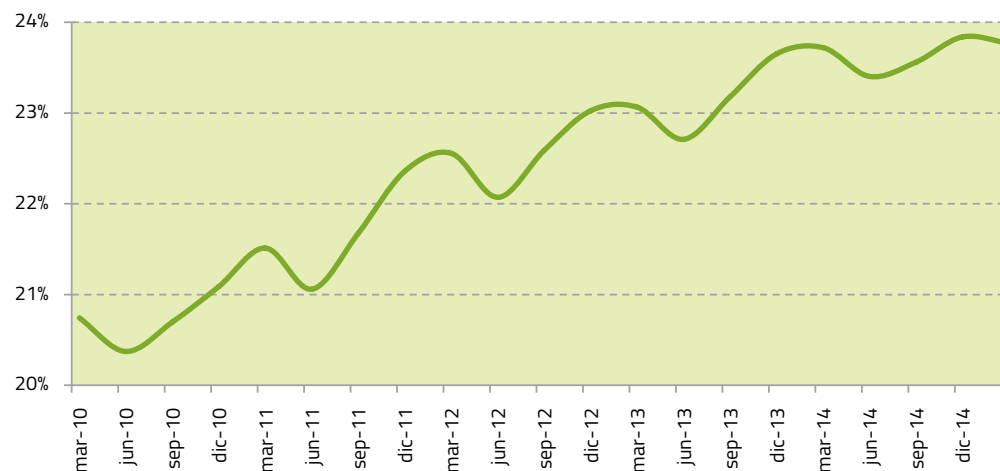
Un aspecto a destacar es la bajada en el peso de la afiliación que se experimenta durante el segundo trimestre de todos los años, mientras que es en el primer y último trimestre de cada año cuando se produce la mayor cantidad de afiliaciones. Esto se explica por la estacionalidad turística de las islas, donde el invierno es la temporada alta.

En el gráfico 2 se muestra la distribución de la afiliación por actividades características del turismo. Solo se reflejan las actividades más representativas, de tal manera que el resto (las que suponen menos del 1% del total de actividades características del turismo) se han agrupado en Otros.

491	Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril	552	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	773	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles
493	Otro transporte terrestre de pasajeros	553	Campings y aparcamientos para caravanas	791	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
501	Transporte marítimo de pasajeros	559	Otros alojamientos	799	Otros servicios de reservas
503	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores	561	Restaurantes y puestos de comidas	900	Actividades de creación, artísticas y operadores turísticos
511	Transporte aéreo de pasajeros	562	Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	910	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
522	Actividades anexas al transporte	563	Establecimientos de bebidas	931	Actividades deportivas
551	Hoteles y alojamientos similares	771	Alquiler de vehículos de motor	932	Actividades recreativas y de entretenimiento

Fuente: Instituto Canario de Estadística

Gráfico 1. Peso de las afiliaciones en actividades turísticas en el total. Canarias



Fuente: ISTAC, con datos de la Seguridad Social  
 Nota: El total de afiliaciones incluye MUFACE, MUGEJU e ISFAS

El alojamiento y los servicios de comidas, que son las actividades más relevantes, se han agrupado a nivel de dos dígitos de la CNAE.

Los servicios de alojamiento (principalmente hoteles y apartamentos, CNAE 55) y los servicios de comidas y bebidas (bares, restaurantes y cafeterías, CNAE 56) representan conjuntamente el 71% de las afiliaciones a la Seguridad Social en las actividades turísticas, mientras que el resto de afiliaciones están relacionadas principalmente con el transporte de pasajeros, el ocio y el deporte o los intermediarios turísticos.

Entre marzo de 2010 y marzo de 2015 se produjo en Canarias un incremento de un 15% en las afiliaciones a la Seguridad Social en actividades turísticas (ver gráfico 3). Este incremento fue del 14% en el grupo 551, de hoteles y otros alojamientos, que experimentó un incremento de cinco mil afiliaciones, aproximadamente.

Por su parte, los restaurantes (grupo 561) experimentaron un incremento de unas ocho mil afiliaciones en el mismo periodo.

También experimentaron incrementos significativos los establecimientos de bebidas (bares, incluidos en el grupo 563), con casi cuatro mil afiliaciones más y los apartamentos (incluidos en el grupo 552) con dos mil afiliaciones más.

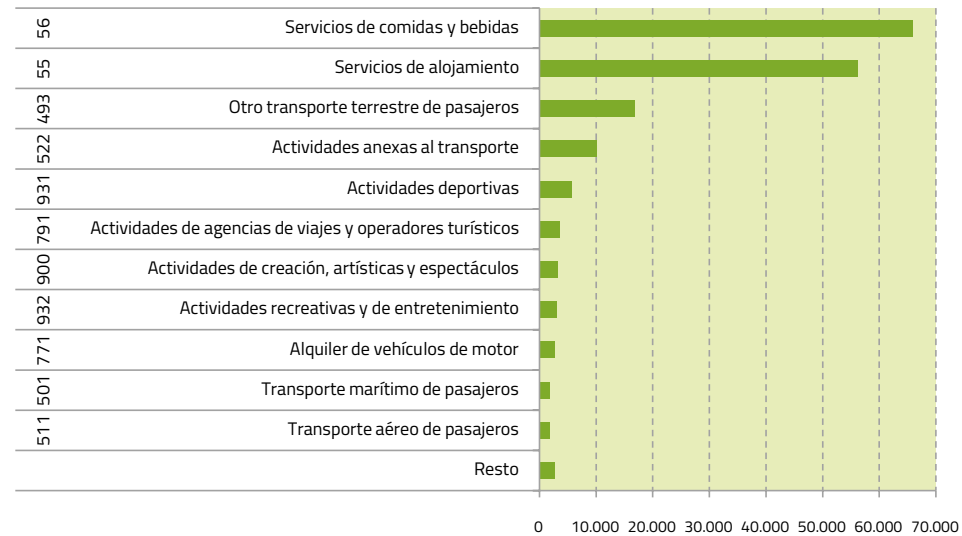
Además, las actividades de catering (562) y deportivas (931) experimentaron incrementos en torno a mil afiliaciones cada una.

También, es de destacar la disminución de las afiliaciones en transporte aéreo de pasajeros, en torno a mil.

El incremento de las afiliaciones a la Seguridad Social en las actividades características del turismo ha estado acompañado de otro fenómeno, el incremento de la contratación a tiempo parcial.

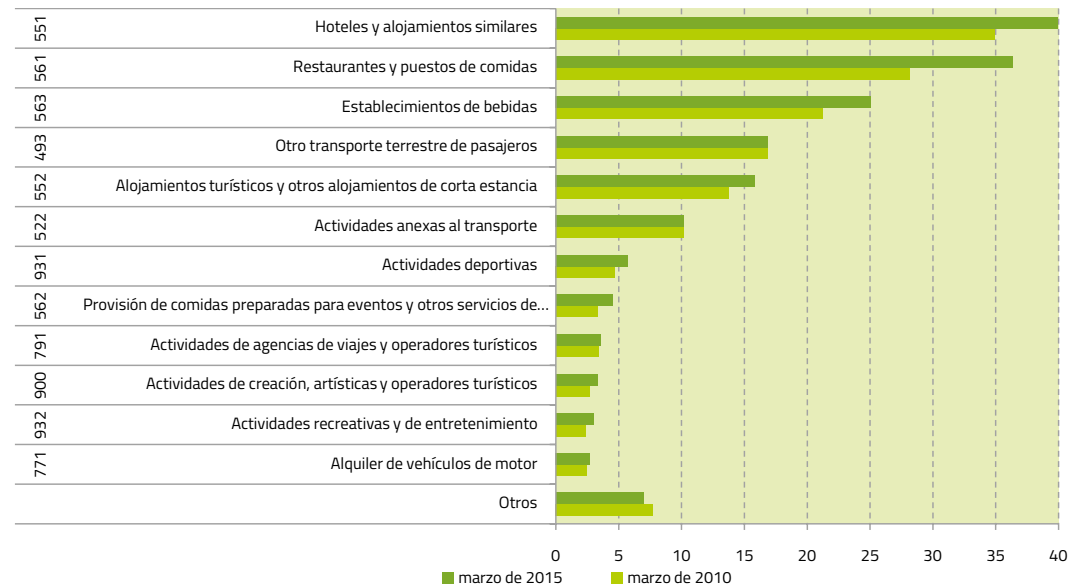
Si bien el incremento general de la afiliación turística fue del 15% entre marzo de 2010 y marzo de 2015, el incremento de la afiliación por cuenta ajena a tiempo parcial en las actividades turísticas ha sido del 48% en este periodo, destacando especialmente las actividades de bares restaurantes y cafeterías, donde el peso de la contratación a tiempo parcial se ha vuelto cada vez más importante.

Gráfico 2. Distribución del empleo en actividades turísticas en Canarias. Marzo de 2015



Fuente: ISTAC, con datos de la Seguridad Social

Gráfico 3. Evolución de las afiliaciones en actividades turísticas entre marzo de 2010 y marzo de 2015. En miles



Fuente: ISTAC, con datos de la Seguridad Social  
Nota: El total de afiliaciones incluye MUFACE, MUGEJU e ISFAS

Ese incremento de la afiliación a tiempo parcial se ha dado para ambos sexos, aunque de forma más intensa en el caso de los hombres. Además, dicho incremento de la afiliación a tiempo parcial ha sido criticado por poder encubrir una contratación con una jornada real de mayor duración. De hecho, el incremento de la afiliación a tiempo parcial en los contratos por cuenta ajena ha sido del 31% en el conjunto de la economía frente al 48% del turismo.

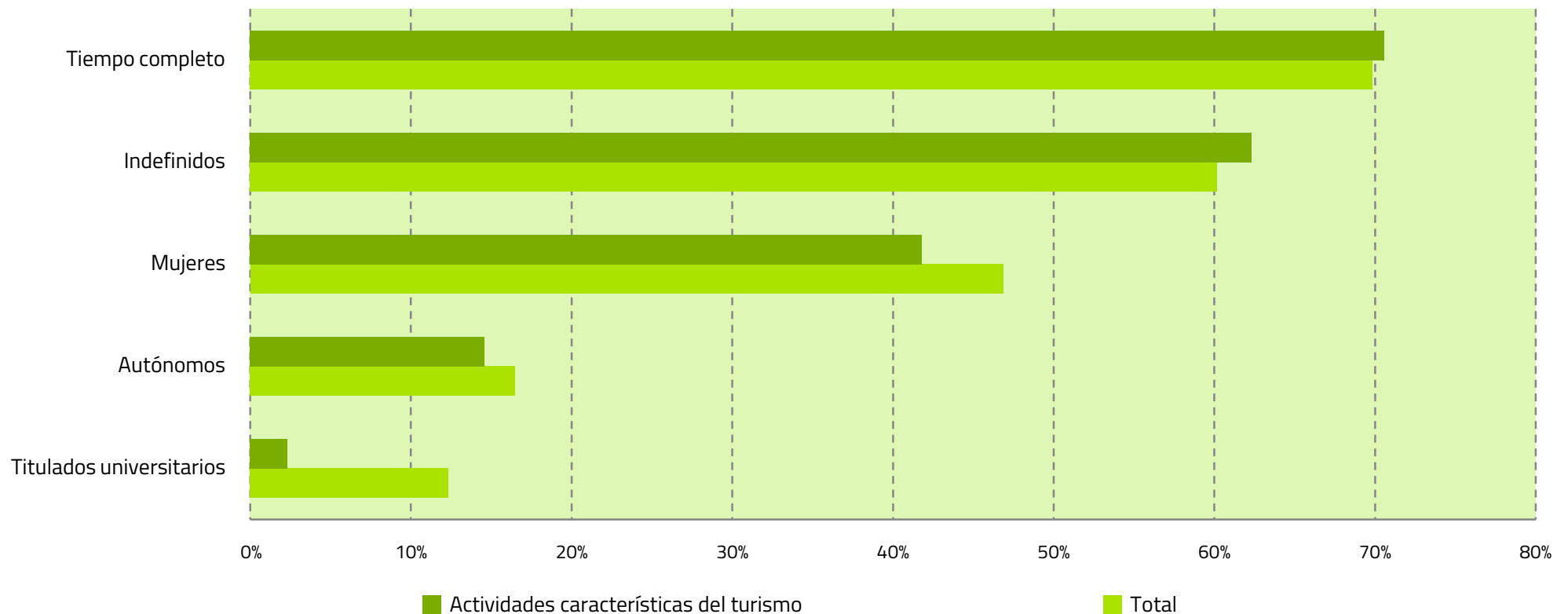
En todo caso, considerando solo el régimen general ordinario, el peso de la afiliación a tiempo parcial en las actividades

turísticas se situó en el 29%, algo por encima del dato referido al total de actividades. En el caso del alojamiento la afiliación a tiempo parcial es muy escasa, de un 8% en el caso de los hoteles, por ejemplo; sin embargo, en el caso de los bares, restaurantes, actividades recreativas y deportivas y el transporte de pasajeros el peso de la afiliación a tiempo parcial es, con frecuencia, mayoritario.

En el gráfico 4 se comparan diferentes variables entre las afiliaciones en actividades características del turismo y el total de afiliaciones producidas en Canarias para el régimen general

ordinario. Las diferentes características que se comparan son: el porcentaje de afiliaciones a tiempo completo, la cantidad relativa de contratos indefinidos, las afiliaciones de mujeres frente a las de hombres y el personal contratado como titulado universitario. Asimismo, se recoge información sobre el porcentaje de autónomos, aunque en ese caso la información proviene de todos los regímenes excepto los asociados a los funcionarios del estado, jueces y militares.

Gráfico 4. Comparación de las afiliaciones en actividades turísticas con el total de actividades. Marzo de 2015



Fuente: ISTAC, con datos de la Seguridad Social  
 Nota: información referida al régimen general ordinario. Autónomos: incluye todos los regímenes excepto MUFACE, MUGEJU e ISFAS

Como puede observarse en el gráfico 4, en turismo se tiende a contratar y dar de alta en la Seguridad Social a tiempo completo en el 70% de los casos, mientras que los contratos indefinidos representan aproximadamente un 62%, frente al 60% del total de actividades. Sin embargo, en actividades características del turismo son menos las mujeres contratadas que en el resto de actividades (destacar que en ambos casos son menos del 50%, siendo más los hombres afiliados).

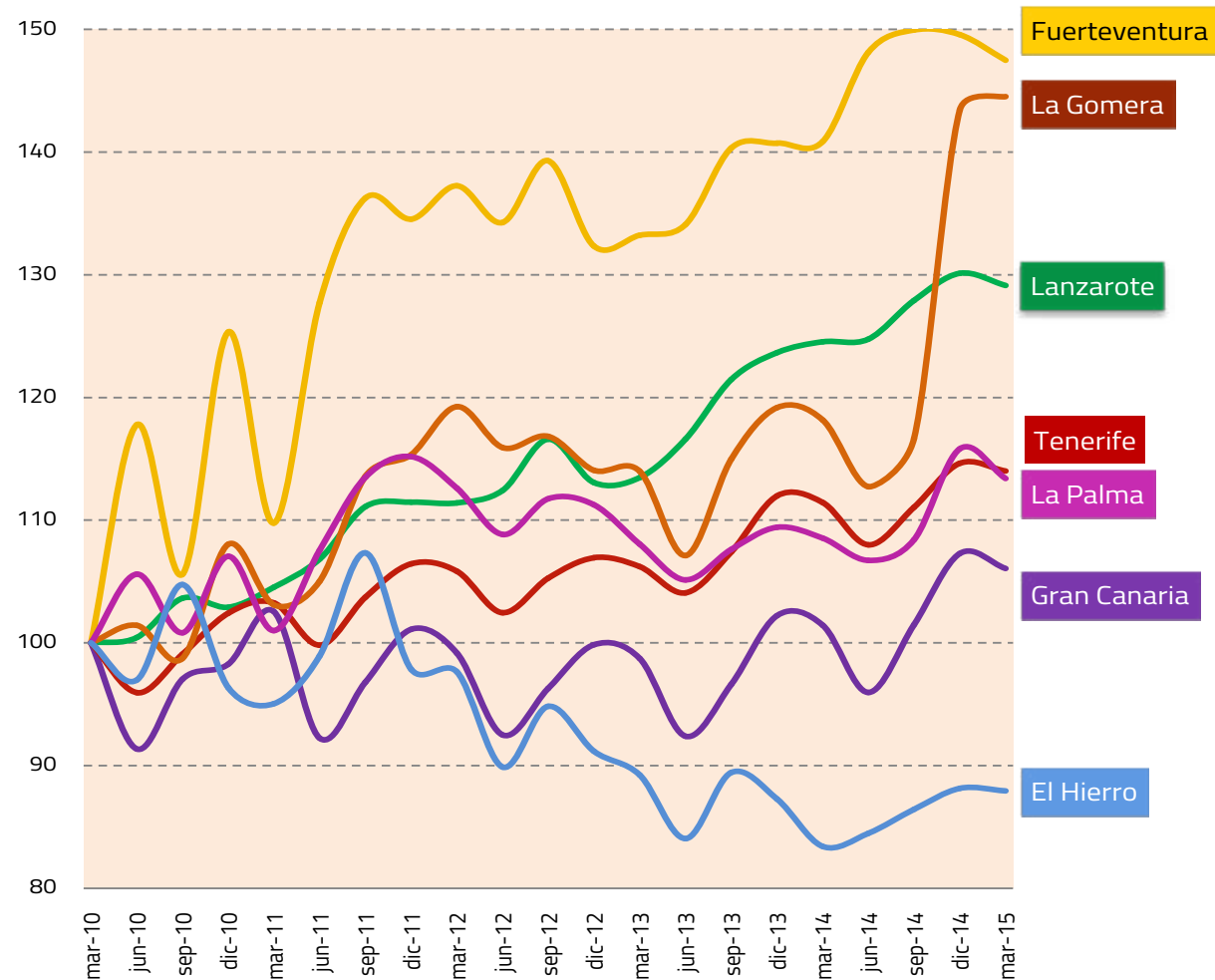
También son superiores, en términos relativos, las afiliaciones como autónomo en el total de actividades que los afiliados como autónomos en turismo. Por último, llama la atención la gran diferencia entre el porcentaje de afiliaciones como titulado universitario en el turismo y en el conjunto de actividades económicas, pues en turismo no llegan al 3% mientras que globalmente superan el 10%.

En todo caso, las cifras no permiten saber si realmente tienden a contratar a menos titulados universitarios o si se contratan pero sin darles de alta en la Seguridad Social en el grupo de cotización correspondiente. En una visión general puede señalarse que los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en las actividades turísticas tienen contratos con unas condiciones laborales bastante similares al resto de trabajadores (algo más frecuente que sean contratados a tiempo completo y de manera indefinida), pero se producen en empleos que cotizan por unas titulaciones inferiores. Hay que destacar que en las actividades turísticas son más representativos los trabajadores asalariados que en otras actividades y que, al contrario de lo que frecuentemente se supone, existe una tendencia menor a contratar mujeres, al menos eso reflejan los registros oficiales de la Seguridad Social.

En el gráfico 5 se muestra la evolución de las afiliaciones en actividades turísticas tomando como base el primer trimestre de 2010 (que se hace igual a 100) y se muestra la dinámica de las afiliaciones por trimestres hasta marzo de 2015.

Lo primero que debe destacarse es que en todas las islas han aumentado las afiliaciones a la Seguridad Social, menos en El Hierro, donde se han reducido en un 12,1% en esos cinco años. El incremento mayor ha sido en Fuerteventura donde hay, aproximadamente, un 50% más de afiliados en marzo de 2015 respecto al mismo período de 2010.

Gráfico 5. Evolución del índice de afiliación en actividades turísticas por islas. Marzo de 2010 = 100



Fuente: ISTAC, con datos de la Seguridad Social  
 Nota: Incluye todos los regímenes excepto MUFACE, MUGEJU e ISFAS

También llama la atención el caso de La Gomera, al haberse incrementado las afiliaciones en un 44,5%, destacando el significativo incremento en las mismas en el último trimestre de 2014. Entre las islas turísticamente más relevantes, Gran Canaria es la que presenta un menor aumento de los afiliados en actividades características del turismo (6%) en esos cinco años. Por su parte, Tenerife y La Palma muestran una evolución similar, mostrando un incremento relativo parecido, en torno al 14%. Por último, en el caso de Lanzarote se aprecia un aumento paulatino y significativo del número de afiliados, habiéndose incrementado los mismos en un 29,1% en los últimos 5 años.

En conclusión, el empleo en actividades turísticas utilizando como indicador las afiliaciones a la Seguridad Social, ha experimentado en Canarias un crecimiento del 15% entre marzo de 2010 y marzo de 2015.

La restauración y el alojamiento son las actividades que cuentan con un mayor número de afiliaciones, estando también entre las que han experimentado un mayor aumento relativo en cantidad de empleados desde 2010.

Llama la atención el hecho de que en turismo se realicen comparativamente más contratos a tiempo completo e indefinidos, pero se empleen a menos mujeres y titulados universitarios que en el resto de actividades.

Además, en las actividades turísticas tienden a existir menos afiliación como autónomos y, por ello, existen en términos relativos más puestos de trabajo para personal asalariado que la media del total de actividades.

Por último, mencionar que durante el último lustro la afiliación en actividades turísticas se ha visto incrementada en todas las islas (especialmente en Fuerteventura), salvo en el caso de El Hierro, donde ha disminuido.

## Referencias

ISTAC. (s.f.). *Estadística de empleo registrado. Metodología*. Las Palmas de Gran Canaria.

Naciones Unidas. (2010). *Cuenta Satélite del Turismo: Marco metodológico recomendado 2008*. Nueva York: Publicación de las Naciones Unidas .







obecan



# 03.

## Empleo-Formación

## **03.1.- La Nueva Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo**

---

*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La laguna  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

*Francisco Javier García Rodríguez  
Universidad de La laguna*

*María del Pilar González de la Rosa  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

## 03.1 La Nueva Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Uno de los objetivos principales de la Revista Digital Canarias Emplea consiste en ayudar a difundir las temáticas que son de apremiante actualidad en materia de empleo, formación y orientación laboral. Desde esa perspectiva, hemos considerado prioritario contribuir a difundir los principales elementos de interés recogidos en la nueva reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral que, sin duda, constituye un paso imprescindible orientado hacia el progreso de nuestra sociedad.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio.

La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI.

La reactivación de la economía española y del empleo exigen

“En una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales”

ahora profundizar en las medidas de activación para el empleo, muy particularmente, en las de la formación profesional para el empleo.

En ese sentido, recientemente, ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E) la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.



Dicha ley tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.

Este sistema está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.



De esa manera, la nueva reforma del sistema tiene entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita el modelo productivo de España para situarlo en una senda sostenible de

crecimiento que permita generar empleos estables y de calidad. La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios.

Así, para una recuperación sostenida de la economía es necesario:

- Potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales.
- Adecuar la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que



requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora una formación ajustada a esas necesidades.



Es preciso destacar que esta reforma ha sido fruto de un largo proceso de diálogo y participación con los agentes sociales que ha comenzado en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita orientado a fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014, firmado por el Gobierno y los Interlocutores Sociales (CC.OO., UGT, CEOE, Cepyme).

### ¿Se han conseguido logros con el modelo de formación profesional vigente hasta hoy?

El modelo de formación profesional vigente hasta la entrada en vigor del nuevo sistema, consolidado en España a lo largo de los últimos 20 años, ha permitido:

- La mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país. Así, el número de trabajadores formados ha experimentado un aumento exponencial

durante la vigencia del anterior sistema, pasando de menos de 200.000 trabajadores formados en 1992, bajo el primer Acuerdo Tripartito, a más de 4 millones en la actualidad.

- La difusión y universalización de una cultura de formación,

1992 200.000 TRABAJADORES FORMADOS

2014 4.000.000 TRABAJADORES FORMADOS

impensable hace tan solo unos pocos años, que ha alcanzado a más de 478.000 empresas participantes en la denominada "formación de demanda" en 2014. Ello supone un aumento vertiginoso en la última década, toda vez que en 2004, sólo 33.000 empresas formaban a sus trabajadores.

Por lo tanto, ha sido un modelo de gestión compartida entre las

#### PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN DE DEMANDA

2004 33.000 EMPRESAS

2014 478.000 EMPRESAS

Administraciones públicas (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas.

No obstante, el anterior sistema había puesto de manifiesto determinadas debilidades e ineficiencias que debían abordarse de manera urgente para dar respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo.

### ¿Qué papel juega la formación en el mantenimiento y la búsqueda de empleo?

Es evidente que la formación tiene una incidencia determinante

sobre el empleo:



- El empleo perdido durante la reciente recesión económica



lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación.

- Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%.

- Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores. Las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010).

- A pesar del crecimiento del PIB durante los últimos trimestres y la recuperación del empleo observada, se detectan importantes diferencias formativas entre los desempleados que requieren una contundente respuesta específica.

- Según los datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). Asimismo, el 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

- También, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto

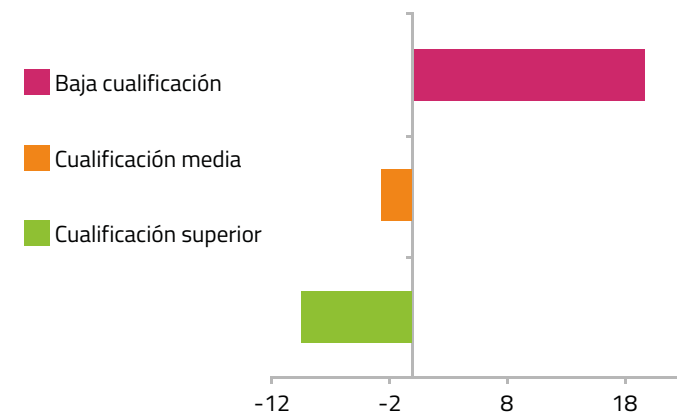
de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los trabajadores desempleados que sólo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

- Se estima que entre 2013 y 2025 se crearán en la UE 19,4 millones de empleos de alta cualificación, mientras que los de cualificación media y baja caerán casi 12 millones.

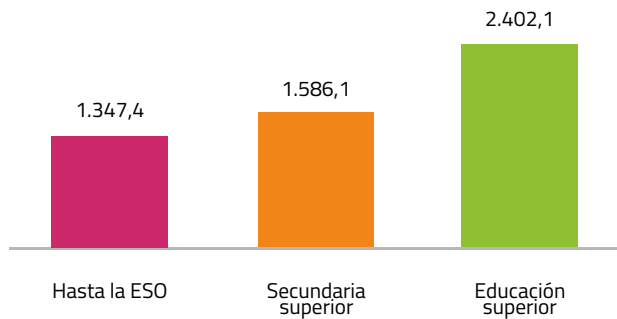


- El salario medio por nivel de formación alcanzado oscila entre los 1.347 euros para los trabajadores que tienen sólo educación secundaria o inferior y supera los 2.400 euros para los que tienen educación superior. (EPA - media 2013).

Creación de empleo 2013-2025 en la UE (millones de empleos)



Salario Medio por nivel de formación alcanzado (€)



Por todo lo anterior y mucho más, ha resultado esencial acometer la reforma de la formación profesional para el empleo.

Con el desarrollo de la misma, se trata de evitar que una parte importante de la población activa se perpetúe en situación de desempleo con las graves consecuencias tanto económicas como sociales que ello supone en el largo plazo. En ese sentido, como es sabido, España presentaba un 14,6% de desempleo de larga duración en el cuarto trimestre de 2014, es decir, más del doble de la media de la UE. De esa manera, se pretende acelerar su proceso de retorno al empleo con las mejores garantías y amplificar, con ello, el impacto de la recuperación económica prevista sobre el mercado de trabajo.



### ¿Cuáles son las principales debilidades del anterior Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006?

El anterior Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006 mostraba las siguientes debilidades:

- Deficiente coordinación del conjunto del sistema.

- Falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo.
- Escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la PYME.
- No disponibilidad de un sistema de información integrado.
- Falta de la evaluación de su impacto.
- Definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

Además, de manera resumida, el diagnóstico del sistema de formación para el empleo vigente hasta ahora revelaba importantes deficiencias:



- La oferta formativa no contribuía a incrementar la empleabilidad:

> Seis de cada diez encuestados no experimentó un impacto positivo en su empleabilidad durante los 12 meses siguientes al curso.



> Siete de cada diez encuestados no vieron aumentadas sus posibilidades de inserción.



> Menos de 2 de cada 10 encontraron un empleo relacionado con el curso formativo.



- Los contenidos formativos no se adecuaban a las necesidades del tejido productivo:

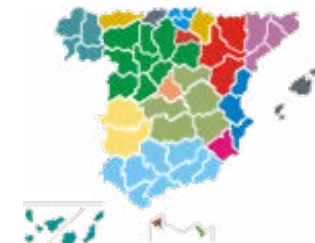
> En 2012 los cursos en servicios socioculturales y a la comunidad representaron el 45% de los participantes en el colectivo de jóvenes mientras que los de hostelería y turismo representaron el 4,1% y los de informática y comunicaciones el 9,4%.



- La escasa competencia entre proveedores limitaba la oferta formativa y encarecía los servicios:

> Existía una fragmentación regional del mercado nacional de proveedores de cursos formativos.

> Las primeras convocatorias en competencia multiplicaron por dos las ofertas recibidas y redujeron el precio en un 20% respecto a anteriores convocatorias.



Estas carencias habían debilitado el sistema de formación vigente hasta fechas recientes para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

## ¿En qué cuestiones esenciales se centra el nuevo marco normativo, nacido a raíz de la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo?



El nuevo marco normativo se centra en atender:

- La diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica.
- El impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica.
- La tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media.
- La demanda que el envejecimiento de la población activa tendrá en las cualificaciones necesarias para cubrir los empleos de sustitución.
- La coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación.
- El aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis, con la consiguiente y necesaria adecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

## ¿Qué hay que hacer para conseguir mejores resultados?



Conseguir mejores resultados exige analizar:

- El perfil de competencias de los trabajadores.
- Determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico.

Para ello y ante esta situación, en un entorno competitivo, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad.

## ¿Qué requisitos tiene que cumplir un sistema de formación profesional para el empleo de calidad?



Un sistema de formación profesional para el empleo de calidad implica:

- Que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional.
- Que promueva la adquisición y actualización de conocimientos.
- Que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores.
- Que mejore la ventaja competitiva de las empresas.
- Que mejore la ventaja competitiva de la economía española.

## ¿Cuáles son los objetivos estratégicos que persigue la reforma?



Esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos:

- La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables.
- La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.

- El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.
- La eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

En última instancia, se trata de que el sistema permita:

- Consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional.
- Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.

Además, la reforma pretende alcanzar otros objetivos de carácter instrumental:



- Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar cualquier tipo de irregularidad en la gestión de fondos públicos ligados al empleo.



- Coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado.



Para conseguir estos objetivos, Gobierno, comunidades autónomas y agentes sociales colaborarán en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

## ¿Cuáles son los ejes vertebradores de la nueva reforma?

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo gira en torno a los siguientes ejes vertebradores:

**Capítulo I:** Describe el objeto de la norma y establece, junto con los fines del sistema de formación profesional para el empleo, que este será de aplicación en todo el territorio nacional.

**Capítulo II:** Introduce los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

**Capítulo III:** Recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema.

Plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a

ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores.

En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

**Capítulo IV:** Recoge las nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo.

**Capítulo V:** Recoge la implantación de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo.

**Capítulo VI:** Hace referencia a la gobernanza del sistema y define un nuevo papel para los distintos agentes y órganos que intervienen en su gobierno.

La ley se completa con doce disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria y diez finales.





**Disposición adicional primera:** Recoge la especial atención a las pequeñas y medianas empresas que deberán promover los servicios públicos de empleo.

**Disposición adicional segunda:** Prevé el impulso al «cheque formación» a través de las medidas que se propongan en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

**Disposición adicional tercera:** Supone un impulso necesario a los instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entre los cuales se encuentran los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para reforzar las oportunidades de cualificación, así como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del sistema productivo.

**Disposición adicional cuarta:** Se refiere a las medidas necesarias para la elaboración de estadísticas que reflejen la totalidad de la actividad formativa que se desarrolla en todo el territorio del Estado.

**Disposición adicional quinta:** Prevé la adaptación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo con arreglo a lo previsto en esta norma.

**Disposición adicional sexta:** Hace referencia a la financiación de las actividades de programación y planificación previstas en el sistema a través del presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

**Disposición adicional séptima:** Recoge un mandato al Gobierno para el análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad social en vigor en todos los ámbitos territoriales y su presentación antes del 31 de mayo de 2016.

**Disposición adicional octava:** Prevé que los remanentes de crédito destinado al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal, podrán incorporarse a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda.

**Disposición adicional novena:** Recoge que las medidas incluidas en esta ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración.

**Disposición adicional décima:** Hace referencia a que se podrán establecer límites a los pagos anticipados.

**Disposición adicional undécima:** Con vigencia exclusiva para el año 2015, se mantiene la posibilidad de destinar el 20 por ciento de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo que financiarán las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, así como los programas públicos de empleo formación, a la realización de acciones de fomento del empleo incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo.

**Disposición adicional duodécima:** Recoge que esta ley se aplicará en la Comunidad Autónoma del País Vasco de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española.



**Disposición transitoria primera**  
Establece que se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido en este real decreto-ley hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en el mismo.

**Disposición transitoria segunda**  
Recoge las competencias de carácter transversal que deberán tener consideración de prioritarias a efectos de la programación formativa en 2015.

**Disposición transitoria tercera**  
Hace referencia al régimen transitorio de los contratos predoctorales vigentes a la fecha de entrada en vigor de esta ley.

**Disposición transitoria cuarta**  
Establece el régimen transitorio hasta la suscripción de convenios entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

**Disposición derogatoria**  
Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con la aprobación de esta ley. En su desarrollo se aprobará un nuevo real decreto y una orden ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan.

**Disposición final primera**  
Hace referencia al título competencial.

**Disposición final segunda**

Prevé la organización de la unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

**Disposición final tercera**

Modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, para incorporar a las organizaciones empresariales entre aquellas con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos.

**Disposición final cuarta**

Procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud.

**Disposición final quinta**

Se refiere a la modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

**Disposición final sexta**

Relativa a la modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

**Disposición final séptima**

Modificación del Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.

**Disposición final octava**

Modificación de disposiciones reglamentarias.

**Disposición final novena**

En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno, en el ámbito de sus competencias, dictará las disposiciones que sean precisas

para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

**Disposición final décima**

Entrada en vigor.

**¿Cuál es el objeto de la Ley?**



La ley tiene por objeto regular:

- La planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La programación y ejecución de las acciones formativas.
- El control, el seguimiento y el régimen sancionador.
- El sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.



**¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Ley?**

El sistema de formación profesional para el empleo dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción

coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación.



**¿Cuáles son los fines del sistema?**



Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

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

## ¿Qué principios rigen el nuevo sistema?

Los principios que rigen el nuevo sistema de formación profesional para el empleo son:



- El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.
- La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.



- La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo, así como la participación de los agentes sociales en el diseño, planificación y programación de la oferta formativa dirigida a los trabajadores.



- La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.
- La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.



- La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.
- La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.



- El impulso a la formación programada por la empresa para sus propios trabajadores, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.
- La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo.



## ¿Cuáles son las principales diferencias entre el modelo anterior y el nuevo modelo?



Modelo anterior	Nuevo modelo
Existencia de un marco competencial complejo y conflictividad jurídica.	El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas.
Ausencia de planificación estratégica lo que impedía identificar correctamente las necesidades reales.	Sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo y marco plurianual.
Los agentes sociales: fijaban las prioridades y participaban en la valoración y concesión de los planes.	Los agentes sociales tendrán un papel protagonista en la prospección, planificación y programación de la actividad.
Los agentes sociales eran los únicos habilitados para participar en la formación subvencionada o de oferta.	La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación.
Se realizaban pagos anticipados a las organizaciones beneficiarias de hasta el 100%.	Se limitan los pagos anticipados que, en ningún caso, podrán superar el 25% antes del inicio de la actividad.
Las acciones formativas estaban condicionadas al calendario de las propias convocatorias de formación.	El cheque-formación y la tele-formación permitirán extender la formación.
La excesiva subcontratación generaba pérdidas de eficiencia.	La formación no podrá ser objeto de subcontratación.
Ausencia de un sistema completo de información que garantizase el seguimiento y evaluación de la formación.	Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones.
Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y control de los fondos.	Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad de la inspección y nuevo régimen sancionador.
Necesidad de una mayor calidad en la formación profesional para el empleo.	Evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación (auditorías de control con resultados públicos).

## ¿Quién coordinará el diseño estratégico del sistema y cómo se planificará el sistema de Formación Profesional para el Empleo?

La Administración General del Estado ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema.



El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales y de las organizaciones representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.



Ello permitirá anticipar y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral cambiante.

## ¿Qué nuevo papel jugarán las organizaciones empresariales y sindicales?

Las organizaciones empresariales y sindicales participarán en la planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados a través de estructuras paritarias profesionalizadas.

También, las organizaciones de autónomos y de la economía social tendrán un papel determinante en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa dirigida específicamente a los trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca. En ese sentido, se reconoce el derecho a la formación profesional para el empleo a los trabajadores autónomos.

Respecto al papel de sindicatos y empresarios en el nuevo modelo de formación se destaca que tienen un rol fundamental en la formación, aunque se les retira de la gestión directa porque el sistema se abre a la concurrencia competitiva.



## ¿Qué actividades de planificación se llevarán a cabo?

La realización de la citada función comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

- El desarrollo de una metodología y herramienta de



análisis prospectivo, en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.

- La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de los distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.
- La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

Los resultados de esas actividades se plasmarán en un escenario plurianual y darán lugar a un informe anual que recogerá, al menos:

- La identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo.
- Las necesidades formativas de los trabajadores.
- Las recomendaciones concretas que serán referentes de la programación de la oferta formativa.

## ¿Qué más hay que conocer sobre el papel de los interlocutores sociales?

Como se ha comentado anteriormente en este nuevo modelo el papel de los agentes sociales, especialmente de las organizaciones empresariales y sindicales, sigue estando presente y sigue siendo determinante en la planificación estratégica, aunque no actuarán como gestores directos de la formación.

Ahondando en la gobernanza del modelo, se transformará la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en la que los representantes de la Administración General del Estado representarán a la mayoría de sus miembros.



## ¿En qué consistirá el diseño de un escenario plurianual?

Se trata de:

- Asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales.
- Ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de:

- Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Las comunidades autónomas.

- Otros departamentos ministeriales.
- Las organizaciones intersectoriales representativas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social.

Asimismo, se contará con la colaboración de:

- Observatorios.



- Estructuras paritarias sectoriales.
- Expertos en la materia.

Este escenario plurianual identificará, al menos:



- Las tendencias y la evolución previsible de la economía española.
- Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión.
- Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria.

- Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos).

- Los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario.

- La proyección estimativa de los recursos financieros para



el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período. Esa proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia.

En todo caso, los objetivos deberán converger con:

- Las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.
- La Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación.

## ¿A qué se refiere la Ley con implantar un sistema integrado de información?

La implantación de un sistema integrado de información pretende garantizar la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

- Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema:

> La Cuenta de Formación, que acompañará al trabajador

a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.

## CUENTA FORMACION

> El Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente.

> Y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades.

- De la mano de los mejores sistemas de información, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- Junto con estas evaluaciones, se realizarán auditorías de calidad de las entidades que impartan la formación y sus resultados se harán públicos, de forma que empresas, trabajadores y Administraciones dispongan de toda la información posible en un sistema más transparente.

## ¿Qué tipos de formación profesional se imparten en el ámbito de empleo?

Los tipos de formación profesional impartida en el ámbito de empleo son los siguientes:

- Responde a las necesidades específicas de empresas y sus

Formación de demanda o bonificada

trabajadores.

- Se financia mediante bonificaciones a las empresas (580 M€ en 2014), que cuentan con un crédito máximo en función de lo ingresado por cuota el año anterior y de su tamaño: 50% de lo cotizado para grandes empresas, hasta el 100% de lo cotizado por las pequeñas y un crédito asegurado de 420 €/año para las micro-pymes.
- El alcance de la formación en la gran empresa es muy superior al de las empresas de menos de 10 trabajadores.
- La gestión de esta formación es estatal y se formaron más de 2,4 millones de trabajadores en 2014.
- Tiene un carácter más transversal y genérico que la formación de demanda.

Formación de oferta o subvencionada

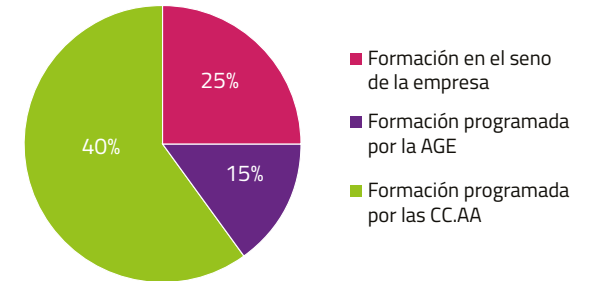
- Se dirige a ocupados y desempleados y debe estar ajustada a las necesidades del mercado de trabajo.
- Una gran parte de la formación de oferta dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados y a trabajadores desempleados es ejecutada principalmente por las CC.AA.
- En el ámbito estatal se formaron 245.000 trabajadores con la convocatoria de 2013.

El origen de fondos para impartir ambos tipos de formación proviene de la cuota de formación que aportan las empresas y los trabajadores, las aportaciones de las AA.PP y la cofinanciación del Fondo Social Europeo. A estas fuentes de financiación pública hay que sumar la cofinanciación de las empresas para la formación de sus trabajadores.

En total, en 2014 se destinaron 2.280 millones de euros desde la Administración General del Estado para formación profesional para el empleo: el 25% se destinó a formación de demanda, el

60% a formación de oferta gestionada por las CC.AA y el 15% a formación programada desde la Administración General del Estado.

## ¿Qué iniciativas de formación profesional para el empleo contempla la nueva Ley?



Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo.

En particular, la nueva ley contempla:

- La formación programada por las empresas, para sus trabajadores. En este caso, la extensión de la formación en el ámbito de la micro-PYME debe ser estratégica, ya



que actualmente el alcance de la formación en la gran empresa se sitúa en torno al 93%, mientras que sólo el 26% de las empresas de menos de 10 trabajadores participa en la formación de demanda. En este sentido, el papel de las entidades organizadoras contribuirá a aumentar la penetración de la formación entre estas empresas.

- La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.



- La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.



- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con



fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

- Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter



temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

## ¿Cómo se financiará la formación profesional para el empleo?

El sistema de formación profesional para el empleo dispondrá de una financiación con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema.

Esa financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

El sistema se financiará con:

- Los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de



conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

- Las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia.
- También, a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Además, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las comunidades autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual de Políticas de Empleo de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

## ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

### ¿Qué fórmulas concretas de financiación son aplicables?

En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

- Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores, a los permisos individuales de formación y a la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía





social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación.

La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente, salvo cuando se trate de programas formativos con compromisos de



contratación, en cuyo caso la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Asimismo, en los programas públicos de empleo y formación la concurrencia estará abierta a las entidades que establece su normativa reguladora específica.

- Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, precisen realizar acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad.

En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a una entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean



seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle para ello.

En cuanto al cheque formación se ha aceptado delimitarlo para evitar posibles casos de fraude, de tal manera que los desempleados podrán elegir el centro donde quieren recibir la formación y será la Administración la que se encargue de abonar al centro este cheque. Su implantación será consultada previamente con sindicatos y empresarios y, las comunidades autónomas, en Conferencia Sectorial, podrán determinar los criterios a seguir.

- Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar el régimen de contratación pública o cualquier otra fórmula jurídica ajustada a Derecho relativa a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y evaluación de la formación impartida.
- La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas y ayudas de transporte, manutención y alojamiento que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas y, en su caso, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales.
- A la financiación de la formación de los empleados

públicos se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas.

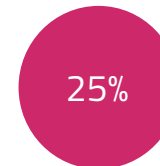


- A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

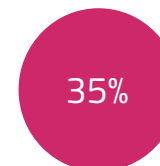
Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa:



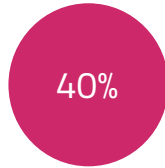
- Con un límite máximo que en ningún caso podrá superar el 25 por ciento del importe concedido.



- Igualmente, podrá preverse el pago de hasta un 35 por ciento adicional una vez acreditado el inicio de la acción formativa.



- En todo caso, un mínimo de un 40 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.



Por otra parte, para posibilitar que los fondos de formación que no hayan sido empleados en un año puedan utilizarse en el ejercicio siguiente se ha considerado que los remanentes de crédito al final de cada ejercicio se incorporen a los créditos de siguientes ejercicios.

### ¿Qué son los módulos económicos?

Se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública.

Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

### ¿Qué tipo de módulos se establecen?

Se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo, previo estudio de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de las mismas, así como de las modalidades de impartición.

Estos módulos económicos serán objeto de actualización periódica.

Además, se fijarán los módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos.

En el importe de estos módulos estarán comprendidos:

- Los costes directos de la actividad formativa.
- Los costes indirectos de la actividad formativa que no podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.



- Se podrán financiar los costes de organización en la formación programada por las empresas siempre que estas encomienden la organización de la formación a una entidad externa. Estos costes no podrán superar el 10 por ciento del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15 por ciento en caso de acciones formativas dirigidas a trabajadores de empresas que cuenten con entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20 por ciento en caso de empresas con hasta 5 trabajadores en plantilla.

- En ningún caso se entenderá como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

Finalmente, se ha posibilitado que las comunidades autónomas puedan, "dentro de una horquilla", adecuar los costes de los módulos formativos, teniendo en cuenta que los costes laborales no son los mismos en todos los territorios.

### ¿Cómo se realizará el seguimiento y control de la formación?

El seguimiento y control de la formación:

- Comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición.
- Se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a garantizar su calidad.



Ese seguimiento y control se podrá realizar:

- Sobre la totalidad de las acciones formativas.
- En base a una muestra estadística suficientemente representativa, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación.

Asimismo, deberá garantizarse un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. A tal efecto, elaborarán un plan anual de seguimiento en sus respectivos ámbitos de actuación teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

- Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. Asimismo, se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá contar con estructuras especializadas en materia de formación profesional para el empleo. Se constituirá, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una Unidad Especial de Inspección.
- La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.



- La ejecución de dicho programa de inspección contará con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.
- Corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección.
- Para la ejecución de las actividades de seguimiento y control de la formación, las Administraciones públicas competentes podrán recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes, destinando para ello una financiación que no podrá superar el 5 por ciento de los fondos de formación gestionados en el respectivo ámbito competencial.



## Las 12 claves del nuevo modelo

1. Será de aplicación a todas las Administraciones públicas, y estará al servicio de empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio, respetando el marco competencial y atendiendo a las necesidades específicas del tejido productivo de cada comunidad autónoma.

2. Los agentes sociales, incluidas las asociaciones de autónomos y de la Economía Social, y la negociación colectiva tendrán un protagonismo esencial, ya que, desde su conocimiento y cercanía a la realidad productiva, deben liderar el diseño estratégico de una formación que responda de manera eficaz a las necesidades reales de empresas y trabajadores.

3. Se desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, basado en la coordinación de todos los actores que pueden aportar su conocimiento al sistema: Administraciones, agentes sociales, expertos en la materia, etc.

4. Un escenario de planificación estratégica plurianual recogerá las tendencias de la economía que exigen la adaptación o actualización de los trabajadores, los sectores con potencial de crecimiento o las competencias transversales al alza, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.

5. Se implantará la cuenta-formación que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.

6. La teleformación será un instrumento que permitirá dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad y superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.

7. La formación en el seno de la empresa será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa cuando dispongan de los medios necesarios para ello, sean propios o contratados.

- Alternativamente, las empresas podrán encomendar la impartición de la formación a una entidad externa que deberá estar acreditada y/o inscrita en el correspondiente registro y cuya actividad específica podrá ser financiada, teniendo responsabilidad solidaria en relación a la formación impartida.

- Además, se simplificarán los procedimientos de gestión, reduciendo los plazos de comunicación a la Administración, y se facilitará el desarrollo de acciones formativas ajustadas a las necesidades reales e inmediatas de empresas y trabajadores.

8. En cuanto a la gestión de la formación de oferta, en todos los casos se realizará en régimen de concurrencia competitiva y sólo entre las entidades que impartan la formación conforme a los requisitos establecidos de registro y/o de acreditación.

- En relación con la formación para desempleados, se pondrá en marcha el “cheque-formación” para que pueda ser el desempleado quien elija la entidad de la que recibe formación, sin perjuicio del asesoramiento previo y seguimiento por parte del Servicio Público de Empleo y sujeto a los necesarios mecanismos de información y seguimiento específicos que se desarrollen para ello.

- Además, la formación que no se realice en el seno de la empresa sólo podrá impartirse por entidades formativas acreditadas y/o inscritas. Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.

- Otras novedades relacionadas con la formación de oferta son:

- El pago anticipado en ningún caso podrá superar el 25 por ciento y se prohíbe la subcontratación.

- El régimen de concesión directa sólo podrá utilizarse en los supuestos excepcionales previstos en la Ley General de Subvenciones.

- Y para ahondar en la simplificación, se posibilitará un sistema de justificación por módulos, se racionalizará la información que se solicita a los potenciales beneficiarios y se dará estabilidad a las normas de justificación y metodologías de valoración.

9. Apuesta por la evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación en términos de:

- mejora en el desempeño en el puesto de trabajo.

- inserción y mantenimiento del empleo.

- y mejora de la competitividad de las empresas a través de, entre otras medidas, la exigencia en las convocatorias de la realización de auditorías de control.

10. Principio de tolerancia cero contra el fraude, dotando de mayor visibilidad y difusión a las situaciones de malas prácticas e incumplimientos y, ante todo, mediante la creación de una Unidad Especial, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el control de las actividades de formación con capacidad efectiva de sanción por irregularidades.

11. Además, se aprueba un nuevo régimen sancionador que incluye, entre otras cuestiones, la imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años, cuando hayan incumplido la legalidad.

12. Estas novedades serán posibles gracias al desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo.

# 04.

**Observatorio Canario del  
Empleo y la Formación  
Profesional (OBECAN)**

## **0.4.1.- El Turismo en la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3). 2014 -2020**

---

*Luis Prieto Gómez  
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)*

*Nisamar Baute Díaz  
Universidad de La Laguna*

*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La Laguna*

*Jacques Bulchand Gidumal  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

# 04.1 El Turismo en la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3) 2014-2020

La Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente (RIS3) de Canarias, pretende concentrar recursos de conocimiento para una especialización basada en un número limitado de prioridades económicas. Así, pretende desarrollar activos y capacidades únicas basadas en los elementos distintivos del territorio insular. La finalidad es que el archipiélago sea competitivo en la economía global dentro de un ámbito de especialización.



Como hemos avanzado en el anterior número de la Revista Digital Canarias Emplea, uno de sus principales objetivos consiste en contribuir a difundir, de manera divulgativa, aquellas iniciativas regionales que tienen un carácter estratégico para el desarrollo económico y sostenible de las Islas, así como un impacto potencial sobre la configuración presente y futura del mercado de trabajo.

Por ello, a continuación seguimos profundizando en algunos de los aspectos clave de la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3) para el período 2014-2020, recogidos en el documento aprobado por el Consejo de Gobierno de Canarias, en su sesión de 26 de diciembre de 2013. En concreto, abordamos cual es el papel de la actividad turística, como eje estratégico de desarrollo de Canarias y resumimos algunos de sus elementos principales.

## ¿Cuál es el papel del turismo en la RIS3 de Canarias?

El liderazgo inteligente del turismo es una de las 5 prioridades que contempla la RIS3 de Canarias.



## ¿Cuáles son los principales objetivos referidos al turismo?

De forma particular, los objetivos asociados a esta prioridad son:

- > La mejora de la competitividad y productividad del producto turístico canario.
- > La diversificación productiva basada en el turismo.





## ¿Por qué en la RIS3 el turismo es un eje estratégico vertical y transversal?

Conseguir que el turismo en las islas mantenga su posición de liderazgo implica la incorporación de avances e innovaciones tecnológicas, que se amplían a todos los ámbitos de la gestión de productos, procesos y empresas.

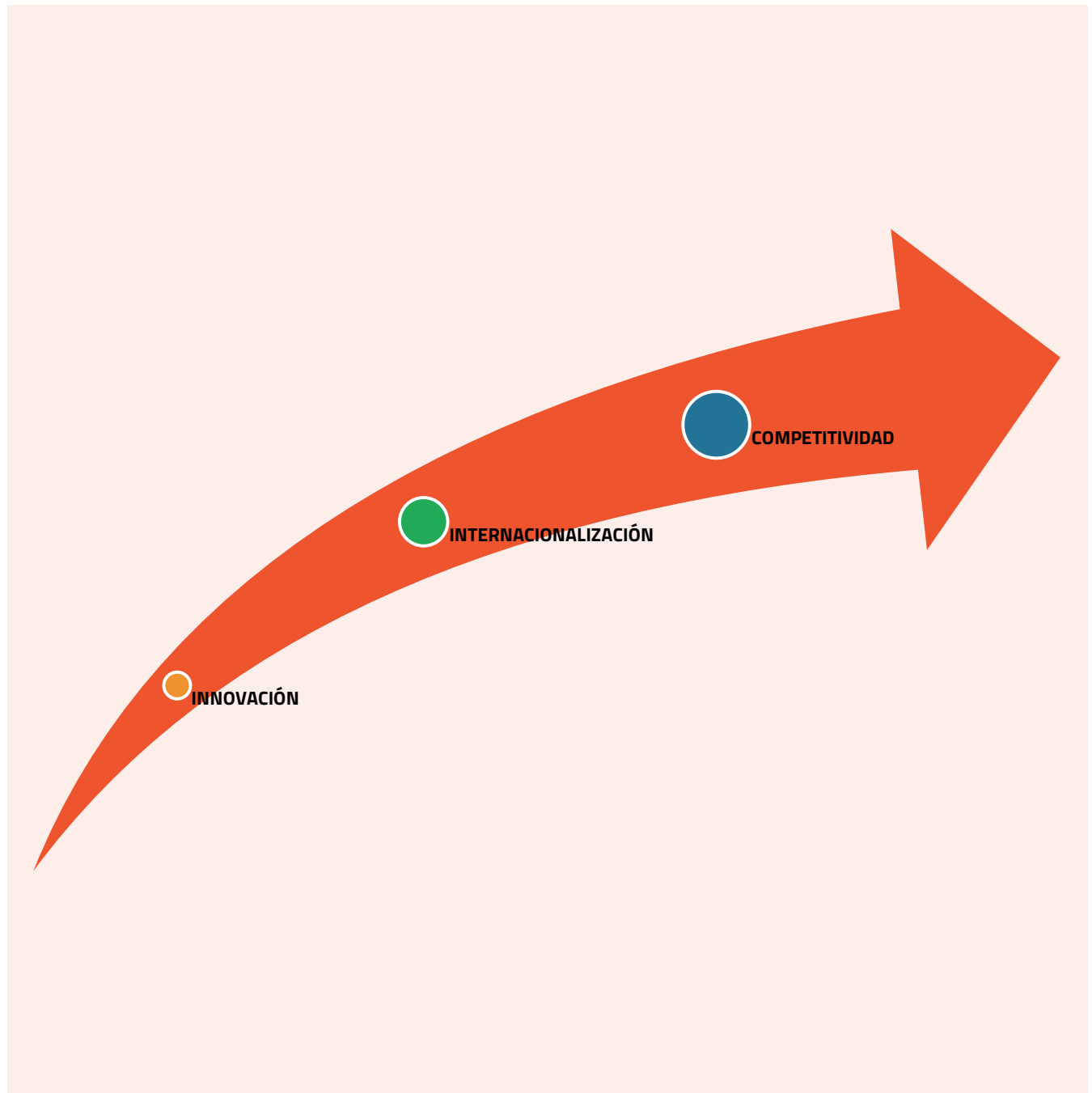
El turismo tiene capacidad tractora de la innovación, la



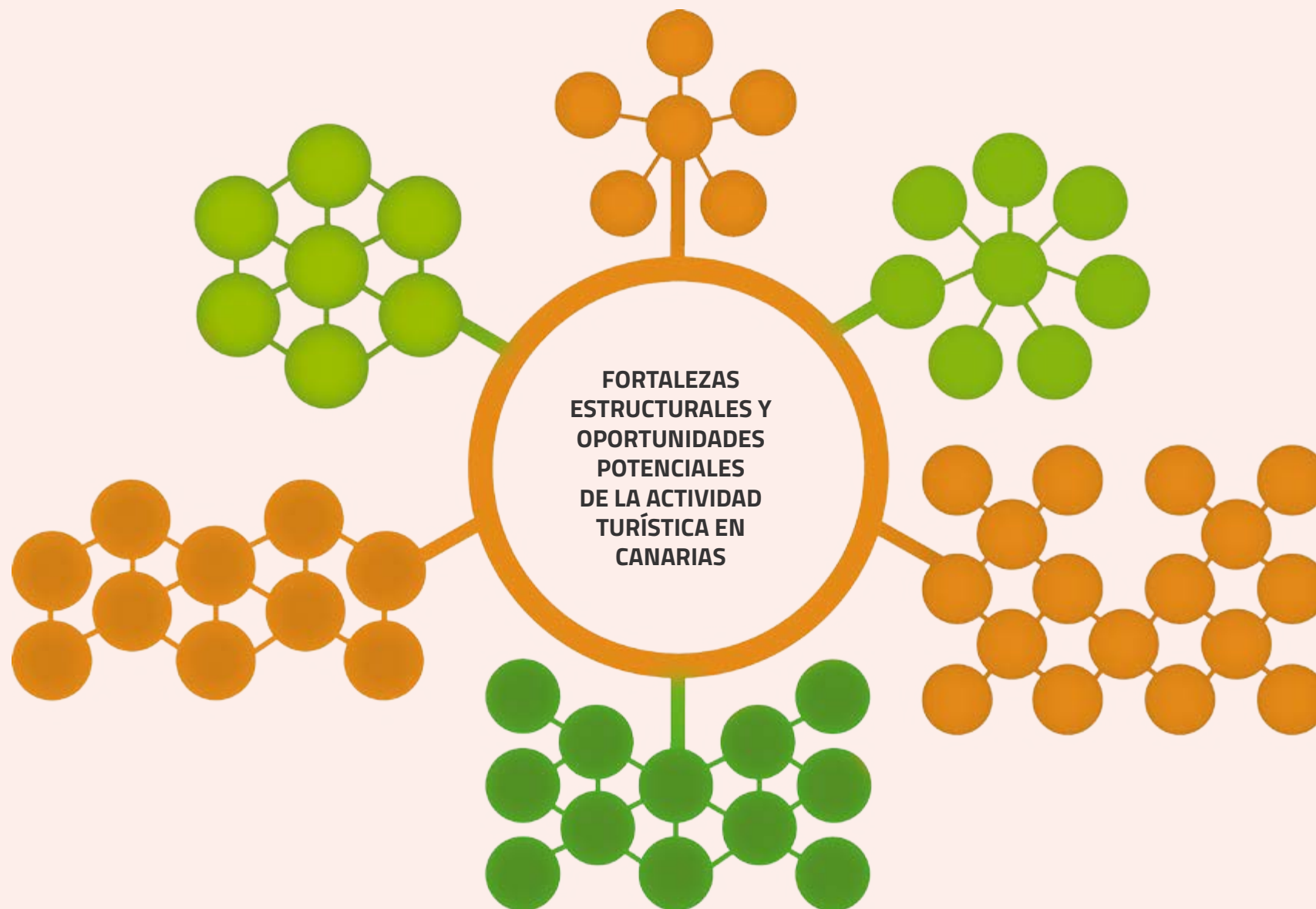
internacionalización y la competitividad en otros sectores, tales como agua, energía, industria, TIC, agroalimentación, salud, cultura o educación, entre otros. De esa forma, la actividad turística se puede convertir en un eje estratégico no solo vertical sino también transversal a distintos sectores de actividad que se verán reforzados por la demanda del sector turístico de productos y servicios innovadores.

**CAPACIDAD TRACTORA DE LA INNOVACIÓN,  
LA INTERNACIONALIZACIÓN Y LA  
COMPETITIVIDAD DE OTROS SECTORES**

Para su correcto desarrollo es necesaria, la cooperación público-privada de todos los agentes públicos, políticos y sociales intervinientes en la cadena de valor turístico.



## ¿Qué fortalezas y capacidades tiene la actividad turística en Canarias?



En cuanto a las FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES de Canarias respecto a la prioridad referida a la actividad turística, se destacan las siguientes:

FORTALEZAS
➤ Oferta turística de primer nivel. Hay empresas canarias líderes a nivel local que compiten con grandes cadenas procedentes de otros lugares.
➤ Conocimiento, experiencia y capacidades en universidades, centros de investigación y empresas tecnológicas e intensivas en conocimiento de Canarias para desarrollar productos y servicios orientados al sector.
➤ El nivel de actividad turística, relativamente constante durante el año, hace que puedan ensayarse y contrastarse proyectos y medidas innovadoras a lo largo de un año natural completo.

OPORTUNIDADES
➤ El proceso de rehabilitación de establecimientos e infraestructuras turísticas que ha iniciado el sector supone una gran oportunidad para la realización de mejoras aplicando criterios de sostenibilidad, eco-diseño y eco-innovación en general, así como medidas encaminadas al ahorro y eficiencia energética y soluciones TIC.
➤ Intervención pública decidida para la modernización de los planes de ordenación turística que sienten las bases de los necesarios procesos de adecuación de la oferta alojativa a los criterios de sostenibilidad.
➤ Amplia variedad de mercados emisores con elevado volumen de visitantes y alto índice de fidelidad, lo que puede permitir identificar y analizar multitud de hábitos de consumo (productos, experiencias, energía, agua, residuos) que pueden servir para el desarrollo de proyectos como laboratorio natural.
➤ La importancia del sector transporte permite ensayar y demostrar todo tipo de tecnologías innovadoras sostenibles aplicadas al transporte y ocio náutico- deportivo. Uno de los retos es la concepción del destino de forma global, de manera que aumente el tráfico de turistas entre islas.
➤ La elevada densidad de población local permite contrastar con relativa facilidad los resultados de las medidas sostenibles que se implanten.
➤ La oferta medioambiental, cultural y gastronómica es singular y diferente respecto a otros lugares. Ponerla en valor y elevar su competitividad a través de la planificación integral de los recursos naturales de la isla, así como de los planes de ordenación y gestión de estos espacios, es de gran importancia para potenciar la oferta turística actual y para fortalecer otros sectores de la economía canaria.
➤ Oportunidad de que los productos y servicios desarrollados y probados en las empresas turísticas de Canarias puedan ser posteriormente exportados en forma de productos o conocimiento a otras zonas en vías de desarrollo turístico (Sur de Marruecos, Cabo Verde, etc.) o a otros mercados ya desarrollados en los que las empresas Canarias se están introduciendo o tienen potencial para introducirse.



## ¿Qué se pretende conseguir con el objetivo de mejorar la competitividad y productividad del producto turístico canario?

La investigación y la innovación deben jugar un papel fundamental en la mejora competitiva del producto turístico canario, identificándose las siguientes áreas de actuación:



## ¿Qué relevancia tienen cada una de las áreas de actuación?

A continuación, presentamos de forma resumida la relevancia de cada una de las áreas de actuación mencionadas:

### Innovación para la consolidación competitiva integral del sector

- Implica el desarrollo y la aplicación de medidas y técnicas para la mejora competitiva de las empresas y del destino en su conjunto.
- El desarrollo de planes de modernización turística, así como la innovación en la mejora de los modelos de negocio, los modelos de gestión, los procesos de servicios y el marketing de las empresas de destino se integran en este ámbito.

### Innovación para la introducción de nuevos productos turísticos y la consolidación rentable de productos existentes

- Se trata de fomentar la creación de productos turísticos diferenciados basados en nuevos modelos de negocio, fundamentalmente asentados en capacidades y recursos específicos de Canarias, con elevada carga experiencial, haciendo uso de TIC y respetuosos con el medio ambiente local.
- Del mismo modo, resulta crucial impulsar nuevas fórmulas de valorización de productos turísticos complementarios a los productos tradicionales del sector turístico.

### Innovación en la comercialización de productos turísticos

- Establecimiento de nuevos métodos y herramientas de comercialización del producto turístico para favorecer la mejora competitiva del sector en Canarias y controlar la dependencia de canales externos de comercialización, de manera que se garantice cierta capacidad de influencia en los precios.
- A este respecto, es relevante desarrollar estrategias para la mejora de la inteligencia y el conocimiento en el sector

turístico, tanto de los productos como del cliente, que han estado acaparadas hasta el momento en su mayor parte por los grandes turoperadores turísticos.

### Innovación en fórmulas de mejora de la conectividad del destino

- Mantener el poder de atracción del destino y mejorar su conectividad con un amplio número de rutas y frecuencias a precios competitivos es uno de los retos a los que se enfrenta Canarias en el ámbito turístico.

- Es fundamental desarrollar fórmulas innovadoras de gestión de tasas aeroportuarias y mecanismos de cooperación estratégicos a largo plazo con compañías aéreas que contribuyan a consolidar su compromiso de operatividad en nuestros aeropuertos.

### Innovación en mecanismos y fórmulas de cooperación y alianzas estratégicas

- Se considera básico desarrollar mecanismos que funcionen como detonantes de modelos novedosos de cooperación entre empresas y de colaboración público-privada, como vía para ganar rentabilidad, tamaño y compromiso en el desarrollo del sector turístico.

### Innovación en fórmulas de promoción y comunicación del destino.

- Es preciso desarrollar mecanismos innovadores que posibiliten una promoción con énfasis en la rentabilidad global y enfoques novedosos que permitan un trabajo conjunto y colaborativo en torno a la participación activa de todos los agentes, incluyendo a la sociedad en su conjunto.

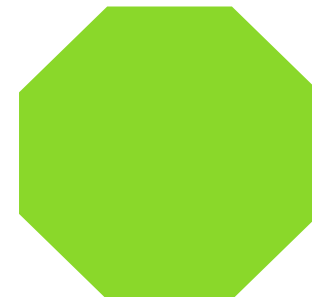
Innovación en fórmulas inteligentes de relación con el cliente.

- Generar mecanismos innovadores para hacer CRM (gestión inteligente de la relación con los clientes) es de vital importancia para Canarias, no sólo por la retención y la lealtad de los clientes, sino también por dar paso a un marketing más efectivo, crear inteligentes oportunidades de cross-selling y abrir la posibilidad a una rápida introducción de nuevos productos.

Innovación en fórmulas para captar talento y sensibilizar a la población y el empresariado sobre la importancia de su integración con el mundo turístico.

- La importancia del turismo para la sociedad canaria debe estar presente en los foros y espacios de creación y difusión de opinión como vía para sensibilizar a la población sobre su importancia y promover la profesionalización y el desarrollo de talentos específicos necesarios para el futuro del sector.

- En este sentido, es necesario fomentar el desarrollo de espacios novedosos de encuentro y formación, superar las dificultades de la movilidad entre islas, lograr una mayor colaboración de las empresas entre sí y con las Administraciones Públicas.



## Por otra parte, en relación al segundo objetivo, ¿en qué consiste la diversificación productiva de la economía basada en el turismo?

Esta prioridad tiene el objetivo de promover una diversificación productiva mediante el fortalecimiento y la integración de los sectores que son proveedores o trabajan para el turismo.

### DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA DE LA ECONOMÍA BASADA EN EL TURISMO

La relevancia del turismo en la economía canaria es una oportunidad para reforzar su papel como potenciador del empleo y palanca de dinamización del resto de la economía. No obstante, se considera que mantener la posición preferente de Canarias obliga a su reposicionamiento.

## ¿Hacia qué modelo de turismo debemos orientarnos?

Tal como se contempla en la Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente de Canarias, resulta necesario pasar de un turismo centrado en el territorio (limitado) y los procesos territoriales y urbanísticos, a un turismo centrado en los recursos naturales (muchos de ellos ilimitados), poniéndolos previamente en valor y potenciando los beneficios que reportan.

Este planteamiento supone concebir al resto de sectores desde la óptica del turismo y, por lo tanto, con un enfoque diferente e integral.

En este sentido, el turismo se configura como una actividad de elevada competitividad internacional, capaz de arrastrar al resto de actividades. Este planteamiento es el que permitirá generar nuevos modelos de negocio basados en los recursos (naturaleza e identidad cultural), a los que se debe preservar mediante el uso y la transformación de experiencias.

**TURISMO CENTRADO EN TERRITORIO Y EN PROCESOS TERRITORIALES Y URBANÍSTICOS**



**TURISMO CENTRADO EN LOS RECURSOS NATURALES, PONIÉNDOLOS PREVIAMENTE EN VALOR Y POTENCIANDO LOS BENEFICIOS QUE REPORTAN**

## ¿Qué áreas específicas se incluyen dentro del objetivo de diversificación productiva aplicada al turismo?

A continuación se desglosan, para su mejor comprensión, las áreas específicas que se incluyen dentro del objetivo de diversificación productiva en el turismo, así como los aspectos a tener en consideración para su desarrollo:



## ¿Cuáles son las áreas clave para fomentar la sostenibilidad del destino turístico?

### CRECIMIENTO VERDE, CRECIMIENTO AZUL, SOSTENIBILIDAD Y TURISMO

Adecuación y modernización del destino turístico a través de herramientas de planificación que integren la variable ambiental y de sostenibilidad en el conjunto del territorio.

Tecnologías de todo tipo para el tratamiento y gestión del agua y de contaminantes emergentes

Tecnologías (incluidas gestión) para la reducción, reutilización y valorización energética de diferentes tipos de residuos (tanto para el sector como para el destino)

Otras tecnologías innovadoras relacionadas con la eficiencia energética y las energías renovables (ej. geotermia de baja entalpía para frío y calor centralizados)

Conocimiento del destino a través de movilidad sostenible

El concepto de destino inteligente debe ser potenciado desde el punto de vista de la sostenibilidad. Lo "smart" adquiere más valor en un destino turístico sostenible.

La formación, concienciación y comunicación de todos los agentes implicados en el turismo es fundamental para la consecución de un destino realmente sostenible

Un hábitat marino y costero limpio y saludable, y una alta calidad de las aguas de baño permitirá el desarrollo del turismo azul



## ¿Cuáles son las oportunidades y retos referidos al crecimiento verde y sostenibilidad a los que se enfrenta Canarias en los próximos años?

### ENERGÍA

- Oportunidades para desarrollar y validar todo tipo de soluciones para reducir el consumo energético y de agua en el ámbito turístico.
- Se debe fomentar la introducción y creación de empresas de servicios energéticos que de manera especializada gestionen la energía y climatización de la oferta alojativa de forma eficiente.
- EJEMPLO: Ensayo/desarrollo/demostración de técnicas de arquitectura bioclimática, diseños de sistemas activos para ahorro de energía/agua y generación de energía renovable integrados en establecimientos e infraestructuras turísticas en general, otras tecnologías relacionadas con la eficiencia energética y las EERR: solar térmica y geotermia de baja entalpía para sistemas de calor/frío centralizado.

### AGUA

- El desarrollo de tecnologías y de herramientas para la gestión eficiente son la clave para este ámbito. Canarias cuenta con los primeros municipios turísticos del mundo abastecidos con técnicas no convencionales de tratamiento (desalación y depuración).
- También supone un reto el mantenimiento de la calidad de las aguas del medio marítimo y costero.

### RESIDUOS

- Canarias puede probar y desarrollar todo tipo de tecnologías, incluida su gestión, para la reducción, reutilización y valorización energética (y no energética) de diferentes tipos de residuos, tanto para el sector como para el destino

### TRANSPORTE Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

- Canarias y, de forma particular su sector turístico es ideal para ensayar nuevas tecnologías y nuevos modelos de negocio relacionados con la movilidad sostenible.
- Ejemplo: Implantación progresiva del vehículo eléctrico y alimentado con otros combustibles "sostenibles" en entornos turísticos, gestión de flotas de vehículos de alquiler, modelos innovadores de car-sharing y car-pooling, desarrollo de rutas turísticas "sostenibles", etc.

## ¿Qué mejoras y capacidades han sido identificadas en el ámbito de la logística, el transporte y el turismo?

### LOGÍSTICA, TRANSPORTE Y TURISMO

Hace referencia a la promoción y desarrollo del transporte sostenible e inteligente en su gestión para el óptimo transporte de personas y mercancías entre islas y con el exterior, y para

permitir las visitas de los turistas a más de una isla. La relevancia de este punto radica en el hecho de que el turismo es una experiencia de movilidad.

Inteligencia en el uso de infraestructuras y tecnología existentes para mejorar movilidad interna y externa (tiempo, espacio, tarifas)

Desarrollo y aprovechamiento de las capacidades y conocimientos existentes en las universidades canarias en materia de logística y transporte, ámbito en el que se cuenta con amplia experiencia.

Mejora en la coordinación y colaboración entre agentes, optimización de los modelos de gestión, reducción de tiempos en la gestión y e-administración. Buscar fórmulas de cooperación conjunta (interurbano, carga y descarga, despejar las urbes, turismo de más calidad).

Interoperabilidad entre sistemas para mejorar la gestión del conocimiento disponible (compañías, administración en turismo y transporte y usuario final)

Formación para la calidad adaptada a las necesidades del sector, la mayor carencia detectada son los idiomas y a veces mala actitud. Es necesaria una prestación de servicios de calidad y buen trato personal.

Eficiencia energética, la marca cero emisiones atractiva para el turista. Como ejemplo destaca el uso del vehículo eléctrico.

Utilización del gas natural en el transporte interinsular de pasajeros y mercancías así como embarcaciones turísticas y de todo tipo, fomentando la transformación de la flota y el desarrollo de las infraestructuras necesarias

Toma de conciencia de que el resultado turístico final no está sólo en la tecnología sino en el trato de las personas.

Fomento de infraestructuras y servicios portuarios verdes y ecoeficientes, además de la incorporación de TICs en la gestión y monitorización de estos servicios.

## ¿Qué posibilidades se vislumbran con respecto a las TIC's y el turismo?

### TIC Y TURISMO

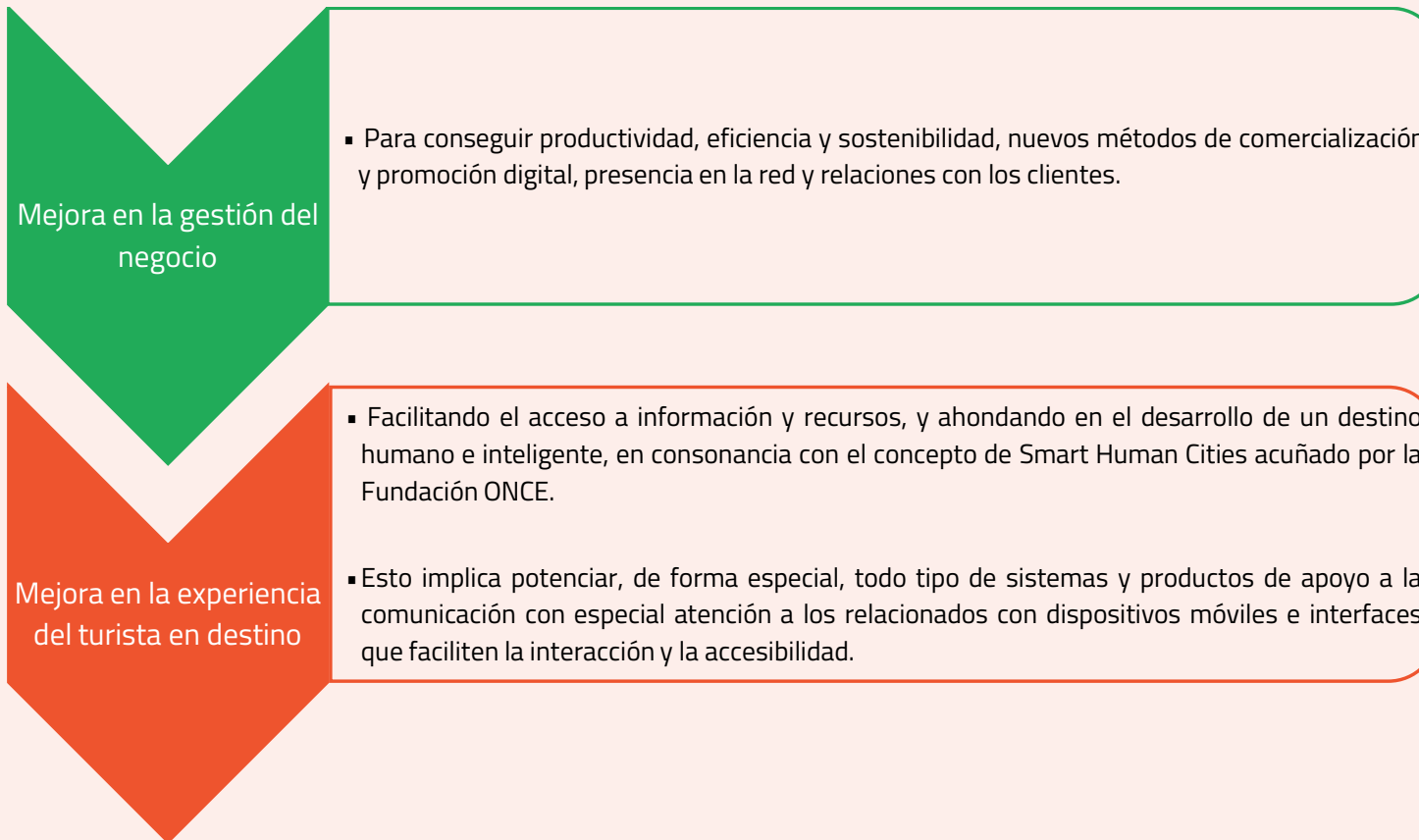
En la actualidad existe cierta desconexión entre el turismo y el sector TIC. Las empresas turísticas no identifican, todo

lo que sería deseable, al sector TIC local como proveedor de soluciones de valor añadido.

Se considera adecuado el desarrollo de un sector TIC orientado hacia el sector turístico que permita la creación de un destino "smart" o inteligente para los turistas, que ofrezca soporte a las empresas del sector, que facilite la accesibilidad y la información ágil para todo tipo de personas y que permita

exportar las soluciones y el conocimiento a otros países.

Respecto a oportunidades de negocio, se detectan las siguientes demandas del sector turístico:



## ¿Qué propuestas hay para generar sinergias entre la industria agroalimentaria, la agricultura, la ganadería, la pesca y la acuicultura con respecto a la actividad turística del archipiélago?

### INDUSTRIA AGROALIMENTARIA, AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA, ACUICULTURA Y TURISMO.

Se trataría de utilizar el activo gastronómico como elemento adicional que permita una experiencia única y diferenciada al turista, basada también en los recursos agroalimentarios, ganaderos, pesqueros y acuícolas, y en los productos generados en la industria agroalimentaria canaria.



## ¿Cómo pueden aportar “valor” a la actividad turística el ocio, la cultura y el deporte?

### OCIO, CULTURA, DEPORTE Y TURISMO

Se promueve poner en valor los recursos patrimoniales, culturales y medioambientales diferenciados en favor de la potenciación de la oferta turística.



## ¿Qué relaciones positivas se pueden establecer entre la I+D y el turismo?

### I+D Y TURISMO

Aprovechamiento de los resultados de la I+D realizada en Canarias, así como de las infraestructuras y condiciones ambientales singulares, como elementos que ayuden a mejorar y complementar la oferta turística y el destino, ofreciéndose productos diferenciados y con valor añadido.

Existencia de un importante patrimonio natural y de recursos en Canarias con las actividades de I+D más punteras, en los que se puede basar la creación de productos turísticos únicos y de valor comercial. Tal es el caso de la astrofísica, la vulcanología, la oceanografía, etc.

Las infraestructuras, las condiciones ambientales y la excelencia contrastada en ciertos campos permiten promover Canarias como lugar de celebración de eventos internacionalmente relevantes por su interés científico y social.

Debe apostarse por una mejora integral de los productos y servicios ya existentes, caminando hacia el modelo de "turismo de emisión cero" a medio y largo plazo.

Existe una masa crítica importante en Canarias en temas de I+D, que funcionando de manera colaborativa es capaz de satisfacer las demandas del sector turismo

La investigación centrada en el conocimiento del perfil del turista y sus demandas y necesidades en destino, son la base también para el desarrollo y la mejora de los modelos de negocio del sector.

Hay que establecer medidas para eliminar la "distancia" que existe entre los resultados de investigación y el sector productivo.

## ¿Qué proyección de futuro se puede realizar entre la construcción y sus servicios técnicos en relación con el turismo?

### CONSTRUCCIÓN, SERVICIOS TÉCNICOS Y TURISMO

Aprovechamiento de los resultados de la I+D realizada en Canarias, así como de las infraestructuras y condiciones ambientales singulares, como elementos que ayuden a mejorar y complementar la oferta turística y el destino, ofreciéndose productos diferenciados y con valor añadido.



Es necesario tener en cuenta la incorporación al sector de la construcción de nuevas tendencias edificatorias y de gestión y el desarrollo propio de innovaciones.

Las ventajas propias del Archipiélago que favorecen el desarrollo de modelos de negocios que convienen a la jubilación, la atención sanitaria, la vida activa, el ocio, el bienestar, el turismo y la actividad alojativa, requiere el desarrollo de mejoras en las edificaciones existentes y el desarrollo de infraestructuras de apoyo adecuadas.

Debe tomarse en especial consideración el desarrollo y la adaptación de tecnologías asociadas, tanto a los procesos de diseño, rehabilitación y construcción, como a las nuevas funcionalidades y aplicaciones de las soluciones implantadas.

## ¿Y finalmente, qué nuevas conexiones se pueden articular entre salud y turismo?

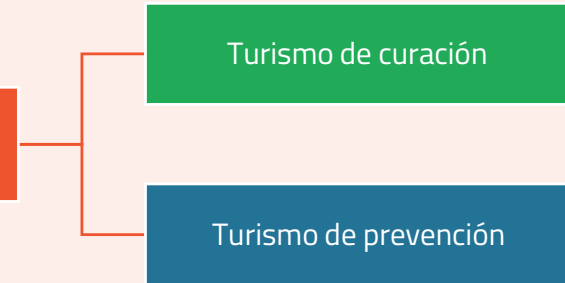
### SALUD Y TURISMO

Canarias presenta condiciones idóneas para ser líder en el segmento de Turismo Saludable, Bienestar y Belleza, que define la práctica creciente de viajar con la motivación de obtener:

- > Tratamientos profesionales y médicos en el destino (Turismo de curación).
- > Servicios de carácter termolúdico y de ocio saludable (Turismo de Prevención).



Turismo saludable, bienestar y belleza



Es conveniente diseñar atractivos productos y ofertas singulares teniendo en cuenta la diversidad de operadores en este segmento y la complementariedad que se puede establecer con el clima y las vacaciones principales.

Es fundamental la creación de alianzas estratégicas entre los distintos operadores de este segmento (Oferta hotelera, balnearios, centros de talasoterapia, centros médicos ...).

Deben diseñarse paquetes turísticos según segmentos demográficos y en relación a la complementariedad de las motivaciones que faciliten la comercialización del producto Turismo de salud.

El desarrollo de nuevos proyectos vinculados a la naturaleza y la sostenibilidad surge como una oportunidad a explotar en mayor medida.



## **0.4.2.- Metodología, fuentes y enfoques para el análisis del empleo turístico en Canarias**

---

*Marcelino M. Vázquez Calero y Raúl Hernández Martín  
Cátedra de Turismo CajaCanarias-Ashotel de la Universidad de La Laguna*

## 04.2 Metodología, fuentes y enfoques para el análisis del empleo turístico en Canarias

El turismo es una actividad económica transversal, de ahí que sea compleja su delimitación y medición. La disponibilidad y el acceso a información de estadísticas turísticas es clave para la toma de decisiones de cualquier agente del sector. Particularmente, la información sobre el empleo es fundamental en el contexto de crisis que estamos viviendo (Padrón y Rodríguez, 2015).

El empleo en el sector turístico no es bien comprendido. La multiplicidad de fuentes disponibles y el hábito de no expresar el enfoque y la metodología a través de las que se obtienen los datos llevan, con frecuencia, a interpretaciones erróneas, parciales y/o sesgadas.



Según Pulido (2006) las estadísticas turísticas en España no han sabido responder a las necesidades de los usuarios y no han contado con los canales de difusión adecuados. Las Comunidades Autónomas han asumido muchas competencias estadísticas, con desigual éxito. En el caso de Canarias, el Instituto Canario de Estadística (ISTAC) publica diversas estadísticas en el ámbito del empleo turístico que son una referencia fundamental para el análisis por incluir información, a veces diferente, y otras mucho más detallada, que la aportada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).



Con el objetivo de sortear estas dificultades y mostrar un estudio del empleo turístico 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, tal y como se desarrollará en este artículo. Saralegui y

González (2013), desde el INE, abundan en esta necesidad de analizar el turismo atendiendo a estos enfoques, desde el lado de la oferta turística (actividades características del turismo) y la demanda (consumo de los turistas).

### El enfoque de demanda y el enfoque de oferta

El turismo es una actividad económica de carácter transversal, puesto que se relaciona prácticamente con todas las demás actividades económicas. A su vez, tanto los visitantes como los no visitantes consumen tanto productos turísticos como no turísticos.

Esa realidad es el fundamento de la dificultad de analizar el turismo como se puede observar en la tabla 1. En esta tabla, que se muestra con fines meramente ilustrativos, se representa toda la producción de bienes y servicios de la economía canaria. El enfoque de oferta del turismo (en vertical) comprende la producción de las actividades características del turismo, ya sea por parte de visitantes o de no visitantes, mientras que el enfoque de demanda (en horizontal) se centra en analizar el gasto generado por los visitantes (turistas y excursionistas), tanto en las actividades características del turismo como en el resto de actividades.

Tabla 1: Enfoque de oferta y demanda del turismo. 2002. Producción en millones de euros en Canarias

	Actividades características del turismo		Otras actividades		
	Productos característicos	Productos no característicos	Productos característicos	Productos no característicos	
Visitantes	8.452 (15,3%)	142 (0,3%)	1.326 (2,4%)	125 (0,2%)	Enfoque de demanda
No visitantes	8.874 (16,0%)	855 (1,5%)	35.303 (63,8%)	285 (0,5%)	Demanda no turística
	Enfoque de oferta		Actividades no turísticas		

Fuente: Hernández Martín (2011) con datos de ISTAC (2008)

El enfoque de oferta toma como punto de partida a las actividades características del turismo. Lo relevante en este caso es quién produce: una empresa que está englobada en una actividad turística. Por su parte, en el enfoque de demanda lo relevante es quién consume: un visitante. El enfoque de demanda comprende los empleos generados de forma directa o indirecta por el consumo de los visitantes. Estas son las dos perspectivas para el análisis del empleo aprobadas por Naciones Unidas y la Organización Mundial del Turismo (OMT).

Figura 1: Empleo turístico según enfoque de oferta y enfoque de demanda



Fuente: Elaboración propia



## Enfoque de demanda

Según Hernández (2006) el enfoque de demanda del empleo turístico comprende el empleo que se genera como consecuencia del consumo llevado a cabo por los visitantes. Puede ser:

**Directo:** Corresponde con el empleo generado como consecuencia inmediata del consumo turístico. Un ejemplo de empleo directo es el empleo generado en un hotel debido a su propia actividad empresarial.

**Indirecto:** En este caso el empleo se genera a través de las compras de bienes y servicios a su cadena de proveedores

por parte de las empresas que satisfacen la demanda turística. Un ejemplo de empleo indirecto es el empleo generado en un mayorista de alimentación que abastece a un hotel.

Calcular los impactos del turismo desde una perspectiva de demanda es muy complejo y depende de ciertos supuestos. Es necesario apoyarse en un modelo input-output. Estos modelos no se actualizan con mucha frecuencia, y por ello los resultados obtenidos deben interpretarse de forma orientativa y con cautela.



## Enfoque de oferta

Tal y como se define en el documento publicado por la Organización Mundial de Turismo, OMT (2010), para analizar correctamente la contribución del turismo en términos de empleo desde una perspectiva de oferta es necesario definir primero lo que entendemos por industria turística.

Siguiendo dicho documento, la industria turística se compone de: Alojamiento para los visitantes; Restaurantes; Transporte de pasajeros; Agencias de viajes y de otros servicios de reserva; Alquiler y arrendamiento de equipos de transporte; Actividades culturales y Actividades deportivas y recreativas.

Para la medición del empleo de la industria turística ha sido necesaria la consulta de las diferentes fuentes sobre el empleo turístico en España, de las que no todas disponen de datos a nivel desagregado de lo que supone el empleo turístico en Canarias. Cada una de estas fuentes de información sigue metodología diferente y no todas definen la industria turística como se recomienda por parte de la OMT (2010).



Turespaña delimita las actividades económicas características del turismo según las recomendaciones recogidas en el documento Cuenta Satélite de Turismo: Referencias Metodológicas por la Comisión de Estadística de Naciones Unidas (2000) y por La Cuenta Satélite del Turismo de España: Metodología y Primeras Estimaciones del INE (2002). A partir del año 2009 se implantó el uso de la nueva CNAE09, en la que se consideran como actividades características del turismo las reflejadas en la tabla 2.

Tabla 2: Actividades económicas características del turismo según CNAE 09

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

Fuente: Instituto de Estudios Turísticos. Elaboración propia

Los enfoques de demanda y oferta son complementarios, ya que muestran información sobre el empleo turístico desde distintos puntos de vista. Es importante destacar que estos dos enfoques están interrelacionados y tienen un nexo.

Como se presenta en la tabla 3, a modo de ejemplo, existen trabajadores que forman parte de ambos enfoques, como sería el caso de un trabajador de la hostelería que atiende a visitantes. Sin embargo, habría empleos que se relacionan exclusivamente con el enfoque de oferta, como el caso de un trabajador de hostelería que atiende a no visitantes. Igualmente, hay empleos que se relacionan únicamente con el enfoque de demanda, como el trabajador de una frutería en la que compra un hotel (o un turista).



Tabla 3: Empleo turístico según enfoque de oferta y enfoque de demanda

EMPLEO EN TURISMO		
Enfoque de demanda		Enfoque de oferta
Cualquier puesto de trabajo generado como consecuencia del consumo de bienes y servicios llevado a cabo por los turistas		Todos los puestos de trabajo generados en actividades consideradas como características del turismo (hoteles y similares, alquileres inmobiliarios, restaurantes y similares, servicios de transporte de pasajeros, servicios anexos al transporte de pasajeros, alquiler de bienes de equipo de transportes de pasajeros, agencias de viajes y similares, y servicios culturales y de actividades deportivas y otras actividades de recreo)
Directo	Indirecto	
Empleos que se generan para atender directamente a los turistas	Empleos generados en empresas que no mantienen contacto con los turistas pero sí con otras empresas que se relacionan con los mismos	

Fuente: Instituto de Estudios Turísticos. Elaboración propia

## Fuentes sobre el empleo turístico en Canarias

A continuación se presentan las principales fuentes existentes, para cada uno de los enfoques, así como algunas sugerencias acerca de la interpretación de las mismas.

## Fuentes sobre el empleo turístico según el enfoque de demanda

Exceltur lleva a cabo un estudio anual del cálculo del impacto económico del turismo en Canarias, y por consiguiente, del empleo turístico. Este estudio es conocido como IMPACTUR y se realiza anualmente para algunas Comunidades Autónomas. En Canarias se llevan a cabo estos estudios desde el año 2003. Los datos de empleo de IMPACTUR se basan en el enfoque de demanda del empleo turístico. IMPACTUR sigue la metodología de la Cuenta Satélite del Turismo (CST) (INE, 2002), proporcionando datos sobre el empleo turístico generado en Canarias tanto de forma directa como indirecta.

Por su parte, la Cuenta Satélite del Turismo (CST), elaborada en Canarias en el año 2008, con base 2002, está compuesta por un conjunto de cuentas y tablas basadas en los principios

metodológicos de la contabilidad nacional. Comprende principalmente tres tablas basadas en el enfoque de oferta, demanda y la interrelación de la oferta con la demanda.



La CST muestra datos según los dos enfoques planteados en el artículo, tanto de oferta como de demanda, distinguiendo, dentro del enfoque de oferta, el empleo generado en las distintas actividades consideradas características del turismo y también entre la generación de empleo directo e indirecto por parte del enfoque de demanda. La Cuenta Satélite del Turismo de Canarias (ISTAC, 2008a) ha sido elaborada una única vez, para el periodo 2002-2007, siendo el único instrumento que permite una visión completa del empleo turístico desde las perspectivas de oferta y demanda.

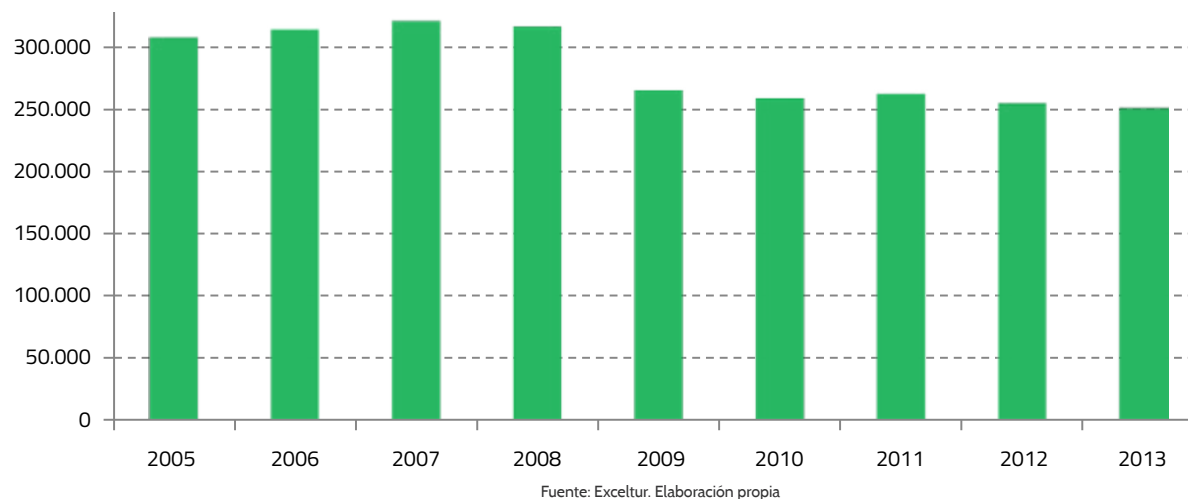
El gráfico 1 permite observar la evolución del empleo turístico en Canarias según enfoque de demanda con datos procedentes de IMPACTUR Canarias. El empleo turístico según enfoque de demanda en Canarias ha experimentado un

descenso tras el periodo de crisis. En el año 2005 se situaba en torno a los 300.000 empleos, pasando a 250.000 en el año 2013.

El análisis de la evolución del empleo turístico según IMPACTUR Canarias en el periodo de crisis refleja una estabilidad que, muy probablemente, no refleja la realidad, puesto que las estimaciones desde el enfoque de demanda no son muy precisas, especialmente en contextos de crisis y cambios en la regulación y en el comportamiento de los agentes económicos.



Gráfico 1: Empleo turístico según enfoque de demanda. IMPACTUR



## Fuentes sobre el empleo turístico según el enfoque de oferta

Existen tres fuentes principales que ofrecen información estadística sobre el mercado laboral turístico según enfoque de oferta: la Encuesta de Población Activa (EPA), los ficheros de Afiliación a la Seguridad Social y los registros del Servicio Público de Empleo Estatal. Estas fuentes son explotadas por diversas entidades como el Instituto de Turismo de España (Turespaña), el Instituto Canario de Estadística y el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).



Turespaña explota los datos de la EPA y de los ficheros de afiliación a la Seguridad Social. La explotación específica de la Encuesta de Población Activa por parte de Turespaña tal y

como cita a través de su ficha técnica “tiene como objetivo cuantificar y conocer las características de la fuerza de trabajo del sector turístico (población activa: ocupada y parada) en las ramas de actividad características del turismo y del agregado del sector turístico”. Turespaña, a través del muestreo obtenido en la EPA y según establece la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) estudia, entre otros aspectos, el empleo turístico en España. Una de las ventajas de la EPA es que ofrece información sobre la economía sumergida. Una desventaja, sin embargo, 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.

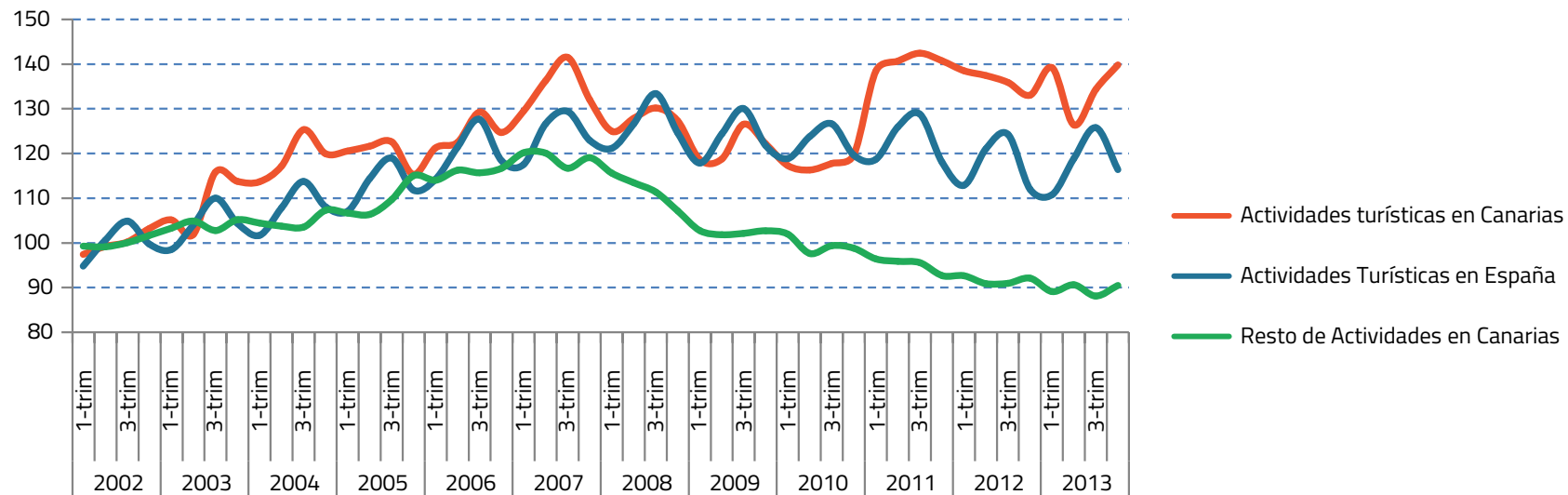


Los datos procedentes de la explotación de la EPA por parte de Turespaña que se muestran en el siguiente gráfico representan, a través de un índice 100 en el año 2002, la evolución de los ocupados en las actividades turísticas en Canarias y España y en el resto de actividades de Canarias.

La industria turística canaria muestra unos niveles similares a los previos a la crisis, llegando a situarse en un índice 140 sobre el índice 100 en el año 2002, mientras que en España aún no se había conseguido a finales del año 2013. Cabe destacar la pronunciada caída de los ocupados en el resto de actividades en Canarias, pasando de situarse en un índice 120 a principios del año 2007 a un índice 90 en el año 2013 con respecto al índice 100 del año 2002. A diferencia de los ocupados en la industria turística, los ocupados en el resto de actividades en Canarias no muestran síntomas de recuperación tras el periodo de crisis.

En cualquier caso, los datos de la EPA se obtienen a través de una encuesta. La muestra para el caso de las actividades turísticas en Canarias parece insuficiente y es por ello que algunos saltos que se observan en la serie estén influidos por esta limitación (véase gráfico 2).

Gráfico 2: Evolución comparativa de los ocupados EPA en el sector turístico de Canarias (Índice 2002=100)



Fuente: Exceltur. Elaboración propia



obecan

La interpretación de la información sobre contratos da lugar frecuentemente a interpretaciones erróneas o sesgadas. El hecho de que aumenten los contratos puede estar relacionado tanto con un aumento de personas contratadas como con la utilización por parte de las empresas de numerosos contratos de muy corta duración.



Además de las tres principales fuentes de información del empleo turístico existen otras fuentes complementarias pero no menos relevantes en cuanto a la información que proporcionan sobre el empleo turístico a nivel nacional y en Canarias. Estas fuentes son:

- Las Cuentas Satélite del Turismo de España y de Canarias ofrecen datos sobre empleo en las ramas de actividad características del turismo, según este enfoque de oferta. Además, como se ha comentado con anterioridad, ofrece datos según enfoque de demanda y la interrelación entre el enfoque de oferta y el de demanda.
- Las Encuestas de Ocupación Hoteles, Apartamentos, Campings y Turismo Rural (INE).
- El Observatorio Canario de Empleo (OBECAN) es un organismo perteneciente al Gobierno de Canarias y que recoge datos sobre el empleo en Canarias.
- La Encuesta de Alojamiento llevada a cabo por el ISTAC ha permitido desarrollar estadísticas sobre empleo a nivel de islas, municipios y microdestinos turísticos en Canarias, así como disponer de información acerca del empleo por plaza o ingreso, entre otros.

La explotación de los ficheros de la Seguridad Social constituye una fuente fundamental en el análisis del empleo turístico, probablemente la más relevante. Un inconveniente de la explotación del fichero de afiliación de la Seguridad Social, tal y como se recoge en la ficha técnica del IET (2013) es que “el número de afiliados no se corresponde necesariamente con el de trabajadores, sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar.

Afiliado en alta laboral es aquel trabajador que se encuentra cotizando a la Seguridad Social por una actividad laboral determinada, y que se contabiliza como afiliado tantas veces como situaciones de cotización tenga, en caso de que esté desempeñando varias actividades laborales”.

También, es preciso distinguir entre afiliados y afiliaciones (que es el dato publicado), ya que la base de estudio de los afiliados radica en el individuo, mientras que las afiliaciones pueden producirse más de una vez por el mismo individuo, pudiendo llevar a errores de interpretación. 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.



Turespaña lleva a cabo una explotación de la EPA y de los ficheros de afiliación a la Seguridad Social. En ella se muestra una desagregación de los datos a nivel estatal y autonómico, pero no a nivel insular. Para la obtención de datos desagregados a nivel insular es necesario consultar al ISTAC. El ISTAC publica información desagregada para ambas fuentes y ha publicado documentos de metodología en los que se puede conocer la explotación por parte del ISTAC de los microdatos provenientes de la EPA (ISTAC, 1999) y de los ficheros de afiliados a la Seguridad Social (ISTAC, 2008b).

El ISTAC extrae de la muestra de la EPA, además de la desagregación de datos sobre empleo turístico a nivel insular, algunos de datos sobre empleo turístico en las pequeñas áreas de Canarias. La explotación llevada a cabo por el ISTAC de las estadísticas de empleo registrado (Seguridad Social) y de la Encuesta de Población Activa utilizan la CNAE93 hasta el año 2008 y pasando a CNAE09 a partir del año 2009 con una desagregación de dos dígitos.

Sin embargo, a partir de marzo del 2015, el ISTAC ha publicado recientemente una nueva estadística de afiliación a la Seguridad Social en Canarias donde se registra el número de afiliados en las actividades características del turismo con 3 dígitos y las características de los contratos. Se trata de una estadística pionera y muy relevante para el análisis del sector turístico. En ella se detallan 22 actividades (CNAE09 a 3 dígitos) características del turismo.



Los datos correspondientes al paro registrado y los contratos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) también son desagregados, tanto a nivel insular como municipal, por el OBECAN, en los que los datos correspondientes a la industria turística están identificados a través de la CNAE09 con dos dígitos para conocer los datos relativos a los Servicios de Alojamiento (55) y los Servicios de comidas y bebidas (56). Los datos muestreados anteriores al año 2009 están bajo la CNAE9. Por ello, la información publicada por OBECAN a partir de esta fuente se centra en ofrecer una visión parcial específica del turismo, pues se limita a la hostelería (alojamiento y restauración).

Estas fuentes de empleo en el sector turístico en Canarias, recopiladas por Vázquez Calero et al. (2015), son las siguientes:

Tabla 2.2: Fuentes de información sobre el empleo turístico en Canarias

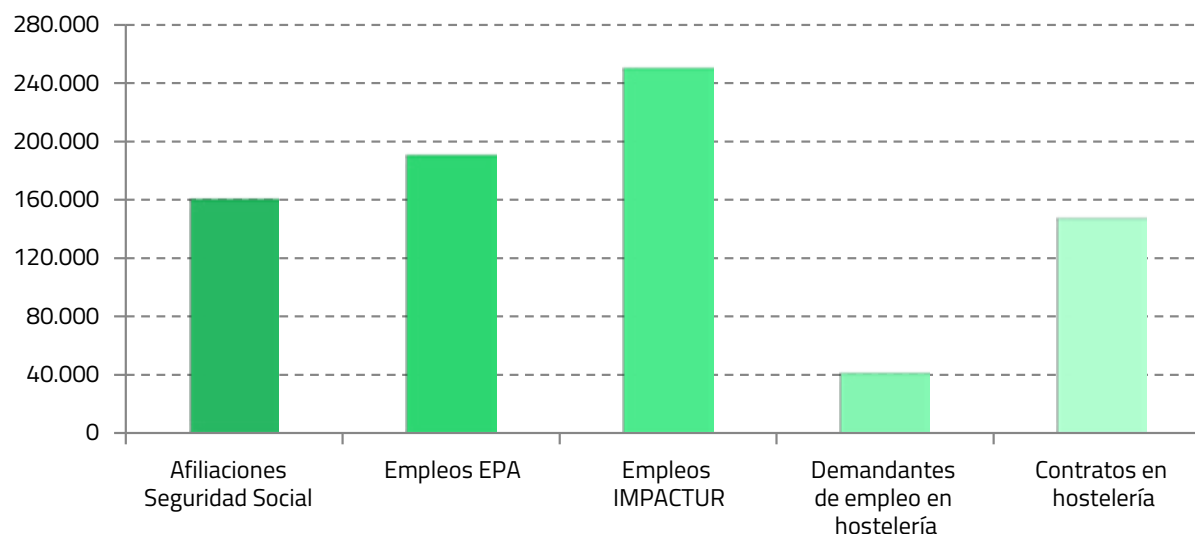
Enfoque	Fuente
Enfoque de demanda	IMPACTUR (Exceltur)
	Cuenta Satélite del Turismo (ISTAC)
Enfoque de oferta	Ficheros de Afiliación de la Seguridad Social (Explotaciones de IET e ISTAC)
	Encuesta de Población Activa (Explotaciones de IET e ISTAC)
	Cuenta Satélite del Turismo (ISTAC)
	Encuestas de Ocupación Hoteles, Apartamentos, Campings y Turismo Rural (INE)
	Servicio Público de Empleo Estatal y OBECAN (Contratos y desempleo)
	Encuestas de Alojamiento ISTAC (Hoteles y Apartamentos)

Fuente: Elaboración propia

La utilización de fuentes diferentes da lugar a discrepancias tanto en las tendencias como en la magnitud del empleo turístico en Canarias. El gráfico 3 muestra las diferencias entre algunas fuentes sobre el empleo turístico en Canarias según los dos enfoques tratados.

Los datos referentes a la EPA y la Seguridad Social corresponden al enfoque de oferta, mientras que los de IMPACTUR muestran el empleo según enfoque de demanda. La Seguridad Social registró 161.436 afiliaciones de media en hostelería y agencias de viajes en 2013, mientras que la EPA contabiliza 190.850 empleos en las actividades turísticas. Los datos proporcionados por IMPACTUR para el mismo año en Canarias muestran como el empleo turístico era de 251.480 empleos. Las tres fuentes nos ofrecen una visión diferente del empleo turístico. Cada uno tiene sus ventajas y limitaciones. Lo que es fundamental es evitar interpretaciones erróneas de las mismas.

Gráfico 3: Comparativa de información estadística sobre empleo turístico en Canarias. 2013



\*Los datos de la Seguridad Social pertenecen al enfoque de oferta y han sido obtenidos a través de la nueva estadística de afiliación a la Seguridad Social para las actividades características del turismo.

\*\*Los datos de la explotación de la EPA corresponden al enfoque de oferta.

\*\*\*Los datos obtenidos a través de IMPACTUR corresponden al enfoque de demanda.

Fuente: Seguridad Social, INE, ISTAC, OBECAN y Exceltur. Elaboración propia



## Conclusiones

El desconocimiento de la correcta interpretación de la información publicada, las metodologías, la multiplicidad de fuentes y los distintos enfoques de análisis de las estadísticas de empleo en el sector turístico en Canarias, conduce frecuentemente a una explicación errónea, parcial o sesgada de los mismos. Es por ello que en este artículo se ofrece una visión panorámica de las fuentes existentes del empleo turístico junto con sus enfoques y metodología asociada, a fin de mejorar el análisis y la toma de decisiones relacionadas con el empleo turístico.

Para entender el empleo turístico, es necesario conocer que las fuentes den a conocer el enfoque al que se refieren sus datos, así como ofrecer indicaciones de cómo debe interpretarse la información que ofrece la fuente. Existen varios aspectos a tener en cuenta en la interpretación de las fuentes estadísticas sobre empleo turístico. Algunas de las más relevantes son: si la fuente tiene en cuenta o no a la economía sumergida; si los datos son obtenidos censalmente o a través de una muestra; la extensión del sector turístico; el enfoque de análisis (oferta o demanda) y el pluriempleo, trabajo a tiempo parcial y empleo temporal.

La evolución del empleo turístico en Canarias en los últimos años ha sido desigual según la fuente de análisis. Según el enfoque de demanda el empleo en el sector turístico no ha recuperado los niveles previos a la crisis aunque, en realidad, el enfoque de demanda no es muy adecuado para hacer comparaciones a lo largo del tiempo, puesto que se basa en supuestos acerca del comportamiento de la economía que incorporan sesgos en un análisis temporal. Por su parte, los datos referentes al empleo turístico según enfoque de oferta se sitúan en unos niveles similares a los registrados antes de la crisis. Además de estas diferencias de evolución, los datos no presentan volúmenes similares, siendo el empleo turístico según enfoque de demanda mucho mayor que al de oferta y la EPA y que la Seguridad Social. La mejora de la información y de la interpretación de los datos sobre el empleo turístico sigue siendo una tarea inacabada.

## Referencias bibliográficas

Hernández Martín, R. (2006). "La Cuenta Satélite del Turismo". En Parra, E. y Calero, F.: *Gestión y dirección de empresas turísticas*. McGraw-Hill, Madrid.

Hernández Martín, R. (2011): "La Cuenta Satélite del Turismo en Canarias. Metodología, resultados y reflexiones". En Y. Armas Cruz (coord.), *El turismo en Canarias*, pp. 67-91. Santa Cruz de Tenerife: Fundación FYDE-CajaCanarias.

Instituto Canario de Estadística (ISTAC). (1999). *Estadística de empleo registrado*. Metodología. ISTAC, Islas Canarias.

Instituto Canario de Estadística (ISTAC). (2008a). *Cuenta Satélite del Turismo de Canarias*. ISTAC, Islas Canarias.

Instituto Canario de Estadística (ISTAC). (2008b). *Encuesta de Población Activa. Metodología para la estimación en pequeñas áreas de Canarias*. ISTAC, Islas Canarias.

Instituto de Estudios Turísticos (IET). (2013). *Explotación específica del Fichero de Afiliación de los trabajadores a la Seguridad social*. IET, Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (2002). *La Cuenta Satélite del Turismo de España: Metodología y Primeras Estimaciones*. INE, Madrid.

Naciones Unidas (2000). *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Organización Mundial del Turismo (OMT). (2010). *Recomendaciones internacionales para estadísticas del turismo*. Naciones Unidas, Madrid/Nueva York.

Padrón, D. y Rodríguez, J.A. (2015) (coord.). *Economía de Canarias. Dinámica, estructura y retos*. Tirant lo Blanch, Valencia.

Pulido, J.I. (2006). "Validez de las fuentes de información del turismo español". *Revista de análisis turístico*, nº 1, pp. 56-69.

Saralegui, J. y González, B. (2013). "Las estadísticas de turismo en el sistema estadístico". Índice. *Revista de Estadística y Sociedad*, nº 56, Julio 2013, pp. 15-17.

Vázquez Calero, M. et al. (2015). *Fuentes estadísticas sobre empleo en turismo en España y Canarias*. Cátedra de Turismo CajaCanarias - Ashotel - Universidad de La Laguna. San Cristóbal de La Laguna, Islas Canarias.





obecan



## **0.4.3.- Contratos Registrados en Canarias según Ocupaciones**

---

*Ángeles Hernández Goya  
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)*

*Nisamar Baute Díaz  
Universidad de La Laguna*

*Joaquín Sicilia Rodríguez  
Universidad de La Laguna*

*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La Laguna  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

## 04.3 Contratos Registrados en Canarias Según Ocupaciones

En el anterior número de la Revista Digital Canarias Emplea iniciamos la incorporación de esta sección que contiene información relativa a los contratos de trabajo registrados en Canarias. En esta ocasión, dado que la actividad turística y su relación con el empleo conforman la materia fundamental de análisis del presente número, hemos incluido un ranking de las 50 ocupaciones del ámbito turístico que han generado un mayor número de contrataciones en Canarias, así como una representación gráfica de las 10 principales ocupaciones de esta actividad, según número de contratos registrados.

Como ejemplo representativo de lo acontecido en materia de contratación, hemos seleccionado el mes de abril de 2015. En el próximo número de la presente revista, ofreceremos información más reciente para realizar comparaciones.

Además, como información complementaria, comentamos las variaciones mensuales y anuales, en las dos provincias canarias, de las tres ocupaciones que han contabilizado un mayor número de contratos en dicho mes.

### ¿Cómo se han obtenido los datos?

Nuestro propósito principal, a la hora de examinar y presentar estos datos, consiste en contribuir a la comprensión de la dinámica del mercado laboral en Canarias. Para ello acudimos a la principal fuente de conocimiento referida a contratación.

La Estadística de Contratos se obtiene de la información contenida en la base de datos corporativa alimentada por las Oficinas de Empleo, donde se formalizan los registros de los contratos y sus prórrogas, y por las propias empresas que efectúan los registros a través de Internet (Contrat@). Así, el último día de cada mes se realiza una extracción de la

que se obtienen los datos necesarios para la confección de la Estadística.

Debemos tener en cuenta que mensualmente se contabilizan los contratos introducidos en la base de datos durante ese período de tiempo, con independencia de cuándo han sido presentados. De esa manera, en un mes determinado, pueden incluirse contratos registrados con anterioridad y que, por causas técnicas o de otra índole, no pudieron ser incluidos en su día en la base de datos.

### ¿Qué variación anual se ha registrado en el número de contratos realizados en las dos provincias?

En el mes de abril se registraron 53.723 contratos en Canarias. Según los referentes de información del mercado de trabajo (SEPE, 2015) de abril de 2015, la variación anual en la contratación en las dos provincias canarias (variación sobre el mismo mes del año anterior) es positiva. En el caso de la provincia de Las Palmas esta variación ha sido de un 11% y en el caso de Santa Cruz de Tenerife, de un 18%.

### ¿Qué ocupaciones han registrado un mayor número de contratos en el mes de abril de 2015?

“Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares” es la ocupación que registra un mayor número de contrataciones, tal como se puede observar en la tabla siguiente. En el mes de abril esta ocupación, que ha registrado 7.111 contratos, ha generado el 13% del total de los contratos realizados. “Camareros asalariados”, “vendedores en tiendas y almacenes” así como “ayudantes de cocina” continúan siendo las otras ocupaciones que registran un mayor número de contratos, siguiendo el mismo orden que ya habíamos observado en el mes de enero, es decir, en el anterior número de la revista.

Sin embargo, con respecto a los datos incorporados en el anterior número, observamos un aumento en el número de contrataciones de la ocupación de “albañil”, así como de “peón de la construcción de edificios” y “otro personal de limpieza”.

Por otra parte, las 10 primeras ocupaciones conforman el 51% del total de las contrataciones realizadas en el mes de abril.

### ¿Cómo han variado en el último año las tres ocupaciones que han registrado un mayor número de contratos en abril de 2015?

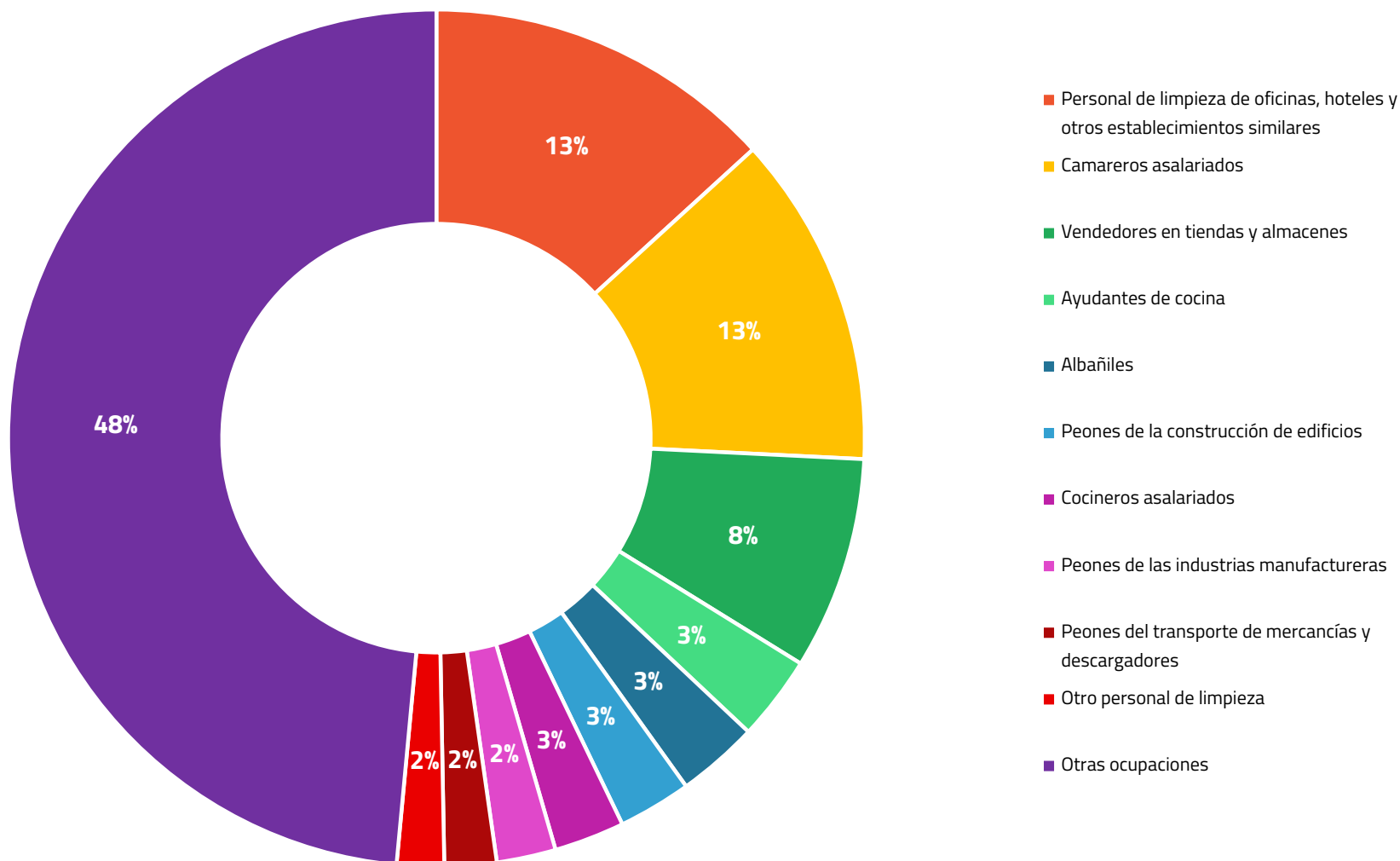
A continuación exponemos información relevante de las tres principales ocupaciones con mayor número de contratos registrados en Canarias durante el mes de abril, extraída a partir de la información mensual de mercado de trabajo por ocupación (SEPE, 2015).

Respecto a la ocupación de “personal de limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos”, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se realizaron 3.159 contratos (44%) y en la provincia de Las Palmas 3.952 contratos (56%). En los dos casos observamos una variación mensual negativa. En el caso de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, esta variación es del -7,44% y en el de la provincia de Las Palmas del -10%. Sin embargo, la variación anual es positiva, tanto en la provincia de Santa Cruz de Tenerife (14,7%) como en la de Las Palmas (5,3%).

Los contratos realizados en abril de 2015 de la ocupación “camareros asalariados” han sido 3.410 en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Esta cifra supone una variación anual positiva de un 4,1% y una variación mensual ligeramente negativa. Por su parte, la provincia de Las Palmas registró 3.329 contratos, lo que ha supuesto variaciones porcentuales negativas, tanto respecto al mes anterior como en su variación anual. Así, respecto al mes anterior, hablamos de un -4,6% y en relación al año anterior, del -3,06%.

En tercer lugar, en la provincia de Las Palmas, la ocupación de “vendedores en tiendas y almacenes”, ha contabilizado 2.265 contratos, cifra que ha supuesto un descenso del 11% respecto al mes anterior, pero un ascenso del 8% si tenemos en cuenta la variación anual. En la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se han registrado 2.051 contratos en esta ocupación, lo que supone un descenso del 4,7% respecto al mes anterior y un incremento del 2,8% anual.

Las 10 ocupaciones que han generado más contratos en abril de 2015 en Canarias



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC Canarias Emplea. 2015.

	PORCENTAJE ABRIL 2015	OCUPACIÓN	CONTRATOS ABRIL 2015
1	13,24	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	7111
2	12,54	Camareros asalariados	6739
3	8,03	Vendedores en tiendas y almacenes	4316
4	3,20	Ayudantes de cocina	1719
5	3,08	Albañiles	1654
6	2,76	Peones de la construcción de edificios	1483
7	2,66	Cocineros asalariados	1429
8	2,23	Peones de las industrias manufactureras	1199
9	1,96	Peones del transporte de mercancías y descargadores	1054
10	1,78	Otro personal de limpieza	957
11	1,78	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	955
12	1,56	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	840
13	1,48	Promotores de venta	793
14	1,39	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	748
15	1,26	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	679
16	1,14	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	614
17	1,11	Auxiliares de enfermería hospitalaria	599
18	1,04	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	560
19	1,01	Compositores, músicos y cantantes	543
20	0,97	Conductores asalariados de camiones	519
21	0,94	Mozos de equipaje y afines	504
22	0,78	Peones forestales y de la caza	421
23	0,74	Mantenedores de edificios	400
24	0,74	Recepcionistas de hoteles	395
25	0,70	Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	377
26	0,67	Peones de obras públicas	358
27	0,66	Pintores y empapeladores	356
28	0,63	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	337
29	0,62	Animadores comunitarios	335
30	0,62	Reponedores	334
31	0,61	Agentes y representantes comerciales	328
32	0,61	Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	326
33	0,59	Empleados domésticos	318
34	0,55	Bañistas-socorristas	295
35	0,54	Otras ocupaciones elementales	288
36	0,53	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	287
37	0,52	Peluqueros	281
38	0,50	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	270
39	0,49	Empleados de agencias de viajes	264
40	0,49	Enfermeros no especializados	264
41	0,48	Azafatos de tierra	256
42	0,43	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	231
43	0,42	Empleados de sala de juegos y afines	226
44	0,40	Recepcionistas (excepto de hoteles)	213
45	0,39	Empleados de control de abastecimientos e inventario	208
46	0,38	Limpiadores en seco a mano y afines	206
47	0,38	Instructores de actividades deportivas	206
48	0,38	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	205
49	0,38	Barrenderos y afines	205
50	0,38	Conductores de autobuses y tranvías	202
	19,2	OTRAS OCUPACIONES	10316
	100	TOTAL	53723

## ¿Qué ocupaciones relacionadas con la actividad turística han generado un mayor número de contratos?

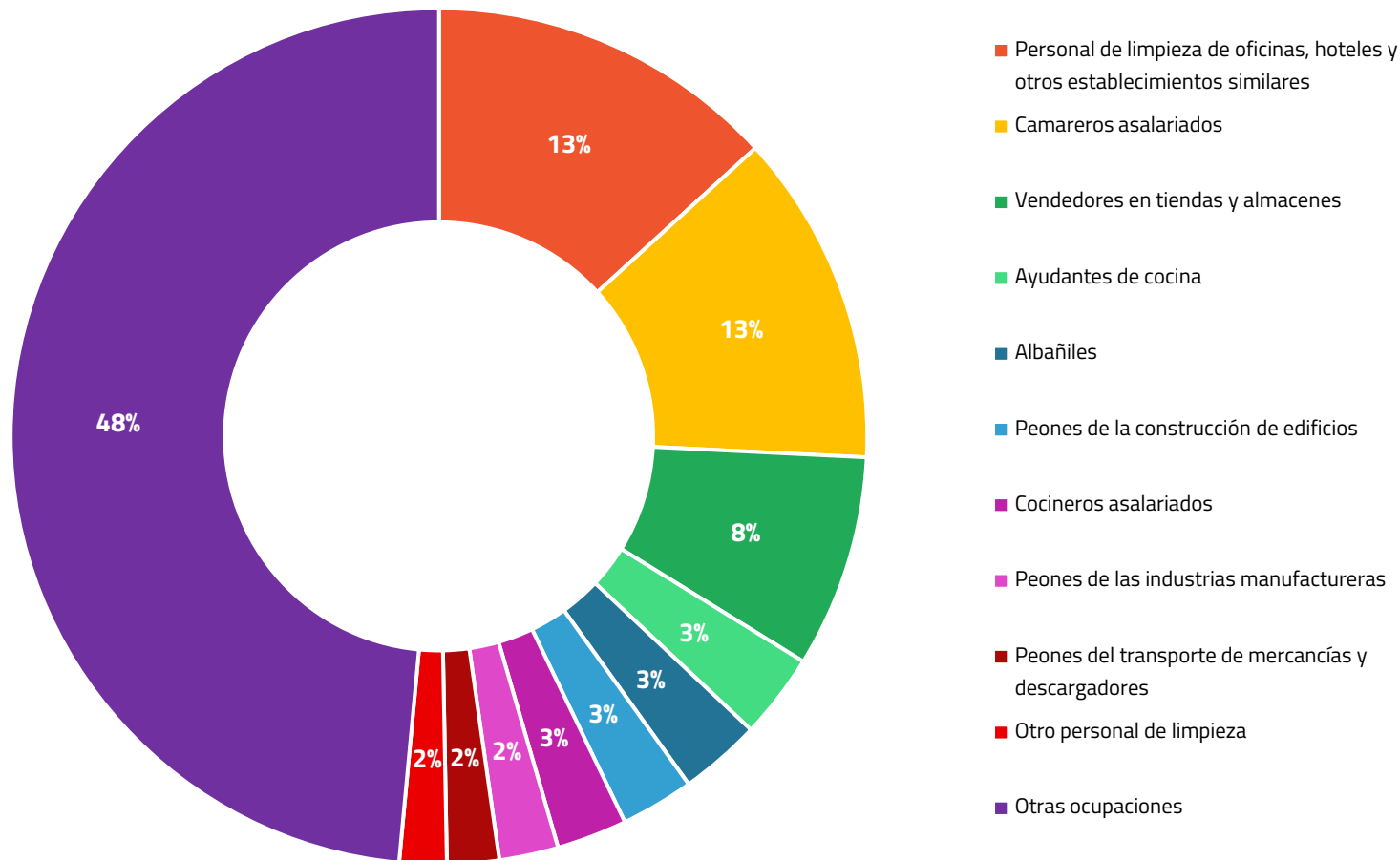
En cuanto a la actividad turística, tal como podemos observar, las 10 primeras ocupaciones conforman el 64% del total de los contratos realizados en esta actividad. Fundamentalmente, se

trata de ocupaciones pertenecientes al grupo de “servicios de comidas y bebidas” y “servicios de alojamiento”.

La principal ocupación de la actividad turística que ha generado contrataciones en el mes de abril ha sido “camareros asalariados” (19,5%). A continuación se encuentran “personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos” (14,8%). También, “camareros asalariados” en servicios de alojamiento (9,6%) ha sido la tercera principal ocupación.

Si tenemos en cuenta que el total de contratos registrados relacionados con la actividad turística es de 21.408 en abril de 2015, podemos concluir que el 40% del total de los contratos registrados en ese mes en Canarias (53.723) tienen vinculación con el turismo.

Las 10 ocupaciones relacionadas con la actividad turística que han registrado más contratos en abril de 2015 en Canarias



Fuente: Encuestas de Alojamiento Turístico. ISTAC

	PORCENTAJE	TURISMO	CONTRATOS
	ABRIL 2015	OCUPACIONES	ABRIL 2015
1	19,46	Camareros asalariados. Servicios de comidas y bebidas	4165
2	14,81	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares. Servicios de alojamiento	3170
3	9,65	Camareros asalariados. Servicios de alojamiento	2065
4	3,96	Ayudantes de cocina. Servicios de comidas y bebidas	847
5	3,83	Cocineros asalariados. Servicios de bebidas y comidas	820
6	3,56	Ayudantes de cocina. Servicios de alojamiento	763
7	2,46	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares. Servicios de comidas y bebidas	526
8	2,43	Cocineros asalariados. Servicios de alojamiento	520
9	2,11	Otro personal de limpieza	451
10	1,70	Recepcionistas de hoteles	364
11	1,45	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	311
12	1,43	Compositores, músicos y cantantes	307
13	1,33	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	285
14	1,22	Empleados de agencias de viajes	261
15	1,16	Conductores asalariados de camiones	249
16	1,12	Peones del transporte de mercancías y descargadores	240
17	1,06	Vendedores en tiendas y almacenes	227
18	0,86	Conductores de autobuses y tranvías	184
19	0,79	Empleados de control de abastecimientos e inventario	170
20	0,73	Mantenedores de edificios	157
21	0,66	Mozos de equipaje y afines	142
22	0,61	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	131
23	0,59	Instructores de actividades deportivas	126
24	0,52	Otro personal de limpieza	112
25	0,45	Bañistas-socorristas	97
26	0,43	Vendedores en tiendas y almacenes	93
27	0,42	Auxiliares de vuelo y camareros de avión, barco y tren	90
28	0,40	Peones del transporte de mercancías y descargadores	86
29	0,37	Camareros asalariados	80
30	0,36	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	78
31	0,35	Mozos de equipaje y afines	75
32	0,34	Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	72
33	0,34	Animadores comunitarios	72
34	0,33	Profesionales del derecho no clasificados bajo otros epígrafes	70
35	0,32	Limpiadores de vehículos	68
36	0,31	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	67
37	0,31	Animadores comunitarios	67
38	0,31	Camareros asalariados	66
39	0,30	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	65
40	0,29	Mozos de equipaje y afines	62
41	0,28	Mozos de equipaje y afines	59
42	0,23	Peones del transporte de mercancías y descargadores	50
43	0,23	Chefs	49
44	0,23	Otras ocupaciones elementales	49
45	0,22	Técnicos en electricidad	48
46	0,21	Conductores de motocicletas y ciclomotores	46
47	0,21	Trabajadores de servicios personales no clasificados bajo otros epígrafes	45
48	0,21	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	44
49	0,20	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	43
50	0,18	Carpinteros (excepto ebanistas)	39
	14,64	OTRAS OCUPACIONES TURISMO	3135
	100	TOTAL	21408



## **0.4.4.- El Empleo (y Desempleo) en el Futuro**

---

*Santiago Melián González y Jacques Bulchand Gidumal  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria  
Instituto de Turismo y Desarrollo Sostenible (TiDES)*

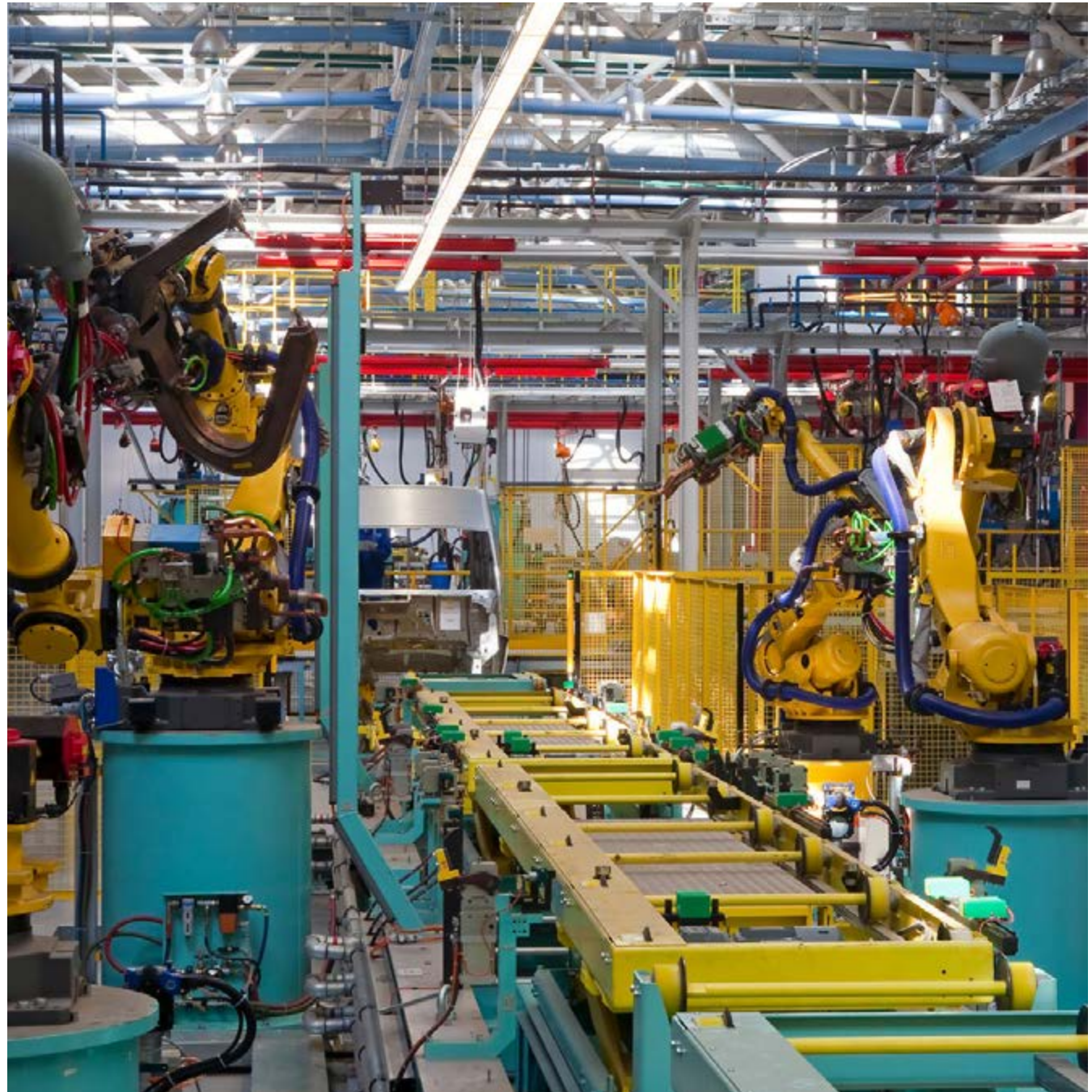
## 04.4 El Empleo (y Desempleo) en el Futuro

Históricamente las innovaciones tecnológicas han sido generadoras de empleo. De esta manera, hasta ahora, los datos han contradicho a aquéllos que han visto en la tecnología una amenaza para el trabajo que desempeñan las personas. En este sentido, el siglo XX ha sido definido como la época del capital humano, para referirse al hecho de que la productividad de las empresas dependía de su fuerza de trabajo.

No obstante, a partir de 2010 han comenzado a surgir datos, investigaciones y declaraciones que restan importancia al empleo como vía para que las empresas incrementen sus resultados. Así, en el siglo XXI, en vez de con personas, la productividad empresarial parece impulsarse principalmente mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC en adelante). De confirmarse, ello tendría consecuencias serias sobre la cantidad y el tipo de empleo que necesitan las empresas.

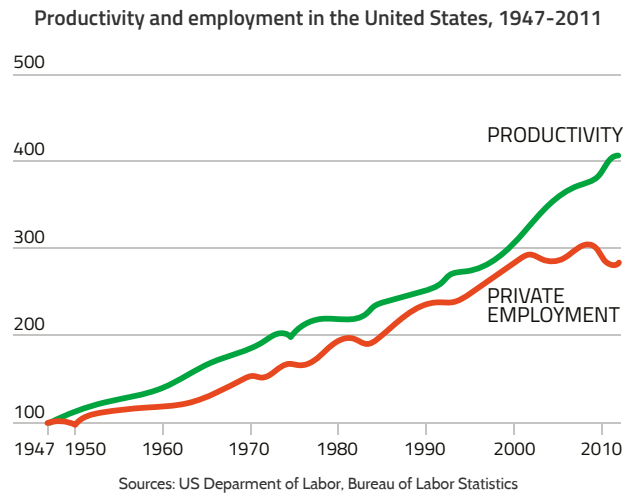
Por otra parte, la digitalización de la sociedad y de la economía (siguiendo los antecedentes existentes en cuanto al comportamiento de las innovaciones tecnológicas) también está generando ocupaciones laborales que antes no existían. Estas nuevas oportunidades de ofrecer trabajo se caracterizan por demandar a los trabajadores unas habilidades y actitudes diferentes a las requeridas por el empleo tradicional. Respecto a este nuevo perfil, no está del todo claro si se está teniendo en cuenta por las instituciones dedicadas a la formación de profesionales.

Dados tanto la escasez de debate social como la ausencia de estos temas en la agenda de los responsables de las políticas de empleo, hemos creído interesante comunicar información y ofrecer datos acerca de los mismos.



## TIC y el Trabajo Actual

Los modelos tradicionales sobre la tecnología y trabajo han reservado a las TIC la realización de las tareas rutinarias, tanto manuales como cognitivas. Este rol de las TIC en las empresas y en la sociedad es algo a lo que ya nos hemos acostumbrado: retirada de efectivo en cajeros automáticos; reserva de vuelos y habitaciones; pesado de productos; introducción de precios y pago de la compra en los supermercados; consulta de información; envío de documentos; e innumerables tareas que hasta no hace mucho asumían trabajadores en las organizaciones. A su vez, las tareas no rutinarias, tanto manuales como intelectuales, se han reservado para las personas. En este contexto, la inversión en formación ha generado retornos ya que permitía el acceso a los puestos más dependientes de las capacidades cognitivas. En este escenario surgió el siguiente gráfico respecto a la economía norteamericana.



Lo que llamó la atención del mismo es como la dependencia histórica del empleo por parte de la productividad empresarial desaparecía. A partir del año 2000, coincidiendo con la penetración de Internet y de las TIC en la sociedad y los negocios, las empresas han sido capaces de incrementar su productividad sin necesidad de emplear más trabajadores. Es lo que se ha denominado la “gran escisión” o “las fauces de la serpiente” (McAfee, 2012).

De forma paralela, los profesores Brynjolfsson y McAfee publicaron en 2011 el libro “Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy”. En esta obra, los autores ponen una variada cantidad de ejemplos sobre como las TIC están automatizando tareas que se consideraban propias de las personas. Entre las mismas citan los coches sin conductor que quizás los lectores ya conozcan por el caso del Google car. Hay que tener en cuenta que, sólo unos cuantos años antes, la tarea de conducir era puesta como ejemplo por otros autores como una de las difícilmente desplazables por la tecnología.



En 2013, los profesores Frey y Osborne publican un trabajo en el que analizan la probabilidad de automatización de 700 puestos de trabajo existentes en 2010. Teniendo en cuenta los avances actuales y futuros de la robótica y del aprendizaje automático, los autores concluyen que casi la mitad de los puestos (el 47%) está en riesgo de ser automatizado en un horizonte de una o dos décadas.

A todo lo anterior se añade una disminución constatada del empleo en puestos de trabajo con requisitos de cualificación media. Las personas afectadas por esta disminución se recolocan, dependiendo de su capital humano, en puestos de trabajo de menor o mayor cualificación.

En definitiva, hay señales de un cambio de paradigma en la forma de organizar la actividad empresarial. Esta reorganización pasa por la intervención de las TIC y, aunque siempre se puede argumentar su efecto positivo por la creación de nuevo trabajo (por ej., los ingenieros

que programan y soportan la actividad de los vehículos sin conductor), parece que el saldo resultante de los puestos creados y desplazados, puede no ser favorable para la cantidad de empleo. Con todo esto no se quiere decir que desaparezcan todos los actuales puestos basados en las personas, si no que disminuirá su número.

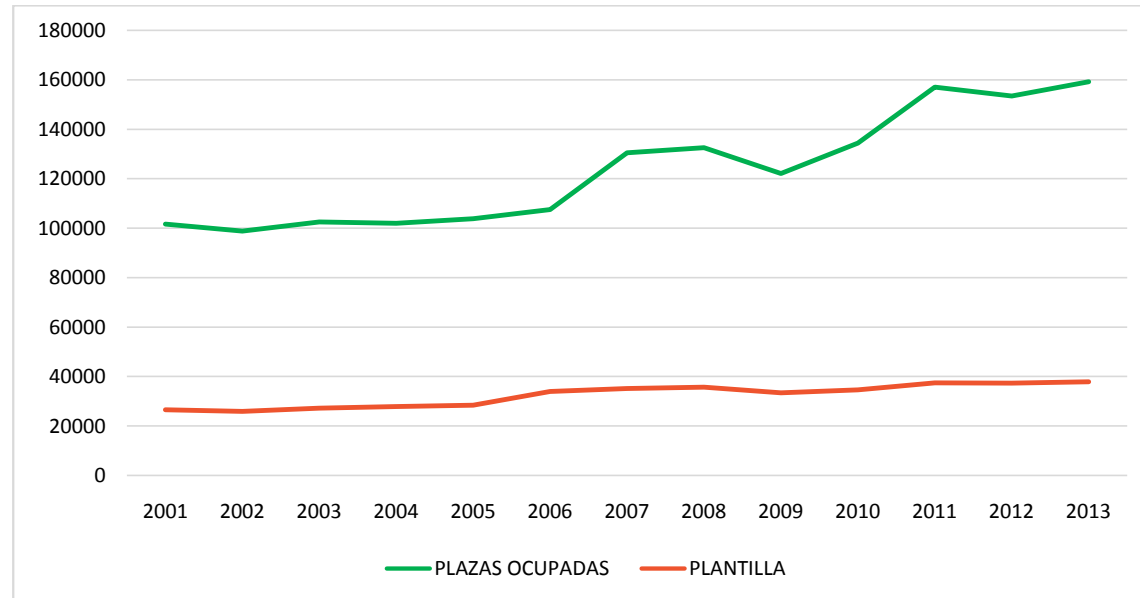


La información proporcionada por todas estas fuentes puede parecer lejana, pero la globalización de la economía y de la sociedad, junto con la trascendencia de las consecuencias, debería mantenernos vigilantes. En este sentido, en Canarias, ha sido un tema habitual en los medios el poco impacto en el empleo que ha generado el incremento de la actividad hotelera en los últimos años.



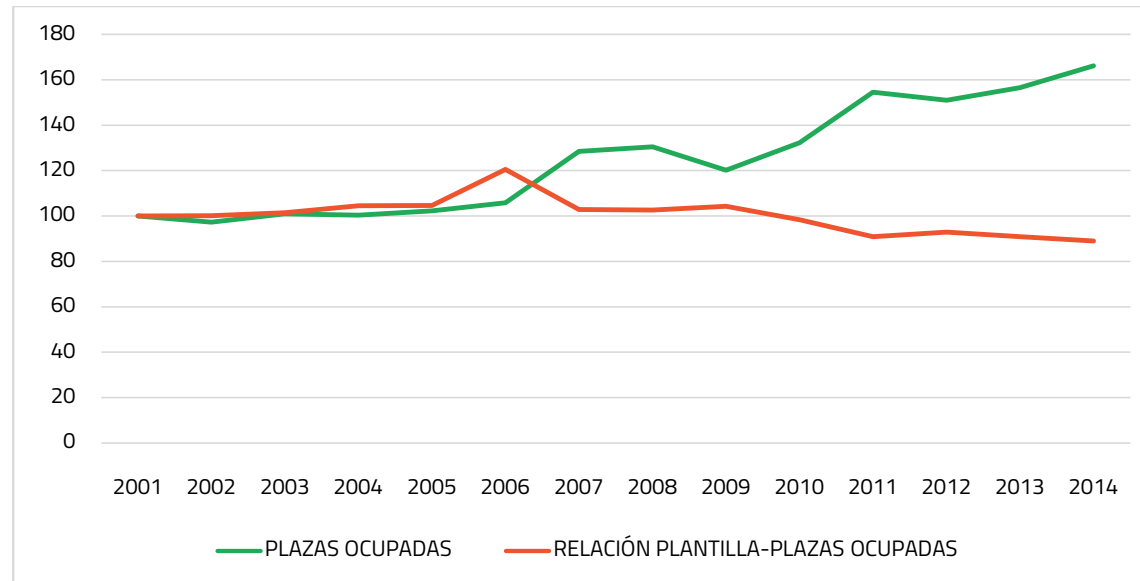
El siguiente gráfico refleja la evolución de las plazas ocupadas y de la plantilla empleada en los últimos años por los hoteles en Canarias.

Como se puede observar, en los últimos doce años la plantilla de los hoteles ha crecido con las plazas ocupadas por los mismos. De hecho, entre 2007 y 2013 la plantilla de los hoteles ha crecido un 10% según con los datos del INE (ha pasado de 33.945 a 37.315 trabajadores). Ahora bien, si se analiza la evolución de la cantidad de empleados de acuerdo con la evolución de la cantidad de plazas ocupadas por los establecimientos resulta el siguiente gráfico



Como se puede observar, a partir de 2009 los hoteles emplean menos personal en relación a las plazas ocupadas que deben atender. Así, si en 2009 la plantilla representaba el 27,5% de las plazas ocupadas en los hoteles, en 2013 esta cifra descendió al 23,9%.

De hecho, en 2009 la relación de plazas ocupadas por empleado de hotel era de 3,4 y en 2013 subió a 4,3 plazas ocupadas por trabajador. Así, los hoteles están atendiendo más plazas alojativas con menos necesidades de personal. Aunque esto puede deberse a varios motivos (por ej., jornadas de trabajo más largas) no hay que descartar el contexto actual de desplazamiento de trabajadores por parte de la tecnología.



## TIC y Nuevo Trabajo

Como se expuso al comienzo del artículo, las TIC también están creando trabajo que antes no existía. Este trabajo es diferente del conocido hasta ahora, ya que se está desarrollando en un entorno que también es nuevo.

Nos referimos a la economía generada por los individuos, que surge por la oportunidad que ofrece Internet para que cualquier persona rentabilice activos o habilidades que hasta ahora no tenía plenamente ocupados en el terreno profesional. Hemos preferido usar este término (economía generada por los individuos) a otros que se vienen utilizando como economía colaborativa, economía de la compartición o economía p2p porque entendemos que estas últimas denominaciones no hacen referencia de forma correcta a la globalidad del fenómeno analizado. Ejemplos de esta oferta se puede encontrar en portales web como Airbnb, trip4real, SHERPANDIPITY, cronoshare, etece.es, lamasmona, Toma&go!, o BlaBlaCar, así como en el caso del controvertido Uber.



En estos portales se generan oportunidades de trabajo que están más cercanas a la figura del profesional autónomo y emprendedor, y se alejan del trabajo por cuenta ajena predominante hasta ahora. Desaparece o hay muy poca intermediación entre el trabajador y los clientes, se requiere flexibilidad en la realización del trabajo, la reputación es clave para tener éxito, y no hay seguridad en cuanto a la demanda. Por lo tanto, los activos físicos o los conocimientos y habilidades que se ofertan se ponen en el mercado en otro formato con exigencias distintas al mercado laboral tradicional.

En el caso de servicios ya existentes antes de la irrupción de Internet, los aspectos relacionados con la orientación al cliente se vuelven más relevantes. Así, si una persona o empresa está pensando en contratar los servicios de mantenimiento de jardines, a través de la web cronoshare, los jardineros quieranlo o no competirán unos con otros por ese cliente debido al funcionamiento de este tipo de plataformas. De esa manera, su reputación, medida por las valoraciones de otros clientes, su capacidad para adaptarse a las demandas del servicio y su habilidad comercial son recursos clave para el trabajador.



Si nos ponemos en el caso de productos o servicios poco explotados hasta ahora, a lo anterior hay que añadir la iniciativa y la habilidad para diseñar productos o servicios que resulten atractivos en el mercado. En el caso de portales como trip4real y SHERPANDIPITY, la demanda la crea, en parte, el diseño y el contenido del servicio que se oferta.

### Implicaciones

Estas dos tendencias en cuanto al empleo que se está destruyendo y creando plantea, como mínimo, dos reflexiones relacionadas. Una, para el trabajo tal como se entiende hasta ahora y, otra, para el desarrollado al amparo de las posibilidades que ofrece Internet.

#### *Empleo por cuenta ajena y profesionales autónomos*

Los puestos de trabajo con requisitos de cualificación media tienden a desaparecer. Las personas debemos ser capaces de ofrecer un trabajo diferente al que pueden ofrecer las

máquinas. Por ahora, la flexibilidad, para afrontar tareas diferentes entre sí; las habilidades sociales, para tratar y hacer sentir bien a aquellas personas de interés para las empresas; y la creatividad; para proponer nuevas ideas y soluciones, están de nuestra parte. En otras parcelas de actividad las máquinas son mejores que nosotros y más baratas, por lo que los incentivos para que los empresarios desplacen a los trabajadores por ellas son potentes. Todo ello va a requerir que los trabajadores redefinamos nuestras aportaciones a los empleadores y que las instituciones responsables de la formación de las personas replanteen sus planes de estudios



#### *La nueva demanda de trabajo*

La economía generada por el individuo está aquí para quedarse. Su capacidad para constituirse en una fuente de ingresos equiparable al de un trabajo tradicional está pendiente de constatar. En cualquier caso, es una oportunidad para la que hay que preparar a los trabajadores. Otra vez los planes de estudio de las instituciones educativas y el contenido de la formación que se imparte por otras organizaciones deben redefinirse y tener en cuenta esta salida profesional. Por otra parte, desde el punto de vista legal habría que considerar si los requisitos actuales del trabajador autónomo se adaptan a esta nueva forma de ofrecer trabajo. Condicionar la participación en este mercado, ya existente y en funcionamiento, al cumplimiento de unas exigencias previstas para otro tipo de contextos no sería lo más inteligente en el escenario de desempleo actual y futuro.

## **0.4.5.- Pinceladas sobre Empleo**

---

*Natalia Moreno Martín  
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)*





*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La laguna  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

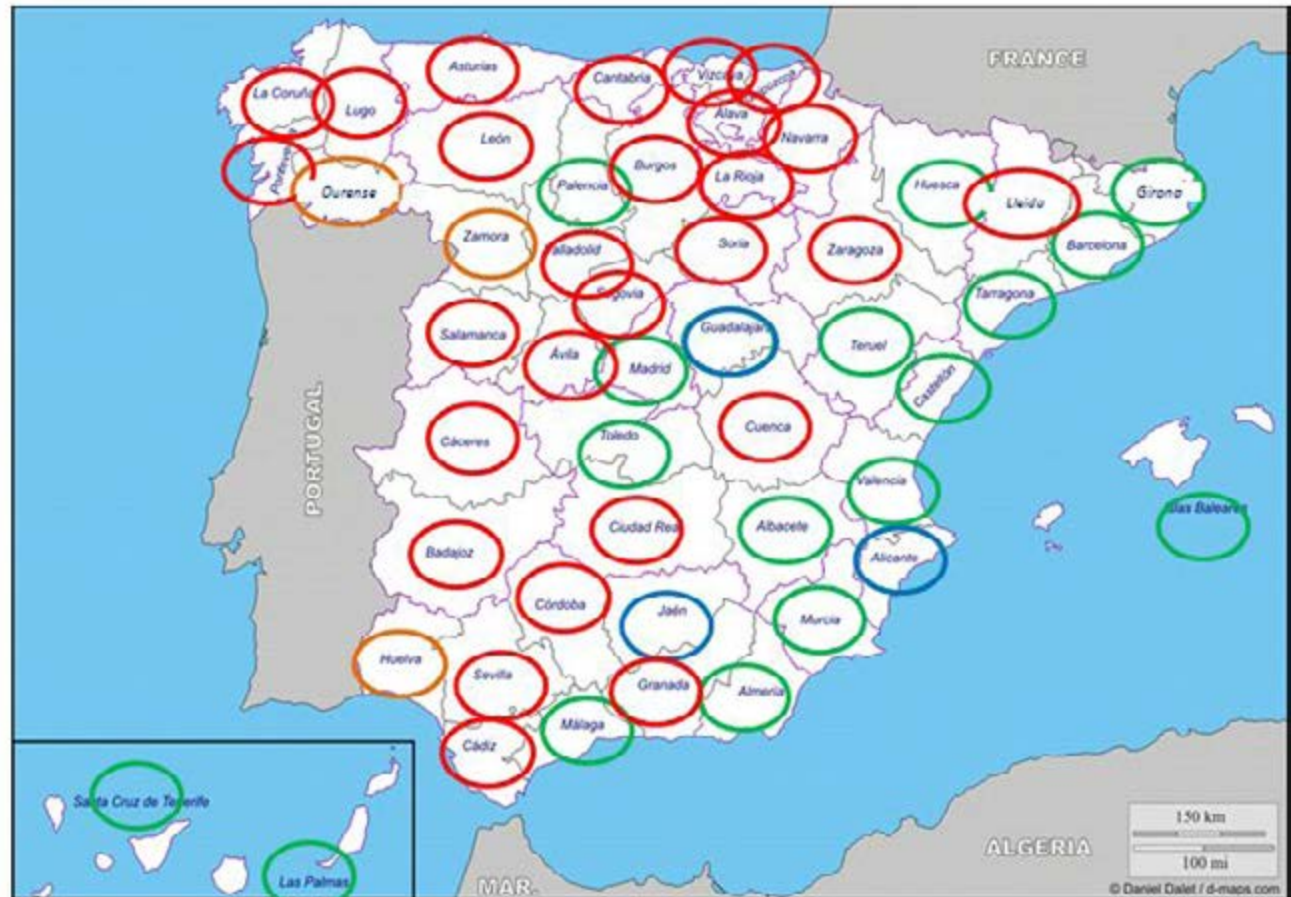
## 04.5 Pinceladas sobre empleo

En 2015 Canarias creció un 3,6% en afiliación de trabajadores a la Seguridad Social, algo por encima de la media nacional que se sitúa en el 3,2%. Jaen, Guadalajara y Alicante han liderado estas cifras con aumentos superiores al 5%.



### Crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social en 2015\*

-  Por debajo de la media nacional=3,2%
-  Por encima de la media nacional=3,2%
-  Tres mejores valores, crecimiento por encima del 5%
-  Tres peores valores, crecimiento por debajo del 1%



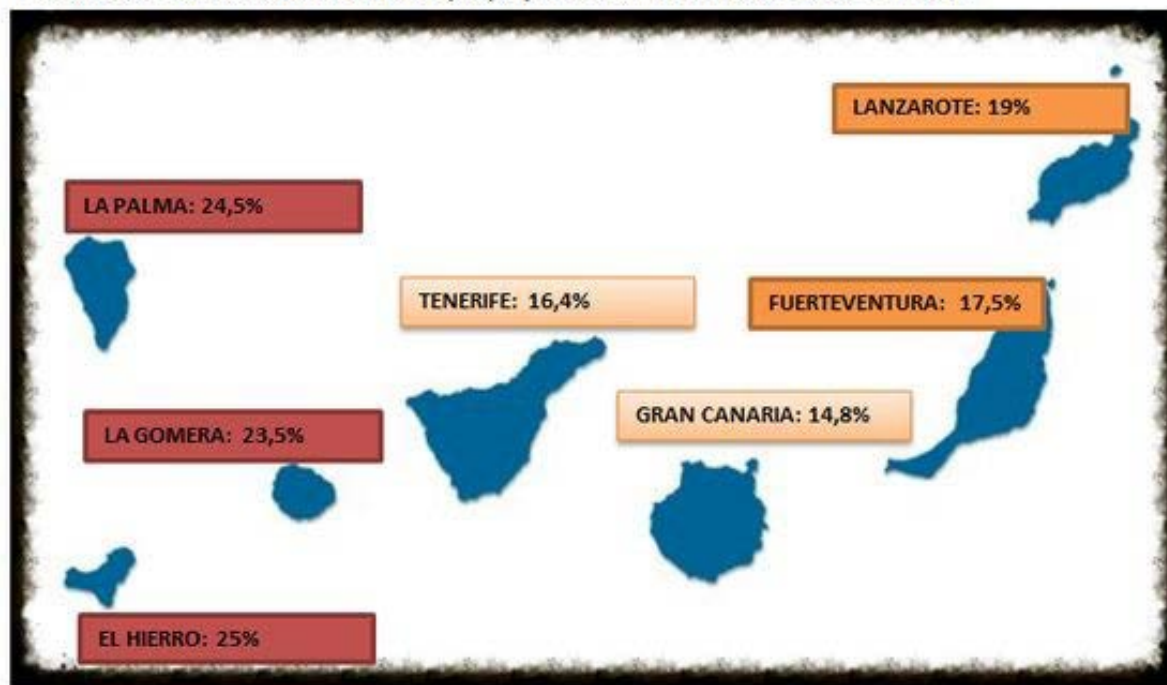
\*Compara la afiliación media de los meses de diciembre de 2014 y 2015

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elabora: Obecan

En Canarias el 16,3% de los trabajadores son autónomos, aunque su peso en cada isla es dispar. En el Hierro, uno de cada cuatro trabajadores es autónomo.

### Peso de los autónomos (%), primer trimestre de 2016



Fuente: Istac a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social  
Elabora: Obecan

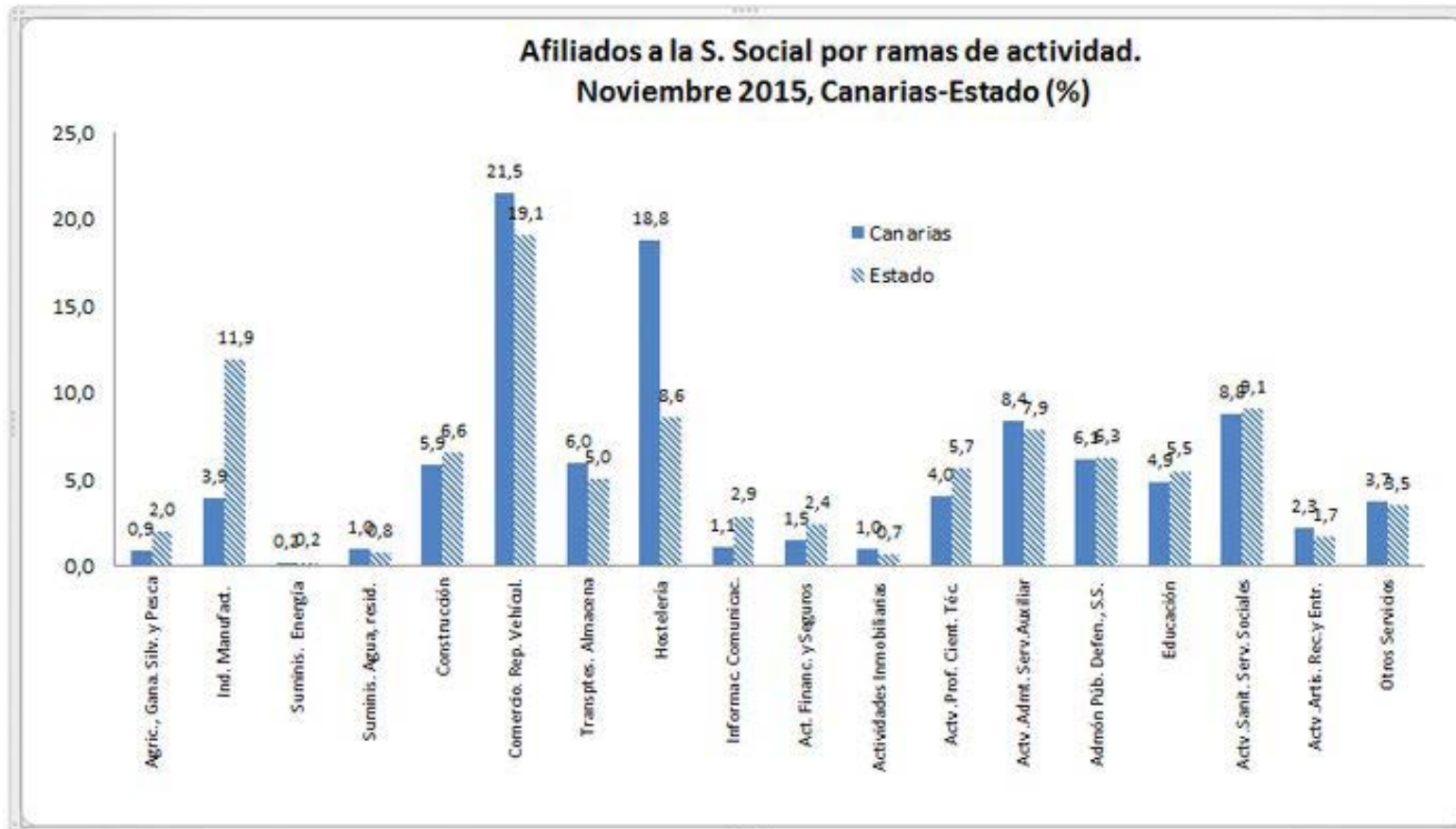


Canarias ha cerrado 2015 con 247.529 desempleados, un 5% menos que en 2014. En 2015 el territorio insular ha presentado cifras de paro similares a las de 2009.

## PARO REGISTRADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL	VARIACIÓN			
		MENSUAL		ANUAL	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ANDALUCIA	362.974	-27.066	-2,73	-46.709	-4,63
ARAGON	89.284	-1.835	-2,01	-12.288	-12,10
PRINCIPADO DE ASTURIAS	90.375	-1.599	-1,74	-6.259	-6,48
ILLES BALEARS	75.784	-1.403	-1,82	-7.776	-9,31
CANARIAS	247.529	-1.110	-0,45	-13.153	-5,05
CANTABRIA	49.462	213	0,43	-984	-1,95
CASTILLA-LA MANCHA	219.897	-1.438	-0,65	-17.343	-7,31
CASTILLA Y LEON	201.696	-340	-0,17	-21.155	-9,49
CATALUÑA	515.668	-5.992	-1,15	-60.280	-10,47
COM. VALENCIANA	461.990	-5.045	-1,08	-49.174	-9,62
EXTREMADURA	129.995	-1.302	-0,99	-11.007	-7,81
GALICIA	228.808	3.650	1,62	-23.110	-9,17
COM. DE MADRID	452.352	-9.284	-2,01	-46.297	-9,28
REGION DE MURCIA	128.074	-2.259	-1,73	-14.170	-9,96
COM. FORAL DE NAVARRA	43.143	1.197	2,85	-4.643	-9,72
PAIS VASCO	150.017	-1.848	-1,22	-15.754	-9,50
LA RIOJA	21.821	130	0,60	-3.460	-13,69
CEUTA	12.627	-141	-1,10	32	0,25
MELILLA	12.012	-318	-2,58	-673	-5,31
<b>TOTAL</b>	<b>4.093.508</b>	<b>-55.790</b>	<b>-1,34</b>	<b>-354.203</b>	<b>-7,96</b>

El 40% de los trabajadores de Canarias se dedican al Comercio y la Hostelería, un porcentaje bastante más elevado que para el conjunto estatal. Las principales diferencias se dan en la Hostelería, actividad con un peso muy superior en el archipiélago a la media del país, y en Industria con un peso más bajo que la media estatal.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elabora: Obecan

A partir de los datos de la EPA, podemos conocer la tasa de paro por comarcas de Canarias. Lanzarote Suroeste es la que presenta un mejor dato en el tercer trimestre de 2015.

Zona de Canarias con menor tasa de paro: Comarca Lanzarote Suroeste (Yaiza y Tinajo), 23,36%



Fuente: Istat, a partir de los datos de la EPA, ine  
Elabora: Obecan, datos del tercer trimestre de 2015

# 05.

**Conociendo la Realidad  
Laboral de Canarias**

## **0.5.- Conociendo la Realidad Laboral de Canarias**

---

*Francisco Javier García Rodríguez  
Universidad de La Laguna*

*Jacques Bulchand Gidumal  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

*Joaquín Sicilia Rodríguez  
Universidad de La Laguna*

*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La Laguna  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

# RED CANARIAS EMPLEA

Revista digital de empleo, formación y orientación laboral



## 1. LA REVISTA DIGITAL "RED CANARIAS EMPLEA"

La revista digital "Canarias Emplea" se edita por la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) del Gobierno de Canarias y tiene como principal objetivo generar y difundir análisis que contribuyan a un mejor conocimiento del mercado de trabajo en Canarias, fomentando la reflexión colectiva orientada a la toma de decisiones de los agentes involucrados y, en última instancia, a reducir los niveles de desempleo.

Dicha revista, con ISSN: 2341 – 3123 cuenta con un consejo científico compuesto por profesorado de la Universidad de La Laguna (ULL) y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). La misma es coordinada por un equipo mixto de profesionales de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA), el Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAN) y profesorado de las dos universidades canarias.

## 2. SECCIÓN CONOCIENDO LA REALIDAD LABORAL DE CANARIAS

La sección conociendo la realidad laboral de Canarias se plantea como un marco en el que difundir los resultados de estudios, análisis, proyectos de investigación, etc., que se hayan centrado en la dinámica laboral de Canarias. Son bienvenidas tanto aportaciones aplicadas originales o inéditas para la publicación en la revista como resúmenes/adaptaciones de estudios publicados en ámbitos académicos a los que se dote de un carácter más divulgativo.

El enfoque ha de aunar el rigor técnico-metodológico con el carácter divulgativo de la revista, no contemplando, por tanto,

contribuciones de carácter exclusivamente académicas. En este sentido, es condición imprescindible que los resultados y conclusiones de las aportaciones tengan aplicación práctica a la realidad laboral de Canarias.

## 3. ESTRUCTURA Y FORMATO DE LAS CONTRIBUCIONES.

### 3.1. Envío y estructura

Las propuestas habrán de dirigirse al comité científico de la revista, exclusivamente en formato electrónico, remitiéndolas a la dirección: [comitecientifico@canariasemplea.com](mailto:comitecientifico@canariasemplea.com)

La contribución debe tener un tamaño máximo de 4.500 palabras y estar estructurada en epígrafes y, en su caso, en subepígrafes. Habrá de iniciarse obligatoriamente con un epígrafe de introducción y finalizarse con otro de conclusiones. Asimismo, habrá de incluirse un epígrafe final con las referencias bibliográficas utilizadas.

Se valorará positivamente la aportación de gráficas e imágenes que acompañen al texto escrito con la finalidad de favorecer el carácter científico-divulgativo. La coordinación de la revista se reserva el derecho a realizar los ajustes de diseño gráfico y maquetación que sean necesarios para favorecer la adecuada presentación de los trabajos.

### 3.2. Edición

El tipo de letra será Times New Roman, o Arial, cuerpo de 12 puntos, interlineado a espacio y medio, márgenes superior e inferior de 2,5 cms. y laterales de 3 cms.

El documento y los gráficos y/o tablas habrán de editarse en Microsoft Office, asegurándose de que sean editables, evitando las herramientas de diseño, colores, tabuladores etc. y limitándose a negritas, cursivas, mayúsculas, superíndice para las llamadas de notas al pie de página y subrayados.

Se ha de repasar cuidadosamente la ortografía y gramática de los textos, ya que es enteramente responsabilidad de los/as autores/as.

## 4. BIBLIOGRAFÍA.

Dado el carácter aplicado de los trabajos no es previsible la existencia de un elevado número de referencias bibliográficas.

Para las citas, se utilizará el sistema Harvard, que incluye las referencias a las citas dentro del texto del trabajo, utilizando paréntesis e indicando el apellido del autor, la fecha de publicación y, caso de ser cita textual, la/s página/s citada/s. Las referencias bibliográficas se recogerán al final del trabajo, ordenadas alfabéticamente y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor. Se indicarán en cursiva el nombre de las revistas y el título de los libros. Como referencia, incluimos a continuación algunos ejemplos de los principales casos que podrían encontrarse.

### Libros

Bermejo M.; Vega, M. (2003): *Crea tu propia empresa*. Madrid: McGraw-Hill.

### Capítulo de un libro

Vygotsky, S.; Del, L. (1991): "Génesis de las funciones mentales más altas". En Light, P; Sheldon, S. y Woodhead, M. (Eds.): *Aprendiendo a pensar* (pp. 32-41). Londres: Routledge.

### Artículos de Revistas

Dess, G.G.; Lumpkin, G.T.; Covin, J.G. (1997): "Entrepreneurial Strategy Making and Firm Performance: Test of Contingency and Configurational Models". *Strategic Management Journal*, Vol. 18, pp. 677-695.

### Actas de congresos

Wall, J. P. (1983): "Work and Nonwork Correlates of the Career Plateau". Comunicación presentada al Congreso Anual de Academy of Management, Dallas.



REVISTA DIGITAL CANARIAS EMPLEA - RED CANARIAS EMPLEA  
Vol.6

JUNIO 2016

Fecha de cierre de esta edición: junio de 2016

Interesados dirigirse a:  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)  
Observatorio Canario de Empleo (OBECAN)  
Correo electrónico: [obecan.sce@gobiernodecanarias.org](mailto:obecan.sce@gobiernodecanarias.org)  
Avda. Anaga, 7. Edif. Bahía 2ª Planta.  
38001 - S/C de Tenerife.  
Tfno. + 34 922 59 83 01  
Fax: +34 922 59 79 83

Esta publicación del Observatorio Canario de Empleo está disponible en:  
[www.revistacanariasemplea.es](http://www.revistacanariasemplea.es)  
[www.canariasemplea.org](http://www.canariasemplea.org)

REVISTA DIGITAL CANARIAS EMPLEA – RED CANARIAS EMPLEA

Vol.6

Título: “Análisis del Empleo en la Actividad Turística de las Islas Canarias”

Índice

Presentación

Patricia Hernández. Vicepresidenta y Consejera de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Juan Martín. Rector de la Universidad de La Laguna.

José Regidor. Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

01.- Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo

Manuel González de la Rosa.

Natalia Moreno Martín.

Francisco Javier García Rodríguez.

Ángeles Hernández Goya.

02.- Informe Estadístico Canarias Emplea

02.1.- Empleo en la Hostelería en Canarias

Natalia Moreno Martín.

Manuel González de la Rosa.

Joaquín Sicilia Rodríguez.

02.2.- El Empleo en los Microdestinos Turísticos de Canarias

Yurena Rodríguez Rodríguez.

Raúl Hernández Martín.

02.3.- Nueva Explotación de las Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social en el Turismo Publicada por el ISTAC

Hugo Padrón Ávila.

Yurena Rodríguez Rodríguez.

Raúl Hernández Martín.

03.- Empleo y Formación

03.1.- La Nueva Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Manuel González de la Rosa.

Francisco Javier García Rodríguez.

María del Pilar González de la Rosa.

04.- Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN)

04.1.- El Turismo en la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3). 2014 -2020

Luis Prieto Gómez.

Nisamar Baute Díaz.

Manuel González de la Rosa.

Jacques Bulchand Gidumal

04.2.- Metodología, fuentes y enfoques para el análisis del empleo turístico en Canarias

Marcelino M. Vázquez Calero.

Raúl Hernández Martín.

04.3.- Contratos Registrados en Canarias según Ocupaciones

Ángeles Hernández Goya.

Nisamar Baute Díaz.

Manuel González de la Rosa.

04.4.- El Empleo (y Desempleo) en el Futuro

Santiago Melián González.

Jacques Bulchand Gidumal.

04.5.- Pinceladas sobre Empleo

Natalia Moreno Martín.

Manuel González de la Rosa.

05.- Conociendo la Realidad Laboral de Canarias

Francisco Javier García Rodríguez.

Jacques Bulchand Gidumal.

Joaquín Sicilia Rodríguez.

Manuel González de la Rosa.





Fundación Canaria para el Fomento de Trabajo  
CANARIAS EMPLEA

[www.revistacanariasemplea.es](http://www.revistacanariasemplea.es)

