

ARTÍCULO ORIGINAL

TRABAJO DECENTE EN RECEPCIÓN Y LIMPIEZA DEL SECTOR HOTELERO, PROVINCIA LEONCIO PRADO, DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO.

DECENT WORK IN RECEPTION AND HOUSEKEEPING OF THE HOTEL SECTOR, PROVINCE LEONCIO PRADO, DEPARTMENT OF HUANUCO.

Jimmy Roshimber Bazan Rivera
Universidad Nacional Agraria de la Selva, Huánuco, Perú
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7544-2901>
correo electrónico: jimmy.bazan@unas.edu.pe

Efraín Elí Esteban Churampi
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6066-8924>
Universidad Nacional Agraria de la Selva, Huánuco, Perú
correo electrónico: efrain.esteban@unas.edu.pe

Recibido: 08/04/2021 Aceptado: 15/06/2021 Publicado: 20/01/2022

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar las condiciones laborales y construir un indicador de trabajo decente en la ocupación de recepción y limpieza del sector hotelero de la provincia de Leoncio Prado. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio - descriptivo con diseño no experimental. Se encuestaron a 59 trabajadores en el área de recepción y 51 trabajadores en el área de limpieza ubicados en 34 establecimientos de hospedaje. **Resultados:** Se encontró que el 37.3% de los trabajadores en ambas ocupaciones ganó menos de la remuneración mínima, cerca al 50% de los trabajadores no tuvieron un contrato de trabajo, más del 50% no participaron en un diálogo social y el 100% de los trabajadores no se encontraron afiliados a alguna organización sindical. **Conclusión:** El 49.2% y el 37.2% de los trabajadores a recepción y limpieza respectivamente, no tuvieron condiciones de trabajo decente.

Palabras clave: Condiciones de trabajo; sindicato; ocupación, trabajo decente; establecimiento de hospedaje.

ABSTRACT

Objective: Characterize working conditions and build a decent work indicator in the reception and cleaning occupation of the hotel sector in the province of Leoncio Prado. **Methodology:** Quantitative approach, with an exploratory - descriptive scope with a non-experimental design. Fifty-nine workers in the reception area and fifty-one workers in the cleaning area located in thirty-four lodging establishments were surveyed. **Results:** It was found that 37.3% of the workers in both occupations earned less than the minimum wage, close to 50% of the workers did not have an employment contract, more than 50% did not participate in a social dialogue and 100% of the workers were not affiliated to any trade union organization. **Conclusion:** 49.2% and 37.2% of reception and cleaning workers, respectively, did not have decent working conditions.

Keywords: Working conditions; labor union; occupation, decent work; lodging establishment.

INTRODUCCIÓN

Encontrar un empleo en el sector hotelero no siempre garantiza obtener condiciones de trabajo decente, muchas de estas ocupaciones presentan características laborales pésimas, situando a los trabajadores tan cerca de la vulnerabilidad como los desempleados (Mackett, 2017). En 1999, el concepto de trabajo decente fue dada a conocer por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se considera cuatro indicadores: Ingreso justo, protección social, derecho a la afiliación y diálogo social entre los representantes del gobierno empleador y trabajador (Organización internacional del trabajo, 2019).

En la provincia, el trabajo en la recepción y limpieza junto a la infraestructura hotelera han crecido durante la última década (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019). Ambas ocupaciones representan las áreas claves de un hotel, el primero porque tiene un contacto directo con el visitante y el segundo porque cumple una expectativa de limpieza e higiene. Los recepcionistas, atienden requerimientos, mantienen un registro de habitaciones y presentan estados de cuentas de pagos, mientras que los de limpieza mantienen limpio y ordenado el interior de los establecimientos (Instituto nacional de estadística e informática, 2016).

Sin embargo, a menudo las empresas hoteleras no garantizan una auténtica protección de los trabajadores. En el área de recepción los contratos son temporales u ocasionales con bajos ingresos económicos y sin protección social. De igual modo, en el área de limpieza cuentan con escasa protección social, ingresos bajos y altas jornadas de trabajo.

A pesar de que el ingreso económico es uno de los principales incentivos, las condiciones de un trabajo decente van más allá de esa perspectiva (Brummund, Mann, & Rodríguez-Castelan, 2018). El trabajo decente planteado como una parte integral de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), destaca la importancia de examinar las características de la oferta de trabajo a través de un índice de trabajo decente (Gil, 2020).

Una primera investigación teórica con visión institucionalista fue de Doeringer y Piore quienes resaltan que los mercados de trabajo tienen diferentes características estructurales y sociales, destacando que estos mercados denominados internos ocurren cuando la decisión sobre la cantidad y precio del trabajo que se va a contratar no se rigen por las leyes de oferta y demanda, si no por normas administrativas de la empresa, provocando entre otras características, ingresos bajos, elevada rotación e inestabilidad laboral (Doeringer & Piore, 1985).

En España, un diagnóstico sobre las condiciones de empleo bajo el enfoque de trabajo decente en señala

la necesidad de tener instrumentos de medición de trabajo decente que permita cuantificar el logro en los ODS y caracterizar las condiciones intrínsecas del empleo, el tiempo de trabajo, el acceso, estabilidad y permanencia en el trabajo, la negociación colectiva y participación de los trabajadores (Perez, Sanchez, & Viñas, 2020).

Así mismo, Ernest Cañada en su artículo: ¿Demasiado precario para ser inclusivo? señala que las mucamas de hoteles presentan un deterioro importante en las condiciones de trabajo relacionados al salario, horario de trabajo y una gran incertidumbre sobre el tiempo de contrato laboral (Cañada, 2018).

En Tanzania una publicación sobre el trabajo decente, reveló que la mayoría de los empleados en la industria hotelera están con contratos temporales, reciben un ingreso salarial ínfimo, y presentan una baja la afiliación sindical porque el 15,1% no tuvo ninguna forma de diálogo social y apenas un 5,7% participo en una negociación colectiva (Salim, 2018).

En Escocia, un artículo cuyo objetivo fue explorar el trabajo decente como constructo determino que lo más importante para el trabajador son el ingreso salarial y las características del contrato (Gibb & Ishaq, 2020). Así mismo, en Italia un estudio señala que más del 50% de 430 trabajadores le dieron mayor importancia a un salario adecuado, protección y seguridad en el trabajo con mejor dialogo (Di Fabio & Kenny, 2018).

En Filipinas, un estudio descriptivo sobre el trabajo precario en trabajadores de 12 hoteles sindicalizados resalta que el principal motivo que impulsa al hotel a recurrir al trabajo precario consiste en reducir costos por salarios y beneficios con el fin de aumentar las ganancias de las empresas. El empleo precario impide que los trabajadores puedan convertirse en empleados regulares, y por ende, asociarse en un sindicato socavando los principios del trabajo decente (Edralin, 2014).

En Colombia, una publicación sobre el sector hotelero muestra que las condiciones de trabajo se enfocan específicamente en el salario y el tipo de contrato; aún no se propician espacios para el diálogo social y el 91,5% no participa en organizaciones sindicales(Arias & Martinez, 2018).

En Perú, un estudio comparativo muestra significativas diferencias de condiciones de trabajo contando con menor índice de trabajo decente las regiones de Huánuco (0,5168), Huancavelica (0,5076), Cajamarca (0,5218) y Puno (0,5285) (Goyzueta, Tudela , & Canahuire, 2016).

En Arequipa, el índice de medición de la calidad de trabajo muestra que la mayoría no presenta adecuadas condiciones de trabajo, resaltado los ingresos, la modalidad contractual, la afiliación y

jornada laboral como principales indicadores (Castillo, 2018).

Por lo mencionado, el objetivo de estudio es describir las características socioeconómicas de las condiciones de trabajo y elaborar un índice de trabajo decente en la ocupación de recepción y limpieza del sector hotelero de la provincia de Leoncio Prado. La caracterización y elaboración de indicadores de trabajo decente facilita el análisis y evaluación del sector hotelero con fines de replantear el diseño de políticas públicas subnacionales y sectoriales

Marco Teórico.

Trabajo decente.

El concepto de trabajo decente fue acuñado en 1999 por la OIT (Yu, 2019). Viene a ser la actividad que permite un ingreso justo, sin discriminación de género, con protección social, representación y dialogo social (Organización internacional del trabajo, 2019). Cuando se concibe que el trabajo no es una mercancía, si no una forma de dignidad en el trabajo, los individuos trataran respetarse más y exigir sus derechos (Gutmann, 2019).

El trabajo decente es uno de los objetivos de desarrollo sostenible, sin embargo, dentro de la actividad turística, muchas veces el trabajo puede ser incierto, temporal y poco regulada (Lee, Hampton, & Jeyacheya, 2015).

Dimensiones del trabajo decente.

A pesar de que las políticas públicas no son muy efectivas para fomentar de manera eficaz y segura el trabajo decente (Navarro, Delgado, & Nieves, 2021). La aplicación de la política nacional de trabajo decente es un reto y una oportunidad para cumplir uno de los objetivos de desarrollo sostenible (Gutierrez, 2021). Aquí cumple un rol muy importante las organizaciones gubernamentales que promover campañas y actividades que incluyen boicots, protestas y peticiones con el fin de sensibilizar y exigir que se garantice el trabajo decente (Nieto, 2019).

Remuneración mínima vital (RMV).

La remuneración mínima es de 930 soles que equivale a 240.3 dólares americanos. La remuneración mínima afecta principalmente a los jóvenes porque tienen menos cualificaciones y experiencia y generalmente una parte de su remuneración se convalida como un aprendizaje para su formación (Mankiw, 2020).

Protección social.

históricamente antes se discutía sobre las horas de trabajo, posteriormente sobre la permanencia laboral hoy en día se lucha por la protección social. La actividad productiva es muy segmentada e informal y

esto ocasiona una demanda diferenciada de empleo con distintas productividades y condiciones laborales (Monge & Flores, 2014).

Si la protección social se financia generalmente con lo que se extrae de las remuneraciones, las condiciones de trabajo decente deberían estar articuladas por nivel y estructura del gasto público social (Egger & Sengenberger, 2009).

Afiliación sindical y Dialogo social.

Para formar un sindicato dentro de una empresa se requiere no menos de 20 trabajadores de diversas profesiones u ocupaciones, mientras que, para formar un sindicato por rama de diversas empresas se requiere como mínimo de 50 trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015). Un diálogo social contiene todo intercambio de información, consulta o negociación entre el representante del gobierno, empleador y trabajador (Organización internacional del trabajo, 2020). Un dialogo social eficaz conlleva a una excelente negociación colectiva. Existen diversas condiciones previas para que se garantice un dialogo social eficaz dentro del plano nacional y específicamente lugar de trabajo (Hermans, Maarten; Huyse, Huib; Ongevalle, Jan Van;, 2017). El resultado es que los trabajadores mantengan una defensa de la posición jurídica del trabajador, con mecanismos de represión para el "dumping social" y un acuerdo de pacificación social" (Cruz J., 2020).

METODOLOGÍA

Tipo de Estudio.

Tuvo un enfoque cuantitativo de tipo transversal y de nivel descriptivo, el cual, basado en el enfoque de trabajo decente, examinó con cierta profundidad las características y propiedades de la ocupación laboral hotelera, para determinar una tendencia o patrón de las condiciones de trabajo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 286 trabajadores en recepción y 248 trabajadores en limpieza, que laboran en 153 establecimientos de hospedaje clasificados de 1 a 3 estrellas (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019). Para el tamaño muestral se utilizó el sistema probabilístico aleatorio simple, con una probabilidad de éxito del 90%, un error del 5% y un nivel de confianza del 95%, determinándose una muestra de 51 trabajadores en limpieza y 59 trabajadores en recepción, ubicados en 34 establecimientos. Se excluyo a trabajadores que iniciaron su primer día de trabajo.

Instrumento y procedimiento de recolección de datos

La encuesta estuvo conformada por un cuestionario de 12 preguntas, cuyas categorías de las variables fueron cuantitativa continua y discreta a escala de razón y cualitativa a escala nominal y ordinal. Se determinó un coeficiente de validez de contenido de Lawshe igual a 0,98 y un alfa de Crombach de 0,80.

En la recolección de datos se realizó a través de una encuesta autoadministrada voluntariamente a cada trabajador con una duración aproximada de 10 a 15 minutos. El periodo de estudio comprendió los meses festivos de abril, junio, julio y octubre del 2019. Para el cálculo del índice de condiciones de trabajo decente se elaboró 4 indicadores dicotómicos: Remuneración mínima vital por hora (RMVH), protección social, dialogo social y afiliación sindical.

Tabla 1
Indicadores de las condiciones de trabajo decente

Indicador	Operacionalización	
RMVH (peso 35%)	Se dividió la RMV (930 soles) entre 192 horas	RMVH < 4.84 = 0 RMVH ≥ 4.84 = 1
Protección social (Peso 30%)	Modalidad contractual (en planilla)	Con contrato = 1 Sin contrato = 0
Afiliación Sindical (Peso 10%)	Cumplió con el derecho a la sindicalización o afiliación.	Se afilio = 1; No se afilio = 0
Dialogo social (Peso 25%)	Participó en un diálogo con el representante del gobierno y/o empleador.	Participo = 1 No participo = 0

Fuente: Organización internacional del trabajo.

El peso porcentual se multiplica con los resultados de cada indicador cuya suma resultó un índice compuesto de trabajo decente por ocupación laboral. La calificación se determinó de acuerdo con las siguientes escalas de puntuación: (0.0-0.25) no tiene condiciones de trabajo decente; (0.26-0.50) nivel bajo en las condiciones de trabajo decente; (0.51-0.75) el nivel es medio en las condiciones de trabajo decente; (0.76- 1.0) nivel alto en las condiciones de trabajo decente.

Análisis de datos

En el análisis se hizo uso de la estadística descriptiva tales como las medidas de tendencia central, distribución de frecuencias y el uso de tablas entre

otras herramientas estadísticas. El software utilizado fue el Excel versión 2102.

Aspectos éticos.

Se tuvo la asesoría de la dirección de oficina zonal de industria y turismo de la provincia de Leoncio Prado, además la investigación fue revisada por la dirección de investigación universitaria de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

RESULTADOS

El índice promedio de condiciones de trabajo decente (CTD) reveló que el total de trabajadores en recepción y limpieza se encontraron con bajas condiciones de trabajo decente ambos con un valor de 0.29 y 0.32 puntos respectivamente. En recepción cerca del 50% de los trabajadores no tuvo condiciones de trabajo decente, mientras que en limpieza alrededor del 40% no presentó condiciones de trabajo decente. Solo 2 trabajadores en recepción y 4 en limpieza resultaron encontrarse con un nivel alto en CTD ubicados en Hoteles de 2 y 3 estrellas.

Tabla 2
Índice de trabajo decente en el sector hotelero

Condiciones de trabajo decente (CTD)	Recepción	Limpieza
Índice promedio de CTD	0.29 puntos	0,32 puntos
Trabajadores que no tienen CTD	49.2%	37.2%
Trabajadores con un nivel bajo en CTD	30.5%	37.3%
Trabajadores con nivel medio en CTD	16.9%	17.7%
Trabajadores con un nivel alto en CTD	3.4%	7.8%
Número de trabajadores	59	51

Remuneración mínima vital.

El 37.3% de los trabajadores en ambas ocupaciones recibió una remuneración por debajo de la RMV siendo el más afectado la ocupación de recepción porque alrededor del 50% de los trabajadores se encontraron sobre educados, con una remuneración promedio de 925 soles, además, se encontró que en ambas ocupaciones más del 60% de trabajadores fueron de sexo femenino.

Tomando como base la remuneración mínima vital por hora (RMV dividido entre 192 horas al mes) y la jornada laboral de 48 horas a la semana (Constitución política del Perú, 1993) se determinó

que alrededor del 90% de los trabajadores en ambas actividades ganaron menos de 4.8 soles la hora. Esto ocurrió porque más del 50% de trabajadoras laboró más de 8 horas en ambas ocupaciones, siendo el más afectado la ocupación de recepción. Muchas veces con el fin de minimizar costos, el empleador contrata 2 trabajadores para que trabajen en 2 turnos de 12 horas cada uno, disminuyendo las probabilidades de empleo en el sector.

Tabla 3.
Características y condiciones de trabajo en el sector hotelero

Características	Recepción	Limpieza
Grupo de edad 25-44 años	66.1%	84.3%
Edad promedio	27 años	34 años
M: Mujer; H: Hombre	M: 62.7%; H :37.3%	M: 64.7% H: 35.3%
Lugar de atención en salud:		
Clínica	3.4%	0%
Essalud	49.2%	56.9%
Hospital Minsa	44.1%	43.1%
Otros lugares	3.4%	0.0%
Educación básica regular	37.3	66.6
Educación superior Técnica	16.9%	21.6%
Educación superior Universitaria	45.8%	11.8%
Contratos ocasionales hasta un año de servicio	52.5%	58.8%
Remuneración promedio mensual	925 soles	867soles
Por debajo de la remuneración mínima (930 soles/mes)	37.3%	37.3%
Por debajo de 4.8 (930soles /192 horas mes)	93.2%	86.3%
Mas de 8 horas de trabajo al día	68%	51%
Trabajadores sin contrato de trabajo	51%	43%
Trabajadores afiliados a una organización sindical	0%	0%
Dialogo individual con el empleador y gobierno	49%%	43%

Protección social.

Casi el 50% de los trabajadores en recepción y alrededor del 45% de los trabajadores en limpieza no tuvieron un contrato de trabajo, muchas veces son contratos verbales o contratos no laborales, en su

mayoría temporales porque en ambas ocupaciones laboran de 3 a 12 meses. Esto se ve reflejado en la atención de los trabajadores en los centros de salud que alrededor del 45% se atienden en el hospital del ministerio de salud.

Afiliación sindical y dialogo social.

A pesar de que un tercio de los que trabajan en limpieza y dos tercios de los que trabajan en recepción tienen educación superior, ningún trabajador en ambas ocupaciones se encontró afiliado a alguna organización sindical. Debido a que los trabajadores no están afiliados no existe un dialogo social sobre las CTD. Alrededor del 50% de los trabajadores en ambas ocupaciones solo dialogaron de manera personal o individual ya sea con el empleador o representante del gobierno. A diferencia de Perú en la mayoría de los países europeos los sindicatos cumplen un rol importante en el dialogo social y negociación colectiva(Mankiw, 2020).

DISCUSIÓN

Las bajas CTD en el sector hotelero de la provincia coinciden con los estudios en Colombia y Tanzania, el cual señalan la precariedad de las condiciones de trabajo (Arias y Martínez, 2018) y Salim (2018). Los hallazgos no solo sustentan las bajas condiciones, también resaltan las profundas fragmentaciones sociales y desigualdades económicas (Robinson, Martins, Solnet, & Baum, 2019) provocando una creciente degradación de las condiciones de trabajo (Cañada, 2018). Definitivamente, para lograr un desarrollo económico elevado y sostenible, las condiciones de trabajo decente deben estar entre las máximas prioridades (Milica & Milica, 2019).

Por otro lado, en el sector hotelero, la ocupación laboral en su mayoría lo realizan las mujeres, determinándose una segregación horizontal (Cañada, 2018). De todos los sectores económicos, el hotelero emplea a más a mujeres jóvenes (Organización internacional del trabajo, 2017)

En referencia a la remuneración mínima, a nivel mundial los trabajadores del sector hotelero perciben menos que el promedio de otras actividades (Robinson, Martins, Solnet, & Baum, 2019), bajo un modelo de salario de eficiencia, un incremento de la RMV podría generar un aumento del empleo (Banco Mundial, 2015). Asimismo, una política de remuneración mínima diferenciada por cada realidad regional (Cespedez, 2006), por tamaño de empresa o por sectores económicos alcanzaría un mejor acercamiento a un ingreso justo (Lurie, 2018).

En referencia a la protección social, la legislación laboral peruana poco incentiva la protección laboral porque permite que trabajar sin un contrato de trabajo. Los trabajadores en el sector hotelero en su

mayoría identifican esta actividad como algo temporal (Cañada, 2018). En Francia, la política de protección del empleo permitió que los contratos temporales, generen una alta rotación de trabajos y, por ende, un desempleo más alto (Blanchard & Landier, 2002), sin embargo, los contratos temporales pueden ayudar a los jóvenes poco cualificados a encontrar un primer empleo (García-Pérez, Marinescu, & Vall, 2018).

Respecto al nulo diálogo social, los contratos temporales no incentivan la afiliación sindical y por ende el diálogo social es frágil. La excesiva flexibilidad laboral peruana pueden ser una causa importante. Un estudio en los Estados Unidos concluye que después de aplicarse modificaciones a la norma laboral hubo una disminución en la negociación en los salarios de los trabajadores sindicalizados, dando más importancia al interés del empleador que del trabajador (Chava, Danis, & Hsu, 2020). Un diálogo social efectivo puede ser un buen instrumento de negociación para disminuir las bajas condiciones de trabajo decente (Sanchez, 2017).

En referencia a la afiliación sindical, en Perú el año 2016, la tasa sindical nacional fue del 5% mientras que en Chile y Brasil la tasa sindical fue alrededor del 19% y Argentina 37.7% (Programa laboral de desarrollo, 2017). En el año 2017 en Perú, la tasa sindical en el sector hoteles y restaurantes represento 0.17% lo equivale a 299 trabajadores (Programa laboral de desarrollo, 2017). Si la tasa de desempleo es alta, los trabajadores están más preocupados en conseguir empleo que mejorar sus condiciones y por ende están menos interesados en unirse a un sindicato (Lowery, Beadles, & Miller, 2019). La débil presencia de los sindicatos en el sector hotelero da ventaja a los empleadores para fijar los salarios hasta el punto de violar las leyes de salario mínimo (Joo-Ee, 2016).

Sin embargo, si los trabajadores se organizan se vuelven fuertes e independiente y existe un gran apoyo internacional a promover el diálogo institucional (Gil, 2020). En Suecia un estudio señaló la importancia de las asociación o sindicalización para disminuir las bajas condiciones de trabajo (Furåker, 2020). Así mismo, una publicación en Brasil, concluyo que los trabajadores sindicalizados que negocian colectivamente son los que presentan mejores condiciones de trabajo decente a diferencia de los no sindicalizados (Barcellos & Duarte, 2020). En Grecia, un estudio describió lo importante que es la organización sindical para la negociación colectiva con el empleador (Papadopoulos & Lyddon, 2020). Cabe resaltar que el sindicalismo también se relaciona con altos niveles de calidad en las condiciones de empleo (Brummund, Mann, & Rodríguez-Castelan, 2018).

CONCLUSIONES

Se concluye que existen bajas condiciones de trabajo en recepción y limpieza. En el área de recepción aproximadamente 5 de cada 10 trabajadores no presento condiciones de trabajo decente, mientras que en limpieza casi 4 de 10 trabajadores no mostro condiciones de trabajo decente. En ambas ocupaciones, los trabajadores que se encontraron en un nivel alto de condiciones de trabajo decente laboraron en hoteles categorizados de 2 y 3 estrellas, mientras que los trabajadores que se encontraron en un nivel medio de CTD laboraron en hoteles de 1, 2 y 3 estrellas y hostel de 2 estrellas.

En relación con la remuneración, el 93.2% de los trabajadores en recepción y el 86.3% de los trabajadores en limpieza recibió menos de 4.8 soles la hora, debido a que el 68% de los trabajadores en recepción y el 51% de los que trabajan en limpieza trabajan más de 8 horas al día. En la ocupación de recepción existió trabajadores sobre educados para la actividad que realizan. En cuanto a la modalidad de contrato, el 51% de los trabajadores en recepción y el 43% de los trabajadores en limpieza no tienen un contrato de trabajo, solo presentan contratos civiles o contratos verbales por lo que se concluye que no existe estabilidad laboral en los trabajadores. En referencia al diálogo social del trabajador con el empleador o representante del gobierno, el 49% de los trabajadores en recepción y el 43% en limpieza, solo participaron en algún dialogo pero de manera individual sin representación alguna. En relación con la afiliación sindical, el 100% de los que trabajan en ambas ocupaciones no se encuentra afiliado a alguna organización sindical, ya sea, por actividad económica o por empresa. Se deduce que no hay un equilibrio de fuerzas en las representaciones del sector hotelero.

Dado los rasgos y particularidades de las condiciones de trabajo, existe una forma atípica del empleo en los trabajadores del sector hotelero de la provincia, en el cual, el modelo de mercado laboral clásico no funciona constatando así las fallas de mercado. Se recomienda a la academia mayor discernimiento y perspicacia sobre la teoría de las fallas del mercado laboral específicamente por el lado de la oferta laboral en el sector servicios.

El Ministerio de Trabajo debe fortalecer el programa de certificación laboral y la certificación de hoteles justos laboralmente responsables. Asimismo, debe aplicar una política enlazada con el Ministerio de Trabajo que oriente y capacite a las personas que logran culminar la educación básica regular. Igualmente, deben adoptar reformas normativas e institucionales que fomenten el concepto de trabajo decente como principio laboral desde las escuelas. Esto también supone que los gobiernos subnacionales mejor su articulación con el sector

privado y las instituciones educativas para promover estudios e investigaciones de demanda laboral, orientación vocacional, desarrollo de habilidades y talentos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, E., & Martínez, M. (2018). Condiciones Laborales en el Sector de Alojamientos de la Ciudad de Villavicencio Meta-Colombia. *Universidad de Manizales*. Disponible en <http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4146>
- Banco Mundial. (2015). *Salarios de eficiencia y salario mínimo. Una revisión de la literatura*. Mexico: World Bank Group. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160228/Salarios_de_Eficiencia_y_Salario_Minimo_1.pdf
- Barcellos, F., & Duarte, T. (2020). Trabajo decente versus precariedad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales. *Revista Interdisciplinaria de Derechos Humanos*, 8(1), 185-205. Disponible en <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/784/344>
- Blanchard, O., & Landier, A. (2002). The Perverse Effects Of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts In France. *The Economic Journal*, 112, 31. doi:10.1111/1468-0297.00047
- Brummund, P., Mann, C., & Rodríguez-Castelan, C. (2018). Job quality and poverty in Latin America. *Wiley*, 27. doi:10.1111/rode.12512
- Castillo, M. L. (2018). Medición de la calidad de empleo en el Perú, enfoque Arequipa - 2017. *Universidad Nacional de san Agustín Arequipa*, 190. Disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7382/CODcaurml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañada, Ernest. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment. *Tourism Geographies*, 23. doi:10.1080/14616688.2018.1437765
- Cespedez, N. (2006). Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano. *Estudios economicos*. Disponible en <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf>
- Chava, S., Danis, A., & Hsu, A. (2020). The economic impact of right-to-work laws: Evidence from collective bargaining agreements and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 137, 451-469. doi:10.1016/j.jfineco.2020.02.005
- Constitucion politica del Peru. (1993). *Constitucion Política del Perú*. Lima: Congreso de la republica del Peru. Disponible en <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-politica-14-03-18.pdf>
- Cruz, J. (2020). Caracterización de la negociación colectiva en Europa (Vol. 53). Sevilla: Derecho & Sociedad. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21798>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2018). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 38. doi:10.1016/j.jvb.2018.10.014
- Doeringer, P., & Piore, M. (1985). *Internal labor Markets*. Nueva York: M.E.Sharpe. Disponible en https://books.google.com.pe/books?id=a8s5YyWkaCwC&printsec=frontcover&dq=Michael+Piore&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj025LygO_vAhWuGbkGHalJJBaEQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q&f=false
- Edralin, D. (2014). Precarious Work Undermines Decent Work: The Unionized Hotel Workers' Experience. *DLSU Business & Economics Review*, 14. Disponible en <https://www.dlsu.edu.ph/wp-content/uploads/2019/10/2edralin-072114.pdf>
- Egger, P., & Sengenberger, W. (2009). Problemas y políticas del trabajo decente. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/eggseng.pdf
- Furåker, B. (2020). European trade union cooperation, union density and employee attitudes to unions. *Transfer European Journal of Work and Research*. doi:10.1177 / 1024258920933118
- Garcia-Perez, I., Marinescu, L., & Vall, J. (2018). Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth.

- The economic Journal*, 61. doi:10.1111/ecoj.12621
- Gibb, S., & Ishaq, M. (8 de abril de 2020). Decent work: what matters most and who can make a difference? *Relaciones Laborales*, 42(4), 485-861. doi:10.1108 / ER-04-2018-0099
- Gil, L. (2020). El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible. *Lex Social: Revista de derechos sociales*, 140-183. doi:10.46661/lexsocial.4539
- Goyzueta, G., Tudela, J., & Canahuire, E. (2016). Índice de Trabajo Decente en El Perú: Elaboración y Análisis Comparativo a Nivel Regional. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 10. doi:10.18271/ria.2016.176
- Gutmann, T. (2019). Dignidad y autonomía. Reflexiones sobre la tradición kantiana. *Estudios de Filosofía*, 3. doi:10.17533/udea.ef.n59a11
- Gutiérrez, D. (2021). Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 139, e77442. <https://doi.org/10.5209/reve.77442>
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hil.
- Hermans, Maarten; Huyse, Huib; Ongevalle, Jan Van;. (2017). El Dialogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible. Documento tematico d ela OIT y la CSI, 32. Disponible en https://www.itucsi.org/IMG/pdf/issue_paper_-_social_dialogue_development_es.pdf
- Instituto nacional de estadística e informática. (2016). *Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015*. Lima: Instituto Nacional de estadística e informática. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/Clasificador_Nacional_de_Ocupaciones_9_de_febrero.pdf
- Joo-Ee, G. (2016). *Minimum wage and the hospitality industry in Malaysia: An analysis of employee perceptions*. California: Taylor & Francis Group, LLC. doi: 10.1080/15332845.2015.1008396
- Lowery, C., Beadles, N., & Miller, W. (2019). *Antecedents of union support in the United States hospitality industry*. Georgia: Taylor & Francis Group, LLC. doi:10.1080/15332845.2019.1599782
- Lee, D., Hamptom, M., & Jeyacheya, J. (2015). The political economy of precarious work in the tourism industry in small island developing states. *Review of International Political Economy*, 32. doi:10.1080/09692290.2014.887590
- Lurie, L. (2018). El sindicalismo y la desigualdad salarial en el régimen de «salario familiar». *Revista internacional del trabajo*, 165-181. doi:10.1111/ilrs.12080
- Mackett, O. (2017). Measuring the determinants of decent work: Evidence from the Gauteng. *University of the Witwatersrand*, 24. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/338144462_Measuring_the_determinants_of_decent_work_Evidence_from_the_Gauteng_City-Region.
- Mankiw, G. (2020). *Macroeconomía*. 10ª edición. España: Antoni Bosch.
- Milica, Đ., & Milica, J. (2019). *Productive employment and working conditions as determinants of sustainable economic development in Serbia*. Serbia: Sciendo. doi:10.2478/sbe-2019-0045
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). *Perú: Indicadores Mensuales de ocupabilidad de establecimientos de Hospedaje Colectivo, 2018*. Disponible en <http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/estaTurismo/IndexWeb.aspx>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Preguntas frecuentes sobre sindicatos. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Disponible en <http://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicatos/>
- Monge, A., & Flores, S. (2014). Pisos de protección social en el Perú: evaluación y políticas. *Hacia un desarrollo inclusivo el caso del Perú*, 261-383. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40343/1/LCL3779_es.pdf

- Navarro, M., Delgado, H., y Nieves, G. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 578-594. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.9>
- Organización internacional del trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546341.pdf
- Organización internacional del trabajo. (2019). *Significado de Trabajo decente*. Disponible en <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>
- Organización internacional del trabajo. (2019). ¿Que es el trabajo decente? Disponible en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organizacion Internacional del Trabajo. (01 de 01 de 2020). Ocupación y segun ocupacion. Disponible en https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/description_OCU_SP.pdf
- Papadopoulos, O., & Lyddon, D. (2020). Deregulation and institutional conversion in the Greek hotel industry: an employment relations model in transition. *Industrial Relations Journal* •, 1-18. doi:10.1111/irj.12282
- Perez, L., Sanchez, A., & Viñas, A. (2020). Calidad del Empleo e Igualdad de Género. Una propuesta de medición y aplicación en España. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 18. Disponible en <https://www.usc.es/economet/reviews/eers2016.pdf>
- Programa laboral de desarrollo. (2019). *Informe sobre la Situación del Trabajo decente en América Latina*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo. Disponible en <http://www.plades.org.pe/publicaciones/informe-sobre-la-situacion-del-trabajo-decente-en-america-latina/>
- Programa laboral de desarrollo en América Latina. (2017). Trabajo decente en América Latina. 28. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1tA8CE4z2D7XujJ0Ld066d9Uhcve2tx44/view?ts=5ab00329>
- Robinson, R. N., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019). Sustaining precarity: critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*. doi: 10.1080/09669582.2018.1538230
- Salim, S. (2018). Decent Work In Hotel Industry In Zanzibar: Practices, Possibility And Challenges. A Case Of Hotel Industry In Stone Town Zanzibar. *Global Journal of Business Management*, 12(1), 21-37. Disponible en <http://globalvisionpub.com/globaljournalmanager/pdf/volumespdf/1538379148.pdf#page=27>
- Sanchez, M. (2017). *Sindicalismo y Trabajo Precario*. Valencia: Arxius de Ciències Socials. Disponible en <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66749/6431785.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yu, D. (2019). *Employment quality index for the South African labour market*. *Development Southern Africa*, 20. doi: 10.1080/0376835X.2019.1654853