

CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA HOSTELERIA EN ESPAÑA: ¿EXISTE UN MODELO NACIONAL?

MELCHOR FERNÁNDEZ Y YOLANDA PENA-BOQUETE

IDEGA-UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

El principal objetivo de este trabajo es describir y analizar la situación del empleo en el sector turístico desde una perspectiva regional. El análisis descriptivo inicial muestra las siguientes conclusiones parciales: el salario medio es más bajo, la jornada laboral es más larga y la temporalidad es más elevada que en otros sectores. Por lo tanto, comenzamos el análisis indagando en las causas de estas precarias condiciones de trabajo centrándonos en las diferencias regionales observadas. A continuación el trabajo concentra su análisis en los establecimientos hosteleros (una de las pocas actividades características que dedica prácticamente el 100% de su producción a la satisfacción de las necesidades de los turistas), prestando especial atención a la incidencia del empleo de bajos salarios (por ser una rama de actividad con un salario medio inferior) y a la discriminación salarial por razón de sexo (por ser una rama de actividad con un porcentaje muy elevado de mujeres). Por último, analizamos cómo evolucionan las condiciones salariales en la hostelería entre 1995 y 2002, para aportar alguna luz sobre los factores que potencialmente pueden estar influyendo en la persistencia de estas condiciones desfavorables.

1.- INTRODUCCIÓN

El turismo juega un papel cada vez más importante en la economía mundial y la tendencia es que su relevancia va a seguir aumentando en los próximos años. Uno de los principales argumentos esgrimidos es que el turismo tiene capacidad para crear empleo e ingresos con mayor rapidez y eficacia que otros sectores. En España, en el año 2006 el número total de activos de la industria turística se situó en 2.686.690 efectivos, lo que supone el 12,4% de los activos a nivel nacional y un 19,6% de los activos del sector servicios. Por ello, los políticos buscan en el desarrollo de este sector uno de los medios para afrontar el desempleo, lo que le convierte en perfecto candidato para la recepción de ayudas, subvenciones y fomento por parte del sector público.

Efectivamente, entre los aspectos positivos del turismo, uno de los más reconocidos es su gran capacidad de generar empleo sobre todo entre los desempleados con más difícil inserción laboral, como mujeres, inmigrantes y jóvenes con bajo nivel académico. Las actividades turísticas son relativamente intensas en mano de obra y, por ello, determinan un elevado porcentaje del empleo y de la renta personal de economías con una actividad turística importante como la española.¹ Sin embargo, el estudio del empleo en la industria turística, es uno de los aspectos del sector hasta ahora menos investigados a pesar de que presenta una serie de particularidades que pueden terminar identificando a la industria turística como una de las principales fuentes de empleo precario (baja estabilidad, fuerte estacionalidad, elevados porcentajes de trabajadores a tiempo parcial, bajos salarios, elevadas jornadas, empleo familiar, elevada discriminación...).

El principal objetivo de este trabajo es proporcionar una evaluación de la importancia del turismo desde la perspectiva del empleo y analizar las diferencias regionales existentes en una economía como la española, que es actualmente una de las principales potencias turísticas mundiales. El análisis se centra en describir y analizar la situación actual del empleo dentro del sector turístico en términos de número de personas, características de la mano de obra, condiciones de trabajo y disposiciones sobre preparación académica y formación, lo que finalmente nos permitirá concluir quienes son los que trabajan en el sector turístico (jóvenes o mayores, hombres o mujeres, personas con mayor o menor nivel educativo) y si existen diferencias a escala regional. Un segundo objetivo es caracterizar las condiciones de trabajo en el sector. En esta

¹ En 2006 se ha registrado un nuevo máximo histórico de llegada de turistas internacionales a España (58,5 millones), lo que permite mantener el segundo puesto a nivel mundial tanto en llegada de turistas como en ingresos por turismo, lo que se ha traducido en un volumen de ocupados en el sector turístico superior a los 2,5 millones.

parte, el trabajo concentra su análisis en el empleo de los establecimientos hosteleros. La hostelería es la rama turística por excelencia, una de las pocas actividades características que dedica prácticamente el 100% de su producción a la satisfacción de las necesidades de los turistas. Otras muchas ramas producen para el turismo, pero muy pocas con la intensidad con que lo hace la hostelería. Y, además, de las que lo hacen, la hostelería es la más importante. Por tanto, la elección no puede ser más oportuna.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente manera. La Sección 2 caracteriza el empleo en el sector turístico desde una perspectiva regional. El análisis se centra en describir y analizar las principales características del empleo dentro del sector turístico en términos de número de personas, condiciones de trabajo y disposiciones sobre preparación académica y formación. La utilización conjunta de varios indicadores de las condiciones del empleo en el sector permitirá una clasificación regional que será la base del análisis posterior. A continuación, el trabajo se concentra en el empleo generado en los establecimientos hosteleros, prestando especial atención a la incidencia del empleo de bajos salarios (por ser una rama de actividad con un salario medio inferior) y a la discriminación salarial por razón de sexo (por ser una rama de actividad con un porcentaje muy elevado de mujeres). Por último, analizamos cómo evolucionan las condiciones salariales en la hostelería entre 1995 y 2002, para aportar alguna luz sobre los factores que potencialmente pueden estar influyendo en la persistencia de estas condiciones desfavorables. La sección 5 resume las principales conclusiones del análisis.

2.- CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO: UN ANÁLISIS REGIONAL

En esta sección caracterizamos el empleo en el sector turístico desde una perspectiva regional, lo que nos permitirá analizar si el sector turístico tiene o no una estructura similar en términos de empleo para las distintas regiones españolas. El mercado de trabajo español no es homogéneo, y por lo tanto cualquier análisis sectorial del empleo debe tener en consideración las posibles diferencias regionales. Aunque la fuente estadística más apropiada para el análisis del empleo es la Encuesta de Población Activa (EPA), la imposibilidad de contar con datos al nivel de desagregación sectorial

requerido ha supuesto que esta aproximación descriptiva inicial se base en los datos del Censo de 2001.²

Antes de dar ninguna cifra debemos definir cual es el conjunto de actividades que consideramos dentro del sector turístico. Para confeccionar la lista de estos productos más asociados al turismo, se parte de los criterios expuestos en el anexo del SCN93 dedicado a las cuentas satélites. Sobre la base de estos criterios, las organizaciones internacionales han definido una lista de actividades “características” del turismo, que se resumen en el cuadro 1.³ En realidad y siguiendo el SCN93, se habla de productos “específicos” del turismo y no específicos. Dentro de los específicos se distinguen: Los productos característicos, que son “aquellos que en la mayoría de los países dejarían de existir (o su consumo se vería sensiblemente disminuido) en ausencia de turismo”; y los productos conexos, que son “los consumidos por los visitantes en cantidades que resultan importantes (para el visitante y/ o para el proveedor) aunque no figuran en la lista de productos característicos del turismo”.

Cuadro 1		
551 Hoteles	601 Transporte por ferrocarriles	633 Actividades de agencias de viajes, mayoristas...
552 Camping y otros tipos de hospedaje de corta duración	602 Otros tipos de transporte terrestre	711 Alquiler de automóviles
553 Restaurantes	611 Transporte marítimo	712 Alquiler de otros medios de transporte
554 Establecimientos de bebidas	612 Transporte por vías de navegación interiores	923 Otras actividades artísticas y de espectáculos
555 Comedores colectivos y provisión de comidas	621 Transporte aéreo regular	925 Actividades de bibliotecas, archivos y museos
	622 Transporte aéreo discrecional	926 Actividades deportivas
	632 Otras actividades anexas a los transportes	927 Actividades recreativas diversas

² Los datos presentados son plenamente coincidentes con los ofrecidos por el informe del Instituto de Estudios Turísticos “Empleo en el sector turístico”, basados en una desagregación de la información de la EPA.

³ Las actividades consideradas de la Industria Turística son las recomendadas en el documento “Cuenta Satélite de Turismo: Referencias Metodológicas”, aprobado por la Comisión Estadística de Naciones Unidas en marzo de 2000, y en el documento “La Cuenta Satélite del Turismo de España: Metodología y Primeras Estimaciones, de mayo de 2002.

2.1.- Una aproximación a las diferencias regionales en las condiciones del empleo en el sector turístico.

En 2001 el sector turístico concentraba un 11,26% del empleo, valor similar al provisional obtenido en las Cuentas Satélite del Turismo (un 10,61%). Más del 50% de los trabajadores del sector turístico estaban empleados en la rama de Hostelería⁴ (40,2% en las actividades de restauración y 13,4% en las actividades de Hoteles). Si nos centramos en la distribución por sexo de los trabajadores, el 64,4% de los trabajadores en el sector turístico eran hombres. Pero este porcentaje no se distribuía uniformemente entre las distintas actividades del sector turístico. En la rama de hostelería, hombres y mujeres tenían el mismo peso, sin embargo en el resto de actividades del sector turístico el porcentaje de hombres era mucho mayor que el de mujeres (78,8%).

La estructura educativa y por edad son dos variables muy importantes en el mercado de trabajo. En 2001, la mayoría de los trabajadores (42,6%) tenían entre 30 y 44 años. El grupo con más edad (más de 44 años) tenía un peso similar al grupo más joven (de 16 a 29 años) cercano al 30%. El sector turístico está normalmente caracterizado por un bajo nivel de educación. En 2001, el 22,6% de los trabajadores sólo habían alcanzado un nivel de educación primario, el 56,8% educación secundaria y el 20,6% educación superior. Es importante destacar que en el sector turístico el grado de asalarización es menor que para el conjunto de la economía. En 2001, como ya hemos adelantado, el 11,26% de los trabajadores españoles estaban empleados en el sector turístico, que sin embargo, sólo reúne al 10,68% de los asalariados. Aunque en su gran mayoría cuentan con contratos indefinidos (65,85%), el porcentaje de temporalidad es ligeramente superior al observado por el conjunto de la economía. Por último, el sector turístico destaca también por su elevada participación en el empleo de los extranjeros (16,54%).⁵

El gráfico 1 muestra la distribución del empleo del sector turístico por región en 2001. Tres de las 17 regiones españolas (Cataluña, Madrid y Andalucía) concentraban más del 45% del total de empleo. Sin embargo, deberíamos tener en cuenta que del tamaño del mercado laboral influye en este ranking y no es consecuencia únicamente de la especialización turística. Por eso, podemos explicar resultados como que Castilla-León tenga un peso más alto que Baleares en el sector turístico. Si prestamos atención al peso

⁴ Esta es la rama H compuesta por las actividades 551 Hoteles, 552 Camping y otros tipos de hospedaje de corta duración, 553 Restaurantes, 554 Establecimientos de bebidas y 555 Comedores colectivos y provisión de comidas.

⁵ Definimos extranjero como trabajador sin nacionalidad española. En caso de doble nacionalidad y una es española, no es considerado extranjero.

del sector turístico en el empleo de cada región (gráfico 2), vemos claramente como en las Islas Canarias y Baleares el turismo en términos cuantitativos es un sector muy importante ya que emplea a más del 20% de los trabajadores de estas regiones. A continuación, hay un grupo numeroso de regiones (Madrid, Asturias, Cantabria, Andalucía, Cataluña, País Vasco, Comunidad Valenciana, Galicia, Castilla León) donde el empleo en el sector esta próximo a la media nacional (en torno al 10%). El resto de las regiones presenta un porcentaje ligeramente inferior 10% del empleo.

En España, el empleo femenino presenta una mayor concentración por ramas de

Gráfico 1: Distribución del empleo del sector turístico por región

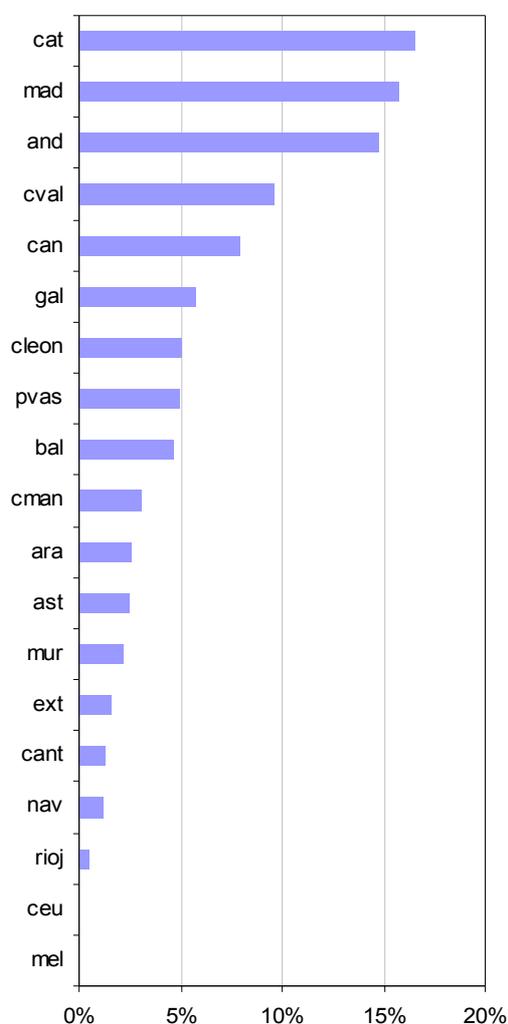
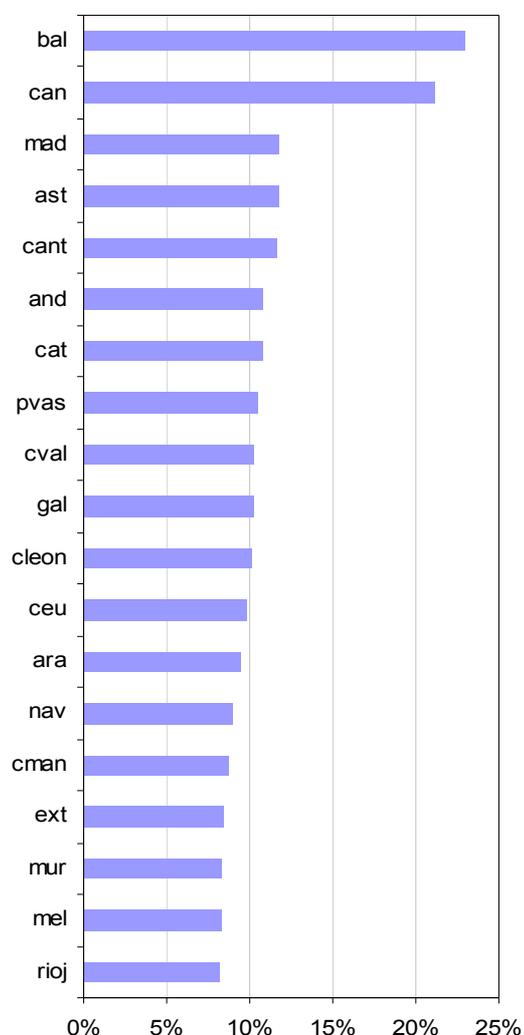


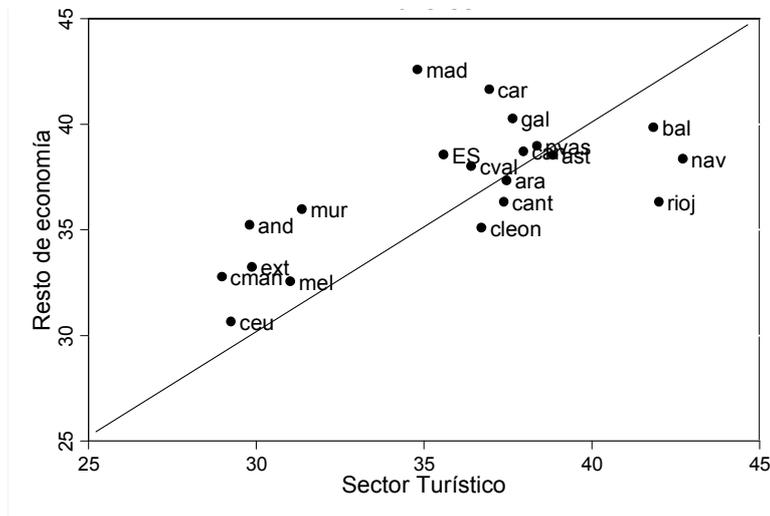
Gráfico 2: Peso del empleo del sector turístico en cada región



actividad que el masculino. Una de las ramas donde se concentra el empleo femenino es el sector servicios. Sin embargo, el sector turístico no se caracteriza por ser un sector

mayoritariamente femenino como muestra el gráfico 3.⁶ En muchas regiones el empleo femenino en este sector esta por debajo del valor para el resto de la economía.

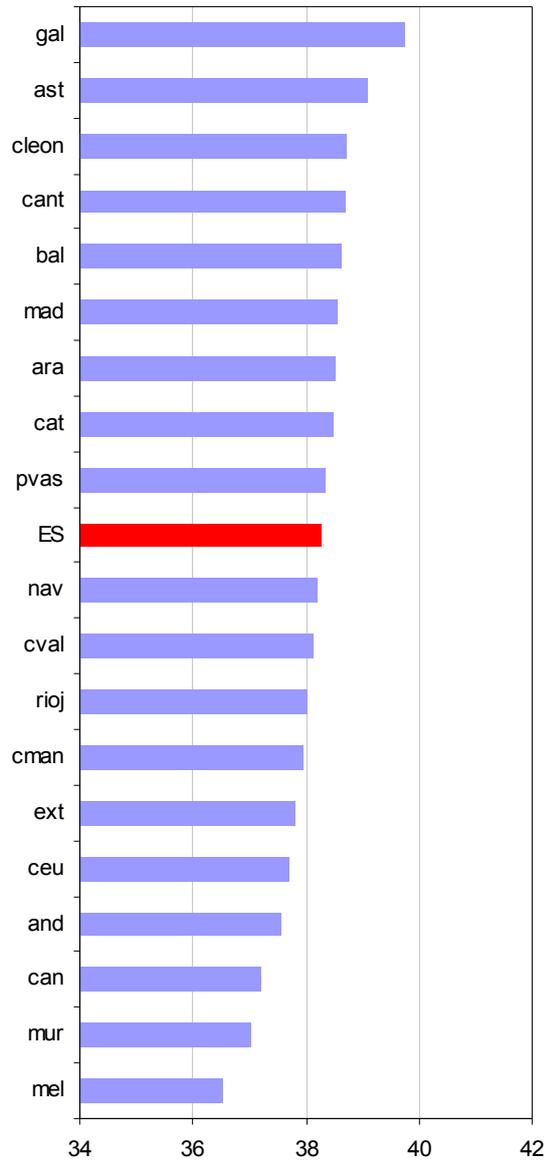
Gráfico 3: Porcentaje de mujeres por región



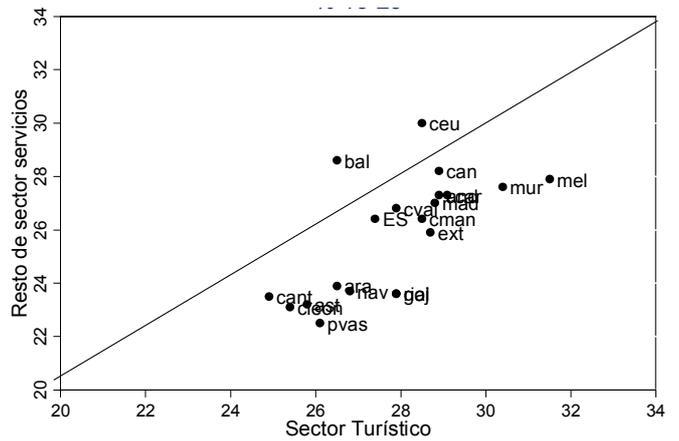
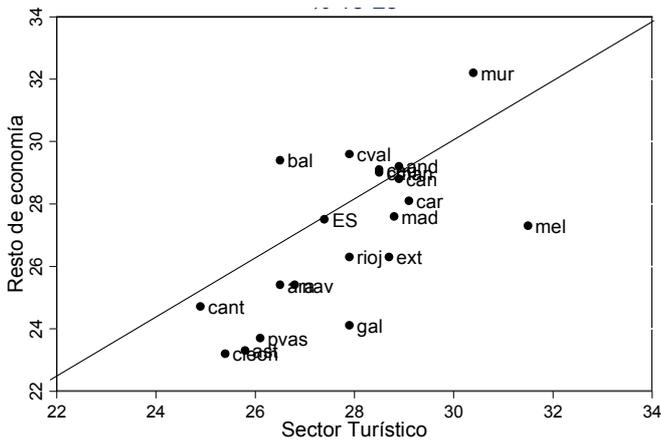
Si prestamos atención a la edad de los trabajadores, en el gráfico 4 podemos observar como hay más de 3 años de diferencia entre la región con la edad media más elevada en el sector turístico y la región con la edad media más baja. Las regiones con la edad media más elevada son Galicia y Asturias con más de 39 años de media mientras que las regiones con la edad media más baja son Murcia y Melilla con menos de 37 años. La edad media de los trabajadores en el sector turístico es una variable muy relacionada con la edad media de los trabajadores en el resto de sectores. Así, no esta claro que en el sector turístico los trabajadores sean más jóvenes que en el resto de sectores para el conjunto de la economía española, aunque existen importantes diferencias regionales. De hecho, el porcentaje de trabajadores con menos de 30 años en el sector turístico es similar al del resto de la economía (gráfico 5) pero más alto que en el resto del sector servicios para casi todas las regiones, excepto las islas Baleares y Ceuta (gráfico 6). En todo caso, las diferencias por regiones parecen reflejar las existentes a nivel del conjunto de la población.

⁶ Para mostrar gráficamente las diferencias en características del empleo a nivel regional, vamos a presentar la información en gráficos donde en el eje de abscisas representa los datos del sector turístico y en el eje de ordenadas los datos del resto de la economía. Por lo que, los valores que se encuentren por debajo de la diagonal suponen un mayor peso de esa característica en el sector turístico que en el resto de la economía, y los valores que se encuentren por encima los valores son mayores en el resto de la economía. De esta forma, los datos sobre la diagonal tienen el mismo valor en el eje de abscisas (sector turístico en este caso) que en el eje de ordenadas (resto de la economía en este caso).

Gráfico 4: Edad media de los trabajadores en el sector turístico por región



Gráficos 5 y 6: Porcentaje de trabajadores con menos de 30 años por región



Como hemos dicho la educación es un factor muy importante en el mercado de trabajo que influye en la productividad del sector. Si comparamos el sector turístico con el resto de la economía, observamos que el nivel de estudios medios en el sector turístico es claramente inferior. Por un lado, el porcentaje de trabajadores con estudios primarios es más alto en el sector turístico que en el resto de la economía y por otro, el porcentaje de trabajadores con estudios superiores alcanzados es considerablemente inferior. Otro aspecto que conviene destacar es que aquellas regiones que presentan un nivel educativo más alto de los trabajadores del sector turístico se corresponde con las regiones que presentan un nivel educativo más alto en el resto de sectores de la economía (País Vasco, Madrid y Navarra).

Gráfico 7: Porcentaje de trabajadores que sólo han alcanzado estudios primarios por región

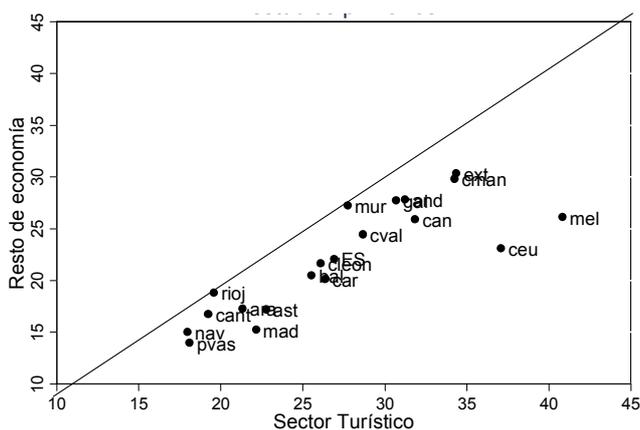
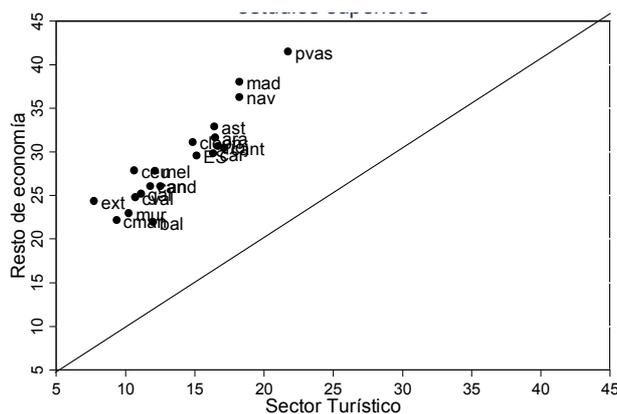


Gráfico 8: Porcentaje de trabajadores que han alcanzado estudios superiores por región



La temporalidad es un importante factor en el mercado de trabajo, muy relacionado con la precariedad. Según el Censo de 2001, los empleos temporales del sector turístico estaban concentrados principalmente en Andalucía (22.91%, ver gráfico 9). También, en este caso hay una correlación entre el peso de la región en el empleo y su peso en los contratos temporales. Sin embargo, Andalucía es también la Comunidad Autónoma con el porcentaje más alto de trabajadores con contratos temporales en el sector turístico después de Melilla (46,08% y 46,46% respectivamente, gráfico 10), muy por encima del valor medio nacional. Murcia, Galicia, Canarias y Extremadura son las otras CC. AA. donde el porcentaje de trabajadores temporales supera la media nacional, lo que puede ser reflejo de una actividad turística más estacional.

Grafico 9: Distribución del empleo temporal del sector turístico por región

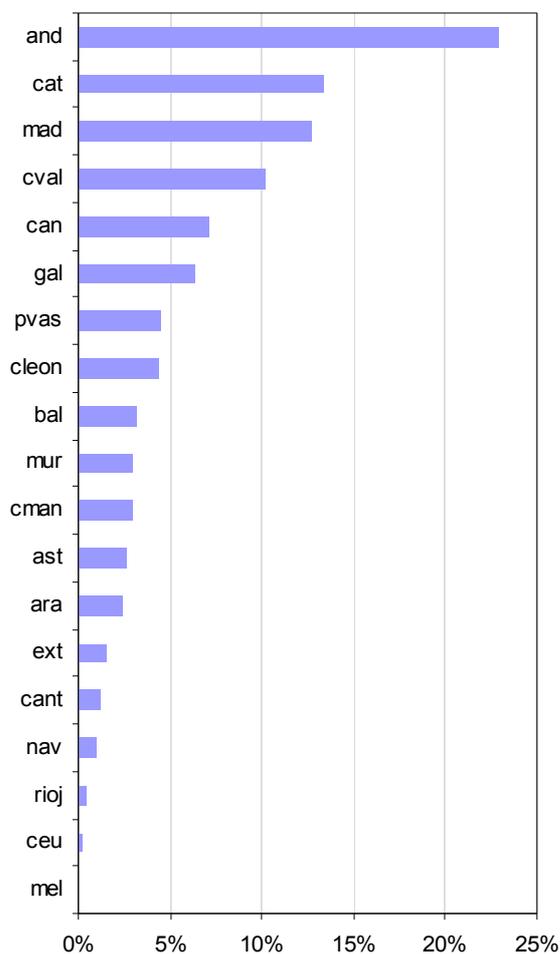
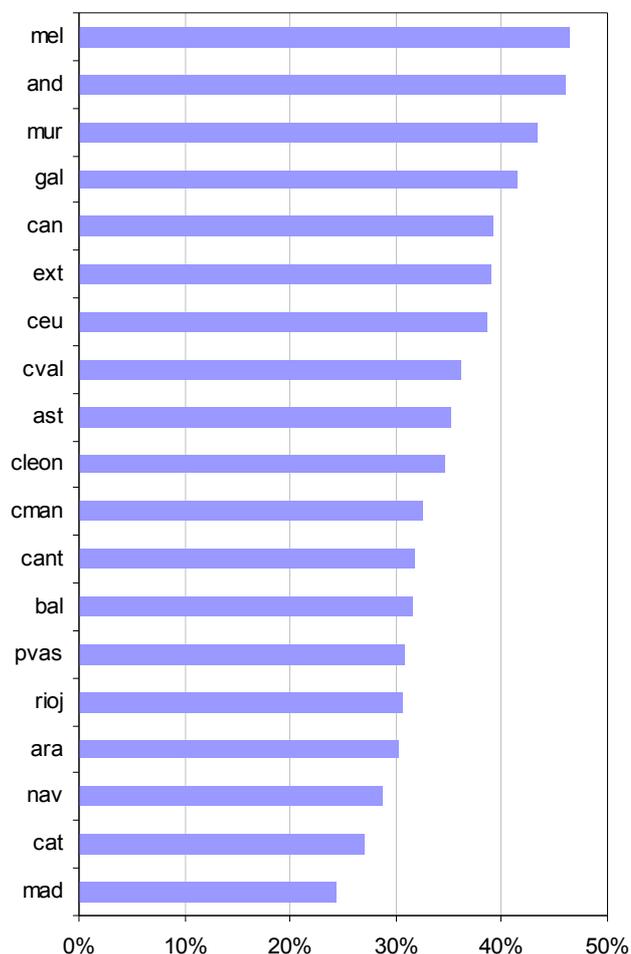
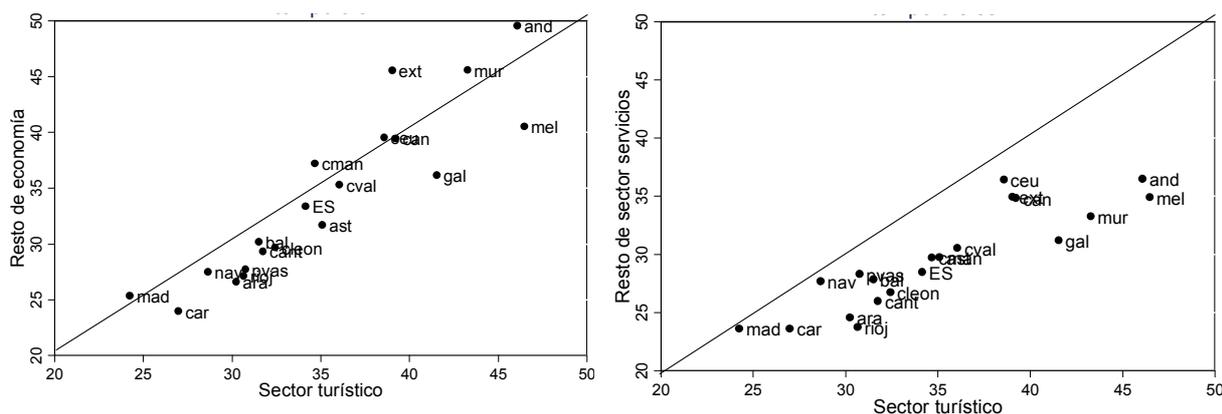


Grafico 10: Porcentaje de trabajadores temporales del sector turístico en cada región



Los Gráficos 11 y 12 muestran el porcentaje de asalariados con contratos temporales para cada región. Los contratos temporales no afectan más intensamente al sector turístico que al resto de la economía por lo que todas las observaciones en el gráfico 11 se sitúan alrededor de la diagonal, mostrando que aquellas regiones que presentan la temporalidad más alta en el sector turístico también tienen la temporalidad más alta en el resto de la economía. Sin embargo, los contratos temporales tienen una incidencia más alta en el sector turístico que en el resto del sector servicios (gráfico 12). De hecho, todas las observaciones están debajo de la diagonal, es decir, el porcentaje de contratos temporales es más alto en el sector turístico que el resto del sector servicios.

Gráficos 11 y 12: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal



El sector turístico suele identificarse como un sector con un número elevado de trabajadores no asalariados. Efectivamente, el porcentaje de trabajadores no asalariados es más alto en el sector turístico que en resto de sectores (gráfico 13). Sin embargo, las dos regiones con una importancia más alta del sector turístico en España (la Comunidad Canaria y las Islas Baleares) tienen un porcentaje más bajo de trabajadores no asalariados que la media española (lo que puede ser reflejo de una mayor profesionalización, gráfico 14A). De hecho, existe una gran diferencia entre la región donde el porcentaje de trabajadores autónomos es más bajo y la región con el porcentaje más elevado (Extremadura triplica el porcentaje de trabajadores no asalariados de la Comunidad Canaria).

Una forma particular de trabajo no asalariado son las ayudas familiares, cuya relevancia en el sector turístico es similar a la observada para el conjunto de la economía (gráfico 14B). En todo caso, se trata de cifras relativamente bajas ya que en ninguna CC.AA. este tipo de trabajadores supera el 1,5% del total de ocupación.

Otra variable relevante en el análisis de las condiciones de trabajo es la duración de la jornada laboral, que por supuesto va estar muy vinculada al tipo de relación laboral que impera en el sector. Normalmente, los asalariados cuentan con jornadas laborales normales inferiores al conjunto de los no asalariados en todos los sectores de actividad, hecho que también se refleja en el sector turístico.

Gráfico 13: Porcentaje de trabajadores no asalariados en el sector turístico por región

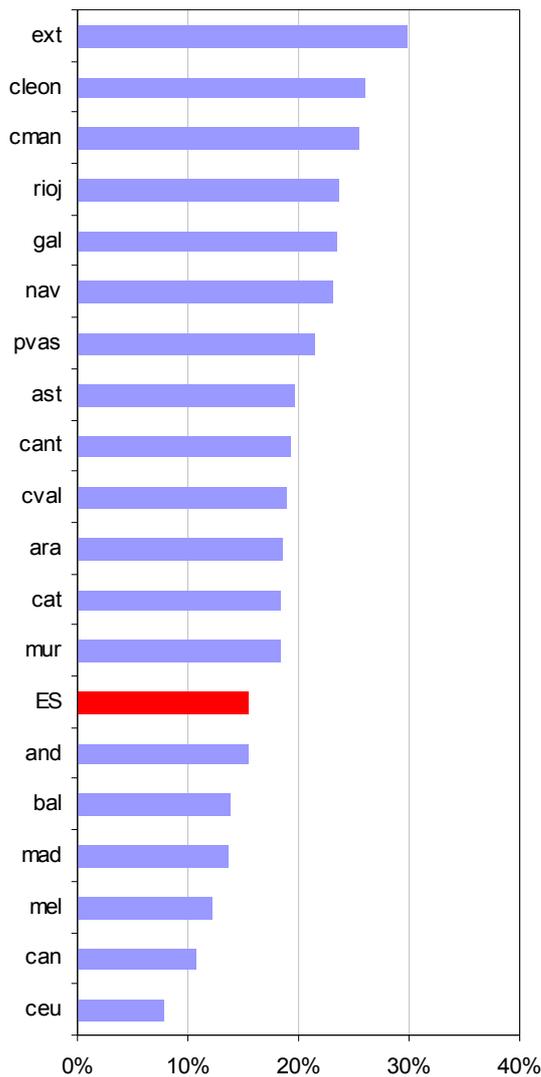


Gráfico 14A: Porcentaje de trabajadores no asalariados por región

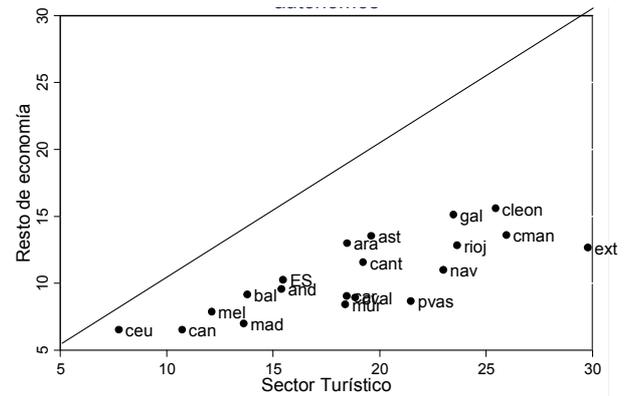
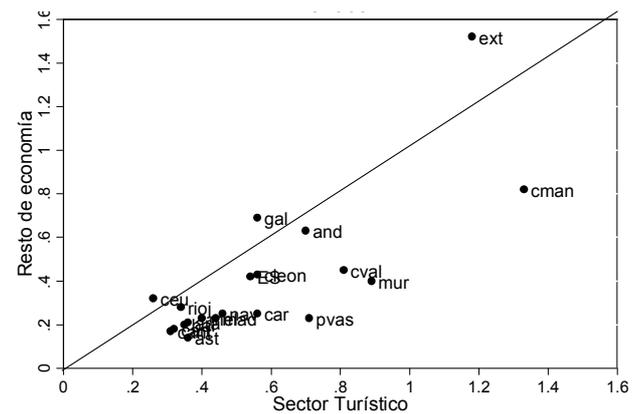


Gráfico 14B: Porcentaje de trabajadores en situación de ayuda familiar por región



Con respecto al número medio de horas normalmente trabajadas, el gráfico 15 muestra los datos por regiones. El primer dato destacable es que las dos comunidades donde el sector turístico es más relevante (Canarias y Baleares) presentan una jornada laboral menor que la media española. En el resto de regiones con una importancia media del sector turístico no está claro su comportamiento y se sitúan tanto sobre como por debajo de la media española. La diferencia entre las regiones con el valor más alto de horas trabajadas (Galicia y Asturias con aproximadamente 44 horas y que son también las regiones con el número de horas más alto en el resto de sectores) y las regiones con la media más baja (La Rioja, Navarra y las Islas Baleares) es bastante importante situándose en aproximadamente 4 horas por semana. Para todas las regiones, el número medio de horas trabajadas en el sector turístico es claramente más alto que en el resto de

sectores, a lo que se une que la diferencia de horas medias trabajadas por regiones es más amplia en el sector turístico que entre el resto de sectores (gráfico 16).

Gráfico 15: Número medio de horas trabajadas en el sector turístico por regiones

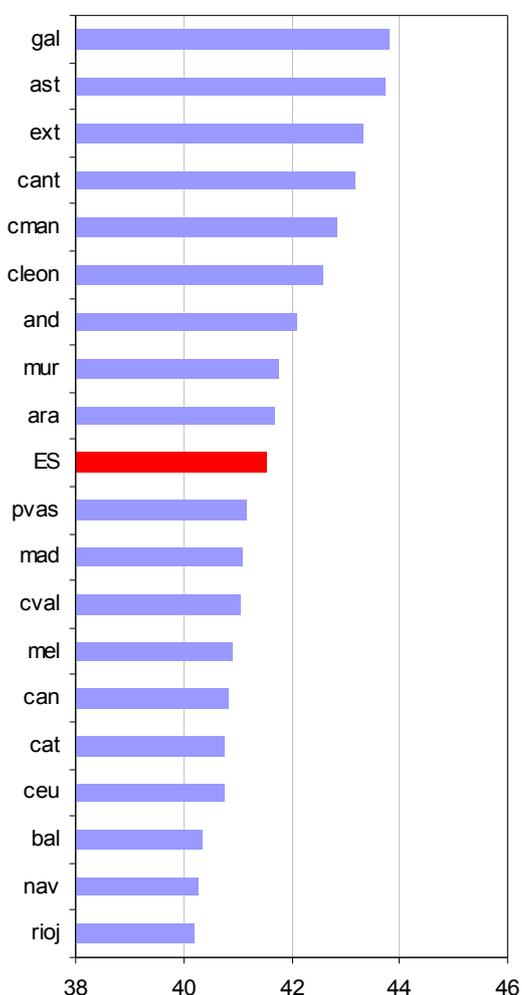
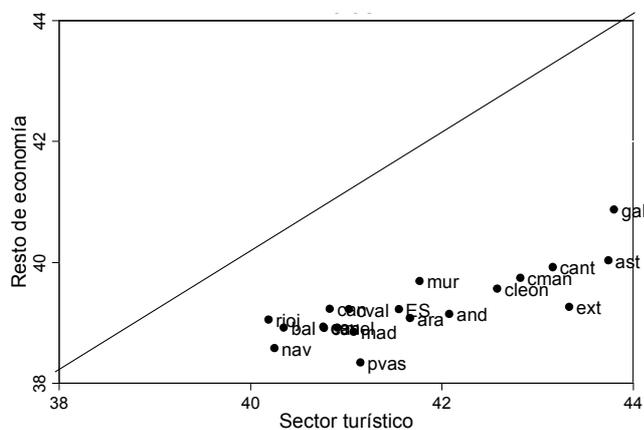


Gráfico 16: Número medios de horas trabajadas por regiones



En los últimos años en España, el porcentaje de trabajadores extranjeros se ha incrementado mucho, lo que se refleja claramente en el sector turístico (Gráfico 17). Sin embargo, en el mercado de trabajo el porcentaje de trabajadores extranjeros no está homogéneamente distribuido, concentrándose en algunas ramas entre las que destaca el turismo. Como podemos comprobar en el Gráfico 18, el turismo tiene un mayor porcentaje de extranjeros que en el resto de la economía, siendo esta una característica general con una sola excepción, Murcia. Además el porcentaje de extranjeros en el sector turístico es más alto en aquellas regiones que también tienen el porcentaje de extranjeros más alto en el resto de sectores, y que en este caso coinciden con las regiones con el peso más alto del sector turístico (Canarias y Baleares). Hay grandes

diferencias regionales en este aspecto. Así, mientras el porcentaje de trabajadores extranjeros en Extremadura no alcanza el 2%, en Melilla, Madrid y en la Comunidad Canaria es superior al 10%.

Gráfico 17: Porcentaje de trabajadores extranjeros en el sector turístico por región

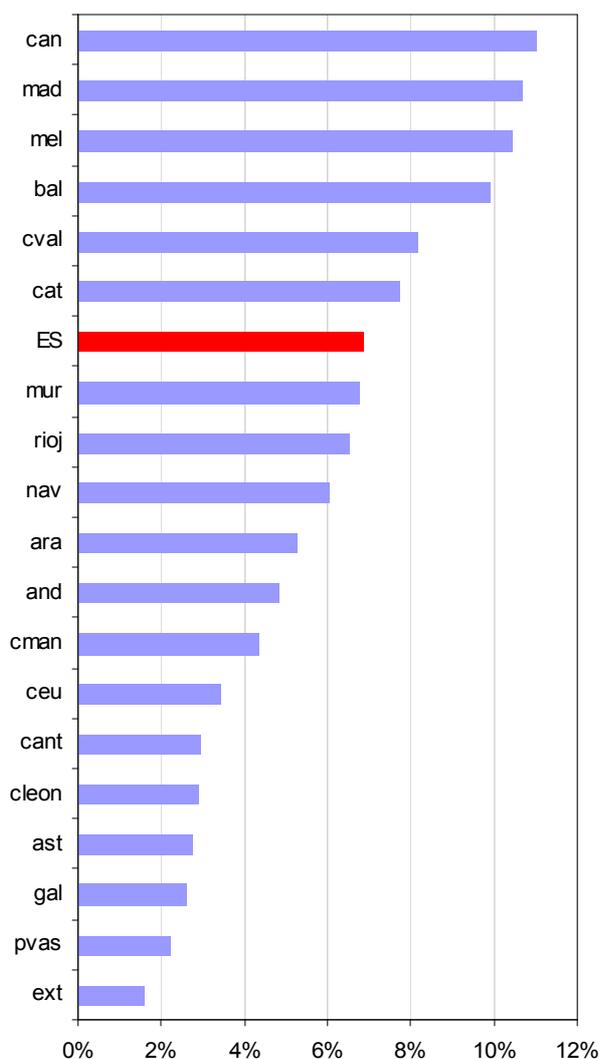
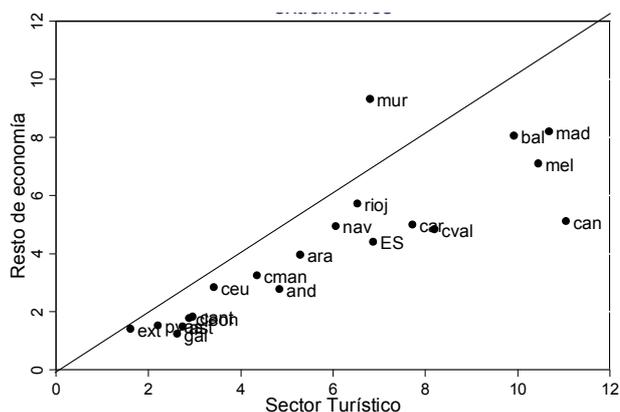


Gráfico 18: Porcentaje de trabajadores extranjeros por región



Para finalizar esta sección resumimos la información comentada calculando el índice de especialización de empleo sectorial para todas las comunidades autónomas.⁷ Con este índice podremos observar en que regiones tienen un peso mayor el sector turístico.

⁷ El índice de especialización se define como:
$$\frac{E_{ij} / \sum_i E_{ij}}{\sum_j \frac{E_{ij} / \sum_i E_{ij}}{\sum_j \sum_i E_{ij}}}$$
, siendo E_{ij} el empleo del sector i en la región j .

Si el índice es mayor que 100 significa que la región j tiene un peso superior del sector i en el total nacional que el peso que tiene su economía en el total nacional, es decir que la región j estaría especializada en el sector i .

Dadas las diferencias entre las dos grandes partes en que podemos dividir el sector turístico, además de para el conjunto de actividades turísticas hemos calculado un índice de especialización para la rama de hostelería y otro para el resto de actividades turísticas.

Gráfico 19: Índice de especialización del sector turístico por región

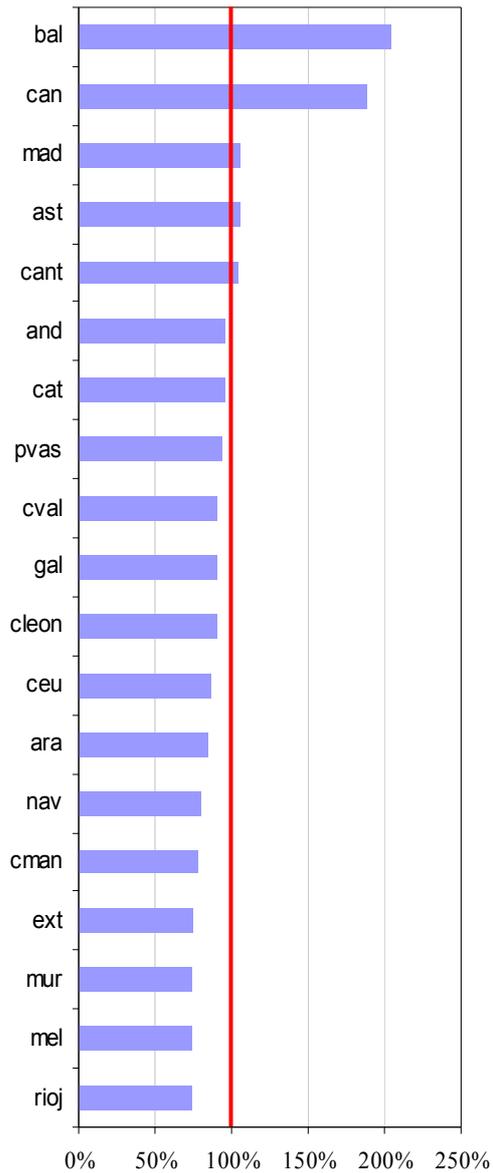


Gráfico 20: Índice de especialización de la rama de hostelería por región

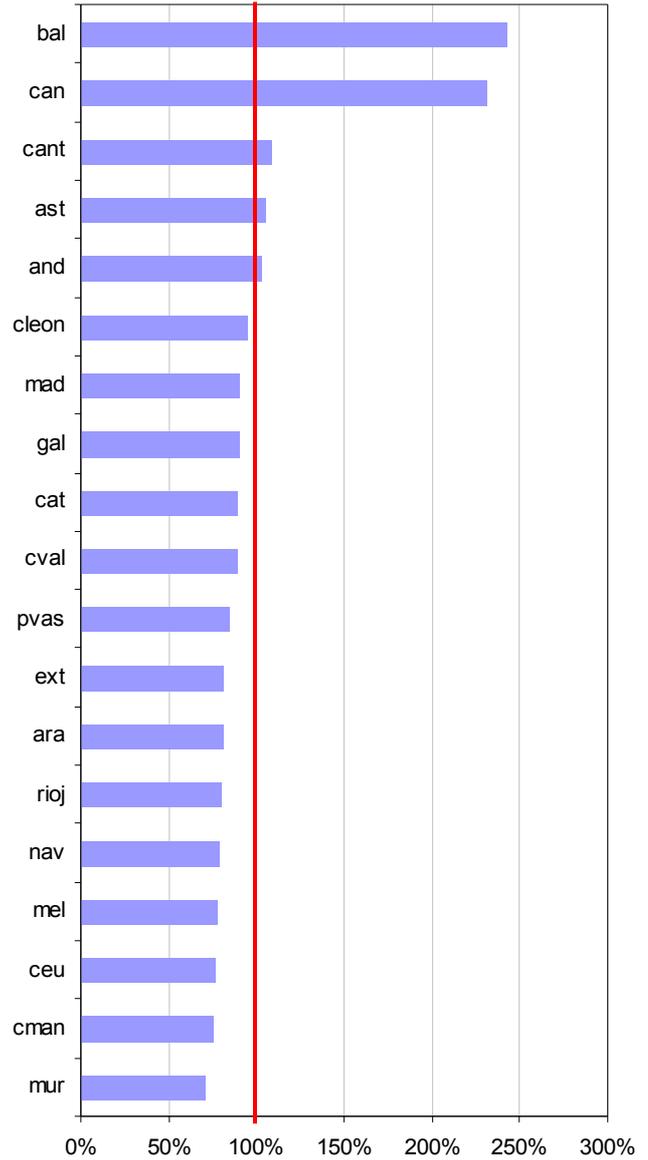
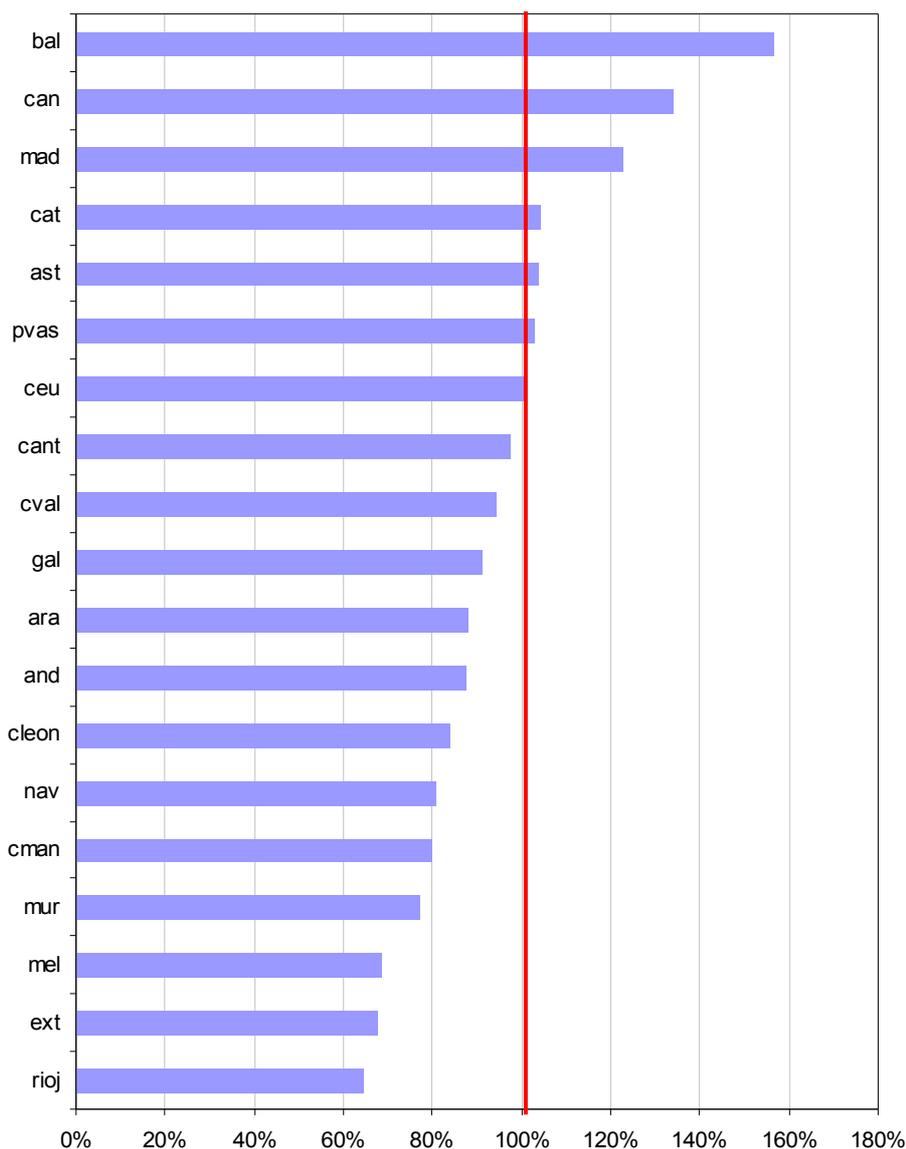


Gráfico 21: Índice de especialización del resto de actividades del sector turístico por región



En los tres índices cabe destacar el elevado valor obtenido para Canarias y Baleares. Ambas regiones tienen un importante peso en el sector turístico, sobre todo en la rama de hostelería. El ranking del resto de regiones es diferente en función del índice calculado. La diferencia más importante está entre la rama de hostelería y el ranking del resto de actividades turísticas (la correlación entre el índice de especialización de hostelería y el del resto de actividades turísticas es 0,67).

Cuadro 2: Correlación del ranking en los índices de especialización

	Índice de especialización del turismo	Índice de especialización de la hostelería	Índice de especialización del resto de actividades del turismo
Índice de especialización del turismo	1		
Índice de especialización de la hostelería	0,87	1	
Índice de especialización del resto de actividades del turismo	0,91	0,67	1

2.2.- Caracterización del empleo en la rama de la hostelería

Hasta ahora, nos hemos centrado en el sector turístico como un todo, pero el sector turístico no es homogéneo. Hemos dividido el sector turístico en dos partes, una la rama de hostelería, y otra el resto de actividades turísticas. Estas dos partes del turismo tienen una estructura muy distinta en el mercado de trabajo. Si prestamos atención a la distribución de los trabajadores por regiones, podemos destacar que el ranking es muy distinto entre la rama de hostelería y el de resto de actividades. Sobre todo la posición de aquellas regiones con el mayor porcentaje de trabajadores en el sector turístico (Comunidad Canaria y Baleares). Ambas regiones pierden dos posiciones en el ranking de otras actividades turísticas respecto al ranking de la rama de hostelería. Esto significa que el peso relativo de estas regiones en el empleo de la hostelería es más alto que el empleo en el resto de las actividades turísticas.

Gráfico 22: Distribución del empleo de la hostelería por regiones

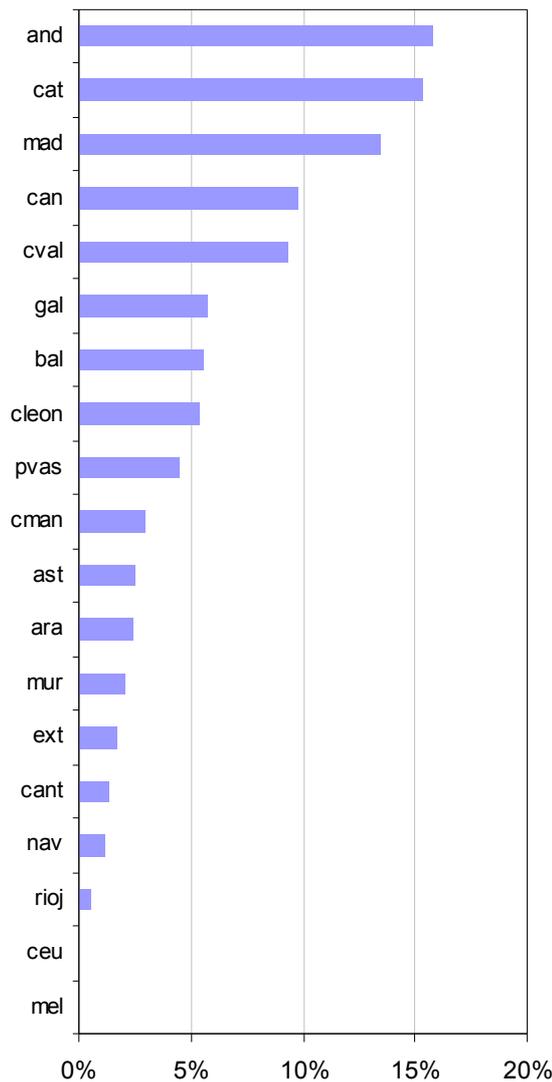
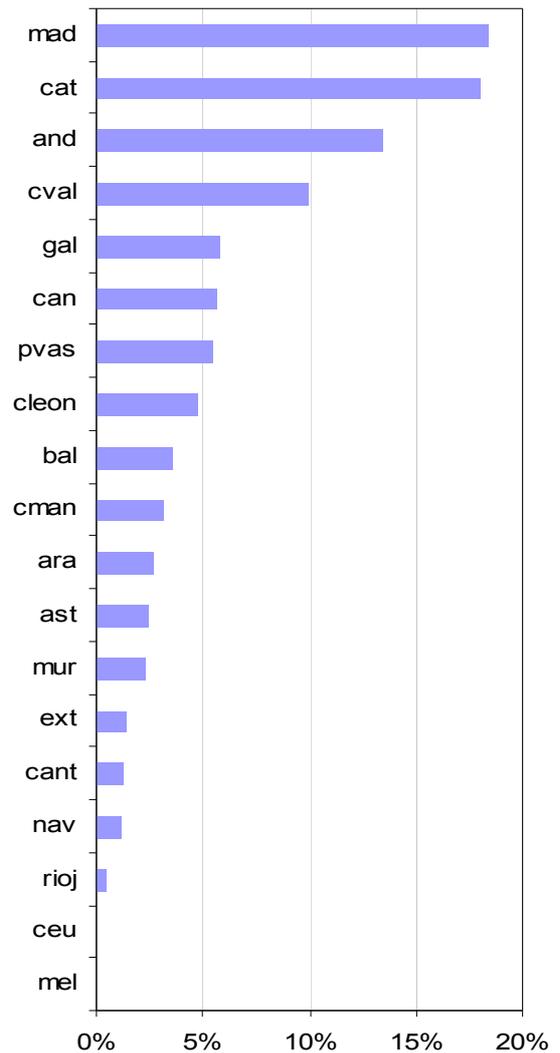
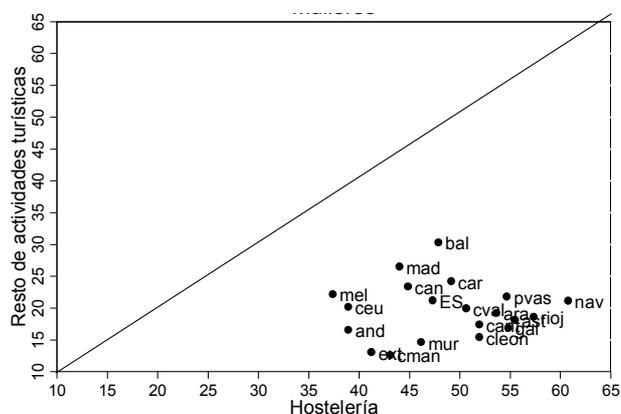


Gráfico 23: Distribución del empleo del resto de actividades turísticas por regiones



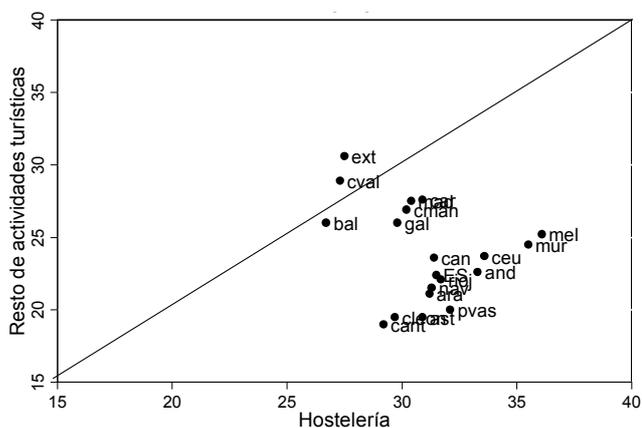
Recordemos que no podíamos caracterizar al sector turístico como un sector feminizado porque su porcentaje de mujeres no difiere mucho del resto de la economía. Sin embargo, el turismo no es un sector homogéneo tampoco en esta característica. Mientras la hostelería tiene un alto porcentaje de las mujeres, en el resto de actividades turísticas el porcentaje es considerablemente más bajo. De hecho, podemos clasificar la rama de hostelería como una rama femenina ya que en muchas regiones el número de mujeres en el sector es mayoritario. Además las regiones con un mayor porcentaje de mujeres en la hostelería (Navarra y La Rioja), no son las mismas que aquellas que tienen un porcentaje de mujeres más alto en el resto de actividades del sector turístico.

Gráfico 24: Porcentaje de mujeres por región



Mujeres y gente joven son normalmente grupos afectados por la precariedad, así que el sector turístico es un firme candidato a mostrar altos porcentajes de gente joven. En este caso el sector turístico como un agregado no tiene una incidencia significativamente más alta de gente joven que el resto de la economía. Sin embargo, en la hostelería si podemos apreciar esta mayor incidencia (gráfico 25).

Gráfico 25: Porcentaje de trabajadores menores de 30 por región



De hecho, el porcentaje de gente joven (16-29 años) en la rama de hostelería es significativamente más alto que en el resto de la economía, excepto para Extremadura y la Comunidad Valenciana que presentan elevados porcentaje de trabajadores jóvenes en el resto de actividades turísticas.

La educación es un importante factor para la productividad y el desarrollo de un sector. El sector turístico tiene un nivel de educación más bajo que el resto de la economía y esta situación es incluso peor cuando desagregamos el sector. En este caso, hay una gran diferencia entre la hostelería y el resto de actividades turísticas, ya que el nivel de educación en la rama de hostelería es considerablemente más bajo que en el resto de la economía (ver gráficos 26 y 27).

Gráfico 26: Porcentaje de trabajadores que sólo han alcanzado estudios primarios por región

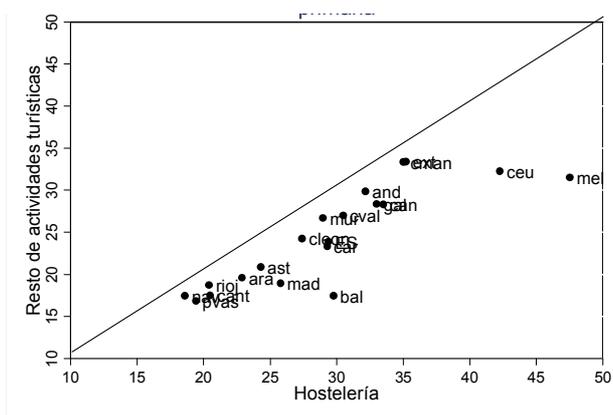
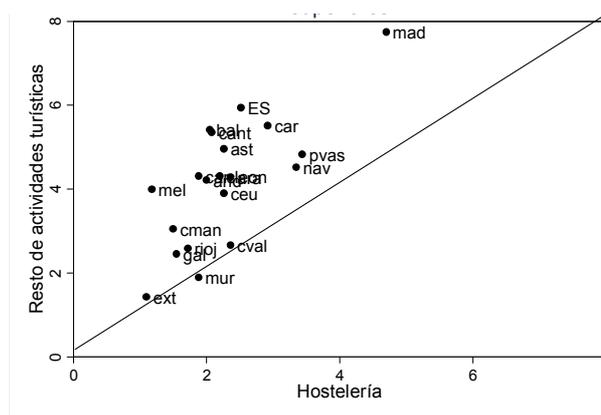
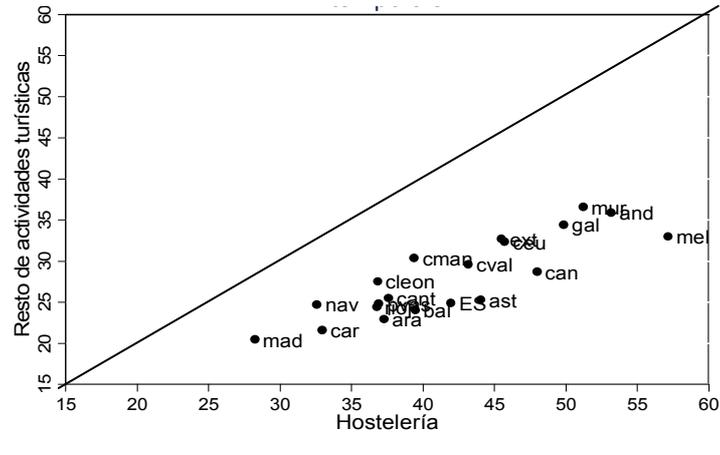


Gráfico 27: Porcentaje de trabajadores que sólo han alcanzado estudios primarios por región



Como ya hemos dicho antes, un importante factor en el mercado de trabajo y muy relacionado con la precariedad es la incidencia de los contratos temporales. En el sector turístico agregadamente la incidencia de los contratos temporales no era significativamente distinta del resto de la economía aunque si era más alta que en el resto de servicios para todas las regiones. Si desagregamos el turismo, encontramos diferencias más apreciables. La incidencia de los contratos temporales en la rama de hostelería es mucho mayor que en el resto de actividades turísticas, y por supuesto muy superior a la observada en el conjunto de la economía (gráfico 28).

Gráfico 28: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal por región



Cuando hablamos de temporalidad nos referimos a trabajadores asalariados pero hay otros tipos de trabajadores que pueden tener un comportamiento distinto en el mercado de trabajo. Así, analizamos a los trabajadores no asalariados y un caso particular como son las ayudas familiares. En España, el turismo tiene una elevada participación de trabajadores no asalariados, superior al conjunto de la economía. Sin embargo, en este caso no es en la rama de la hostelería donde se concentran estos trabajadores, siendo en el resto de actividades turísticas donde un porcentaje de trabajadores no asalariados es ligeramente más alto en casi todas las regiones.

Respecto a la incidencia de la ayuda familiar, no hay diferencias importantes entre el sector turístico a nivel agregado y el resto de la economía. Sin embargo, podemos observar una mayor incidencia de la ayuda familiar en la hostelería, que además presenta importantes diferencias regionales.

Gráfico 29: Porcentaje de trabajadores no asalariados

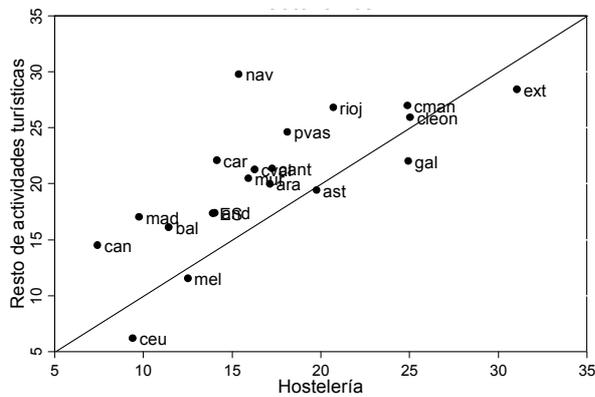
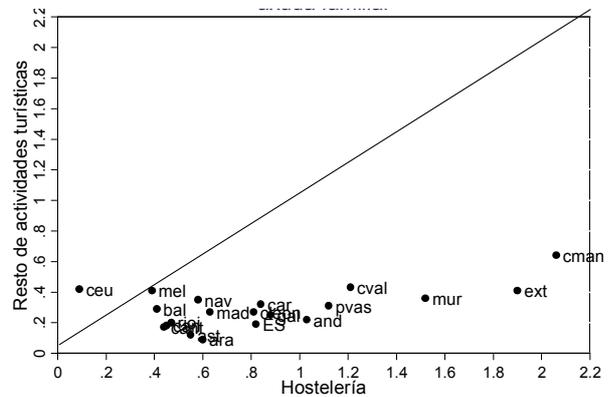
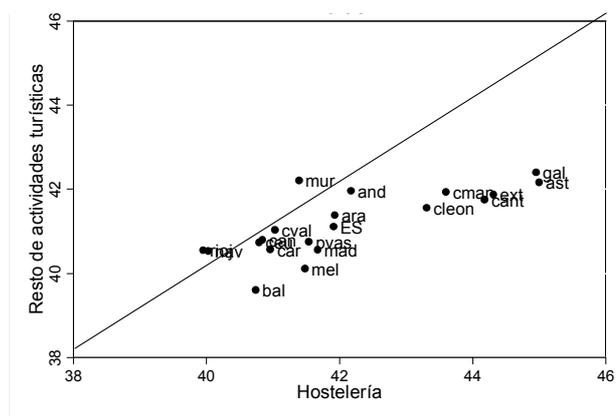


Gráfico 30: Porcentaje de trabajadores en situación de ayuda familiar por región



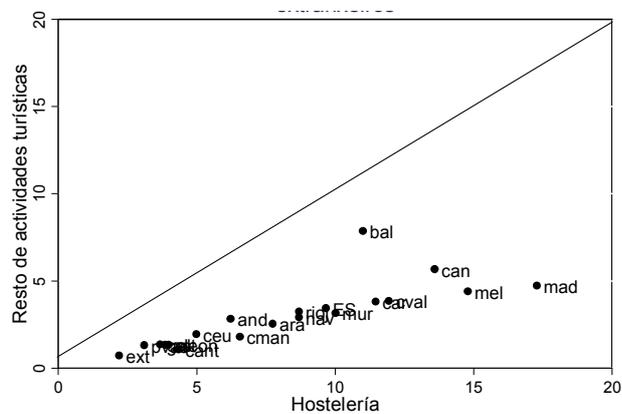
El número de horas trabajadas es otro importante factor cuando hablamos de precariedad. Como hemos comentado, el número de horas medias es más alto en el sector turístico que el resto de la economía para todas las regiones. Cuando nos limitamos a la hostelería la diferencia se incrementa, sobre todo en aquellas comunidades que no están especialmente consideradas como turísticas (Asturias, Galicia, Extremadura, Castilla-León o Castilla la Mancha).

Gráfico 31: Número medio de horas trabajadas a la semana por región



Por último, la rama de hostelería concentra a un importante número de trabajadores extranjeros que puede ser tanto un indicador de cualificaciones que no presentan los trabajadores nacionales (por ejemplo, idioma) o simplemente un problema de segmentación ocupacional.

Gráfico 32: Porcentaje de trabajadores extranjeros por región



2.3. Análisis cluster

Finalizamos el análisis descriptivo del empleo en el sector servicios tratando de agrupar a las regiones españolas en función de las características de su empleo turístico. Como hemos visto hay muchas diferencias regionales en el mercado de trabajo del sector turístico, pero la cuestión ahora es comprobar si podemos agrupar las regiones según estas distintas características. Es decir, vamos a tratar de mostrar si las condiciones laborales en el sector turístico en España son homogéneas o podemos hablar de distintos modelos regionales. Para ello utilizamos la técnica de análisis cluster, lo que nos permitirá agrupar las comunidades autónomas según las variables más características del mercado laboral. Con el análisis cluster agrupamos las regiones según la distancia euclídea a la media de cada variable. En este caso utilizamos variables relativas, es decir, cada variable está medida relativa a esa misma variable para el resto de sectores (lo que permite evitar el sesgo que podría producir en el análisis comparativo las características propias de cada mercado regional).⁸

Dadas las divergencias que hemos encontrado entre las dos partes del sector turístico, el análisis cluster se ha realizado tanto para el conjunto del turismo como para la hostelería, incluyendo en ambos casos las mismas variables (índice de especialización, porcentaje de trabajadores temporales, porcentaje de mujeres, porcentaje de trabajadores entre 16 y 30 años, porcentaje de trabajadores que han alcanzado estudios superiores, porcentaje de trabajadores no asalariados y número medio de horas trabajadas a la semana).

Tal como apuntaban los resultados de la sección anterior las agrupaciones obtenidas, aunque hemos respetado el número total (cuatro), no serán coincidentes. Comencemos por el análisis del sector turístico agregado (Cuadro 3).

El primer grupo está compuesto por aquellas regiones que presentan un índice de especialización muy superior a los demás (Baleares y Canarias). Este grupo se caracteriza por tener el mayor porcentaje relativo de mujeres (siendo el único grupo en que las mujeres tienen una participación mayor que en el resto de sectores), cuenta con el porcentaje más bajo de trabajadores menores a 30 años y presenta el número de horas relativo más bajo.

⁸ Es decir, lo que nos interesa es saber si el mercado de trabajo del sector turístico es, por ejemplo, joven en una región porque es más joven que el resto de sectores de esa región y no que lo caractericemos como joven porque esta es una característica del mercado regional aunque el sector turístico en esa región fuese el sector con más edad.

Cuadro 3: Grupos de regiones según las características del mercado laboral de sector turístico

	Grupo1	Grupo2	Grupo3	Grupo4
	bal	cman	and	cat
	can	cval	ara	nav
		ext	ast	pvas
		mad	cant	
		mur	ceu	
			cleon	
			gal	
			mel	
			rioj	
Valores medios de las variables para cada grupo				
Índice de especialización	196,11%	84,51%	89,35%	89,46%
% de trabajadores temporales	101,92%	94,31%	108,30%	109,21%
% de mujeres	101,54%	88,62%	99,24%	99,52%
% de trabajadores menores de 30 años	95,24%	100,08%	106,61%	106,40%
% de trabajadores con estudios superiores	49,93%	41,95%	48,26%	52,47%
% de no asalariados	157,31%	210,01%	154,36%	220,26%
Número medio de horas trabajadas	103,88%	106,74%	106,56%	105,48%

El segundo grupo se caracterizaría por tener el índice de especialización en el sector turístico más bajo, y estaría formado por Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Madrid y Murcia. Este grupo se caracterizaría por tener el porcentaje relativo de contratos temporales más bajo (es el único grupo que está por debajo de los niveles del resto de sectores de su economía), el porcentaje relativo de mujeres más bajo y el menor porcentaje relativo de trabajadores que han alcanzado estudios superiores. Finalmente tenemos el grupo 3 formado por Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Ceuta, Castilla y León, Galicia, Melilla y La Rioja, y el grupo 4 formado por Cataluña, Navarra y País Vasco. Ambos grupos tienen características del mercado de trabajo del sector turístico muy similares entre las que destacan el alto porcentaje tanto de trabajadores temporales como de trabajadores entre 16 y 30 años. La principal diferencia entre estos dos grupos es que el grupo 4 presenta un mayor porcentaje de trabajadores con estudios superiores y de trabajadores autónomos. De hecho, el grupo 4 presenta el porcentaje más alto de trabajadores con estudios superiores, aunque sigue estando muy lejos del porcentaje observado para el resto de sectores.

Si agrupamos a las regiones en función de las características de la rama de hostelería los resultados son bastante diferentes (Cuadro 4). Como podemos observar el único grupo que coincide con los formados en turismo es el 1, formado por Baleares y Canarias. Sin

embargo, este resultado no es extraño dadas las peculiaridades del mercado de trabajo en la hostelería, tal y como hemos visto en la subsección anterior. No obstante, aunque el grupo esta formado por las mismas comunidades, las características que presenta el empleo en la hostelería son muy distintas de las que presentaba en turismo. El grupo 1 se caracteriza por tener el porcentaje relativo de mujeres más bajo (mientras que en turismo era el más alto), aún así sigue siendo superior al del resto de sectores. Además presenta el porcentaje más bajo de trabajadores entre 16 y 30 años, porcentaje muy similar al del resto de sectores de la economía y por último, presenta el porcentaje relativo de trabajadores no asalariados más bajo. El grupo 2, que tendría un índice de especialización próximo a 100 estaría formado por Andalucía, Asturias, Cantabria, Cataluña, Castilla León, Comunidad Valenciana, Galicia y Madrid. Este grupo se caracteriza principalmente por tener un porcentaje de trabajadores extranjeros muy alto, muy superior al resto de sectores de su respectiva economía. Otras características son un porcentaje relativo alto de trabajadores con estudios superiores y un número alto de horas medias trabajadas.

Cuadro 4: Grupos de regiones según las características del mercado laboral de la rama de hostelería

	Grupo 1	grupo 2	grupo 3	grupo 4
	bal	and	cman	ara
	can	ast	ext	ceu
		cant	mel	mur
		cat	pvas	nav
		cleon		rioj
		cval		
		gal		
		mad		
Valores medios de las variables para cada grupo				
Índice de especialización	237,49%	96,38%	79,91%	77,59%
% de trabajadores temporales	128,21%	126,78%	120,74%	125,16%
% de mujeres	121,27%	132,98%	130,44%	145,98%
% de trabajadores menores de 30 años	101,22%	116,67%	119,31%	119,38%
% de trabajadores con estudios superiores	38,25%	41,26%	34,04%	42,16%
% trabajadores extranjeros	200,09%	243,49%	194,87%	164,37%
% de no asalariados	111,44%	148,11%	188,75%	146,85%
Número medio de horas trabajadas	104,12%	108,15%	109,12%	104,25%

El grupo 3 y 4 son grupos con un valor del índice de especialización en la rama de hostelería muy bajo. El grupo 3 está formado por Castilla la Mancha, Extremadura, Melilla y País Vasco, y se caracteriza por el porcentaje relativo más bajo de trabajadores temporales, el porcentaje más bajo de trabajadores con estudios superiores, y el porcentaje más alto de trabajadores no asalariados y del número de horas medias trabajadas. Finalmente el grupo 4 está formado por Aragón, Ceuta, Murcia, Navarra y La Rioja que está caracterizado por un alto porcentaje de mujeres, el más alto porcentaje de trabajadores con estudios superiores y el más alto porcentaje de trabajadores extranjeros.

A nivel general podríamos decir que el grupo que tiene el mayor índice de especialización en la rama de hostelería, el grupo 1 formado por Canarias y Baleares, es el grupo que presenta en menor medida los rasgos que hemos definido como característicos de la rama de la hostelería en la subsección anterior. Curiosamente, las regiones más especializadas en hostelería tendrían una caracterización del empleo en el sector que se aleja bastante del estereotipo. En ese sentido, las condiciones más precarias del empleo en hostelería parece que desaparecen con su propio desarrollo, lo que puede servir de incentivo adicional al desarrollo del sector turístico en aquellas comunidades donde presenta condiciones más precarias.

3.- CONDICIONES SALARIALES EN LA HOSTELERIA EN ESPAÑA: BAJOS SALARIOS Y DISCRIMINACIÓN

En la sección anterior hemos realizado una caracterización del turismo en general y de la hostelería en particular. A partir de esta caracterización podemos ver como la rama de hostelería presenta rasgos que a priori podrían indicarnos que estamos ante una de rama de empleo precario. Esta rama se caracteriza por tener una importante incidencia del empleo temporal, unas jornadas laborales más largas y un nivel educativo más bajo, además está ocupada en mayor medida por colectivos muy afectados usualmente por la precariedad como son las mujeres, los trabajadores jóvenes y los extranjeros. Por ello en esta sección analizaremos dos posibles problemas asociados con la precariedad en el mercado laboral como son los bajos salarios y la discriminación salarial por sexo. Decidimos prestar especial atención a la incidencia del empleo de bajos salarios por ser una rama de actividad con un salario medio inferior y a la discriminación salarial por razón de sexo por ser una rama de actividad con un porcentaje muy elevado de mujeres.

Además también, analizamos cómo evolucionan las condiciones salariales en la hostelería entre 1995 y 2002, para aportar alguna luz sobre los factores que potencialmente pueden estar influyendo en la persistencia de estas condiciones desfavorables.⁹

3.1. Análisis de bajos salarios

A priori podríamos pensar que la definición de salario bajo para España requiere establecer un umbral absoluto común para todas las CCAA. Sin embargo, las diferencias de los niveles de vida entre regiones implican que la magnitud que constituye un estándar mínimo aceptable puede variar significativamente entre CCAA. La selección de un único umbral salarial concentraría la incidencia del empleo de bajo salario en aquellas autonomías con menores niveles de vida. No obstante, la percepción individual de percibir un salario bajo o de encontrarse en riesgo de exclusión social se dan con mayor intensidad dentro de una sociedad que entre sociedades. Por tanto, los individuos perceptores de un salario bajo deben serlo dentro de la región en la que residen y ser identificados como tales a partir de un estándar salarial regional (y no nacional). Si bien existe acuerdo en la literatura sobre la necesidad de disponer de datos individuales y de establecer un umbral salarial específico para cada región, la determinación de la línea de bajo salario necesaria para clasificar a un individuo como tal es una cuestión abierta y que depende, generalmente, del objetivo de la investigación. En este trabajo hemos optado por un umbral relativo ampliamente utilizado en la literatura especializada: un individuo percibe un salario bajo si su salario bruto por hora es inferior a 2/3 del salario bruto por hora mediano de la CC.AA. en la que trabaja. Para analizar los factores determinantes de percibir o no bajos salarios hemos utilizado un modelo de elección discreta, en concreto el siguiente probit bivalente:

$$P[w_i < \mu] = \Phi(X_i' \beta), i=1, \dots, N$$

Donde w_i es el salario del individuo i ; μ es el umbral que delimita el trabajo de bajos salarios; Φ es la función de distribución acumulativa normal estándar; X_i' es un vector de variables explicativas y β es el vector de parámetros a estimar. En este modelo se consideran como variables explicativas aquellas que según la literatura influyen en la determinación de los salarios y que, por lo tanto, pueden hacerlo en la probabilidad de

⁹ Para el análisis de las condiciones salariales se ha utilizado la Encuesta de Estructura Salarial, tanto la de 1995 como la 2002, cuya descripción se detalla en el anexo.

percibir un salario bajo en términos relativos. Éstas abarcan tanto características personales de los trabajadores (la experiencia, antigüedad, nivel de estudios alcanzados) como del puesto de trabajo (ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, tamaño de empresa, tipo de convenio y rama de actividad). Los resultados de las estimaciones se detallan en el Anexo.

Si en primer lugar realizamos un análisis de bajos salarios para el conjunto de la economía (limitado por los sectores que están excluidos de la EES) vemos que trabajar en el sector de hostelería incrementa la probabilidad de percibir un bajo salario respecto al sector de referencia (Cuadro 5). Sin embargo, no esta entre los sectores que más incrementen esta probabilidad. Además la probabilidad de percibir bajos salarios ha disminuido de forma apreciable entre 1995 y 2002 en todos los sectores, lo que puede interpretarse como un empeoramiento de la rama de referencia. Pero, ¿cuáles son las características del empleo que determinan que en esta rama se perciban bajos salarios?.

Cuadro 5: Coeficientes de la estimación probit para las ramas de actividad

	1995	2002
Industrias extractivas	5,33% *	-2,31% *
Industria de alimentación, bebidas y tabaco	14,68% *	10,01% *
Industria textil y de la confección	33,55% *	21,94% *
Industria del cuero y del calzado	12,32% *	5,28% *
Industria de la madera y del cocho	21,75% *	8,89% *
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes gravados	16,17% *	7,55% *
Refinado de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	9,99% *	
Industria química	9,81% *	3,49% *
Industria de transformación del caucho y materias plásticas	13,80% *	6,29% *
Industrias de otros productos minerales no metálicos	7,56% *	1,47% *
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	7,22% *	1,03% **
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	9,32% *	1,92% *
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	14,11% *	7,09% *
Fabricación de material de transporte	7,62% *	-0,65%
Industrias manufactureras diversas	18,25% *	7,28% *
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	5,24% *	-0,04%
Construcción	8,80% *	0,28%
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas e ciclomotores y artículos personales de uso doméstico	16,70% *	9,37% *
Hostelería	13,13% *	5,25% *
Transporte, almacenamiento y comunicación	8,96% *	4,39% *
Intermediación financiera	<i>referencia</i>	<i>referencia</i>
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	20,78% *	9,76% *

En general estas características son similares a las observadas en el resto de sectores. Contar con poca experiencia en el puesto de trabajo es el elemento que más aumenta la probabilidad de percibir bajos salarios tanto en 1995 como en 2002 (una experiencia

menor de 5 años incrementa la probabilidad en un 21,70% en 1995 y en un 7,80% en 2002). Ocurre algo similar con la categoría ocupacional de no cualificados (incrementa la probabilidad en un 14,31% en 1995 y en un 5,48% en 2002). Por otro lado, las categorías que más disminuyen la probabilidad de percibir bajos salarios en ambos años son la categoría ocupacional de gerentes (-5,79% en 1995 y -11,63% en 2002) y el trabajar en el sector en el grupo 1 de regiones compuesto por Canarias y Baleares (-19,96% en 1995 y -17,57% en 2002) y en el grupo 4 compuesto por Aragón, Ceuta, Murcia, Navarra y la Rioja (-8,61% en 1995 y -5,64% en 2002), lo que es un indicador adicional de las importantes diferencias en las condiciones laborales del sector en función del grupo de regiones de referencia. Hay otras variables que tienen una incidencia distinta en la probabilidad de percibir bajos salarios en 1995 de 2002. Este es el caso de la categoría ocupacional de peones (12,95% en 1995 y -4,83% en 2002 aunque no es significativo) y del tipo de convenio de empresa (14,01% en 1995 y -8,67% en 2002). Así estas dos características aumentan la probabilidad de percibir bajos salarios en 1995 pero la disminuyen en 2002.

3.2. Análisis del grado de discriminación

Definimos como el grado de discriminación de cada mujer la diferencia entre el salario estimado, si sus características son retribuidas a los precios medios masculinos ($r_{mi} = \exp(Z_{mi} \hat{\beta}_h)$), y el salario estimado si sus características son retribuidas a los precios medios femeninos ($y_{mi} = \exp(Z_{mi} \hat{\beta}_m)$)¹⁰. Utilizamos los índices propuestos por del Río *et al.* (2006) definidos a partir de los índices Foster, Greek and Torbecke (1984) para resumir la información sobre la distribución de la discriminación sobre la población analizada

$$dr_{\alpha}(v_{mi}) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^{k^*} \left(\frac{\hat{r}_{mi} - \hat{y}_{mi}}{\hat{r}_{mi}} \right)^{\alpha} \right)$$

donde n sería el número de mujeres, k^* sería el número de mujeres discriminadas y α el coeficiente de *aversión a la discriminación*. El índice para un valor de $\alpha > 1$ fue definido por del Río *et al.* (2006), sin embargo encontramos útil incluir otros valores de α . Para

¹⁰ Siendo i cada individuo, m mujer, h hombre, Z el vector de características y β el coeficiente estimado de las regresiones salariales mincerianas. Para las regresiones salariales mincerianas se han incluido tanto características personales de los trabajadores (la experiencia, antigüedad, nivel de estudios alcanzados) como del puesto de trabajo (ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, tamaño de empresa, tipo de convenio y rama de actividad)

cada α tenemos un índice distinto. Si $\alpha = 0$, el índice indica el porcentaje de mujeres discriminadas. Sin embargo, este índice no tiene en cuenta el grado de discriminación. En cambio, si $\alpha = 1$, agregamos los grados de discriminación individual de forma simple, es decir todas las mujeres tienen las misma ponderación. No obstante, si también queremos que el índice tenga en cuenta como se distribuye el grado de discriminación, los índices adecuados son aquellos que tienen un $\alpha > 1$. En este caso, normalmente se elige $\alpha = 2$. De esta forma, las mujeres que tienen un grado de discriminación más alto tienen una ponderación más alta.

El cuadro 6 presenta los índices de discriminación por rama de actividad para los valores 0, 1, 2 de α . En la rama de hostelería los tres índices de discriminación utilizados han disminuido su valor de 1995 a 2002, lo que supone tanto una disminución del porcentaje de mujeres discriminadas como del grado de discriminación de éstas. Por otro lado, la rama de hostelería es una de las ramas que presenta un menor grado de discriminación en 1995, convirtiéndose en 2002 en aquella que efectivamente presenta el menor grado de discriminación, además de un menor porcentaje de mujeres discriminadas.

Cuadro 6: Índices de discriminación por rama de actividad

	1995			2002		
	d0	d1	d2	d0	d1	d2
Industrias extractivas	100,00%	17,81%	3,35%	98,95%	24,69%	6,31%
Industria de alimentación, bebidas y tabaco	100,00%	21,03%	4,61%	99,27%	20,51%	4,49%
Industria textil y de la confección	100,00%	20,32%	4,25%	96,31%	19,45%	4,10%
Industria del cuero y del calzado	93,01%	6,28%	0,54%	96,07%	9,32%	1,10%
Industria de la madera y del cocho	95,53%	7,64%	0,78%	98,31%	10,42%	1,33%
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes gravados	100,00%	17,24%	3,15%	99,64%	17,71%	3,38%
Refinado de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	100,00%	22,89%	5,35%	100,00%	32,18%	10,40%
Industria química	98,76%	10,92%	1,38%	99,53%	17,45%	3,28%
Industria de transformación del caucho y materias plásticas	100,00%	14,30%	2,20%	99,25%	17,68%	3,38%
Industrias de otros productos minerales no metálicos	100,00%	17,73%	3,33%	100,00%	18,78%	3,76%
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	100,00%	14,03%	2,15%	99,90%	16,61%	3,00%
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	99,21%	11,28%	1,46%	99,86%	15,83%	2,74%
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	98,03%	9,96%	1,20%	99,65%	14,21%	2,25%
Fabricación de material de transporte	98,24%	10,68%	1,34%	97,94%	15,45%	2,66%
Industrias manufactureras diversas	97,44%	9,10%	1,01%	95,99%	9,81%	1,20%
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	100,00%	20,15%	4,24%	97,98%	20,13%	4,37%
Construcción	100,00%	15,13%	2,46%	100,00%	21,31%	4,76%
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas e ciclomotores y artículos personales de uso doméstico	100,00%	17,91%	3,41%	99,86%	16,73%	2,99%
Hostelería	96,41%	9,65%	1,15%	91,01%	7,73%	0,84%
Transporte, almacenamiento y comunicación	99,55%	12,51%	1,74%	99,82%	18,62%	3,73%
Intermediación financiera	91,46%	5,79%	0,50%	99,60%	12,92%	1,84%
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	99,78%	13,18%	1,92%	99,67%	13,99%	2,19%

En cambio, si calculamos los índices para los grupos de regiones, tanto para hostelería como para el total de economía, no hay diferencias significativas entre un grupo y otro de regiones. Por tanto, podríamos decir que las características del mercado de trabajo en la hostelería, influyen en que este tenga una mayor o menor probabilidad de percibir bajos salarios, pero sin embargo no influye en el grado de discriminación. En cualquier caso, ninguno de los dos problemas tenidos en consideración parece afectar particularmente a la rama de hostelería.

4.- CONCLUSIONES:

El empleo en el sector turístico se caracteriza por un bajo nivel educativo, un mayor porcentaje de trabajadores no asalariados y con un número medio de horas de trabajo más alto. También el porcentaje de trabajadores extranjeros es ligeramente superior al del resto de sectores. Sin embargo, otras características que a menudo se suelen asociar con el sector turístico como un alto porcentaje de mujeres y de personas jóvenes o una alta temporalidad, no son características propias del sector turístico y dependen de la región de la que estemos hablando. Además la actividad turística no es un todo homogéneo, sobre todo respecto a las caracterización del empleo presentando diferencias sustanciales entre la rama de hostelería (que concentra sobre el 50% del empleo del sector turístico) y el resto de actividades turísticas. En este caso la hostelería presenta un mayor porcentaje de mujeres y de trabajadores jóvenes, un menor nivel de estudios, una mayor temporalidad, un menor porcentaje de asalariados (pero un mayor porcentaje de ayudas familiares), un mayor porcentaje de trabajadores extranjeros y un ligeramente superior número medio de horas trabajadas. Por último, destacar que aunque éstas son las características generales de mercado de trabajo del sector turístico y de sus ramas, las diferencias regionales son muy significativas.

Comprobadas las diferencias regionales, analizamos si existe algún tipo de clasificación regional que permita hablar de diferentes modelos regionales de empleo en el sector turístico. Para ello utilizamos la técnica de análisis cluster, lo que nos permitirá agrupar las comunidades autónomas según las variables más características del mercado laboral. El resultado del análisis es la definición de cuatro grupos de regiones, de las cuales el grupo formado por Canarias y Baleares es el único que se mantiene al desagregar la actividad hostelera del conjunto del turismo. A nivel general podríamos decir que este grupo deja en evidencia una aparente contradicción, ya que las regiones más especializadas en hostelería que deberían mostrar más acentuadas las características

obtenidas para el conjunto del sector en la economía española, muestran un gran alejamiento de las características medias pero no por el lado de una mayor incidencia sino todo lo contrario. En ese sentido, las condiciones más precarias del empleo en hostelería parece que desaparecen con su propio desarrollo, lo que puede servir de incentivo adicional al desarrollo del sector turístico en aquellas comunidades donde presenta condiciones más precarias.

Por último, dado que el sector de la hostelería se caracteriza por un salario inferior al medio y por una presencia de empleo femenino superior a la media decidimos analizar dos problemas del mercado de trabajo, la incidencia del empleo de bajos salarios y la discriminación salarial por razón de sexo que podrían tener una incidencia mayor en el empleo en este sector. Sin embargo, las conclusiones obtenidas parecen indicar en la dirección contraria. Aunque las características del mercado de trabajo en la hostelería, influyen en que el empleo en esta rama tenga una mayor probabilidad de percibir bajos salarios, esto no es cierto para todas las comunidades autónomas. Tanto en las regiones del grupo 1 (Canarias y Baleares) como en las del grupo 4 (Aragón, Ceuta, Murcia, Navarra y la Rioja), trabajar en la hostelería disminuye la probabilidad de percibir bajos salarios. Más rotunda es la conclusión sobre discriminación salarial, pues contrariamente a lo esperado, la pertenencia al sector hostelero no influye en el grado de discriminación salarial, aunque quizás este resultado deba matizarse al tener en cuenta la segregación ocupacional.

Referencias:

- Becker, G.S. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.
- Blinder, A.S. (1973): "Wage discrimination: reduced forms and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Cain, G.C. (1986): "The economic analysis of labour market discrimination", en Ashenfelter, O.; Layard, R. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 1, North-Holland, Amsterdam.
- Del Río, C.; Gradín, C.; O. Cantó (2006): "The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited", ECINEQ Working Paper 2006-25
- Instituto de estudios turísticos (2005): *Empleo en el sector turístico. Año 2005*
- Fernández, M.; Meixide, A; H. Simón (2004): "Empleo de bajos salarios y pobreza en España", *Revista de Economía Laboral*, Volumen 1, páginas 76-89.
- Fernández, M.; Meixide, A; H. Simón (2006): "El empleo de bajos salarios en España", *Tribuna de Economía, ICE*, 83: 177-197
- Foster, J.E.; Greer J.; Thorbecke, E. (1984): "A class of decomposable poverty measures", *Econometrica*, 52 (3): 761-766.
- Jenkins, S.P. (1994): "Earnings discrimination measurement: a distributional approach", *Journal of Econometrics*, 61: 81-102.
- Neumark, D.; Bank, R.J.; Van Nort, K.D. (1996): "Sex discrimination and restaurant hiring an audit study", *The Quarterly Journal of Economics*, August: 915-941
- Sarasa, J.L.A. (1998): "Turismo y empleo femenino", *Cuadernos de turismo*, 1: 9-27
- Sen, A.K. (1976): "Poverty: An ordinal approach to measurement", *Econometrica*, 44: 219-231.
- Oaxaca, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*, 14(3): 693-709.

ANEXO

A) Base de datos

Para el análisis de las condiciones salariales en la sección 3 hemos utilizado los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), elaborada para 1995 y 2002 por el Instituto Nacional de Estadística para ofrecer una descripción detallada de la distribución salarial en España.

La novedad principal que aporta frente a otras encuestas sobre esta materia (Encuesta de Coste Laboral, Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios o Distribución Salarial en España) es recoger la información sobre salarios de forma individual junto con una gran cantidad de características del trabajador. Gracias a esto, es posible establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación. Esta era una laguna en la información estadística disponible en materia salarial, debido a que hasta su aparición, se disponía casi exclusivamente de salarios agregados por empresa, establecimiento, o por colectivos más o menos homogéneos dentro de un establecimiento, pero nunca de información individual. Además, se pone en relación el nivel salarial con algunas otras variables que afectan colectivamente a los trabajadores de un establecimiento o empresa, relaciones éstas que no habían sido consideradas con anterioridad (el mercado al que destina la empresa su producción, la existencia o no de convenio colectivo, el ámbito del mismo o si la propiedad es pública o privada).

Aunque se trata de una encuesta con un amplio número de observaciones, no representa al total de la población ocupada. Concretamente, la población de referencia está formada por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores, en un grupo amplio de actividades entre las que se excluyen las agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales. La Encuesta de Estructura Salarial del año 1995 no incluía las divisiones de actividad correspondientes a las secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) M (Educación), N (Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales) y O (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales), grupos que se excluyeron del análisis para mantener la homogeneidad sectorial entre los dos períodos analizados en este trabajo.

Tanto las estimaciones de bajos salarios como las de discriminación se han realizados con el salario/hora normal calculado como la ganancia mensual entre las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia (octubre). Este mes no se caracteriza por pagos ni períodos de ausencia de carácter estacional (pagos de vencimiento superior al mes o períodos vacacionales) lo que permite obtener unas ganancias mensuales "normales o ordinarias" minimizando los incidentes en la respuesta al cuestionario debido al comienzo o finalización de la actividad laboral durante dicho mes. Esto supone que la ganancia hora resultante sea inferior a la que se obtendría si utilizásemos datos anuales, ya que en este caso, sumaríamos los premios y pagos extraordinarios que se realicen en períodos aleatorios o con periodicidad superior al mes. La razón de usar este método de cálculo es que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia es más precisa que las horas anuales.

B) Estimaciones

Cuadro A1: Probabilidades de percibir bajos salarios (total economía)

	1995	2002
SEXO		
Hombre	-6,88% **	-6,16% *
Mujer		
EXPERIENCIA		
Superior de 5 años	16,16% *	9,35% *
de 5 a 9 años	5,65% *	2,70% *
de 10 a 19 años	1,60% *	0,39% ***
de 20 a 29 años		
de 30 a 39 años	0,75% **	0,44%
Superior a 40 años	3,16% *	1,54% **
ANTIGÜEDAD		
Inferior a 2 años	4,05% *	3,37% *
Entre 2 y 4 años	2,33% *	1,81% *
Entre 5 y 9 años		
Superior a 9 años	-2,68% *	-2,29% *
EXPERIENCIA^2	0,00% *	0,00%
ANTIGÜEDAD^2	-0,01% *	-0,01% *
TITULACIÓN		
SIn estudios	2,81% *	4,85% *
Educación primaria completa	0,75% *	0,73% *
EGB completa		
Bachiller	-2,05% *	-1,52% *
FP de grao medio o equivalente	-2,07% *	-1,47% *
FP de grao superior o equivalente	-2,79% *	-2,23% *
Diplomados universitarios, o equivalentes	-4,23% *	-3,49% *
Licenciados, ingeniero, doctores, postgrado	-5,17% *	-3,98% *
OCUPACIÓN		
Gerentes	-4,33% *	-5,18% *
Universitarios	-3,32% *	-4,70% *
Técnicos	-2,04% *	-2,41% *
Administrativos	0,67% *	2,95% *
Servicios	3,73% *	2,62% *
Cualificados		
Operadores	-0,19%	0,33% ***
No cualificados	4,16% *	6,18% *
Peones	5,48% *	4,49% *
TIPO DE CONTRATO		
Contrato indefinido	-1,28% *	-0,10%
Contrato temporal		
Por tipo de jornada		
jornada completa		
jornada parcial	1,18% *	0,98% *
TAMAÑO DA EMPRESA		
Entre 10 y 49 trabajadores	2,45% *	2,19% *
Entre 50 y 99 trabajadores		
Mis de 100	-0,01%	1,13% *
TIPO DE CONVENIO		
Nacional		
Provincial/autonómico de sector	-1,84% *	-1,43% *

De empresa	1,60% *	2,37% *
SECTOR DE ACTIVIDAD		
Industrias extractivas	5,33% *	-2,31% *
Industria de alimentación, bebidas y tabaco	14,68% *	10,01% *
Industria textil y de la confección	33,55% *	21,94% *
Industria del cuero y del calzado	12,32% *	5,28% *
Industria de la madera y del coche	21,75% *	8,89% *
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes gravados	16,17% *	7,55% *
Refinado de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	9,99% *	
Industria química	9,81% *	3,49% *
Industria de transformación del caucho y materias plásticas	13,80% *	6,29% *
Industrias de otros productos minerales no metálicos	7,56% *	1,47% *
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	7,22% *	1,03% **
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	9,32% *	1,92% *
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	14,11% *	7,09% *
Fabricación de material de transporte	7,62% *	-0,65%
Industrias manufactureras diversas	18,25% *	7,28% *
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	5,24% *	-0,04%
Construcción	8,80% *	0,28%
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas e ciclomotores y artículos personales de uso doméstico	16,70% *	9,37% *
Hostelería	13,13% *	5,25% *
Transporte, almacenamiento y comunicación	8,96% *	4,39% *
Intermediación financiera		
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	20,78% *	9,76% *

Cuadro A2: Probabilidades de percibir bajos salarios (rama hostelería)

	1995	2002
SEXO		
Hombre	-5,16% *	-5,63% *
Mujer		
EXPERIENCIA		
Superior de 5 años	21,70% *	7,80% *
de 5 a 9 años	9,51% *	2,64%
de 10 a 19 años	2,85% **	0,39%
de 20 a 29 años		
de 30 a 39 años	0,23%	-0,13%
Superior a 40 años	2,86%	1,50%
ANTIGÜEDAD		
Inferior a 2 años	2,87% **	3,69% *
Entre 2 y 4 años	1,42%	0,86%
Entre 5 y 9 años		
Superior a 9 años	-4,69% *	0,21%
EXPERIENCIA^2		
	0,00%	0,00%
ANTIGÜEDAD^2		
	-0,03% *	-0,05% *
TITULACIÓN		
SIn estudios	4,69%	-3,45%
Educación primaria completa	-1,24%	1,39% ***
EGB completa		
Bachiller	-5,36% *	-3,71% *
FP de grao medio o equivalente	-2,43%	-0,78%
FP de grao superior o equivalente	-5,64% *	-2,83% ***
Diplomados universitarios, o equivalentes	-9,14% *	-3,51% **
Licenciados, ingeniero, doctores, postgrado	-5,39% ***	-4,85% **
OCUPACIÓN		
Gerentes	-5,79%	-11,63% *
Universitarios	5,48%	-7,70% ***
Técnicos	1,31%	-3,70%
Administrativos	4,19%	-1,70%
Servicios	9,97% *	0,69%
Cualificados		
Operadores	2,65%	5,88% ***
No cualificados	14,31% *	5,58% ***
Peones	12,95% **	-4,83%
TIPO DE CONTRATO		
Contrato indefinido	-1,01%	2,44% *
Contrato temporal		
Por tipo de jornada		
jornada completa		
jornada parcial	7,37% *	4,71% *
TAMAÑO DA EMPRESA		
Entre 10 y 49 trabajadores	3,01% *	2,81% *
Entre 50 y 99 trabajadores		
Más de 100	1,57%	5,96% *
TIPO DE CONVENIO		
Nacional		
Provincial/autonómico de sector	-6,24% *	-2,13% ***
De empresa	14,01% *	-8,67% **

GRUPOS REGION

Grupo 1	-19,96%	*	-17,57%	*
Grupo 2				
Grupo 3	-2,30%	**	-5,00%	*
Grupo 4	-8,61%	*	-5,64%	*

C) Abreviaturas de las Comunidades Autónomas.

<u>CC.AA.</u>	<u>Comunidades Autónomas</u>
ES	España
and	Andalucía
ara	Aragón
ast	Asturias (Principado de)
bal	Balears (Illes)
can	Canarias
cant	Cantabria
cleon	Castilla y León
cman	Castilla-La Mancha
cat	Cataluña
cval	Comunidad Valenciana
ext	Extremadura
gal	Galicia
mad	Madrid (Comunidad de)
mur	Murcia (Región de)
nav	Navarra (Comunidad Foral de)
pvas	País Vasco
rioj	Rioja (La)
ceu	Ceuta
mel	Melilla
