

### III

## LOS SALARIOS DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA ESPAÑOLA DESDE LA «TRANSICIÓN» (1976-2000)

Julio TASCÓN

Alan WALL

Universidad de Oviedo

#### ¿QUÉ HEMOS AVERIGUADO SOBRE LOS SALARIOS DEL TURISMO ESPAÑOL?

Desde la racionalidad actual nosotros nos hemos interesado por uno de los sectores más representativos del turismo, justamente la Hostelería (las Agencias de Viajes quedarán para otro estudio), y dentro de un ámbito —el provincial— donde el emblemático modelo de Sol y Playa muestra ahora signos de agotamiento y de cambio. Nos interesamos por el factor trabajo porque éste ha sido el aspecto —lo sigue siendo aún— más preterido en la literatura académica y las preocupaciones de los políticos. El enfoque centrado en los salarios se debe a la posibilidad de conocer esta variable mucho mejor que otras, como la misma del empleo ya mencionada aquí en varias ocasiones. Incluso el conocimiento de los salarios y sus tendencias, según las categorías profesionales y sexo, pueden aportar consideraciones de interés al debate de si los salarios bajos generan desempleo o bien lo contrario.

Hay que precisar con los datos más recientes que la importancia de los salarios es doble:

- Por un lado estos son la fuente más importante de renta en España y
- por otro señalar que 3 de cada 4 ocupados en servicios turísticos son asalariados, en cifras más precisas el 73,4%.

Más aún, esos asalariados turísticos han experimentado un fuerte incremento (con datos para el período: de julio de 2000 a julio de 2001) de un 6,7%, frente al de los trabajadores autónomos que sólo alcanzaba un 0,99%.

La concentración geográfica del turismo incide así mismo en el empleo que proporciona y por consiguiente son las comunidades insulares, Canarias y Baleares, donde el empleo turístico tiene más peso respecto al empleo total, un 31,9% en Baleares y un 21,8% en Canarias. Dentro del modelo de Sol y Playa el empleo turístico no alcanza el 3% en el caso de Castilla y León, supera el 10% del total de la comunidad en Cataluña y la Comunidad Valenciana, y es más del 8% del empleo total de la comunidad autónoma de Andalucía. Dentro de esta última y de julio a julio de 2000-2001 se experimenta el mayor aumento de ocupados en la Hostelería y Agencias de Viajes, lo que resulta lógico debido a la potencia turística que sin duda le queda por desarrollar a la región<sup>(1)</sup>. Una de las características de este empleo es el fuerte componente estacional referido a los intensos aumentos de los ocupados en la temporada veraniega que casi se compensan con los descensos experimentados en los meses de invierno<sup>(2)</sup>.

Conocemos la existencia de una fuente muy fiable, una vez realizada la correspondiente crítica de la misma, que nos permite unas especulaciones académicas bastante verosímiles: los *salarios de las diferentes categorías de trabajadores* empleados en la prestación de servicios turísticos. Más concretamente los del Sector que antaño, durante el régimen franquista, se denominaba «*Hostelería, turismo y similares*» y que en la actualidad recibe la rúbrica de Hostelería dentro de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) del año 1993.

Como bien afirma LORENCES et al. (1995, 310) «En España, la única alternativa que existe para conocer todos los componentes pecuniarios y no pecuniarios relevantes de la remuneración del trabajo es acudir a las fuentes originales y construir las estadísticas precisas. En esta dirección, *la única fuente de información disponible son los convenios colectivos*». Los convenios determinan unos salarios que garantizan los mínimos por debajo de los cuales no se les puede revisar a la baja por ningún otro convenio de ámbito inferior o contrato individual. Como afirma LORENCES et al. (1995) refiriéndose a los convenios provinciales, éstos vinculan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes a la provincia independientemente de que estén o no afiliados a las patronales y sindicatos firmantes. Lo cual supone respecto a los salarios de la Hostelería que las cifras que se aporten constituyen el mínimo por debajo del cual ninguna empresa de la provincia puede contratar. Las condiciones que reflejan esos salarios son por lo tanto las mínimas vigentes en todas las empresas

---

(1) De cualquier modo aparece aquí un problema metodológico que no debemos obviar, es el de los datos regionales y los provinciales. Con el problema de que los organismos oficiales empezaron a ofrecerlos al primer nivel de desagregación después de declarado el Estado de las Autonomías y sólo se dispone del dato, en muchas ocasiones, a nivel provincial cuando coincide la región con la provincia, por ejemplo, el Principado de Asturias.

(2) Pero este aspecto por ahora sólo se ve algo clarificado por aportaciones del propio ministerio de Economía y en base a datos de la afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social. Ver Ministerio de Economía/ Secretaría General de Turismo/Instituto de Estudios Turísticos: *El empleo en las actividades características del turismo*, octubre de 2001.

hosteleras del Sol y Playa de España, así como de las ubicadas tanto en el interior como en la cornisa cantábrica (la España Verde)<sup>(3)</sup>.

Si contemplamos los datos de trabajadores afectados según el ámbito territorial por sectores de actividad se comprueba una ratificación del tipo de base de datos que hemos elegido para nuestro estudio sobre el turismo y más concretamente sobre la Hostelería de España (ver siguiente cuadro).

**Porcentajes de trabajadores afectados por convenios según el ámbito de la negociación, por sectores de actividad (según CNAE-93), 1990-2001**

	Local	Provincial	Nacional	Empresa
Hostelería	0,00	78,60	0,00	2,98

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Banco de España, cit. en IZQUIERDO et al. (2003, 32).

El ámbito provincial para la Hostelería es el tercero en importancia —entre 11 sectores de actividad según secciones de la CNAE-93— por trabajadores afectados por convenios colectivos en España, después de la Construcción (97,82%) y de la Agricultura (88,58%)<sup>(4)</sup>. Los convenios de empresas afectan a un porcentaje muy reducido de trabajadores, así como son pocos los afectados por convenios pactados a nivel intra-comunidad, un 18,42%.

El salario monetario garantizado es la remuneración mínima que puede recibir un trabajador en condiciones normales o estándar de rendimiento y dedicación (LORENCES et al., 1995, 312). Nosotros hemos tomado el salario mínimo garantizado eligiendo entre todos los conceptos retributivos que abarca ese salario los siguientes: salario base + vacaciones + pagas extras. Su importe mensual sirve para conocer el del Salario/Hora según las horas trabajadas anualmente que figuran en el Convenio Colectivo. Ese total anual de horas cambia de provincia a provincia y además también hay que deflactar los referidos salarios por el IPC autonómico (hasta que dispongamos de las series provinciales, INE) para obtener los salarios por hora reales. El problema resuelto consiste en que los salarios nominales por hora, así como los salarios reales por hora de las series provinciales reconstruidas son homogéneos a lo largo de todas las series. Veamos el tipo de resultados obtenidos dentro de esta investigación en curso.

(3) Ver LORENCES, Joaquín; FERNÁNDEZ, Víctor y RODRÍGUEZ, César: «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2), 1995, pp. 309-324, p. 310.

(4) Le siguen a cierta distancia el Comercio (67,00%) y las Manufacturas (44,44%).

**Media anual del crecimiento salarial por tipos de hotel**  
1979-1999 (salarios reales)

Provincias del modelo «Sol y Playa»	5 ☆	4 ☆	3 ☆	2 ☆	1 ☆
Santa Cruz de Tenerife .....	0,62	0,62	0,54	0,54	0,47
Barcelona .....	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77
Alicante .....	0,83	0,83	0,86	0,86	0,89
Málaga .....	1,33	1,30	2,00	1,27	1,21
Islas Baleares .....	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52

Podemos resumir el cuadro anterior en el siguiente:

**Media anual del crecimiento salarial en hoteles del sol y playa español**  
1979-1999

Santa Cruz de Tenerife	Barcelona	Alicante	Málaga	Islas Baleares
0,49	0,77	0,88	1,24	1,52

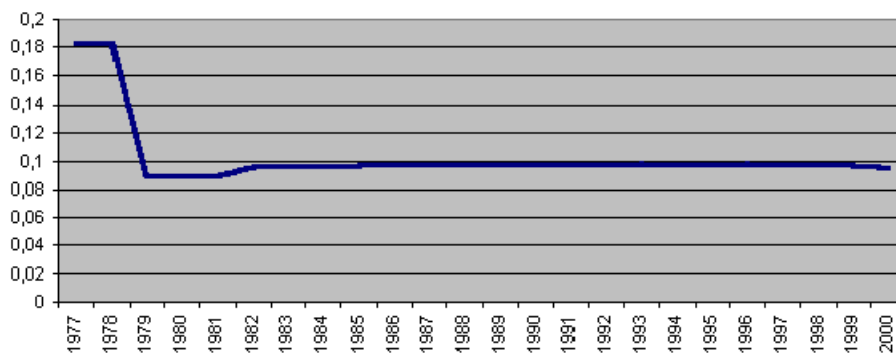
El período 1979-1999 ofrece un crecimiento promedio para los salarios pactados en negociación colectiva en España [ver cuadro PÉREZ INFANTE (2003, 62)] del 0,20%. Luego resulta fácil concluir que el promedio del crecimiento de los salarios pagados en los Hoteles y Restaurantes en la España del Sol y Playa durante el período fue ostensiblemente más alto que el promedio alcanzado por el resto de los sectores de actividad.

Desde que entraron en vigor, en 1978, los Pactos de la Moncloa impulsados por el gobierno de Adolfo Suárez, se experimenta una moderación importante de la inflación y los salarios, que ha durado según afirma PÉREZ INFANTE (2003, 35) con pocas excepciones hasta 1999. A la nueva «norma salarial» consistente en que los incrementos salariales pactados en los convenios se basen en las previsiones de inflación, en vez de fundamentarse en la inflación ya pasada (norma predominante con anterioridad a dichos Pactos), se le unía una política de demanda muy restrictiva y fuertemente deflacionista. A la vista de estos dos grandes ciclos de inflación (hasta 1979 y hasta 1999) y de lo significativa que parece intuirse la primera etapa —la transición hacia la democracia— de ese período largo 1979-1999, nos preguntamos: ¿Qué efectos tuvo la Negociación Colectiva Provincial sobre la dispersión de los salarios pagados en la hostelería del Sol y Playa, pero también en la de otras provincias interiores y de la España Verde? Para averiguarlo establecemos dos tipos de medidas:

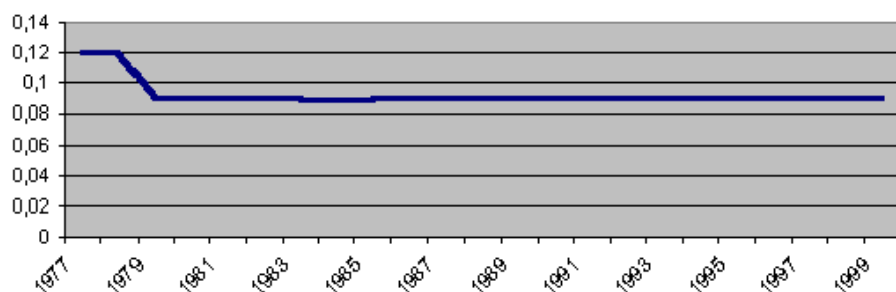
1. El coeficiente de variación de los salarios ( $\sigma/x$ ).
2. La ratio del salario de la categoría profesional más alta sobre el salario de la categoría más baja (cualificación).

Y a continuación mostramos los resultados en los siguientes gráficos:

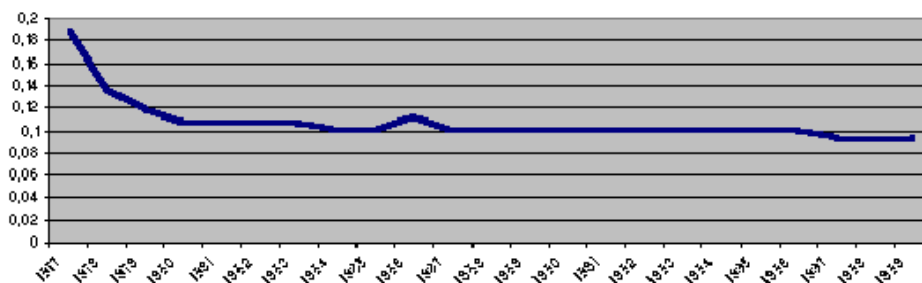
**Santa Cruz de Tenerife - Hostelería**  
Coeficiente de variación de los salarios, 1977-2000



**Barcelona - Hostelería**  
Coeficiente de variación de los salarios, 1977-1999



**Alicante - Hostelería**  
Coeficiente de variación de los salarios, 1977-1999



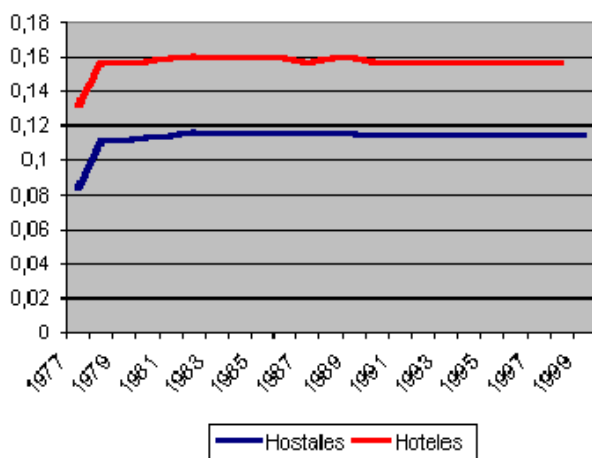
Los coeficientes de variación recogen el proceso de una *compresión salarial* entre las retribuciones de los más y las de los menos cualificados, en Barcelona, Alicante, Canarias y Baleares. Sin embargo, los coeficientes calculados para los

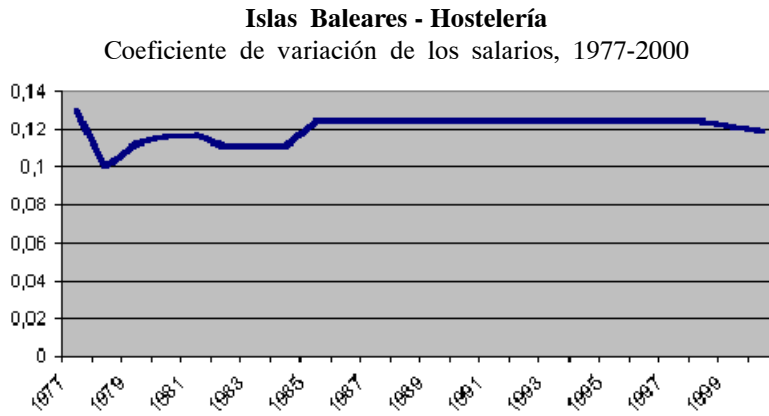
salarios de esas mismas categorías profesionales dentro de la Hostelería y la Restauración malagueñas observan la tendencia contraria, es decir que su distribución es más dispar y las diferencias entre los más y los menos cualificados se agudizan. Esto sucedía en los primeros años después de la muerte de Franco y queda por explicar, en función del papel de los sindicatos legalizados en 1977, el funcionamiento dispar de los salarios del turismo malagueño. La intuición nos lleva a pensar en que por entonces era el turismo de la «jet» hispana y de los jeques árabes, por lo que la tendencia alcista de los salarios, fenómeno de compresión incluido, se vislumbra en función de lo elitista que era acudir a Puerto Banús... Tampoco hay que descartar la influencia de las escuelas de hostelería existentes en el país por aquel entonces. Nos referimos a la existencia de algún grupo o grupos de profesionales más preparados, que sin constituir una aristocracia obrera de la Hostelería española, sí merecieron un reclutamiento por las empresas interesadas y la recompensa a esa formación que les facilitaría un salario diferencial. Por ahora la hipótesis de un reclutamiento de los trabajadores de categorías altas, incentivado y consensuado dentro del ámbito provincial, en función de los elevados estándares de calidad del turismo malagueño, que se caracterizaba por un turista tipo exigente cuyo gasto diario estaba por encima de la media nacional, parece ciertamente plausible.

La incógnita está por despejar y nuestra investigación está en curso, contando con todas las provincias españolas para evaluar este tipo de problemas, sobre todo entre los salarios más elevados y los más bajos que corresponden a las categorías profesionales de los trabajadores más y menos cualificados de la Hostelería y la Restauración, con la salvedad de los gestores y altos cargos de las entidades de esos subsectores cuyos salarios no se publicitan, ni son objeto de acuerdo en los Convenios Colectivos.

### Málaga - Hostelería

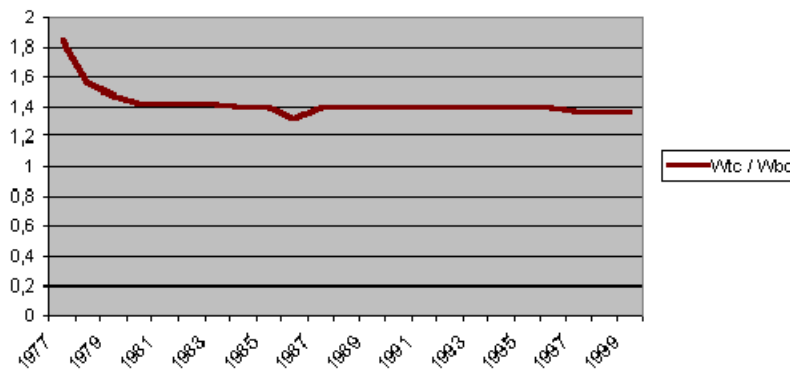
Coeficiente de variación de los salarios, 1977-1999



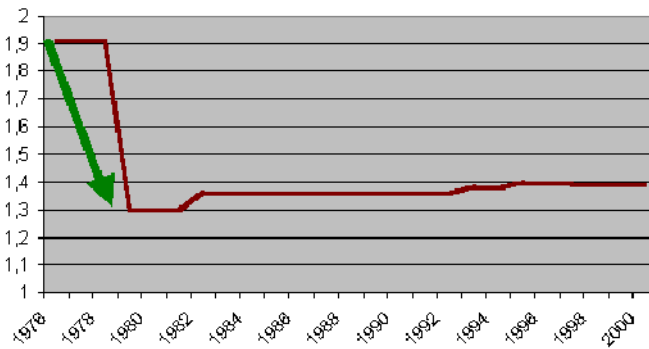


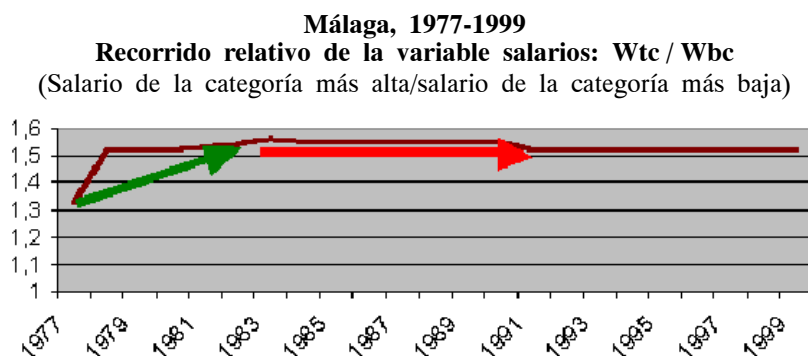
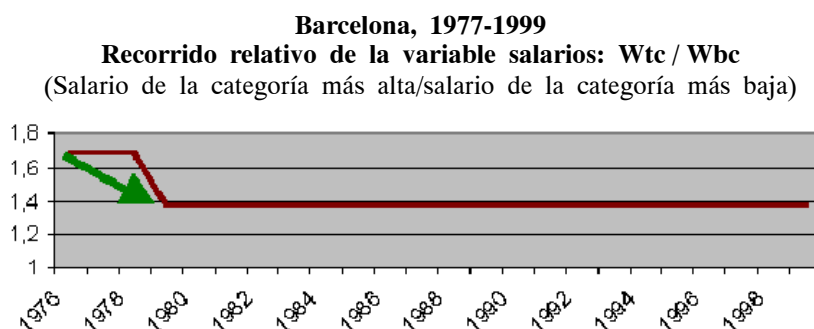
Lo ocurrido con la ratio que expresa el recorrido relativo de la variable: salario más alto dividido por el salario más bajo, corrobora lo observado a partir de los coeficientes de variación para las referidas provincias.

**Alicante, 1977-1999**  
**Recorrido relativo de la variable salarios:  $W_{tc} / W_{bc}$**   
(Salario de la categoría más alta/salario de la categoría más baja)



**Santa Cruz de Tenerife, 1977-2000**  
**Recorrido relativo de la variable salarios:  $W_{tc} / W_{bc}$**   
(Salario de la categoría más alta/salario de la categoría más baja)





El fenómeno de una compresión salarial resulta muy evidente en la observación de ambas medidas  $[(\sigma/x); (Wtc/Wbc)]$ , al final de los años setenta y más concretamente para los años 1977 a 1979. Dicho proceso se manifiesta como una elevación de los salarios de las categorías laborales más bajas existentes en los hoteles y restaurantes españoles, con la notable excepción de Málaga que muestra una escasa contención salarial en dichos años. Además cabe reseñar como relevante que la referida compresión coincide con la legalización de los sindicatos, en 1977, y con el reforzamiento de su papel como agente implicado en la organización del mercado laboral.

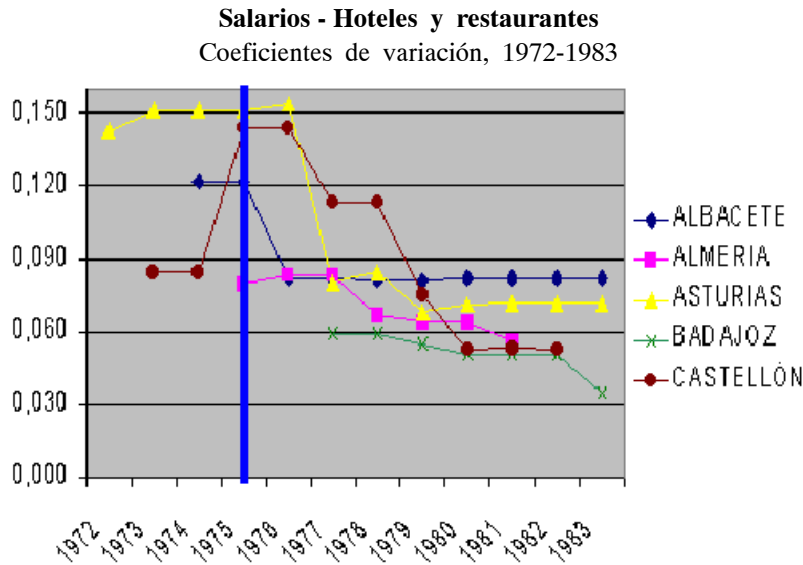
La industria turística del Sol y Playa ofrece unos resultados en lo que atañe a los mercados laborales provinciales de España que muestran cómo, durante el período 1979-2000, los salarios reales han crecido a un ritmo por encima del de los salarios pactados en convenio del conjunto de sectores del país. El espectro abarca desde el promedio de crecimiento de Santa Cruz de Tenerife, 1,5 veces por encima del promedio nacional, hasta el de las Baleares que llega a ser incluso más de 7 veces superior a dicho promedio.

La hipótesis de trabajo establecida por BENTOLILA, S. y BLANCHARD, O. (1990) sobre la curva de Phillips para la economía española permitía interpretar lo siguiente:

«En los **años anteriores a 1977** se produce una ruptura en el marco de relaciones laborales vigente hasta entonces en un entorno de previsible cambio político, *crece el protagonismo de los sindicatos y se consiguen elevados incrementos salariales, acompañados de una menor dispersión salarial.*»



Nosotros hemos contrastado dicha hipótesis sin resultados concluyentes aun para la industria turística en España y en concreto para Hoteles y Restaurantes del Sol y Playa, pero también de la España interior y de la España Verde. Y el resultado lo hemos concentrado en el siguiente gráfico:



Se observa con esa muestra provincial la convergencia hacia una menor dispersión en la distribución salarial dentro de la Hostelería española, desde el final de los años Setenta. Lo cual no implica directamente una convergencia salarial por provincias, sólo se refiere al fenómeno de compresión salarial comprobado y no coincide dicho fenómeno en el tiempo con la hipótesis de BENTOLILA y BLANCHARD. A falta de una comprobación más amplia se contrasta desfavorablemente la hipótesis de los referidos autores en base al sector de actividad estudiado, lo cual presumiblemente podría extrapolarse como resultado de aplicación general a los servicios turísticos y más todavía al sector servicios.

La intuición y las pruebas aportadas hasta ahora resultan consistentes con un cambio en la organización del mercado de trabajo español que pasa por el desmantelamiento del Sindicato Vertical, cuyo origen se encuentra ya a principios de los setenta. Parece más verosímil una compresión salarial amparada en las posibilidades que ofrece la legalización de los sindicatos en 1977, tanto como la Constitución democrática de 1978, si la interpretamos como un resultado maduro que se concreta al final de la década. Mucho menos realista parece la interpretación que contempla esa compresión salarial como un *Deus ex machina* caído del cielo, a partir del momento en que la tasa de afiliación crece hasta el 56% en el país. Es decir que a partir de 1977 se bendice institucionalmente y por eso se concreta el resultado al final de los setenta, lo que la liberalización del mercado estaba solicitando desde tiempo atrás. Sin olvidar que el amparo de la situación lo permite el gobierno de un país que es uno de los primeros del mundo en cuanto a llegadas de turistas internacionales.