

**MERCADO LABORAL Y MANO DE OBRA DEL
COLECTIVO DE INMIGRANTES LATINOAMERICANOS:
REPERCUSIONES EN EL EMPLEO EN EL SECTOR
SERVICIOS. APLICACIÓN EN ZONAS
TRADICIONALMENTE TURÍSTICAS (ANDALUCÍA,
MURCIA Y COMUNIDAD VALENCIANA)**



2002

ÍNDICE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1.1. | Antecedentes y Objetivos | 4 |
| 1.2. | Metodología | 6 |
| 2. | ESTRUCTURA SOCIO ECONÓMICA DE LAS ÁREAS TURÍSTICAS PENINSULARES | 8 |
| 2.1. | Comunidad Andaluza | 8 |
| 2.1.1. | Entorno poblacional | 8 |
| 2.1.2. | Entorno económico | 10 |
| 2.1.3. | Formación | 21 |
| 2.1.4. | Mercado laboral | 24 |
| 2.2. | Comunidad Valenciana | 30 |
| 2.2.1. | Entorno poblacional | 30 |
| 2.2.2. | Entorno económico | 31 |
| 2.2.3. | Formación | 38 |
| 2.2.4. | Mercado laboral | 41 |
| 2.3. | Región de Murcia..... | 48 |
| 2.3.1. | Entorno poblacional | 48 |
| 2.3.2. | Entorno económico | 51 |
| 2.3.3. | Formación | 56 |
| 2.3.4. | Mercado Laboral..... | 58 |
| 3. | EL SECTOR SERVICIOS EN ESPAÑA: TURISMO, HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN..... | 63 |
| 3.1. | Una aproximación a la situación actual | 63 |
| 3.2. | El Sector de la hostelería | 72 |
| 3.2.1. | Estructura productiva y empresarial: Subsectores | 72 |

| | |
|--|-----|
| 3.2.2. Estructura productiva y empresarial: servicios y procesos de trabajo | 76 |
| 3.2.3. Estructura productiva y empresarial: organización y tamaño de las empresas | 78 |
| 3.2.4. Estructura de la demanda | 83 |
| 3.2.5. Importancia económica del sector | 87 |
| 3.3. El mercado de trabajo y la hostelería / restauración | 88 |
| 3.3.1. Evolución y características del empleo | 88 |
| 3.3.2. Cualificación y estructura de las plantillas | 101 |
| 3.3.3. Regulación Institucional | 104 |
| 4. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA | 111 |
| 4.1. Introducción | 111 |
| 4.2. El inmigrante económico: análisis descriptivo | 118 |
| 4.2.1. Variables socioeconómicas | 119 |
| 4.2.2. Actividad laboral | 125 |
| 4.2.3. Ingresos salariales y condiciones de trabajo | 132 |
| 4.3. Inmigrantes en Andalucía, Comunidad Valenciana y Murcia | 136 |
| 5. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA | 148 |
| 5.1. Evolución y procedencia | 148 |
| 5.2. Características demográficas | 149 |
| 5.3. Distribución espacial | 151 |
| 5.4. Inserción laboral | 155 |
| 5.5. Limitaciones para el conocimiento de la inmigración: el problema de las fuentes | 160 |
| 5.6. Trabajadores latinoamericanos | 164 |
| 6. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS PROTAGONISTAS DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA | 172 |
| 6.1. Introducción | 172 |
| 6.2. El mercado laboral hostelero | 179 |
| 6.3. La perspectiva del empresario o contratador y el papel del INEM | 188 |

| | |
|---|-----|
| 6.3.1. La percepción del empresario o contratador de los trabajadores latinoamericanos | 191 |
| 6.4. La oferta de mano de obra | 193 |
| 6.4.1. Nacionalidad | 193 |
| 6.4.2. Situación legal..... | 196 |
| 6.4.3. El sexo..... | 198 |
| 6.4.4. Cualificación..... | 198 |
| 6.5. El colectivo de inmigrantes latinoamericanos | 201 |
| 6.5.1. Introducción | 201 |
| 6.5.2. El entorno: ¿quiénes son? | 203 |
| 6.5.3. Por qué dicen que vienen y expectativas desde allí..... | 205 |
| 6.5.4. La experiencia en España | 207 |
| 6.5.5. Perspectivas de futuro..... | 209 |
| 6.5.6. Autopercepción..... | 211 |
| 6.5.7. Latinoamericanos en el mercado laboral | 213 |
| 7. EL MERCADO LABORAL Y LOS EXTRANJEROS: LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES LATINOAMERICANOS EN LA HOSTELERÍA | 215 |
| 7.1. Introducción | 215 |
| 7.2. El mercado laboral español: principales repercusiones | 218 |
| 7.3. Diagnóstico general: los latinoamericanos y la hostelería..... | 223 |
| 8. CONCLUSIONES | 232 |
| BIBLIOGRAFÍA | 241 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y Objetivos

A lo largo de la presente investigación hemos pretendido satisfacer los objetivos iniciales planteados, a saber: determinar en qué medida el colectivo de inmigrantes latinoamericanos está afectando a un sector tradicionalmente de peso en nuestro país como es el del sector turismo, con especial atención a la restauración y la hostelería.

Para ello resultaba imprescindible analizar las actuales repercusiones en nuestro mercado laboral de la incorporación de la mano de obra extranjera a nivel general, en la hostelería en particular y en concreto la de los inmigrantes de procedencia latinoamericana.

La cuestión se ha contextualizado en zonas donde el peso específico turístico es especialmente relevante. Partimos de una descripción y análisis básicamente cuantitativo relativo a Andalucía, Comunidad Valenciana y Murcia para, a continuación, detenernos en una descripción detallada del sector, su estructura productiva y empresarial, así como la composición y comportamiento de su demanda. Por último analizaremos el mercado de trabajo peculiar del sector previamente descrito.

En los siguientes apartados ya se introduce el componente laboral extranjero, primero a nivel general en cuanto a datos disponibles sobre inmigración, para después ubicar y analizar al inmigrante como sujeto económico dinámico dentro de nuestro mercado laboral.

Una vez contextualizado el fenómeno a estudiar:

- por ubicación (comunidades autónomas pertinentes)
- por sector de actividad (hostelería y restauración)

- respecto al mercado laboral: incorporación/ transformación llegamos al capítulo quinto donde se relacionan las tres variables anteriormente descritas: trabajadores extranjeros y hostelería, con especial atención a los de procedencia latinoamericana y residentes en las zonas objeto de nuestro estudio.

Por último incorporaremos el análisis cualitativo del sector hostelero y los trabajadores extranjeros latinoamericanos. En esta ocasión se trata de conocer y analizar a los sujeto protagonistas del fenómeno (a saber, contratadores y contratados latinoamericanos). La metodología cualitativa nos permite acceder a distintos perfiles de trabajadores atendiendo tanto a su procedencia como a su distinta situación legal. También nos aporta el testimonio directo fruto de la posición estructural y relacional con el resto de los agentes implicados.

En cuanto al análisis de los datos secundarios disponibles al respecto cabe señalar la dificultad a la hora de discriminar distintas fuentes ya que los datos disponibles son, en ocasiones, heterogéneos y no siempre coincidentes. La misma naturaleza del objeto de estudio (y su rapidez evolutiva) dificultan el acceso a fuentes fiables y contrastadas. Las investigaciones al respecto son todavía jóvenes y escasas. Los estudios más serios, interesantes y pertinentes para nuestra investigación adolecen de datos antiguos (obsoletos en muchas ocasiones). Sin embargo, hemos procurado "rescatar" las informaciones más valiosas con el fin de contextualizar el fenómeno con la debida perspectiva y profundidad. A su vez hemos incorporado los últimos datos disponibles, especialmente en lo relativo a las zonas geográficas previamente delimitadas.

La combinación de ambas metodologías (datos secundarios y análisis de discurso) y las informaciones extraídas con cada una de ellas nos permiten una percepción más amplia y completa, así como un diagnóstico más rico y profundo. Gracias a ello podemos llegar al análisis de las incidencias y repercusiones de la mano de obra extranjera en nuestro mercado de laboral , fijándonos especialmente en los latinoamericanos del sector turismo y hostelería.

Para abordar nuestro objetivo final nos hemos planteado una serie de objetivos secundarios estrechamente relacionados que podríamos resumir en:

- Características generales del sector de la hostelería en nuestro país
- La inmigración en España: el inmigrante económico y sus efectos en el mercado laboral.
- Trabajadores extranjeros en la hostelería
- Transformaciones y repercusiones generales detectadas a raíz de la incorporación de mano de obra extranjera.
- El colectivo latinoamericano la hostelería. Detectar posibles diferencias en función de tener o no regularizada la situación laboral.
- Diagnosticar en qué medida repercuten y se relacionan las variables: trabajo temporal-estacional / flexibilidad laboral y mano de obra extranjera.
- Principales frenos y motivaciones para la contratación y el mantenimiento en el puesto de trabajo.
- Percepción de las diferentes partes implicadas en el proceso: perspectiva del contratante y del contratado.

1.2. Metodología

El método de trabajo se fundamentará en una combinación de análisis de fuentes secundarias junto con técnicas de carácter cualitativo:

- Investigación, recopilación y análisis de datos secundarios:

Como ya hemos mencionado, en este aspecto hay que destacar la dificultad de acceso a datos homogéneos y contrastados referentes a los colectivos extranjeros objeto de nuestro estudio. Si bien existen diferentes fuentes estadísticas, variables como el nivel de estudios y la precedencia resultan inaccesibles o de escasa fiabilidad real. Buscando la necesaria rigurosidad en el manejo y asimilación de los datos expuestos, en ocasiones, hemos

preferido obviar o extrapolar datos a introducir desviaciones que dificulten la óptima comprensión del fenómeno a estudiar.

- Realización de 3 grupos de discusión de dos horas de duración con:

Grupo I: Trabajadores latinoamericanos (distintos sectores económicos)

Grupo II: Trabajadores latinoamericanos (sector del turismo y la hostelería).

Grupo III: Contratadores (sector turismo y hostelería)

- Entrevistas personales en profundidad de una hora de duración. Un total de 4 con:

Experto en mercado laboral.

Experto en legislación de extranjería.

Experto en derecho laboral.

Contratador habitual de mano de obra latinoamericana en hostelería.

El trabajo de campo se realizó en las zonas pertinentes de acuerdo con los objetivos del estudio. Partiendo de la hipótesis de trabajo de que el sector servicios (especialmente en su rama de hostelería) está absorbiendo un gran número de trabajadores latinoamericanos, convenía desplazarnos y observar zonas donde esta actividad económica tuviera especial relevancia para, in situ, contrastar y confirmar la hipótesis de asimilación y adecuación de este colectivo en la actividad previamente estudiada y descrita.

Por otra parte, las entrevistas en profundidad se realizaron en su mayor parte en Madrid por razones de disponibilidad y accesibilidad de los expertos pertinentes.

Combinando ambas técnicas y con la previa investigación y explotación de los datos secundarios disponibles, hemos conseguido abarcar, analizar y acotar un fenómeno complejo y de amplias repercusiones tanto sociales como económicas, atendiendo a los objetivos de nuestro estudio.

2. ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE LAS ÁREAS TURÍSTICAS PENINSULARES

2.1. Comunidad Andaluza

2.1.1. Entorno poblacional

La población en Andalucía crece, en general, más lentamente que la población española hasta los años 90, debido a los altos saldos de emigración. A partir de entonces el saldo migratorio (inmigraciones-emigraciones), comienza a ser positivo. Actualmente las tasas de crecimiento de la población son ligeramente superiores a las españolas pero tienden a igualarse, como reflejo de la disminución de la natalidad.

La evolución de la población española y andaluza es similar, las dos responden a un modelo típico de país desarrollado y apuntan a un futuro escenario demográfico sostenible en la Península.

Las provincias de mayor densidad de población son Málaga y Cádiz, en contraste con provincias como Huelva y Jaén. En conjunto, Andalucía presenta una realidad demográfica bastante descompensada en lo referente al peso poblacional provincial. El 56% de la población andaluza vive en las tres provincias de mayor densidad y casi la cuarta parte de la población andaluza vive en la provincia de Sevilla.

La densidad de la población de Andalucía (83 Hab/Km²) es ligeramente superior a la media española (79 Hab/Km²).

Para completar la aproximación a la evolución de la población en Andalucía, habrá que analizar los movimientos migratorios. La tabla siguiente son las migraciones interiores y exteriores según provincia de origen y destino.

Migraciones Interiores y Exteriores

| ORIGEN | DESTINO | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------|---------|--------|---------|---------|--------|-------|--------|---------|---------|---------|
| | Andalucía | Almería | Cádiz | Córdoba | Granada | Huelva | Jaén | Málaga | Sevilla | España | Total |
| Andalucía | 59.983 | 5.128 | 7.725 | 4.787 | 8.071 | 3.326 | 3.713 | 11.548 | 15.685 | 26.075 | 86.058 |
| Almería | 4.736 | 3.705 | 87 | 64 | 567 | 29 | 81 | 133 | 70 | 2.026 | 6.762 |
| Cádiz | 8.259 | 81 | 5.752 | 148 | 186 | 156 | 73 | 819 | 1.044 | 5.484 | 13.743 |
| Córdoba | 4.681 | 94 | 152 | 3.043 | 195 | 67 | 215 | 411 | 504 | 2.750 | 7.431 |
| Granada | 8.414 | 790 | 188 | 213 | 6.083 | 32 | 269 | 602 | 237 | 3.317 | 11.731 |
| Huelva | 3.568 | 18 | 161 | 70 | 38 | 2.278 | 19 | 72 | 912 | 918 | 4.486 |
| Jaén | 4.373 | 148 | 86 | 346 | 446 | 26 | 2.833 | 293 | 195 | 3.377 | 7.750 |
| Málaga | 10.873 | 185 | 521 | 343 | 400 | 50 | 127 | 8.774 | 473 | 3.563 | 14.436 |
| Sevilla | 15.079 | 107 | 778 | 560 | 156 | 688 | 96 | 444 | 12.250 | 4.640 | 19.719 |
| Resto de España | 22.758 | 2.431 | 3.845 | 2.571 | 2.934 | 896 | 2.171 | 3.719 | 4.191 | 465.001 | 487.759 |
| Total | 82.741 | 7.559 | 11.570 | 7.358 | 11.005 | 4.222 | 5.884 | 15.267 | 19.876 | 491.076 | 573.817 |

Fuente : Anuario Estadístico de Andalucía

Los estudios sobre migraciones tienen una escasa tradición en España desde la perspectiva del análisis demográfico y adolecen de importantes limitaciones que merman la disponibilidad y la calidad de los datos, en parte dado el retraso en la inscripción en los censos, falta de cobertura, etc.

Históricamente, en Andalucía el elemento principal de la dinámica demográfica no ha sido el crecimiento natural sino las migraciones, cuya importancia ha marcado, hasta muy recientemente, la evolución de su población, llegando a producirse retrocesos de la población en épocas de fuerte crecimiento natural.

Los lugares de destino de las emigraciones andaluzas han sido: Cataluña, Baleares, Valencia y Madrid principalmente.

En la actualidad el crecimiento de la población está ligado principalmente al crecimiento natural, ya que el saldo migratorio es prácticamente inapreciable, a diferencia con el saldo (negativo) en la década de los 70 que fue de 308.628. Por contraste, cobra mayor relevancia la movilidad interna, sobre todo a corta distancia.

Los grandes núcleos pierden población. Este movimiento tiene que ver con el proceso de reestructuración urbana, que domina actualmente la movilidad de los países más desarrollados, y se establece entre los núcleos centrales de las regiones urbanas y los municipios de su periferia.

2.1.2. Entorno económico

En el ámbito socioeconómico, la Comunidad Autónoma Andaluza se define como una región de contrastes, los cuales se reflejan según si la situación de la Comunidad se analiza en términos totales o en términos per cápita.

Así, en términos totales, Andalucía aparece clasificada como la tercera potencia económica de España, por detrás de Cataluña y la Comunidad de Madrid en aportación a la producción nacional (13%), y por detrás únicamente de Cataluña en tejido empresarial (14,5%).

Si, en cambio, lo que se analiza es el PIB per cápita (índice más utilizado para medir la convergencia regional) de Andalucía y se compara el mismo con la media nacional, la Comunidad Andaluza aparece como la segunda región con menor índice de España. Así, según los datos sobre Contabilidad Regional de España del INE, en 1999 el PIB per cápita andaluz representaba el 71,5% de la media nacional, por encima únicamente del nivel alcanzado por la Comunidad extremeña (63,6%).

Según los datos del *Segundo Informe de Cohesión Económica y Social*, publicado por la Comisión Europea en marzo de 2001, Andalucía se encuadra entre las veinticinco regiones con menor PIB per cápita de la Unión Europea, de manera que la producción por habitante en Andalucía para 1998 representaba el 57,9% de la media comunitaria.

Con esta diferencia en términos totales y per cápita, la Comunidad Andaluza presenta contrastes significativos, acogiendo, de un lado, zonas muy desarrolladas –como los importantes tejidos empresariales alrededor de los centros urbanos de Sevilla y Málaga– y, de otro lado, extensas zonas menos desarrolladas, principalmente zonas rurales cuyo mantenimiento depende en gran medida del campo y de la agricultura.

Esta situación puede venir motivada en parte por la estructura sectorial que presenta la economía andaluza, en la cual el sector primario (un sector que posee una menor capacidad para generar valor añadido) sigue representando un importante peso relativo en el ámbito regional, muy superior al que mantiene en los ámbitos nacional y comunitario, mientras que el sector industrial andaluz presenta un desarrollo bastante inferior al del conjunto nacional.

Por otra parte, el importante sector servicios, que representa más de la mitad del PIB regional, basa su actividad en las ramas del turismo y el comercio al por menor, mientras que los servicios avanzados a las empresas, y, en especial, los de carácter tecnológico se encuentran aun en fases emergentes.

Durante los últimos años la economía andaluza ha estado creciendo a tasas elevadas, superiores a las de España y la Unión Europea. Así, en 2000 Andalucía mantuvo la senda de crecimiento económico y sostenido, aunque se apreciara una ligera moderación en su ritmo de crecimiento respecto a los años anteriores.

La evolución de la economía andaluza durante 2000 fue similar a la de la economía nacional; este crecimiento económico se basó sobre el mayor dinamismo de la demanda interna, mientras que la demanda externa andaluza estuvo condicionada, en cierta medida, por el encarecimiento de los productos derivados del petróleo. Así, el pasado año las relaciones comerciales exteriores de la Comunidad Andaluza mantuvieron una tendencia de crecimiento, pero dispar según la vertiente: mientras que las exportaciones crecían a un ritmo moderado, las importaciones experimentaban una notable aceleración. Esta circunstancia originó que la balanza comercial de Andalucía pasara a ser negativa en el año 2000.

Si analizamos por sectores productivos, hay que destacar que, como viene ocurriendo desde años anteriores, durante el año 2000 el crecimiento de la economía andaluza se sustentó en el mejor comportamiento registrado por sectores como los servicios y la construcción. Sin embargo en los sectores agrarios andaluces, a pesar de mostrar una ligera recuperación, el valor añadido bruto de la producción fue menor que en el año anterior.

En el sector agrario destacó el importante descenso de la renta agraria regional, como consecuencia de la sequía y el encarecimiento de los carburantes y fertilizantes. En este sentido ha de considerarse la importancia que posee este sector para la economía andaluza, no sólo por su aportación a la producción regional (muy superior a la que se registra en el ámbito nacional), sino porque, además, del medio rural y de la agricultura depende el desarrollo de amplias zonas (rurales) de Andalucía.

En cuanto al área pesquera, la no renovación a finales de 1999 del acuerdo suscrito entre Marruecos y la Unión Europea originó que la actividad en gran parte de la flota andaluza, así como en su industria auxiliar permaneciera paralizada, recibiendo la flota afectada ayudas comunitarias articuladas al efecto.

La construcción siguió destacando como uno de los sectores más dinámicos de Andalucía, creciendo por encima del resto de los sectores no agrarios andaluces, así como de la media del sector en el ámbito nacional. Por el contrario, la recuperación de la actividad industrial fue menor en Andalucía que en el ámbito nacional.

En cuanto al sector terciario, el turismo siguió siendo uno de los principales motores del crecimiento económico de Andalucía. Sin embargo, los indicadores del turismo en 2000 parecen señalar que la Comunidad Autónoma andaluza se encuentra ahora en un nuevo periodo caracterizado por una mayor moderación en el ritmo de crecimiento de la actividad.

No obstante, y a pesar del notable esfuerzo en creación de empleo, el elevado ritmo de crecimiento económico observado durante el año 2000 no se tradujo en la capacidad de creación de empleo que cabría esperar (la misma se desaceleró), y, de esta manera, Andalucía sigue siendo la española con mayor tasa de paro. Circunstancia a la cual se une la reducida tasa de actividad de su población, inferior al 50%.

Si observamos el comportamiento de los precios, durante el año 2000, los mismos subieron en Andalucía un poco menos que en España; en diciembre de 2000 el Índice de Precios de Consumo en Andalucía registró una variación anual del 3,8% (frente al 4% nacional), siendo los componentes más inflacionistas los transportes, el grupo de otros gastos (que incluía el turismo y la hostelería), la alimentación y la vivienda.

En conclusión, durante el último lustro la Comunidad ha mantenido una etapa de crecimiento económico continuado y sostenido, alcanzando una tasa de crecimiento próxima al 4% durante los últimos dos años, lo cual ha provocado una importante reactivación de la actividad empresarial. Así, según el INE, entre 1996 y 2000, el tejido empresarial andaluz se incrementó en algo más de 50.000 empresas, lo que supone un aumento del 15%.

Dicho periodo estuvo también marcado por una significativa mejora de la situación en el mercado laboral. Así, según la EPA, la población ocupada andaluza creció en unas 350.000 personas (19%), y se incorporaron más de 170.000 personas al mercado de trabajo, con lo que el número de parados disminuyó en unas 170.000 personas (20%). No obstante, aun habiéndose reducido notablemente, la tasa de paro andaluza seguía siendo demasiado elevada, en torno al 24%, más de diez puntos por encima de la media nacional.

A pesar de estar atravesando una etapa de bonanza económica desde 1996, los datos de convergencia señalan que durante los últimos años Andalucía, si bien se está acercando a la media europea, está manteniendo un ritmo de convergencia muy lento e inferior al de las regiones de su entorno económico, lo que conlleva una pérdida de posiciones en la clasificación regional, en el ámbito tanto comunitario como nacional.

Analizando los últimos resultados disponibles relativos al proceso de convergencia mantenido por las regiones que componen la Unión Europea durante el periodo 1986–1998, se observa una aproximación a la media comunitaria de la renta personal media de los países de la cohesión, así como de las regiones menos desarrolladas de la Unión. En gran medida gracias a la utilización de los Fondos Estructurales europeos articulados a través de la política regional comunitaria.

Pero este comportamiento más favorable en las regiones menos desarrolladas no ha sido uniforme, pues, en dichos territorios el crecimiento económico observado ha diferido mucho de las zonas urbanas a las zonas rurales, en detrimento de estas últimas.

Dentro de este contexto, la Comunidad Autónoma andaluza, una de las veinticinco regiones con menor PIB per cápita de la Unión Europea, ha seguido la pauta general. Es decir, la economía andaluza creció más rápidamente que la media

comunitaria, pero lo hizo menos que otras regiones que en 1986 se encontraban en una situación similar.

Así, el PIB per cápita de la Comunidad Autónoma andaluza se situaba en el 53% de la media comunitaria en 1986, un nivel similar, e incluso superior, al de regiones de su entorno económico más próximo: las regiones extremeña (44%), castellano–manchega (54%), y gallega (55%); y las regiones portuguesas de Alentejo (37%) y Algarve (44%).

Sin embargo, los últimos datos sobre cohesión situaban a la Comunidad andaluza en torno al 58% de la media comunitaria, únicamente por delante de Extremadura, pero muy retrasadas respecto a regiones que una década antes se encontraban en una situación similar: Castilla–La Mancha y Galicia.

Comparando a Andalucía con las regiones portuguesas de Algarve (76%) y Alentejo (67%), que como se acaba de comentar, contaban en 1986 con un índice de convergencia inferior al andaluz, este descenso de posiciones es más evidente.

Ante esta situación se ha de tener en consideración que las previsiones oficiales de crecimiento económico estiman que se aproximarán los ritmos de crecimiento de la mayoría de los países de la Unión Europea, en torno al 3% anual, lo que dificultará en mayor medida la convergencia de las zonas menos desarrolladas como Andalucía.

Por otra parte, la futura ampliación de la Unión Europea, dando entrada a los países del Este, con menores niveles de desarrollo, puede afectar a Andalucía en su consideración como región Objetivo nº1 y en la cantidad de recursos comunitarios a percibir.

Andalucía debe aprovechar, por ello, la nueva oportunidad que supone el Marco de Apoyo Comunitario 2000–2006 (MAC) antes de que los fondos estructurales se reorienten hacia los países de la ampliación.

Este nuevo MAC supondrá que durante dicho periodo se destine a las regiones Objetivo nº1 de España casi 40.000 millones de euros en fondos estructurales europeos, lo que se prevé que mejore el ritmo de crecimiento económico de dichas regiones en alrededor de un punto porcentual. En concreto, dentro del MAC se encuadra el nuevo Programa Operativo para Andalucía, el cual, con una dotación financiera de 11.700 millones de euros, hace hincapié en el transporte, el medio ambiente y la competitividad.

La mejor referencia sobre la política social y económica que aplica el Gobierno de la Junta de Andalucía es el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dentro de los objetivos propuestos, el Presupuesto del año 2000 acentuó sus esfuerzos en reducir el déficit presupuestario, en línea con lo que viene siendo habitual en todo el marco de consolidación presupuestaria para el conjunto de España.

La cifra total de recursos incluidos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el 2000 ascendió a 2.735.232'4 millones de pesetas, lo que supuso un incremento nominal del 6% respecto a 1999 y equivalió al 23% del VAB c.f. previsto en el propio Presupuesto. Este porcentaje fue similar al estimado para el año anterior debido a que el incremento nominal del Presupuesto fue igual al 6'0% previsto en ese momento para el conjunto de la economía regional.

Las dos grandes partidas de ingresos a destacar fueron la participación en los Ingresos del Estado y Financiación del INSALUD, las cuales contaban con una dotación similar que sumaba en conjunto casi el 60% de los ingresos totales. Además, estas dos partidas crecieron en conjunto por encima del 6%, con lo que ganaron participación dentro del presupuesto total. No obstante, en términos

porcentuales la partida que mayor subida experimentó fue la de Impuestos propios, tasas y otros ingresos con un 37'5%, mientras que la partida que peor evolución mostró fue la de Financiación del INSERSO con una subida de sólo un 1'6%.

Otras partidas que crecieron por debajo de la media fueron el Fondo de Compensación Interterritorial y los Fondos Europeos, con lo que perdieron peso dentro de volumen total de ingresos.

En lo que se refiere al gasto destacaba la importancia de dos políticas que acumulaban más de la mitad del gasto total: Sanidad y Educación, las cuales experimentaron también un crecimiento superior al 6% durante el año 2000.

La evolución del resto de políticas oscilaba entre un crecimiento superior al 13% de la Medioambiental y una disminución del 6'1% en el apartado de "Otras Políticas". Dos partidas son destacables: Gastos de personal y Transferencia corrientes, que aportaban en torno al 34% del gasto total cada una, lo que totalizaba más del 68% del Presupuesto y la mayor parte del gasto corriente. El otro gran destino de los recursos fue la inversión que totalizaba 435.046 millones de pesetas, el 15'9% del gasto total tras un incremento anual del 7'1%, que le permitía ganar importancia respecto al total presupuestado y respecto al VAB regional.

Una parte del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía es la que corresponde a los Presupuestos de Explotación y Capital de una parte importante de la empresa pública regional. En concreto, las empresas que se enmarcaban en el Presupuesto fueron las siguientes:

- Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía (RTVA)
- Instituto de Fomento de Andalucía (IFA)
- Empresa Pública del Suelo de Andalucía (EPSA)
- Empresa Pública de Puertos de Andalucía (EPPA)
- Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales

- Empresa Pública Hospital Costa del Sol.
- Empresa Pública Emergencia Sanitarias.
- Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A.(D.A.P.)
- Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)
- Empresa de Gestión Medioambiental, S.A. (EGMASA)
- Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN)
- Gestión de Infraestructuras de Andalucía, S.A. (GIASA)
- Centro de Transportes de Mercancías de Sevilla. S.A.
- Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería.
- Deporte Andaluz, S.A.

La subvención prevista para estas empresas en el año 2000 era de 80.059 millones de pesetas, de las cuales 47.453 millones fueron subvenciones corrientes, y los 32.606 restantes subvenciones de capital. La empresa que más dinero recibió fue el Instituto de Fomento de Andalucía (IFA) que tenía presupuestados 23.920 millones de pesetas. Sin embargo, la importancia de este Instituto dentro del entramado de la empresa pública andaluza va más allá de lo que puede hacer presumir la cuantía de los recursos que recibe, ya que juega un papel muy relevante como instrumento de actuación del Gobierno Autónomo en el tejido empresarial andaluz.

El IFA actúa sobre el sistema productivo regional de diversas formas, entre ellas destaca la participación en algunas empresas andaluzas por sus especiales características y circunstancias. Muestra de la importancia de la labor realizada es la cartera de participaciones que posee el Instituto, dentro de la cual se produjeron en el pasado año 2000 algunos cambios importantes. Entre las sociedades en las que se tiene una participación mayoritaria destacaba el ligero aumento que se produjo en la participación de Cetursa, Sierra Nevada, desde el 89'05% hasta un 91'54%. Lo contrario sucedió, por ejemplo, con la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Informática y la Electrónica (SADIEL) de la que se transmiten parte de sus acciones hasta reducir su participación del 62'74% a un 37'5%.

En el año 2000 también se desarrolló una actividad tendente al apoyo directo mediante participaciones minoritarias en la creación de empresas como Aplicaciones Científicas y Tecnológicas para la Industria, Aintec Bahía o Mediterráneo Algodón.

Por otra parte conviene señalar que la actividad relacionada con el tejido empresarial, la creación de empleo y el resto de las políticas del Gobierno Autonómico, están marcadas por el proceso de Concertación Social tripartito que se viene desarrollando en Andalucía de forma ininterrumpida desde 1993, proceso pionero entre las comunidades autónomas españolas y en las regiones de la Unión Europea, y cuya exitosa trayectoria ha contribuido a mejorar la imagen de Andalucía más allá de nuestras fronteras.

Concluido el IV Acuerdo de concertación social, en Otoño de 2000 se iniciaron las negociaciones para la firma de un nuevo Acuerdo, que supuso una ampliación de las materias objeto de concertación para poder contribuir en mayor medida a la consecución de los grandes objetivos que, para la economía andaluza, se propugnan:

1. Creación de más empleo y de carácter más estable, especialmente en jóvenes, mujeres y colectivos menos favorecidos.
2. Ampliación del tejido empresarial, mejora de la competitividad e internacionalización de las empresas andaluzas.
3. Integración plena de Andalucía en la Sociedad del conocimiento, de forma que se impulse la incorporación de las nuevas tecnologías en las empresas andaluzas y la sociedad en general.
4. Propiciar la mejora de las relaciones laborales, de forma que se potencie y enriquezca la negociación colectiva; se impulse la resolución de conflictos laborales por la mediación entre las partes en instancias extrajudiciales, y se fomenten unas condiciones de trabajo igualitarias en función del género y en la participación de colectivos desfavorecidos, como es el caso de los inmigrantes.
5. La prevención de los riesgos laborales y la reducción de la siniestralidad laboral.

Indicadores Básicos de la Economía Andaluza

| INDICADORES BÁSICOS. ANDALUCÍA 2000 | |
|---|------------|
| PIB precios de mercado | |
| Millones ptas. Corriente | 12.845.554 |
| Crecimiento anual nominal | 6,9% |
| Crecimiento anual real | 4,3% |
| PIB per cápita | 1.775.116 |
| PIB per cápita España=100 | 74,1% |
| PIB Andalucía/PIB España | 13,8% |
| Ocupados | |
| Miles de personas | 2.070,2 |
| Crecimiento anual | 5,6% |
| Ocupados Andalucía/Ocupados España | 15,0% |
| Productividad | |
| España=100 | 93,1 |
| Crecimiento de los precios | |
| Deflactor del PIB | 2,5% |
| IPC | 2,4% |
| Salarios | |
| Incremento salarial pactado en convenio | 2,9% |
| Empresas | |
| Number | 359.426 |
| Crecimiento anual | 1,9% |
| Comercio Exterior | |
| Exportaciones | |
| Millones de pesetas | 1.403.698 |
| Crecimiento anual | 2,6% |
| Importaciones | |
| Millones de pesetas | 1358876 |
| Crecimiento anual | 11,0% |
| Saldo exterior | |
| Millones de pesetas | 44.822 |
| Grado de apertura | 21,5% |
| Cuota exportadora | 58,0% |

Fuente: IEA; INE; Mº Economía y Hacienda; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.1.3. Formación

La educación constituye, junto al entorno familiar, uno de los factores de socialización del individuo y su misión es contribuir a su desarrollo físico, intelectual y personal. Por ello, la situación del sistema educativo, de su oferta y sus recursos, es de interés para la gran mayoría de los ciudadanos en sus diversos roles de padres, alumnos, o profesores.

Las normas básicas que regulan el Sistema Educativo en Andalucía, al igual que en el resto de España son: 1º) la ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) y 2º) la ley Orgánica de Reforma Universitaria (LRU).

Los niveles educativos que pertenecen a la Ley General de Enseñanza (1970) como es la educación primaria/EGB y el BUP-COU han ido desapareciendo a lo largo de la década para dar paso a la LOGSE .

El 21% de los alumnos matriculados en enseñanza universitaria lo hacen en escuelas superiores o técnicas y sólo un 10% en ciencias experimentales.

Se da la curiosidad que facultades pertenecientes a esta área (Física, Matemáticas, Biología, Informática, Ciencias del Mar, Geología, Química y Ciencias y Tecnología de los Alimentos), cuentan con un número de alumnos matriculados equivalente al que registra la facultad de Derecho, siendo por tanto el área de Ciencias Sociales y Jurídicas el mayor porcentaje de estudiantes con un 49% del total de Andalucía.

El número de alumnos matriculados en enseñanza universitaria en Andalucía ha aumentado durante los últimos 10 años, en un 54,6%, mientras que en España la evolución ha sido menor 43,3%.

La mayoría de los países comunitarios tratan de crear un marco para la promoción de la inversión en formación profesional y de alentar el desarrollo de la formación permanente. La implantación de la LOGSE está haciendo que en estos últimos años convivan tres modelos distintos: el antiguo sistema de FP, una reforma que no llegó a cuajar y el nuevo en fase experimental, específica o de ciclos formativos.

La LOGSE ha supuesto la renovación de los contenidos mediante un complejo proceso de creación del currículo de cada especialidad, una profundización en la especialización de las titulaciones y el establecimiento de un catálogo de títulos profesionales que puede ser adaptado en parte por las administraciones autónomas. En Andalucía, el catálogo de títulos profesionales está dividido en 24 ramas o familias, que configuran una oferta de 135 títulos profesionales.

Del análisis comparado entre las titulaciones impartidas por la FP y la FP específica, se deducen las siguientes diferencias. Mientras que la FP presenta un carácter escasamente industrial suponiendo sólo alrededor del 11,6% de los alumnos del primer grado y en torno al 8,8 del segundo, en la FPE el 20% de los alumnos del nivel II en módulos de significado industrial indica una mayor contenido técnico del nuevo sistema, aunque en el nivel III sólo el 7% del alumnado se inscribe en módulos de significado industrial.

Inserción Laboral por Familias Laborales en Andalucía

| Familias | Formados | Contratados | Inserción (%) |
|---|-----------------|--------------------|----------------------|
| Agraria | 1.570 | 960 | 61,15% |
| Administración y oficinas | 5.201 | 2.781 | 53,47% |
| Artesanía | 475 | 184 | 38,74% |
| Automoción | 536 | 343 | 63,99% |
| Comercio | 1.135 | 635 | 55,95% |
| Docencia e investigación | 233 | 161 | 69,10% |
| Servicios a las empresas | 4.029 | 2.332 | 57,88% |
| Edificación y obras públicas | 1.127 | 770 | 68,32% |
| Fabricación de equipos electromecánicos | 171 | 122 | 71,35% |
| Industrias agroalimentarias | 258 | 147 | 56,98% |
| Industrias gráficas | 105 | 30 | 28,57% |
| Información y manifestaciones artísticas | 254 | 121 | 47,64% |
| Industria pesada y construcciones metálicas | 409 | 302 | 73,84% |
| Industrias químicas | 110 | 60 | 54,55% |
| Industrias textiles, de la piel y cuero | 419 | 177 | 42,24% |
| Industrias de la madera y el corcho | 502 | 255 | 50,80% |
| Montaje e instalación | 676 | 441 | 65,24% |
| Mantenimiento y reparación | 375 | 280 | 74,67% |
| Pesca y acuicultura | 40 | 27 | 67,50% |
| Prod., transformación y distr, energía y agua | 75 | 47 | 62,67% |
| Sanidad | 1.009 | 582 | 57,68% |
| Seguros y finanzas | 26 | 11 | 42,31% |
| Servicios a la comunidad y personales | 1.997 | 1.098 | 54,98% |
| Transportes y comunicaciones | 336 | 231 | 68,75% |
| Turismo y hostelería | 2.454 | 1.509 | 61,49% |

Fuente: INEM 1999

2.1.4. Mercado laboral

Las principales fuentes para la obtención de datos estadísticos sobre las variables más importantes del mercado de trabajo son la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística y las Estadísticas de Paro Registrado y de Empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM). Tradicionalmente, se ha producido un debate en España acerca del grado de precisión de ambas fuentes, alimentado por las diferencias en sus resultados. La disparidad entre las cifras de la EPA y los datos del INEM se debe a una metodología muy distinta a la hora de catalogar la situación laboral de los encuestados. Así, un ama de casa o un estudiante pueden ser considerados como parados por la EPA y, sin embargo, no por el INEM.

Por ello, la mayoría de los expertos coinciden en que la EPA subestima la población activa y la ocupada y sobrestima a los parados. Esto ayuda a comprender la gran disparidad existente entre ambas fuentes que, por ejemplo, dan como cifras de paro para Andalucía en Octubre de 2000, 715.800 personas en el caso de la EPA y 356.812 en el del INEM. En todo caso, Andalucía es, con diferencia, la región española con una mayor tasa de paro, seguida por Extremadura a una distancia de 2 puntos.

En todo caso, cabe preguntarse si la tasa de paro superior al 26% es real o está sobredimensionada a partir del rigor con que la EPA realiza el cómputo de parados. No es admisible afirmar que la cuarta parte de la población andaluza esté desempleada, ya que ello supondría la existencia de auténticas revueltas sociales. Aunque esta cifra no se deba sólo a motivos metodológicos (también existen causas estructurales, como la gigantesca economía sumergida existente), sí es necesario llamar la atención sobre la necesidad de armonizar las estadísticas de empleo y paro disponibles.

A la hora de analizar la situación del empleo en Andalucía, en primer lugar debemos considerar la relación entre Población Activa y Población Ocupada. Así, comprobamos que en el año 2000 existía en Andalucía una población activa de 2.829.670 personas, de las cuales estaban ocupadas 2.070.210, o sea el 73,16%. Este porcentaje es 11 puntos inferior a la media nacional, que se sitúa en el 84,14%. En cuanto a la tasa de paro, es del 26,84% (759.460 personas) frente al 15,86% nacional.

Desglosando estas cifras por provincia, veremos que la que presenta una mayor tasa de ocupación es Almería (85,76%, incluso por encima de la media nacional) frente a Cádiz, con sólo un 67,55%. Y en cuanto a la tasa de paro se repite la situación (un 14,24% en Almería frente a un 32,45% en Cádiz).

En cuanto a la evolución por grupos de edad, comprobamos que la población activa andaluza es más joven que la media nacional (4,77% frente a 3,49% entre 16 y 19 años y 13,77% frente a 11,97% entre 20 y 24). Por lo que se refiere a la distribución por provincias es Sevilla la que presenta una población activa más joven.

Otro dato interesante es comparar la población activa con los estudios terminados. En este caso, vemos como prácticamente el 50% posee estudios secundarios, poseyendo sólo el 15% estudios postsecundarios (principalmente, universitarios). Sin embargo, si comparamos estos porcentajes con la evolución por grupos de edad, comprobamos que en el tramo de 20 a 29 años, el porcentaje de población activa con estudios postsecundarios asciende hasta el 20,21% y el de analfabetos desciende hasta el 3,72%, mientras que en el tramo de más de 55 años, hay un 38,25% de analfabetos o sin estudios, frente a un 11,91% de postsecundarios. Ello supone que la tendencia es a una mayor cualificación de la mano de obra en la Comunidad Andaluza, lo que, indudablemente, va a reforzar su competitividad.

Por último, es interesante desglosar estos datos también por sectores de actividad y por provincia. Ello nos permite comprobar que el Sector Servicios es el que ocupa a una mayor parte de la población activa andaluza (sobre el 53%) aunque en un porcentaje inferior a la media nacional (alrededor de el 57%). También es destacable el bajo porcentaje dedicado al sector industrial en comparación con la media nacional (11% y 18% respectivamente). En cuanto a la distribución provincial, destacan el alto peso del sector agrícola en 5 de las 8 provincias (Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén, donde alcanza el 26,%) y la importancia del sector servicios en Málaga (más del 60%).

Población según Sectores Económicos. Año 1999. (Miles de personas) (*)

| | Andalucía | | España | |
|--|-----------------|-------------|------------------|-------------|
| Agricultura | 392,66 | 13,88% | 1.222,45 | 7,44% |
| Industria | 313,12 | 11,07% | 3.010,41 | 18,33% |
| Construcción | 307,97 | 10,88% | 1.652,91 | 10,06% |
| Servicios | 1.524,97 | 53,89% | 9.422,92 | 57,38% |
| Parados que buscan el 1 ^{er} empleo o que han dejado el último 3 o más años (1) | 297,30 | 10,28% | 1.114,24 | 6,79% |
| Total | 2.829,67 | 100% | 16.422,93 | 100% |

(*) *Media anual calculada a partir de los cuatro trimestres del año.*

(1) *Tanto la población parada que busca su primer empleo como aquella que habiendo trabajado con anterioridad deja su último empleo hace tres o más años, no son susceptibles de ser clasificados por sectores económicos, ni en las tablas de actividad ni en las de paro.*

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Una vez analizados los rasgos generales de la población activa en la Comunidad andaluza, es preciso pasar a detallar los rasgos generales de la población ocupada (personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia). Ya vimos en el apartado anterior que la tasa de

ocupación es del 73,16%. Sin embargo, si desglosamos esta cifra por nivel de estudios, comprobaremos como el 48,75% proviene de personas con estudios secundarios o medios, el 23,7% de personas con estudios primarios, el 16,96% con estudios postsecundarios y el 10,92% de analfabetos o personas sin estudios.

Sin embargo, si comparamos estos porcentajes con los de población activa, veremos como la tasa de ocupación es mayor entre las personas con estudios postsecundarios (82,71%) y menor entre las personas sin estudios (67,35%), existiendo, por tanto, una clara correlación entre nivel de estudios y tasa de ocupación.

En cuanto a la distribución por edades, es especialmente significativo que para la población mayor de 55 años el mayor peso recaiga en personas sin estudios o con estudios primarios, mientras que entre 25 y 54 cambie radicalmente, y la mayor parte de la población ocupada provenga de personas con estudios secundarios o postsecundarios. Por lo que se refiere a su relación con la población activa, vemos que la tasa de ocupación es creciente (desde el 49,93% entre 16 y 19 años al 80,61% para más de 55 años).

Otro análisis a realizar es el de la distribución de la población ocupada por provincia y por sector económico. Por provincia ya vimos como era Almería la que gozaba de una mayor tasa de ocupación. Y en lo que se refiere a sectores económicos, el 63,17% de la población ocupada procede del sector servicios. Esta cifra está cercana a la media nacional (61,91%). Donde se producen mayores diferencias es en el sector Industrial, que en Andalucía sólo ocupa al 13,21% de la población (frente a la media nacional del 20,15%), mientras que en el sector agrícola, el peso dentro de la tasa de ocupación en Andalucía es del 11,72% (por un 7,34% a nivel nacional).

En comparación con la población activa, la mayor tasa de ocupación se produce en la Industria (un 87,31%), que contrasta con la baja tasa de ocupación en el sector agrícola (61,81%).

La distribución de la población ocupada por situación profesional y sexo es otro aspecto a tener en cuenta. Así, vemos que la mayor parte de la población ocupada lo está en trabajos asalariados (el 77,8 %), mientras que el 18,77% es empresario o miembro de cooperativa. Esta distribución de la población ocupada varía muy poco de la distribución a nivel nacional.

En cuanto a la distribución por sexo, llaman la atención dos datos. Por un lado, en Andalucía es mayor la diferencia entre hombres y mujeres (67,36% y 32,64%) que a nivel nacional (63,62% y 36,38%). Además, es de notar la diferencia de porcentaje en lo que se refiere a empresarios, ya que mientras los hombre aportan por este concepto más del 20% de la población ocupada de su sexo, las mujeres sólo representan el 13%.

Si el análisis lo realizamos según el régimen de afiliación a la Seguridad Social, comprobamos como el 81% corresponde a trabajadores en el Régimen General o en el Agrario por cuenta ajena y sólo un 15,35% son trabajadores autónomos (frente al 17,84% nacional). Es significativo como el porcentaje de trabajadores en el Régimen Agrario por cuenta ajena es del 23,42%, mientras que a nivel nacional es del 5,88% (aportando Andalucía más del 62% de esta cantidad).

El último punto que vamos a tratar dentro de este análisis del mercado de trabajo en la Comunidad andaluza son las características que ofrece la población en situación de paro.

Así, el primer punto a analizar es el correspondiente a los datos por sectores económicos y provincias. En cuanto a los sectores económicos, el mayor número de parados está en el sector servicios (en valores absolutos). Sin embargo, si comparamos

con la población activa, veremos que las mayores tasas de paro se dan en el sector agrícola ($\cong 37\%$), frente al 12% en Industria y en torno al 14% en Servicios. Por tanto, la economía andaluza debe continuar su progresiva industrialización y giro hacia el sector servicios, disminuyendo el peso de la agricultura en el global de la economía, de cara a la disminución de esta tasa de desempleo.

En cuanto a la distribución por provincias es Almería la que presenta una menor tasa de paro, mientras que las cifras más altas se dan en Cádiz, Córdoba y Sevilla (por este orden).

Otro análisis a efectuar es la distribución por estudios terminados y por grupos de edad. De nuevo (y como es lógico, dado que es el principal segmento de población activa), la mayor parte de la población en paro proviene de personas con estudios secundarios, y con un rango de edad entre 30 y 54 años. Sin embargo, si comparamos estas cifras con la población activa, comprobaremos como la tasa de paro disminuye según aumenta la edad. También existe una clara correlación entre nivel de estudios y tasa de paro, ya que, a partir de los 30 años, los niveles de paro entre titulados superiores son claramente inferiores al resto (entre 30 y 54 años es de apenas el 8,93% frente a más de un 20% para el resto de niveles de estudio). Y recordemos que las personas con este nivel de titulación solamente constituyen el 15% de la población activa. Esta puede ser, por tanto, una de las causas que expliquen la alta tasa de paro de esta Comunidad Autónoma.

Por otro lado, si analizamos la evolución de la tasa de paro, vemos como ésta se está reduciendo desde el año 94, aunque aún no ha alcanzado los niveles de principios de los 80 por debajo del 20%. También comprobamos como la tasa siempre se mantiene muy por encima de la media nacional.

Finalmente, es interesante conocer el tiempo medio que lleva una persona en situación de desempleo. Para ello, es necesario remitirse a las estadísticas de empleo del INEM, y basarse en el paro registrado. Así, vemos que el 48,41%

encuentra trabajo en un plazo inferior a 6 meses. No obstante, llama la atención el elevado porcentaje de personas que requieren de más de 2 años para encontrar un empleo (cerca del 23,41%). Sin embargo, de nuevo comprobamos cómo existen significativas diferencias entre provincias. Así, en Almería, el porcentaje de quienes encuentran trabajo en los seis primeros meses se eleva al 57,68%, mientras que el de desempleados a largo plazo desciende hasta el 16,25%. En el otro extremo se sitúan Málaga y Sevilla, donde el 26,65% y el 25,03% respectivamente tardan más de 2 años en encontrar empleo.

2.2. Comunidad Valenciana

2.2.1. Entorno poblacional

La Comunidad valenciana se ubica en la Costa oriental de la Península Ibérica ocupando una extensión de 23.255 kilómetros cuadrados. Su forma alargada en el sentido Norte-Sur le proporciona unos límites de 1.247 km. de los cuales 796 son terrestres y 451 marítimos en el Mediterráneo. Las comunidades Autónomas limítrofes son Cataluña, Aragón, Castilla - La Mancha y Murcia.

Consta de tres provincias: Castellón, la más septentrional con 6.632 kilómetros cuadrados, en el centro se encuentra Valencia, la más extensa con 10.806 kilómetros cuadrados y al sur Alicante con 5.817 kilómetros cuadrados. Todo ello representa un 4,6% del total de los 505.990 km. cuadrados superficie total de España.

Por su extensión geográfica la Comunidad Valenciana ocupa el octavo lugar entre las distintas comunidades autónomas y el cuarto lugar por habitantes con 4.023.441 que representa el 10,1% del total de la población española.

La población en la Comunidad Valenciana ha crecido de manera sostenida en los últimos cuarenta años en sus tres provincias, siguiendo la tónica global en España aunque no en todas las comunidades autónomas.

A pesar del desigual reparto de población entre las provincias, y particularmente marcado entre zonas costeras y zonas interiores, el elevado crecimiento demográfico de la Comunidad Valenciana ha generado una densidad de población superior al doble de la media nacional.

Castellón está por debajo de la media nacional, mientras que Valencia y Alicante se encuentran tres veces más pobladas que la media nacional. Solamente Madrid y Cataluña tienen una densidad de población superior a la de Valencia.

Del análisis de la evolución de la densidad se obtiene la conclusión de la dinamicidad de la provincia de Alicante, mientras que Castellón y Valencia se mueven en tasas de crecimiento similar a la española. Alicante ha duplicado su densidad en las cuatro últimas décadas debido al peso que han adquirido las zonas costeras de dicha provincia.

La distribución de la población por lugar de residencia es homogénea en las tres provincias valencianas diferenciándose únicamente por el mayor peso de la población rural en Castellón que en las otras dos. En toda la Comunidad Valenciana se observa una mayor proporción de la población urbana que en el resto del país.

2.2.2. Entorno económico

Teniendo en cuenta que el PIB de la Comunidad Valenciana representa casi el 10% de la economía nacional, es conveniente repasar el contexto económico de la misma.

Para empezar hay que señalar que la desigualdad económica entre las tres provincias es evidente, siendo Valencia quien genera el 56%, Alicante el 31% y Castellón el 13% del PIB de la Comunidad.

Esta desigualdad económica entre las provincias sigue incrementándose debido a que el crecimiento de Valencia y Alicante es algo mayor que el de Castellón.

El valor de la producción en Valencia es superior a la mitad del generado por toda la Comunidad Autónoma, generó Alicante un 30% y aportando Castellón el 14% restante.

Según las estimaciones de FUNCAS, el ritmo de avance del Valor Añadido Bruto de la Comunidad Valenciana para el año 2000, se ha situado en el 5,15%, que tras Extremadura (5,77%), supone junto a Andalucía el mayor crecimiento en el conjunto de España que ha sido de un 4,76%. Así es manifiesto el buen momento económico que está atravesando la Comunidad Valenciana.

Durante el año 2000, la expansión de la actividad económica en la Comunidad no ha tenido un perfil uniforme influenciada, como el resto de economías de nuestro entorno, por los precios del petróleo y la depreciación del euro frente al dólar estadounidense, que han provocado un proceso inflacionista más acusado en la economía española y valenciana dadas las características de nuestros mercados, más dependientes del sector exterior y el turismo.

Por parte de la demanda, el dinamismo de la demanda interna se ajusta a esa evolución desigual de la actividad económica.

A través del comportamiento de uno de los indicadores más representativos, las matriculaciones de turismos, se observa esta situación. Durante el primer semestre del año 2000 las matriculaciones de este tipo de vehículos aumentaron un 10,9% en relación al mismo periodo del año anterior. En la segunda mitad del año las

matriculaciones descendieron en términos interanuales en un 14,35%, acentuándose esta tendencia en los últimos meses del año. Así, en el conjunto del año la disminución se ha cifrado en un 2,0%.

La Ralentización del fuerte avance del empleo, la amortiguación de los efectos de la reforma fiscal y la subida de los tipos de interés han sido, entre otros, los factores que explican en parte el crecimiento más moderado del consumo privado.

Otro indicador de consumo, la energía eléctrica destinada a uso doméstico experimentó un aumento medio del 4,9% en el año 2000, más moderado que el registrado en el año anterior (9,6%).

Por lo que respecta a la demanda externa, su aportación al crecimiento del PIB de la Comunidad se ha visto favorecida por el mayor dinamismo de las exportaciones, si bien ha sido contrarrestado, en parte, por la tendencia creciente de las importaciones. El crecimiento económico y la subida del precio del petróleo, han provocado un aumento y un encarecimiento de las compras al exterior, reduciendo la tasa de cobertura de la Comunidad.

Por parte de la oferta, la actividad productiva en el año 2000, medida a través del indicador de consumo de energía eléctrica para usos productivos ha experimentado un crecimiento del 8,3%, dos puntos por encima del registrado en 1999.

Del análisis de las partidas que componen el Producto Interior Bruto de la Comunidad Valenciana, obtenemos una serie de conclusiones:

1. La economía de la Comunidad Valenciana es muy abierta: un 69% del PIB son exportaciones y un 61% son importaciones. Ello es debido a su configuración económica; es una región que destina a la exportación gran parte de su producción agrícola (3,5% del PIB), Cuenta con un elevado grado

de industrialización (23% del PIB) compuesto principalmente por la industria Automovilística que además de exportar productos terminados necesita de la importación de componentes. La industria azulejera requiere la continua importación de maquinaria y supone una partida muy importante de las exportaciones. En el 43% del PIB que aporta el sector servicios, tiene un fuerte componente el turismo que se añade a las exportaciones.

2. Existe un fuerte equilibrio entre ahorro e inversión como fruto de su potencial exportador antes mencionado.
3. Es destacable el hecho de que en todas las magnitudes que hemos manejado en este estudio, la Comunidad Valenciana representa un 10% del total nacional, y en este caso el PIB apenas alcanza ese porcentaje del total siendo una de las regiones más ricas. Por un lado concurre la gran centralización económica que existe en España polarizándose el gasto público en Madrid y, por otro lado y siendo intrínseco de la C. Valenciana, es el elevado porcentaje de la economía sumergida que evidentemente no aparece en un cálculo del PIB a precios de mercado.

Producto Interior Bruto a precios de mercado: precios constantes

| Año | C. Valenciana | España | % CV/E |
|------|------------------|-------------------|------------|
| 1996 | 7.022.110 | 74.917.041 | 9.4 |
| 1997 | 7.390.621 | 77.556.386 | 9.5 |
| 1998 | 7.776.039 | 80.904.906 | 9.6 |
| 1999 | 8.109.983 | 84.158.318 | 9.6 |
| 2000 | 8.465.890 | 87.580.872 | 9.7 |

Fuente: Anuario Estadístico de la Comunidad Valenciana, 2001

Producto Interior Bruto y componentes: DEMANDA, OFERTA Y RENTAS, (mm. Ptas)

| | MM ptas. | % |
|---|------------------|--------------|
| Demanda | | |
| Consumo privado regional | 3.046.435 | 58,4 |
| Consumo público | 677.407 | 13,0 |
| Formación bruta de capital fijo | 1.060.701 | 20,3 |
| en construcción | 666.682 | 12,8 |
| en bienes de equipo | 394.019 | 7,5 |
| Variación de existencias | 30.065 | 0,6 |
| Exportaciones de bienes y servicios y consumo en la región | 3.626.430 | 69,5 |
| Importaciones de bs. y serv. y consumo fuera | -3.220.863 | -61,7 |
| Producto Interior Bruto a precios de mercado | 5.220.175 | 100,0 |
| Oferta | | |
| Productos agrarios y pesca | 182.967 | 3,5 |
| Productos energéticos | 132.377 | 2,5 |
| Productos industriales | 1.211.090 | 23,2 |
| Construcción | 388.886 | 7,4 |
| Servicios destinados a la venta | 2.257.498 | 43,2 |
| Servicios imputados a la propiedad de inmuebles | 332.510 | 6,4 |
| Servicios no destinados a la venta | 544.362 | 10,4 |
| Producción imputada se servicios bancarios | -251.101 | -4,8 |
| IVA que grava los productos e impuestos netos a la producción | 421.586 | 8,1 |
| Producto Interior Bruto a precios de mercado | 5.220.175 | 100,0 |
| Rentas | | |
| Remuneración de los asalariados | 2.365.960 | 45,3 |
| Excedente Bruto de explotación | 2.432.629 | 46,6 |
| IVA que grava los productos e impuestos netos a la producción | 421.586 | 8,1 |

Fuente: *Consejería de Economía y Hacienda. IVE* .

Vistas las macromagnitudes, traducidas a la economía familiar, el gasto medio por persona y por familia es en la Comunidad Valenciana el 94% del gasto medio nacional.

Como ya lo reflejaba la composición del PIB, la economía valenciana es propensa al ahorro en mayor proporción que la economía nacional. A ello influyen el menor gasto de las familias valencianas que las del resto del país y la influencia de la economía sumergida que supone una economía paralela que distorsiona el análisis.

Si nos detenemos a observar el comportamiento de los grandes sectores, encontramos que el sector agrario de la Comunidad Valenciana tuvo una campaña 1999/2000 bastante irregular, produciéndose variaciones poco significativas en su actividad. La climatología desfavorable compensada por un mayor volumen exportador del sector han sido los principales determinantes de esta situación.

En cuanto a la industria, la Comunidad Valenciana ha mantenido una evolución favorable, como se desprende del estudio de los principales indicadores del sector (IPI, consumo de energía eléctrica, exportaciones, de bienes industriales, etc.).

En el sector de la construcción, los distintos indicadores de actividad productiva relativos a dicho sector en la Comunidad Valenciana han presentado una ralentización en su crecimiento respecto a su evolución a lo largo del año anterior, como consecuencia principalmente de la subida de los precios de la vivienda y de los tipos de interés de las hipotecas.

Por lo que respecta al sector servicios, el balance de las ramas de turismo, comercio y transporte han presentado en el año 2000 un ritmo sostenido de crecimiento impulsado por la demanda interna y el subsector turístico.

La estructura productiva de la Comunidad Valenciana se ha mantenido similar a la española considerando la participación de los sectores productivos en el Valor Añadido Bruto total (VAB), con ligeras diferencias ya que presenta un nivel relativo superior en la industria, algo inferior en los servicios y la agricultura y mantiene un índice similar en la construcción.

Si comparamos los índices del año 2000 con los relativos a 1999, comprobamos que la agricultura ha perdido peso relativo en la Comunidad y en España, contabilizando unos porcentajes respecto a los totales del 3,27% y 4,29%, respectivamente (4,24% y 5,74% en el año precedente).

Un comportamiento parecido ha tenido la industria que representa un 25,46% en el conjunto de la Comunidad Valenciana y un 22,19% en España, inferiores en ambos casos a los porcentajes del año anterior, que fueron del 29,60% y 25,45%.

En el caso de los servicios se alcanza un 62,74% y un 64,78% en los dos ámbitos territoriales frente al 58,54% y 61,08% de 1999. Por su parte, en la construcción se observan valores del 8,53% y 8,57%, respectivamente, superando en torno a 1 punto los estimados para 1999.

Evolución del PIB (VABcf) Comunidad Valenciana y España

Tasas de variación 1998-2000

| | C. Valenciana | | | | España | | | |
|-----------------------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | TI | 1998 | 1999 | 2000 | TI |
| Agricultura y Pesca | 8.87 | -0.78 | 0.13 | 3.27 | 8.85 | 0.13 | 3.33 | 4.39 |
| Industria | 5.52 | 3.73 | 4.62 | 25.46 | 5.55 | 3.68 | 4.86 | 22.19 |
| Construcción | 6.80 | 11.72 | 11.27 | 8.53 | 7.07 | 10.27 | 9.79 | 8.57 |
| Servicios | 3.90 | 4.36 | 4.86 | 62.74 | 4.09 | 4.16 | 4.19 | 64.85 |
| Sectores no agrarios | 4.61 | 4.71 | 5.33 | 96.73 | 4.71 | 4.50 | 4.82 | 95.61 |
| TOTAL | 4.79 | 4.47 | 5.15 | 100.00 | 4.95 | 4.24 | 4.76 | 100.00 |

VABcf: Valor Añadido Bruto al coste de los factores. (En términos reales)

TI: Porcentaje del PIB de cada sector sobre el total de la Comunidad Valenciana y España

Fuente: Fundación de las Cajas de Ahorros Confederadas

Como se ha indicado anteriormente, en el ranking por comunidades autónomas, la Comunidad Valenciana se sitúa en el segundo lugar tras Extremadura.

Considerando sólo los sectores no agrarios (industria, construcción y servicios) se vuelve a situar en esa misma posición con un crecimiento del 5,33% (0,51 puntos superior a la media de España), esta vez tras la Región de Murcia que ha registrado una tasa de variación interanual del 5,51%.

Según los datos de FUNCAS, han superado el 100% de la convergencia media española las comunidades autónomas de Baleares (128,67%), Madrid (126,92), Navarra (120,74), Aragón (115,00), La Rioja (114,27), Cataluña (111,07), País Vasco (107,86) y Comunidad Valenciana (101,34).

Los datos relativos a la convergencia real en términos del PIB por habitante, según poder de compra, muestran que sólo tres comunidades autónomas superaban en el año 2000 la media de la Unión Europea: Baleares con un índice de 111,43, Madrid (109,91) y Navarra (104,56), seguidas de Aragón, La Rioja y Cataluña que superan el 95%.

Las economías más retrasadas en cuanto al índice de convergencia real eran Andalucía (64,01), Extremadura (67,47), Murcia (71,01), Asturias (72,87), Ceuta (73,49) y Galicia (74,69), todas ellas con un PIB por habitante en poder de compra inferior al 75% de la media europea y, por tanto, las únicas que cumplirían el requisito del Objetivo 1 de la Unión Europea. La Comunidad Valenciana registra un índice del 87,86%, mejorando en más de punto y medio respecto al año anterior.

2.2.3. Formación

De los más de tres millones de habitantes que componen la población valenciana de edad igual o superior a 16 años, sólo en torno a un millón seiscientos mil forman parte de la población activa, contingente a considerar desde la perspectiva de mercado laboral.

La comparación entre el número de activos en edad de trabajar (entre 16 y 65 años) con la población total del mismo rango de edad es la tasa de actividad.

En la tasa de actividad de la Comunidad Valenciana se aprecia que casi una de cada dos personas en edad de trabajar ni tiene ni busca empleo.

Es evidente que el nivel de formación guarda una estrecha relación con el nivel de ocupación y con la tasa de actividad. Sólo una quinta parte de los analfabetos (20,1%) trabaja en la Comunidad Valenciana, mientras que el 84% de los universitarios forman parte de la población activa ocupada.

Las principales causas de la disparidad entre población en edad de trabajar y población activa debe atribuirse a la reducida participación de las mujeres y de los grupos de población con menores cualificaciones educativas.

El desempleo es el principal problema económico-social de la Comunidad Valenciana. Para tratar este problema de forma proactiva habrá que buscar los nichos de población y los niveles de formación con mayor acceso al mercado laboral.

El colectivo más numeroso entre los parados está formado por los que sólo han completado el bachillerato elemental y la EGB.

En términos absolutos, el grupo con mayor número de parados, hasta representar el 15% del total está formado por los valencianos entre 16 y 24 años que han completado EGB, seguido por quienes, con esa misma titulación, tienen entre 25 y 34 años.

Los parados con estudios universitarios suman el ocho por ciento del total de valencianos activos en esa situación laboral, divididos por igual entre diplomados y licenciados. Se sitúan principalmente en el grupo de 25 a 34 años, lo que apunta

dos posibles causas: el efecto del crecimiento del número de titulados universitarios y, también, hacia una dificultad inicial de inserción en el mercado laboral que se resuelve en los periodos posteriores.

El nivel de formación de la población parada es inferior al de la población ocupada, reflejando la mayor probabilidad de encontrar ocupación a mayor tiempo de escolarización poniendo de relieve la existencia de una relación positiva entre aumento en los años de formación y posibilidades de encontrar empleo.

La mayor escolarización de las mujeres sin empleo puede ser el resultado de una mayor preferencia por los varones por parte de los empleadores, y matiza la afirmación sobre las mayores posibilidades de estar empleado de quienes cuentan con mayor nivel de estudios.

Existe una diferencia de acceso al empleo por sexos a igual nivel de formación, que llega a ser del doble en el caso del Bachiller elemental y Superior pero en niveles universitarios superiores es de cuatro puntos porcentuales.

Aunque en otros países europeos las tasas de paro son menores cuanto mayor es la cualificación educativa de los trabajadores, esta situación no es exactamente la deducible de los datos valencianos. En concreto el nivel más alto de estudios, los universitarios de ciclo corto y largo, sí cumplen que la tasa es más baja. Pero las tasas más elevadas no se sitúan en el extremo opuesto, en los menores niveles educativos, sino entre los que cuentan con un título de Formación Profesional de Primer Grado.

La situación parece mostrar una fuerte inadaptación de este tipo de estudios a las necesidades del mercado y un desajuste de las enseñanzas y/o titulaciones impartidas en este nivel educativo respecto a las demandas del mercado laboral.

La suma de los totales de alumnos de cada año confirma que existe un estancamiento demográfico en la parte baja de la pirámide de la población valenciana que es la edad escolar.

La enseñanza pública es mayoritaria y cada año en mayor proporción, respecto a la enseñanza privada es en su inmensa mayoría concertada; quedando como centros íntegramente privados un número residual.

Respecto a la enseñanza universitaria pública se observa un mayor número de alumnos cada año y una mayor oferta no sólo por la apertura de la Universidad Miguel Hernández de Alicante en el curso 97/98 sino por los nuevos centros que se han creado para completar la oferta formativa universitaria.

Es significativo el crecimiento del número de alumnos en las enseñanzas técnicas en detrimento especialmente de las ciencias sociales y jurídicas manteniéndose casi constante las matriculaciones del resto de enseñanzas.

A pesar del incremento de universidades en la Comunidad Valenciana, la relación de alumnos por profesor en las distintas universidades ha descendido paulatinamente durante los cinco últimos años.

2.2.4. Mercado laboral

La Comunidad Valenciana, una de las Comunidades Autónomas más ricas de España por lo que se refiere a su aportación al PIB y de las de mayor dinamismo empresarial es, asimismo y quizás en lógica consecuencia, una de las que registra un mejor comportamiento en su mercado de trabajo en términos generales, aunque mantiene algunos elementos característicos, tanto en su conjunto como en el estudio de cada una de las provincias que la componen: Alicante, Castellón y Valencia.

La fortaleza y evolución de su mercado de trabajo se debe, entre otros factores, a su menor dependencia de sectores en declive que la hacen más resistente en las fases de depresión económica, aunque bien es verdad que una de sus principales actividades, la hostelería, se podría decir que todavía se caracteriza por una gran estacionalidad y a que ha sabido mantener su posición de liderazgo en sectores tradicionales en los que

ninguna otra región discute su primacía. Asimismo, ha iniciado una fuerte a la par que irreversible penetración en un sector de actividad con grandes perspectivas de desarrollo futuro, como es la industria del ocio considerada de forma integral, en particular en el campo de los parques temáticos y del ocio cultural a gran escala.

Con una tasa de ocupación general del 88,4% (1.546.500 personas ocupadas sobre una población activa de 1.749.000 personas en 2000), la Comunidad Valenciana se sitúa por encima de la media española (85,9%). Y ocurre lo mismo si desagregamos las tasas de ocupación en función de la edad.

Promedio anual de las Tasas de Actividad, Paro y Ocupación por Provincias, 2000

| | Tasas de actividad | | | Tasas de paro | | | Tasas de ocupación | | | Tasas de empleo | | |
|----------------------|--------------------|-------------|-------------|---------------|------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M |
| Alicante | 53.6 | 65.6 | 42.5 | 14.0 | 9.8 | 19.9 | 86.0 | 90.2 | 80.1 | 46.1 | 59.2 | 34.0 |
| Castellón | 53.3 | 66.7 | 40.7 | 6.0 | 3.7 | 9.5 | 94.0 | 96.3 | 90.5 | 50.1 | 64.2 | 36.8 |
| Valencia | 53.0 | 66.0 | 41.1 | 11.3 | 7.2 | 17.3 | 88.7 | 92.8 | 82.7 | 47.0 | 61.2 | 34.0 |
| C. Valenciana | 53.2 | 65.9 | 41.5 | 11.6 | 7.6 | 17.3 | 88.4 | 92.4 | 82.7 | 47.1 | 60.9 | 34.3 |
| Total | 51.3 | 63.8 | 39.8 | 14.1 | 9.7 | 20.5 | 85.9 | 90.3 | 79.5 | 44.1 | 57.6 | 31.6 |

Tasa de actividad = (Activos / Pobl. > 16 años) x 100 Tasa de ocupación = (Ocupados / Activos) x 100

Tasa de paro = (Parados / Activos) x 100 Tasa de empleo = (Ocupados / Pobl. > 16 años) x 100

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Este aumento de la actividad se ha visto favorecido por una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo. Las cifras muestran un ligero aumento de la población femenina en edad de trabajar frente a un incremento del 5,8% en la población activa femenina. Esto ha provocado un aumento de 2,3 puntos en la tasa de actividad de las mujeres, situándose en el 41,5% como promedio del año 2000. No obstante, teniendo en cuenta que la tasa de actividad masculina ha alcanzado el 65,9%, todavía se constatan importantes diferencias (24,4 puntos) entre ambos colectivos.

Sin embargo, el comportamiento del paro es distinto en función de la fase que atraviese el ciclo económico: en las fases expansivas la tasa de paro de la Comunidad Valenciana es inferior a la española mientras que en las fases depresivas sus tasas de paro son superiores a las de España.

En cuanto a las actividades predominantes en la región, a las ya tradicionales, como las industrias del calzado, mueble y cerámica, que les han dado prestigio, reconocimiento e ingresos tanto en el entorno nacional como en los mercados internacionales como veremos más adelante, se han unido otras actividades generadas por el propio tejido empresarial local y empujadas y consolidadas por unas medidas muy acertadas tanto de los Ayuntamientos locales como del Gobierno de la Comunidad.

Con mayor incidencia que en el resto de España, en la Comunidad Valenciana es fundamental el papel que juegan las PYMES en su desarrollo económico. En líneas generales, 138.652 empresas de hasta 50 empleados (en torno al 98% sobre el total) dan trabajo a 604.738 personas (el 60% del total de ocupados de la Comunidad), dato que comparado con los mismos en el nivel estatal (donde aproximadamente el 97% de las empresas tienen menos de 50 empleados, dando trabajo a casi el 47% de la población ocupada) confirman una vez más que el sector de pequeñas y medianas empresas debe ser objeto de una cuidada política local, autonómica y estatal.

En definitiva, nos encontramos ante una región con una buena estructura y unas inmejorables expectativas de mejora del mercado de trabajo si se saben aprovechar las oportunidades que se les brindan, con recursos, tanto materiales como humanos, suficientes, para incorporarse con éxito a los retos empresariales del siglo XXI, en la medida que sepan incorporar con acierto a los colectivos más desfavorecidos, principalmente a las mujeres y los jóvenes y valoren más y mejor la formación de su población activa a la hora de su inserción en el mundo laboral.

El dinamismo mostrado por la economía valenciana en el año 2000 ha permitido continuar con la tendencia de reducción del desempleo iniciada en el primer semestre de 1994. La tasa de paro de la Comunidad Valenciana se ha situado en el último trimestre de 2000 en el 11,3%, tras conseguir reducir en 2,1 puntos el dato obtenido en el mismo periodo del año anterior y se ha mantenido por debajo de la registrada en el conjunto del Estado, hasta marcar en el último trimestre del año 2000 una diferencia de 2,3 puntos respecto al 13,6% contabilizado en España.

Por lo que respecta a la distribución por sectores de actividad de la población ocupada en la Comunidad Valenciana se comprueba que, en general el comportamiento es muy similar al que se encuentra en el ámbito nacional: el primer sector en ocupación es el Sector Servicios, seguido, por este orden, del Sector Industrial, Sector Construcción y Agricultura. Esto es, la Comunidad Valenciana, al igual que el resto del país se encuentra muy "terciarizada" con un 57,47% de su población ocupada trabajando en el Sector Servicios (España: 61,42%).

Aunque en principio podría esperarse que la ocupación en el Sector Servicios superara la media nacional, no hay que olvidar la gran tradición industrial de la zona, que lleva a que en la industria el porcentaje de ocupados sea mayor que la media nacional (26,96% frente a 20,64%). La disgregación de estas mismas magnitudes en el ámbito provincial lleva a las mismas conclusiones.

Si nos adentramos en el ámbito empresarial, también en el Sector Servicios es donde se concentra el mayor número de empresas, 96.439 (68,4% sobre el total autonómico) frente a las 26.585 de empresas industriales, 16.143 de construcción y 1.183 del sector agrícola. Tampoco en este caso los datos de cada una de las provincias rompen esta tendencia. A escala nacional, también es el Sector Servicios el que aglutina el mayor número de empresas (745.218, el 73% sobre el total), aunque, al igual que sucede con la ocupación, la Comunidad se sitúa por debajo de la media nacional.

En la Comunidad Valenciana se gestiona el 10,10% de los puestos ofertados en España. Según los datos de 1999, las contrataciones por sectores estaban distribuidas de la siguiente manera:

Contratación según Sectores de Actividad (porcentaje)

| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios | Total |
|-----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------|--------------|
| ALICANTE | | | | | |
| Nº Empresas | 267 | 10.020 | 6.261 | 34.372 | 51.455 |
| Nº Trabajadores | 818 | 81.179 | 32.280 | 196.480 | 314.670 |
| CASTELLÓN | | | | | |
| Nº Empresas | 608 | 2.800 | 2.162 | 11.952 | 17.522 |
| Nº Trabajadores | 2.084 | 48.941 | 14.172 | 76.524 | 141.721 |
| VALENCIA | | | | | |
| Nº Empresas | 308 | 13.765 | 7.720 | 50.115 | 71.908 |
| Nº Trabajadores | 1.856 | 150.095 | 53.009 | 345.462 | 550.422 |
| TOTAL C.A. | | | | | |
| Nº Empresas | 1.183 | 26.585 | 16.143 | 96.439 | 140.885 |
| Nº Trabajadores | 4.758 | 280.215 | 99.461 | 618.466 | 1.006.813 |
| ESPAÑA | | | | | |
| Nº Empresas (*) | 6.983 | 144.594 | 123.975 | 745.218 | 1.020.770 |
| Nº Trabajadores (**) | 1.311.200 | 2.496.300 | 1.280.000 | 8.462.200 | 13.549.700 |

(*):Empresas inscritas en la Seguridad Social

(**):Afiliación de trabajadores al sistema de la Seguridad Social (Cuenta propia + Cuenta ajena)

Fuentes: *Información sobre Mercado de Trabajo. Resumen Anual de Datos del Observatorio Ocupacional. 1998*

Información sobre Mercado de Trabajo. Provincial. Resumen Anual de Datos del Observatorio Ocupacional. 1998

Boletín de Estadísticas Laborales. Número 159/Marzo 2000-Empresas inscritas en la Seguridad Social y Afiliación de trabajadores al sistema de la Seguridad Social

Si atendemos al perfil de los contratados, en la provincia de Alicante, las características generales de los contratados con respecto a edad, sexo y nivel de formación son:

- 79,7% tienen un nivel de formación de Certificado Escolar, FP1 o EGB/BE/GE.
- El 61,5% son hombres frente a un 38,5% de mujeres.
- Las personas por debajo de los 24 años son las más contratadas (36,1%), seguidas por las personas en el tramo entre los 30 y 44 años de edad con un (31,4%) y las menos contratadas son las personas de edad superior a los 44 años (con un 12,4%).

En la provincia de Castellón:

- El 80,3% tiene formación de Certificado Escolar, FP 1 o EGB/BE/GE.
- El 63 % de los contratados son hombres frente a un 37% de mujeres.
- Los más contratados son los que se encuentran en el tramo de hasta 24 años (40%), seguidos por las personas entre 30 y 44 años con un 29,2% y las personas menos contratadas son las personas de edad superior a los 44 años (con un 12,1%).

En Valencia:

- El 75,5% tiene formación de Certificado Escolar, FP 1 o EGB/BE/GE.
- El 62% de los contraados son hombres frente a un 38% de mujeres.
- Los más contratados son los que se encuentran en el tramo de hasta 24 años (38,1%), seguidos por las personas entre 30 y 44 años con un 29%, y las personas menos contratadas son las personas de edad superior a los 44 años (con un 11,5%).

De la observación de estos datos se deduce un comportamiento del perfil solicitado muy homogéneo en toda la región (a la vez que de características muy similares al perfil medio del territorio nacional), un perfil que:

- Indica los bajos niveles de especialización y estudios necesarios para el desempeño de la mayoría de los puestos de trabajo existentes.
- A las mujeres (uno de los "colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo") en favor de la ocupación masculina, en correspondencia con los datos de población activa, ocupada y en paro estudiadas en el punto anterior.
- Discrimina también a otro de los colectivos considerados "con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo", esto es, a los mayores de 44 años.
- Favorece, por el contrario, a otro de esos colectivos especiales, el de los jóvenes menores de 24, situándoles en el primer lugar.

En cuanto a los demandantes de empleo, en Alicante se caracterizan por:

- Poseer en un 68,3% un nivel de estudios de Certificado Escolar, FP 1 o EGB/BE/GE.
- Ser en un 45,8% hombres frente a un 54,2% de mujeres.
- Ser los tramos de mayor demanda el de personas con 45 o más años (28,7%) y el de personas entre 30 y 39 años (27,4%).
- Ser el tramo de edad de menor demanda el de las personas entre 40 y 44 años (con un 10,2%).

En Castellón, los demandantes de empleo:

- Poseen en un 66,7% un nivel de estudios de Certificado Escolar, FP 1 o EGB/BE/GE.
- Son en un 60,6% mujeres frente al 39,4% de hombres.
- Son, en su mayoría personas de 45 o más años de edad (27%) y entre 30 y 39 años (26,4%).
- El tramo de personas entre 40 y 44 años es el que demanda menor empleo.

En Valencia:

- El 66,7% de los demandantes de empleo posee un nivel de estudios de Certificado Escolar, FP 1 o EGB/BE/GE.
- El 60,4% son mujeres frente al 39,6% de hombres.
- El tramo de mayor demanda es el de entre 30 y 39 años (25,4%), seguido muy de cerca por los de los tramos de hasta 24 años y 45 o más años de edad con un 24,6%.
- El tramo de edad de menor demanda es el de entre 40 y 44 años (con un 9%).

2.3. Región de Murcia

2.3.1. Entorno poblacional

La Región de Murcia está situada en la esquina Sudeste de la Península Ibérica, a orillas del Mar Mediterráneo, limitando con la Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha y Andalucía, en un enclave incluido en un área de excelentes expectativas socioeconómicas y de desarrollo dentro del marco de la Comunidad Europea.

Ocupa la Región una extensión de unos 11.300 Kilómetros cuadrados (un 2,2% del medio millón de Kilómetros cuadrados que tiene España de superficie), poblados por más de 1,1 millones de habitantes. Esta población presenta un crecimiento estable.

El territorio regional reúne tres áreas nítidamente diferenciadas: las vegas, la montaña, y el litoral.

Las vegas están definidas por el Río Segura, principal cauce fluvial de la Región, y sus afluentes. Numerosos núcleos urbanos, densamente poblados, han crecido

en las vegas, en busca de la riqueza que proporciona la agricultura y las industrias derivadas, actividades que constituyen una parte muy importante del Producto Interior Bruto regional.

La montaña ocupa parte del Centro y el Norte de la Región y es la zona más extensa, en la que abundan importantes masas forestales.

En el litoral se encuentra la bahía de Cartagena, excelente refugio natural que alberga uno de los puertos comerciales y militares más importantes de todo el Mediterráneo. Otros puertos de importancia de la Región de Murcia son el de San Pedro del Pinatar y Aguilas.

Demográficamente la Comunidad Autónoma de Murcia se ha caracterizado, desde la última década de los años 70, por un crecimiento mayor que el de la población española. Es sobretodo a partir de 1976, ya con un saldo migratorio positivo, cuando se puede observar el mayor aumento de Murcia con respecto a la media nacional.

Esta tendencia se ha mantenido constante y en la última revisión padronal de la que se tienen datos, en enero de 1998, la Región de Murcia cuenta con 1.115.068 habitantes; siendo además la tercera Comunidad Autónoma que más ha visto aumentada su población después de Baleares y Navarra.

La densidad de población de la Comunidad Autónoma es de 98,6 hab./km², superior a la media nacional que se sitúa en 78,8hab./km². La Región de Murcia concentra más del 50% de su población en tres municipios principales: Murcia, Cartagena y Lorca. Por debajo se encuentran ya, Molina de Segura, Cieza, Alcantarilla, Totana, Águilas, Jumilla y Yecla, municipios con más de 25.000 habitantes.

A la hora de examinar la pirámide poblacional murciana, debe notarse que esta Región muestra el mismo proceso de envejecimiento de la población que el resto del país, debido fundamentalmente a la disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Las pirámides poblacionales reflejan una disminución de la población menor de 20 años, respecto a años anteriores, mientras que por el contrario el grupo con más de 65 años registra un incremento.

En cuanto al movimiento natural de la población, a partir del segundo quinquenio de los años 70 se produce una desaceleración en el ritmo de crecimiento. A ello contribuye esencialmente el descenso de la natalidad. El índice sintético de fecundidad, o número de hijos por mujer, disminuye de forma sistemática desde 1977. En 1985 la Región de Murcia tiene un índice de 2,02 hijos por mujer, inferior por primera vez al 2,1 necesario para el reemplazo de las generaciones. Valor que en 2000 desciende hasta 1,5.

Murcia es una Comunidad Autónoma eminentemente receptora de población. Desde 1976 ha sido mayor el número de inmigrantes que el de aquellos que abandonaban este territorio.

El mayor número de intercambios, tanto referidos a inmigraciones como a emigraciones, se producen con las provincias de Alicante, Madrid, Albacete, Barcelona, Valencia y Almería.

De las inmigraciones procedentes del extranjero, si hasta principios de los noventa predominaban los de países desarrollados, a partir de entonces cambia la tendencia y empieza a ser mayoritaria la presencia de población africana, especialmente. Según los últimos datos, hay en Murcia un total de 34.070 extranjeros residentes con 16 o más años. De ellos, 15.400 procedían de África (el 86% de Marruecos), 6.203 de Europa (muy distribuidos entre los principales países), 11.516 de Iberoamérica (Ecuador con el 28% es el país de origen más importante), y los 951 restantes de diferentes procedencias.

2.3.2. Entorno económico

El comportamiento de la economía de la Región de Murcia es de fuerte ritmo de crecimiento económico. La expansión se intensifica, y logra sobrepasar el dinamismo de la economía española y que prosigue su paulatino proceso de convergencia hacia la Unión Europea, pero se amplía la desigualdad que en términos de producción y renta existe con España.

Siguiendo las estimaciones de FUNCAS, la economía murciana continúa inmersa en una etapa de fuerte crecimiento: el Valor Añadido Bruto a precios básicos (VAB pb) ha experimentado en 2000 una tasa de variación real del 5,1%, la más elevada de la presente fase alcista del ciclo económico. Ese excelente registro se produce pese a que la evolución a largo del año no ha sido homogénea.

Si nos centramos en la actividad de 2000, los primeros meses fueron de gran actividad. La incertidumbre generada por la crisis financiera internacional iniciada en el verano de 1998 y cuyos efectos se extendieron durante la mayor parte del año siguiente, estaba totalmente superada y la recuperación de la economía parecía firme y duradera. Sin embargo, diversos acontecimientos de orden externo (fundamentalmente, la subida del precio del petróleo, la fuerte corrección de las cotizaciones bursátiles en los principales mercados estadounidenses y la depreciación del euro) crearon de nuevo una sensación de inseguridad ante el efecto que en las economías de la Unión Europea (UE) pudiera causar el brusco “frenazo” de la economía norteamericana, que se unía a la prolongada crisis de la economía japonesa.

El empeoramiento de las expectativas proveniente del exterior, junto a algunos factores internos (también, la fuerte caída bursátil cuyo impacto redujo el consumo de los hogares, el alza de la inflación) condujo a un progresivo debilitamiento de la economía en los últimos meses del año. El fuerte crecimiento logrado se ha sustentado en el magnífico comportamiento, de nuevo, del sector de

la construcción y en un año singularmente favorable de los servicios, logrando ambos avances superiores a los nacionales.

La industria ha mejorado su registro del año anterior pero no ha conseguido superar el progreso del sector nacional, demostrando de nuevo su dificultad para contribuir a la convergencia con España. El ejercicio agrario ha sido mediocre, especialmente para el sector hortofrutícola debido a precios en origen globalmente inferiores a los de 1999.

Por parte de la demanda, el consumo se ha lentificado pero, pese a ello, su incremento ha sido todavía importante, y la exportación recuperó el vigor previo a 1999.

Aún así, frente a los rasgos positivos expuestos hay otra característica a resaltar que lamentablemente no es esporádica sino estructural en esta etapa expansiva: la economía regional se aleja del nivel medio español de producción y renta por habitante.

Pese a lograr un crecimiento económico ligeramente superior al nacional, éste no sólo es insuficiente para mantener la posición de desequilibrio sino que nos distancia del promedio español.

El índice de VAB pb por habitante en 2000 es en la Región el 79,9% del español, 0,9 puntos inferior al que había cinco años antes. Otros índices similares de producción (PIB a precios básicos, PIB regional a precios de mercado) muestran registros similares: estamos a unos 20 puntos de distancia de la media nacional y se ha retrocedido aproximadamente un punto en un lustro.

Aún teniendo en cuenta el diferencial de precios al consumo entre Murcia y España, esa conclusión se mantiene. Pese a que desde 1994 la inflación regional es superior a la española todavía el nivel absoluto de precios es inferior. Aunque

se están igualando con celeridad según los datos de FUNCAS. En 1995 el Índice de Precios al Consumo (IPC) .

El promedio de los valores absolutos de precios que componen la cesta de Murcia se encontraba 3,4 puntos porcentuales por debajo de la media nacional; cinco años después, 1,4 puntos. Por tanto, calculado el Índice de Convergencia Real (Índice de Producto Interior Bruto Regional por habitante) ajustado según poder de compra el resultado es que el de Murcia se encontraba el pasado año en el 82% del promedio español, tan sólo por encima de Andalucía (73,9%) y Extremadura (77,9%).

Cinco años antes ese valor llegaba al 84,2%. Hay una explicación aritmética para justificar el deterioro de esa relación: el superior crecimiento de la población de Murcia. Es uno de los rasgos siempre presentes en la economía de la Región que de nuevo se ha manifestado el pasado año.

La población se ha incrementado en Murcia el 0,76% frente al 0,21% en España. Sin embargo, un análisis más detallado de cómo ha variado la población en 2000 muestra que en el grupo de edad no productiva, es decir, la comprendida entre 0 y 15 años (sería conveniente desagregar igualmente en el intervalo de más de 65 años) no ha aumentado. Al contrario, ha retrocedido (-0,46%), al igual que ha sucedido en España (-0,74%) a causa de la caída de la tasa de natalidad que se detecta desde finales de la década de los setenta. Luego, la población crece más en Murcia que en España pero lo está haciendo la población que está en condiciones de producir. Y, además, pasa a la condición de población ocupada con una fuerza relativa más elevada que en España puesto que nuestro ritmo de creación de empleo es mayor.

Sería interesante determinar por qué si la ocupación crece a un ritmo más elevado en Murcia ese superior dinamismo no se traduce en un crecimiento diferencial más intenso del valor de la producción que genera el factor trabajo. Una de las

razones puede encontrarse en el tipo de estructura productiva que predomina en la economía regional. Si bien cambiando paulatinamente en algunas ramas productivas, se basa en actividades poco intensivas en capital, con escaso desarrollo tecnológico, reducida aportación de recursos para I + D, con gran presencia de mano de obra y en actividades que generalmente requieren baja cualificación, y, al margen de ramas o empresas singulares, todavía con un bajo grado de internalización y con un nivel de cualificación de trabajadores y empresarios menor a la media nacional, y con deficiencias muy importantes todavía en dotación de recursos hídricos y en ciertas infraestructuras. Son factores que conducen a que la productividad de la economía regional sea baja en relación con España.

Así, si relacionamos el VAB pb y el número de empleos el índice de productividad de la economía de Murcia fue en 2000 el 87% de la nacional, tras retroceder 0,4 puntos porcentuales respecto a 1999. Tan sólo Galicia logra un índice inferior. La productividad regional está a casi 25 puntos del promedio de las tres regiones con los valores más altos (País Vasco, Navarra y Madrid).

En 2000, también el comportamiento de la Región ha sido peor que el nacional. La productividad aumentó en Murcia el 0,6% y en España el 1,1%. Probablemente ésta sea una de las causas fundamentales de que la economía regional se aleje del nivel promedio de producción de la economía española.

Y si es cierto que la ocupación crece con mayor dinamismo que en España, también se observa que su capacidad de generar valor añadido unitario es notablemente inferior y sólo permite un incremento global del VAB ligeramente superior al nacional, incapaz, por tanto, de que en términos relativos por habitante se aproximen ambos índices.

Se podría promover, para corregir esa disfunción, una política orientada a intensificar la creación de empleo. Sin embargo, dada la fortaleza con la que se

expande esta variable en los últimos años, el margen pudiera ser limitado. Por ello, la acción debería dirigirse igualmente a elevar la productividad de la economía y a conseguir que la conjunción de trabajo, capital y tecnología conduzca a mayores niveles unitarios de riqueza.

Esto sucede por afrontar las debilidades crónicas de la economía con acciones, entre otras, para corregir la escasez de agua; el déficit en infraestructura de comunicaciones, sobre todo ferroviarias y aéreas, así como en tecnologías de la información; la necesidad de reorientar el tejido productivo industrial hacia actividades innovadoras y con alta presencia tecnológica mediante una política de financiación pública selectiva y potente; el desarrollo de la oferta turística tradicional aprovechando los recursos disponibles en un marco de respeto medioambiental, pero diversificando hacia otras áreas de fuerte demanda como el turismo de interior o el cultural; y, potenciar la política de formación procurando una estrecha conexión entre la oferta y la demanda empresarial.

Se percibe, en cambio, la convergencia con la Unión Europea. Las estimaciones de FUNCAS muestran que el pasado año el Índice de Convergencia ajustado según poder de compra se encontraba en Murcia en torno al 71% de la media de esa área cuando en 1995 se hallaba en el 67,5%. Pudiera sorprender esta convergencia con la UE-15 y no con España pues la productividad de la economía murciana es todavía inferior en relación con el promedio comunitario.

La razón se encuentra en la elevada diferencia, muy superior a la que también se manifiesta con España, que existe entre el ritmo de crecimiento de la ocupación de Murcia y la UE-15.

Los resultados del año 2000 presentan para la Región de Murcia luces y sombras al analizar las diversas magnitudes que muestran la evolución de la renta familiar. Las primeras, que la renta crece tanto en términos nominales como reales. Las

sombras, que incluso en pesetas corrientes el incremento de la renta familiar bruta disponible ha sido algo menor en Murcia que en España.

Es más conveniente, no obstante, el estudio de la trayectoria seguida en términos reales y considerando la diferencia de precios absolutos.

La renta familiar bruta disponible total ajustada en poder de compra muestra para el año 2000 un incremento real del 4,2%, un punto menos que en España. Tan sólo el País Vasco (2,1% y La Rioja (3,5%) han logrado tasas de variación inferiores a la de Murcia. En consecuencia, el índice por habitante de dicha renta familiar disponible ajustado en poder de compra retrocede en Murcia respecto a España. En 2000 se situaba en el 86,4% tras bajar 2,2 puntos en cinco años. Sólo Andalucía (82,8%) y Extremadura (85,4%) mostraban valores inferiores.

La desigualdad de 18 puntos que existía en términos de producción ajustada en poder de compra se reduce a algo más de 13 puntos en cuanto a renta. Sin embargo se sigue constatando cómo otras regiones (Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Galicia) con índices de producción por habitante superiores a los de Murcia consiguen avances al pasar a renta más elevados que los casi cinco puntos que logra la Región.

2.3.3. Formación

Si hay algo relevante en cuanto a formación durante el 2000 en la Región de Murcia es la evolución en el ámbito de la formación profesional ocupacional. Al margen de la actividad propiamente educativa, éste ha sido el primer ejercicio en el que la Comunidad Autónoma de Murcia ha gestionado completamente el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (F.I.P.), una vez que se procedió al traspaso de las funciones y servicios correspondientes que pasaron a ser asumidas por la Consejería de Trabajo y Política Social a través de la D.G. de Formación Profesional Ocupacional.

Por otra parte, tras dicha transferencia la misma Consejería ha empezado a gestionar la actividad que por iniciativa propia la Comunidad venía desarrollando a través del Instituto de Fomento en materia de formación profesional ocupacional, lo que sin duda favorece la coordinación de esas actividades.

El Plan F.I.P comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carecen de formación profesional específica o su cualificación resulta insuficiente o inadecuada.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta las propuestas de las comunidades autónomas, se reserva la planificación, de carácter trianual. Para impartir las acciones pueden participar los centros colaboradores que hayan obtenido la pertinente autorización, las organizaciones empresariales, las sindicales, los organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal y las organizaciones representativas de la economía social, así como las entidades públicas o privadas de formación o las empresas con las que se suscriba convenio de colaboración.

Los criterios y procedimientos a seguir para la organización de estas acciones formativas en el actual ejercicio son establecidos por la Orden de 17 de diciembre de 1999, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se convoca la participación de Centros Colaboradores y Entidades en materia de formación profesional ocupacional, en la programación correspondiente al año 2000, de cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Las Entidades que anteriormente han tenido contrato programa con el INEM han podido solicitar nuevos contrato programa para 2000 y las entidades y centros colaboradores la petición de homologación y/o rehomologación de centros y especialidades formativas.

Por otra parte se ha podido homologar especialidades y acciones formativas para servicios de utilidad colectiva (mejora de vivienda, vigilancia, seguridad, revalorización de espacios públicos urbanos, transportes colectivos, comercios de proximidad, etc.), servicios de ocio y culturales (promoción del turismo, desarrollo cultural o local, etc.) y servicios personalizado de carácter cotidiano (cuidado de niños, prestación de servicio a domicilio a personas discapacitadas o mayores, nuevas tecnologías de la información y comunicación, etc.).

Según la D.G. de Formación Profesional Ocupacional, el importe de las subvenciones concedidas ha ascendido a 2.000 millones de pesetas. Con esa cifra se ha realizado 755 cursos que han permitido impartir 228.119 horas lectivas a los 11.330 alumnos que han asistido.

Como ya se ha mencionado, la Dirección General de Formación Ocupacional gestiona desde el pasado año las acciones de formación profesional ocupacional que hasta ahora correspondía al Instituto de Fomento.

Se trata de un programa autónomo promovido por el Gobierno Regional por propia iniciativa para mejorar la cualificación de los trabajadores y financiado con fondos propios, aunque con la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE). Al margen de ciertas diferencias respecto al Plan FIP en lo que se refiere a los incentivos económicos que éste ofrece a los asistentes (se conceden ciertas becas y ayudas por desplazamiento), la diferencia fundamental es que el Plan FIP está limitado a los parados inscritos en el INEM mientras que el programa propio está abierto a ocupados para acciones formativas de reciclaje y para minusválidos.

2.3.4. Mercado Laboral

La actual etapa de expansión económica había promovido hasta ahora en la Región una evolución alcista de la población activa, normal, por otra parte, en

esas fases de la economía, pero de una intensidad sensiblemente inferior a la que se alcanzó hasta los primeros años noventa. Pese a que en general las tasas de variación han sido superiores a las respectivas españolas, sus cuantías, normalmente menores a un punto, distaban de los valores entonces logrados, comprendidos entre el 2% y el 3%. Tan sólo en 1997, coincidiendo con un profundo cambio metodológico de la EPA, se llegó a un sorprendente 5,8% que sin duda parcialmente cabe atribuir a ese proceso.

El resultado que proporciona la EPA en 2000 ofrece de nuevo un “salto” de gran magnitud pues el promedio de activos asciende a 472.000 personas que representan el 5,1% más que un año antes, la tercera tasa más elevada desde finales de la década de los setenta.

Así, observamos que la población activa regional ha aumentado en 22.900 personas. La pauta intraanual muestra que el alza ha sido continua y potente todos los trimestres a excepción del tercero, cuando se redujo ligeramente.

La población en edad de trabajar ha aumentado en unas 8.000 personas, lo que representa un incremento del 0,9%.

Por quinto año consecutivo encontramos una ralentización de esta tasa después del 2,8% registrado en 1995. El ascenso del quinquenio 1995- 2000 ha sido el 6,5% cuando el anterior, 1990-1995, llegó al 8,9%.

Variaciones Absolutas de la Población Activa e Inactiva (miles)

| | Población en edad trabajar | Población Activa Total | Población Inactiva | | | | | |
|-------------------|----------------------------|------------------------|--------------------|----------|-----------|------------|------------|-------|
| | | | Total | Estudios | S.labores | Jubilación | Incapacit. | Otros |
| Total 1997 | 10.29 | 35.03 | -24.07 | -5.74 | -11.60 | -14.61 | 9.17 | -1.29 |
| Total 1998 | 9.48 | -18.50 | 27.74 | -4.87 | 16.82 | 4.15 | 11.70 | -0.05 |
| Total 1999 | 8.80 | 21.22 | -13.66 | -1.46 | -805 | -8.77 | 5.48 | -0.87 |
| Total 2000 | 7.68 | 17.38 | -7.25 | -12.12 | -2.93 | 3.11 | 6.35 | -1.66 |

Fuente: INE

La disminución de la población inactiva se ha producido en el colectivo de personas de entre 16 y 19 años (-8.100 jóvenes) y en el de entre 25 y 54 años (-5.200 unidades), mientras apenas varió en los restantes grupos. Por otra parte se comprueba que la caída se ha dado fundamentalmente entre los estudiantes (-9.800) y en el de quienes se dedicaban a sus labores (-5.200), que en este caso pudiera corresponderse en parte con el fuerte avance que este año sí se detecta en el empleo femenino.

Ha sido, en consecuencia, el notable retroceso experimentado por la población inactiva la que explica el extraordinario incremento de la población activa regional en 2000.

En un análisis del empleo por sectores encontramos que, excepto la agricultura, todos los sectores económicos presentan en la Región notables aumentos en el número de personas ocupadas. El primario muestra un descenso acusado, el 7,5%, 3.800 personas menos empleadas que en total son 46.400 ocupadas.

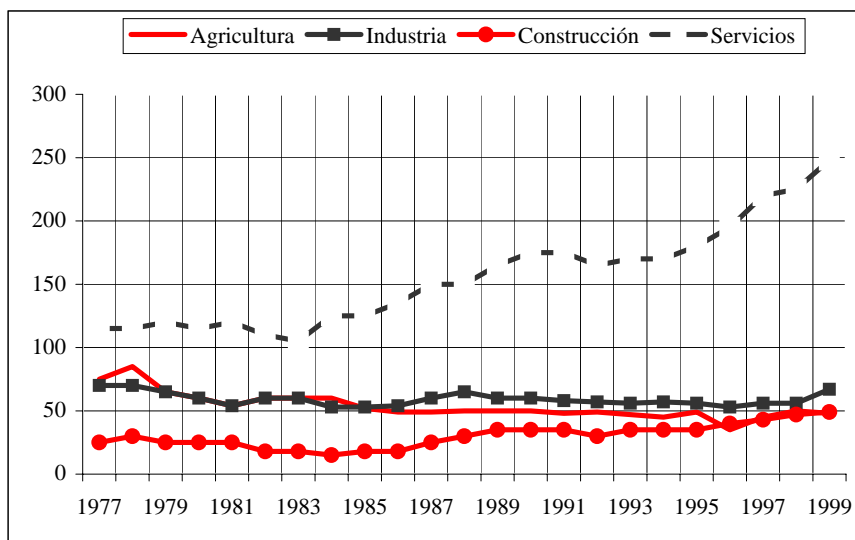
La tendencia general de la agricultura española es que el empleo primario mengüe, y en España lo ha hecho un ejercicio más (-2,5% que supone bajar del 1.000.000 de empleos en el sector y una pérdida de un tercio de los existentes hace diez años), por lo que pudiera indicar la aproximación a ese perfil favorecido probablemente por la llegada de población inmigrante a trabajar en labores agrarias.

La ocupación industrial ha progresado con fortaleza en 2000, el 8,1% para alcanzar 72.800 ocupados en el sector, 5.500 más que en 1999.

Se alcanza el máximo valor regional, pues los más de 70.000 empleos industriales a los que se llegó en 1990, de los cuales casi 9.000 perdidos en el quinquenio siguiente con la fuerte crisis registrada entonces, no habían sido superados todavía pese a la notable recuperación económica posterior. En España también ha crecido la ocupación en este sector, el 3,4%.

El sector servicios ha logrado igualmente un importante crecimiento del empleo pese a que en él no son frecuentes “saltos” tan acusados como en los otros dada su mayor estabilidad con las fases del ciclo económico Sin embargo, el 4,4% de incremento conseguido en 1999 se ha superado ampliamente un año después al llegar al 8% y situar el total en 244.600 ocupados tras un aumento absoluto de 18.100 personas. El terciario es el sector que está generando la mayor parte del empleo regional.

El empleo por Sectores Económicos (miles)



Fuente: INE

Teniendo en cuenta las características económico sociales de las tres Comunidades Autónomas objeto de estudio, entraremos a continuación en la descripción del sector turístico y sus condiciones actuales.

3. EL SECTOR SERVICIOS EN ESPAÑA: TURISMO, HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN

3.1. Una aproximación a la situación actual

La definición del sector servicios comprende una serie de actividades que, aunque mal encuadradas entre si, tienen un denominador común y es que no tienen una producción material efectiva pero añaden valor al conjunto de actividades. Encontramos así dentro del sector servicios las actividades de comercio, con hostelería y restauración, el transporte, las propias de las instituciones de crédito, seguros, comunicaciones y servicios prestados a empresas y, por último, las actividades audiovisuales.

El subsector turístico, que engloba a varias de las actividades mencionadas (hostelería y restauración, agencias de viajes, transportes...) es el generador del 12% del PIB. España sigue siendo uno de los principales destinos turísticos y la cada vez mayor tendencia al turismo interior por parte tanto de los españoles como de los extranjeros, está haciendo crecer más aún las posibilidades del mismo.

Tras la crisis del 11 de Septiembre, que hizo temblar a toda la estructura del mercado turístico, se espera que, teniendo en cuenta la escasa dependencia de nuestros destinos del mercado americano, así como la incierta evolución de los acontecimientos en posibles destinos alternativos, se de una pronta recuperación de los flujos turísticos internacionales hacia nuestro país a los niveles de crecimiento que venía registrando.

Para aproximarnos al peso que el sector tiene en nuestra economía, nos detendremos en los aspectos que marcaron su desarrollo durante el 2001.

- Durante el año pasado se registró un crecimiento del 3.4% respecto al año anterior. Esto significa que visitaron nuestro país 75.7 millones de extranjeros, de los que 49.5 millones son turistas ya que pasaron al menos una noche en España.
- El turismo nacional aumenta con respecto al año 2000 en un 3.1%, incluyendo en este dato los viajes tanto interiores como al extranjero.
- El crecimiento de la cifra de viajeros alojados, según la encuesta de ocupación hotelera del INE es del 1%, compensando la actividad mayor del turismo nacional (+ 2.3%) con el decrecimiento de los alojados extranjeros (-0.5%). Los ingresos por turismo ascendieron a 31.737,6 millones de euros, según los datos proporcionados por la Balanza de Pagos, entre enero y octubre de 2001, un 10,3% más que en los mismos meses del año anterior. lo que supone un incremento del 9,6% con respecto al mismo período de 2000.
- En cuanto a la evolución del empleo en la actividad turística, a Noviembre del año 2.001 estaban ocupados en las actividades características del turismo 1.464.813 personas, un 3,3% más que en el mismo mes del año anterior. La distribución de estos empleos por las distintas ramas de actividad son los siguientes: el 49% en la Restauración (730.996 personas), el 12,8% en Hoteles y otros alojamientos (188.000 empleados) y el 2,9% en Agencias de Viajes (43.341). Otras 502.000 personas (34%) se emplearon en los transportes de viajeros por vía aérea, marítima y terrestre y las actividades recreativas, culturales y deportivas.
- Según datos del Instituto Nacional de Estadística , en 1999 el turismo aportaba a la economía española el 12,1% del Producto Interior Bruto. En sólo tres años el peso del turismo sobre el PIB se ha incrementado en un punto porcentual.

Este crecimiento mantenido de la actividad turística en nuestro país responde a una serie de condiciones que permanecen prácticamente invariables desde hace

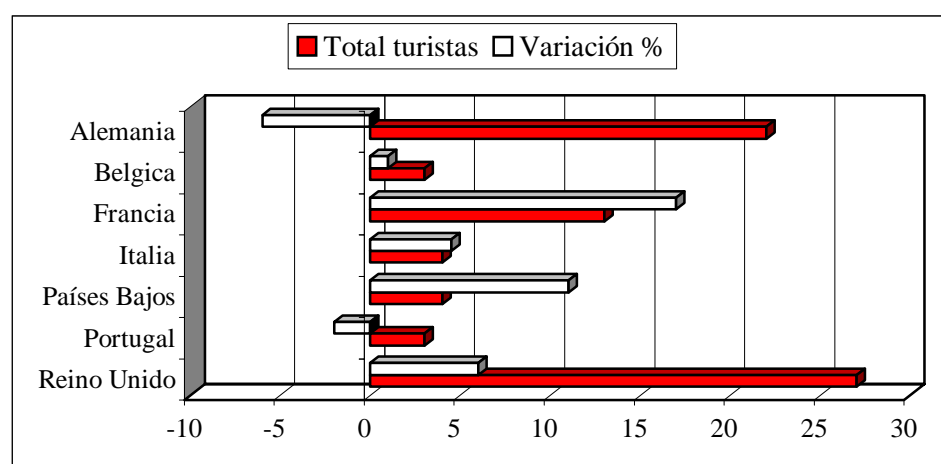
décadas, como es el origen del turismo extranjero, ya que los mercados emisores principales siguen siendo los que tradicionalmente han ocupado las costas españolas. Así, el Reino Unido, y según datos de 2001, vuelve a destacar como primer generador de visitantes a nuestro país, con un crecimiento del 6.2% que le lleva a superar la cota de los 14 millones de turistas.

En segundo lugar se encuentra Alemania, con más de 10.5 millones de turistas. En este caso, la ralentización económica que aquel país viene atravesando durante el último año hace que la tendencia de sus llegadas a España sea a la baja, habiendo descendido durante el pasado año un 5.4%.

La tercera fuente de turismo para nuestro país la encontramos en el mercado francés. Francia aportó 6.7 millones de turistas durante 2001 y fue el origen más dinámico del año con un crecimiento con respecto a 2000 del 17.4%.

Italia, Países Bajos, Bélgica y Portugal son los siguientes países de origen del turismo que llega a España, pero en mucha menor medida que los señalados como tres primeros.

Entrada de turistas según países de residencia y evolución (2000- 2001)



Fuente: FRONTUR

Si nos centramos ahora en los destinos elegidos dentro del territorio español, encontramos que el grado de concentración geográfica del turismo extranjero es cada vez mayor. Así, en el 2001, el 92% de los turistas se ha localizado en 6 Comunidades Autónomas, a saber, Canarias, Islas Baleares, y Cataluña con más de 10 millones de turistas cada una, seguidas de Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid.

Como rasgo general se aprecie un incremento en las cifras de turistas recibidos en todas las Comunidades Autónomas señaladas, a excepción únicamente de las Islas Baleares, donde se aprecia un descenso interanual del 2.2, debido en gran parte a la reducción del turismo alemán como consecuencia del proceso ralentizador que atraviesa la economía de aquel país.

Este receso en el volumen de turistas procedentes de Alemania se hace sentir igualmente en otros destinos, como la Comunidad Canaria. En este caso el efecto queda compensado gracias al turismo del Reino Unido, generando así un crecimiento del 1.1%. El mismo efecto se produce en la Comunidad Valenciana, donde el crecimiento es del 3.5%. En Andalucía se registró un 4.9% de incremento del turismo y en Madrid, siendo receptora de una gran parte de las visitas por motivos laborales, el crecimiento fue de un moderado 2.3% viéndose afectada por los acontecimientos del 11-S.

Pero es, sin duda, Cataluña la Comunidad que ha registrado un mayor crecimiento, del 10.2% con respecto a la cifra del 2000, lo que supone casi 1 millón más de turistas.

***Evolución de las entradas de turistas según Comunidades Autónomas de destino
2001- 2000***

| | Enero – Diciembre 2001 | Tasa de variación Interanual% | % Total |
|--------------------|------------------------|----------------------------------|---------|
| Total | 49.517.492 | 3.4 | 100 |
| Principales CC.AA. | 45.757.046 | 3.1 | 92.4 |
| Canarias | 10.746.267 | 1.1 | 21.7 |
| Baleares | 10.204.573 | -2.2 | 20.6 |
| Cataluña | 10.113.899 | 10.2 | 20.4 |
| Andalucía | 7.114.304 | 4.9 | 14.4 |
| C. Valenciana | 4.607.982 | 3.5 | 9.3 |
| Madrid | 2.970.046 | 2.3 | 6.0 |
| Cornisa Cantábrica | 1.842.831 | 9.6 | 3.7 |
| CC.AA. Interiores | 1.917.590 | 4.7 | 3.9 |

Fuente: FRONTUR

Si bien se percibe una gran fidelidad por parte de los visitantes extranjeros hacia sus destinos en nuestra geografía, se observa también una ligera tendencia a la innovación en este sentido; así, en los últimos 5 años el turismo británico está dirigiéndose algo más a las Islas Canarias, en perjuicio de las Baleares, se aprecia un mayor interés por parte de alemanes, franceses y estadounidenses por Andalucía y hay un leve cambio en el destino de los turistas franceses hacia comunidades del interior, sustituyendo a la cornisa cantábrica que de ser el segundo pasa al quinto puesto.

En cuanto al turismo nacional, y según datos de Familitur, el crecimiento de los viajes realizados con respecto a 2000 fue del 7.2%. La tendencia a una mayor movilidad por parte de los españoles es evidente. Todos los tipos de viajes se han visto incrementados, desde los traslados a segundas residencias, hasta el turismo,

tanto interior como hacia destinos extranjeros. El 91% de los viajes turísticos tuvo como destino el territorio nacional, dirigiéndose al extranjero el 9% restante.

Número de viajes turísticos por Comunidad Autónoma de destino, Enero – Septiembre 2001

| | Absolutos | % Vertical |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Total | 35.636.452 | 100 % |
| Andalucía | 7.063.014 | 20 % |
| Aragón | 1.470.861 | 4 % |
| Asturias | 1.210.530 | 3 % |
| Baleares (Illes) | 843.697 | 2 % |
| Canarias | 1.370.014 | 4 % |
| Cantabria | 1.019.652 | 3 % |
| Castilla – La Mancha | 1.950.776 | 5 % |
| Castilla y León | 3.233.174 | 9 % |
| Cataluña | 4.653.595 | 13 % |
| Comunidad Valenciana | 5.110.830 | 14 % |
| Extremadura | 1.234.569 | 3 % |
| Galicia | 1.962.396 | 6 % |
| Madrid (Comunidad de) | 1.964.051 | 6 % |
| Murcia (Región de) | 1.169.014 | 3 % |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 445.946 | 1 % |
| País Vasco | 629.913 | 2 % |
| Rioja (La) | 229.565 | 1 % |

Fuente: FAMILITUR

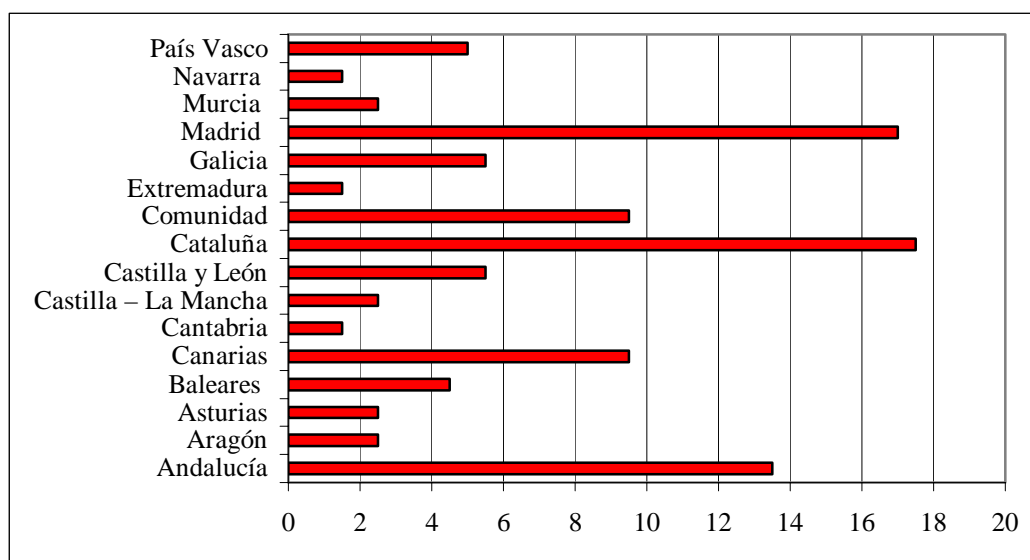
Durante el período de enero a septiembre de 2001, y en comparación con el mismo período del anterior año, el turismo interno creció en un 3.1%, mientras que el exterior lo hizo en una tasa del 3.8%.

Se observa un crecimiento sostenido del turismo interno, aumentando en los últimos tres años a una tasa media interanual del 2.6%. Como se ha anotado

previamente, el 91% de los destinos elegidos por el turista autóctono son puntos de la geografía nacional, siendo las temporadas vacacionales (Semana Santa y verano) las épocas que registran mayor movilidad. El litoral mediterráneo peninsular es el primer destino elegido por el turismo nacional.

En cuanto a las repercusiones en el empleo, vemos que esta intensidad constante del sector turístico es, en consecuencia, un generador de empleo a gran escala. El amplio abanico de actividades que engloba esta industria, y especialmente en un país de tradición receptora de turismo como es España, conlleva una creación continua de puestos de trabajo que, en épocas punta, desborda toda la oferta de personal. Este es uno de los puntos débiles del sector. La estacionalidad es un factor que altera el mercado laboral, y no únicamente en lo que respecta a la contratación temporal, sino al carácter de parcialidad de los contratos emitidos. Así, encontramos menos los efectos de este hecho en las zonas urbanas, donde la incidencia de la estacionalidad suele ser menor que en las zonas turísticas, en las que hay establecimientos que cierran durante los meses de baja afluencia de turistas, provocando despidos y ceses de contrato cada año.

Distribución territorial del empleo turístico, nov. 2001



Fuente: Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social

Según datos de la Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social, la distribución geográfica de los trabajadores del sector turístico se observa que el 18% de los afiliados a Seguridad Social como empleados del sector turístico se agrupan en Cataluña, siendo éste entonces el primer punto de concentración. Madrid (17%) y Andalucía (13%) son los siguientes centros generadores de empleo registrados como tal. La Hostelería y las Agencias de viajes recogen la mayor parte del trabajo del sector.

Del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en actividades turísticas, aproximadamente el 73% son asalariados y el 27% restante son autónomos.

Evolución de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en las actividades características del Turismo

| | Año 2000 | | | Año 2001 | | |
|------------|-----------|---------------------|--------------------|-----------|---------------------|--------------------|
| | Mensual | % Var, nes anterior | % Var año anterior | Mensual | % Var, nes anterior | % Var año anterior |
| Total año | 1.458.898 | | 4.65 | 1.523.963 | | 4.46 |
| Enero | 1.353.905 | -0.8 | 4.39 | 1.404.619 | -0.72 | 3.75 |
| Febrero | 1.377.788 | 1.76 | 4.91 | 1.431.190 | 1.89 | 3.88 |
| Marzo | 1.411.206 | 2.43 | 5.3 | 1.478.059 | 3.27 | 4.74 |
| Abril | 1.474.034 | 4.45 | 7.19 | 1.524.990 | 3.18 | 3.46 |
| Mayo | 1.501.158 | 1.84 | 5.56 | 1.556.835 | 2.09 | 3.71 |
| Junio | 1.502.994 | 0.12 | 5 | 1.590.303 | 2.15 | 5.81 |
| Julio | 1.555.698 | 3.51 | 4.27 | 1.626.260 | 2.26 | 4.54 |
| Agosto | 1.534.267 | -1.38 | 4.31 | 1.606.026 | -1.24 | 4.68 |
| Septiembre | 1.512.194 | -1.44 | 5.79 | 1.572.406 | -2.09 | 3.98 |
| Octubre | 1.450.712 | -4.07 | 1.88 | 1.501.348 | -4.52 | 3.49 |
| Noviembre | 1.418.002 | -2.25 | 3.65 | 1.471.562 | -1.98 | 3.78 |
| Diciembre | 1.414.818 | -0.22 | 3.67 | | | |

Fuente: Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social

Si bien determinar un perfil correspondiente al trabajador del sector no es posible, debido a las diferentes categorías que generan las actividades turísticas, sí se puede señalar que la presencia de la mujer es alta en el sector, especialmente en la hostelería y en agencias de viaje.

Los trabajadores extranjeros suponen el 3.4% de los contratados y afiliados a la Seguridad Social, pero no debemos olvidar que el grueso de trabajadores extranjeros en el sector se encuentra de manera ilegal, con lo que la cifra real se multiplicaría.

Otra característica del trabajador del sector es la baja cualificación de los empleados; el 30% tienen estudios primarios, el 54% estudios medios, y sólo el 16% de los ocupados tiene estudios superiores.

En cuanto al tipo de contratos, los asalariados de las actividades turísticas tienen en un 24% contratos temporales, y si nos centramos en la hostelería y las agencias de viajes el porcentaje de contratación temporal es del 28%.

El gran éxito de las modalidades de contratación temporal se debe principalmente a que implican para las empresas unos menores costes de despido de los trabajadores. De esta forma, los empresarios del sector turístico pueden afrontar con menores riesgos la estacionalidad tan característica de su actividad.

Durante los últimos 3 años, es el sector servicios el que crea la mayor parte del empleo y es también el sector donde menos se reduce la tasa de temporalidad, creciendo en 18 de las 25 ramas de servicios.

La temporalidad es una característica de la actividad turística, pero no sólo de ella; así, en el cuarto trimestre del 2001 la tasa de temporalidad se sitúa en una cifra superior al 30%; el ritmo de crecimiento de la temporalidad en España ha situado a nuestro país en la primera posición dentro de los países de la UE en este campo.

Los contratos a tiempo parcial son otra de las características de la situación laboral en el sector; el 11% de los trabajadores están bajo este régimen. De nuevo en este caso, y al igual que en lo que respecta a la temporalidad del empleo, es la mujer la que más accede a este tipo de contratación porque es quien, en mayor medida, compagina el empleo con el trabajo en el hogar.

3.2. El Sector de la hostelería

3.2.1. *Estructura productiva y empresarial: Subsectores*

La hostelería es, en realidad, un conglomerado de actividades económicas con importantes diferencias entre sí. Los distintos subsectores presentan especificidades importantes que dan lugar a la configuración de una rama heterogénea. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1993, elaborada para ajustarse a criterios de comparabilidad internacional, distingue cinco subsectores: hotelería, restaurantes, bares o establecimientos de bebidas, servicios de catering y comedores colectivos, y campings, albergues y colonias de vacaciones.

Las relaciones sociales establecidas en la práctica no siempre se ajustan a esta clasificación formal. Por un lado, incorporan actividades clasificadas bajo otros rubros, como salas de juego o de espectáculos. Por otro, la clasificación se simplifica, pues suelen considerarse los restaurantes, bares, cafeterías y similares como parte de un único subsector. Así, se habla de la hotelería para referirse en general a los servicios de alojamiento y de la restauración incluyendo a restaurantes, bares y establecimientos de bebidas en general, así como al rubro de provisión de comidas (caterin).

Existen dificultades para cuantificar las empresas del sector, por un lado, debido a las distintas clasificaciones que pueden utilizarse y, por otro, a la existencia de fuentes diversas que aportan datos no siempre homogéneos. Por nuestra parte nos vamos a circunscribir a los subsectores denominados Alojamiento y Restauración

(hostelería, campismo, restauración y bebidas y comidas) dejando de lado las actividades propias de salas de fiestas, casinos y agencias de viajes.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) (3) de 1997 existían 259.480 empresas dedicadas principalmente a actividades de hostelería: 3.724 en el subsector campamentos y similares, 5.483 de catering y comedores colectivos, 12.380 dedicadas a los servicios de alojamientos (un informe patronal de 1996 de la federación española de hoteleros contabiliza 13.824 hoteles) 57.273 restaurantes (en cambio, la organización empresarial del subsector los cifra en 60.582) y 180.620 cafeterías y bares (la misma fuente contabiliza 12.787 cafeterías y 229.215 bares). Combinando las cifras procedentes de diversas fuentes podemos estimar que en 1997 el sector estaba integrado por unas 316.000 empresas, cuya distribución subsectorial, muestra el claro predominio del subsector Restauración sobre el de Alojamiento según el informe de la federación española de restaurantes, cafeterías y bares (FER; Madrid 1996-97):

- Bares y cafeterías: 73,27%
- Restaurantes: 19,37%
- Hoteles: 4,42%
- Catering: 1,75%
- Camping y similares: 1,19%

A continuación presentamos, de forma resumida, las características principales de los distintos subsectores.

- **ALOJAMIENTO:** La Hotelería comprende las actividades de hospedaje, desde las ofrecidas por hoteles de cuatro y cinco estrellas hasta posadas y moteles. Las autoridades turísticas de cada Comunidad Autónoma son las encargadas de asignar la clasificación a cada establecimiento. En función de la categoría del servicio ofrecido pueden distinguirse dos grandes grupos: el primero incluye a los hoteles (que pueden tener de una a cinco estrellas de oro) y los hoteles - apartamentos (de una a cuatro estrellas de

oro); en el segundo aparecen las pensiones (de 1 a 3 estrellas de plata), los hostales (ídem) y las casas de huéspedes (sin estrellas) . En función de la naturaleza del servicio ofrecido se distinguen dos grandes tipos de establecimientos. Por un lado, la hostelería de playa, tradicionalmente caracterizada por una fuerte estacionalidad en función de la meteorología (con la excepción de Canarias, donde el clima permite extender la oferta a todo el año), es un subsector que creció con el boom del turismo extranjero, con escasa planificación, calidad de servicio y cualificación del personal. Por otro, la hotelería de interior, o de ciudad, ligada a la demanda generada por viajes de negocios, eventos culturales, congresos o grandes exposiciones. Desde el punto de vista de la organización del trabajo las diferencias se establecen entre las empresas familiares (empresas "tradicionales"), que cuentan con escasa o nula presencia de mano de obra asalariada, y las que se basan de forma principal en el trabajo por cuenta ajena. En función del tamaño de cada establecimiento varía la complejidad de las tareas a realizar, lo que significa diverso grado de división del trabajo y especialización. En principio, a igual tarea las condiciones laborales son similares entre hoteles de distinta categoría, aunque los salarios son más elevados en los de cuatro y cinco estrellas.

Los campings o campamentos turísticos son espacios de terreno acotados y equipados, en función de su categoría (de lujo, primera, segunda o tercera), que ofrecen servicios de acampada al aire libre. El Instituto de Estudios Turísticos contabiliza 1.197 establecimientos con 650.000 plazas; las Comunidades con mayor oferta son Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana; por su parte, el DIRCE de 1997 registra 3.724 empresas dentro de este apartado. El rubro de apartamentos, bungalows o villas (ciudades de vacaciones) ofrece alojamiento a las personas poniendo a su disposición los medios para conservar y preparar comidas. Los apartamentos son clasificados en categorías de una a cuatro llaves. En 1997 había 129.550 registrados oficialmente, la mayoría en las

Comunidades Autónomas de Canarias, Baleares, Cataluña y Andalucía, con una disposición de 413.000 plazas.

- **RESTAURACIÓN:** el subsector específico de Restauración incluye, en primer lugar, a restaurantes y casas de comidas, lugares donde se sirven comidas completas para ser consumidas en el propio establecimiento. Existe una clasificación oficial por categorías (de cinco a un tenedor), que no garantiza niveles de calidad ni topes de precio; además, se los clasifica en función del tipo de producto ofrecido (cocina española, cocina extranjera, vegetariana, etc.). En segundo lugar, aparece un sector nuevo pero en auge, el de los establecimientos de comidas rápidas (fast food), frecuentemente desarrollado bajo la modalidad de franquicias (negocio "moderno").

Esta oferta se caracteriza por una mayor preocupación por la ubicación del negocio, por sus precios bajos antes que por la calidad, y por la rapidez del servicio. Mientras los restaurantes tradicionales tienen, en buena parte, estructura de empresa familiar o una gestión «tradicional» de la mano de obra (paternalismo, formación en el puesto de trabajo a lo largo de años, relativo respeto de las categorías laborales), las empresas de comidas rápidas han introducido modelos de gestión basados en la producción seriada y en la reducción de costes, lo que implica generalmente mayor precariedad y descualificación de la mano de obra empleada, aunque es susceptible de una mayor organización y delimitación del puesto. En tercer lugar, las empresas que suministran servicios habituales de comidas a colectivos (centros de salud, comedores escolares, cuarteles, prisiones, empresas, etc.), y la provisión esporádica de servicios a particulares o empresas (banquetes, bodas, reuniones de empresa, etc.). Este subsector, denominado de catering por unos o de «restauración social» por otros, está estructurado en dos segmentos. Por un lado, el «autogestionado», es decir, el gestionado por personal adscrito a las propias empresas o instituciones en los que se ubica la demanda; esta franja representaba el

73% del mercado en 1996. Por otro, el que está en manos de empresas especializadas, subsector hegemonizado por capital extranjero, principalmente francés, inglés y estadounidense, que controla la mayoría de las comidas servidas a empresas y alrededor de un tercio de las suministradas a escuelas y centros sanitarios.

Por su parte, el subsector de bebidas y comidas está integrado por las cafeterías, establecimientos que sirven a cualquier hora platos fríos o calientes, confeccionados generalmente en la plancha para refrigerio rápido (platos combinados), además de helados, infusiones o bebidas en general, y por los cafés-bares, caracterizados por el servicio de bebidas, aperitivos, tapas, raciones, bocadillos u otros alimentos. Para las cafeterías existe una clasificación que establece distintas categorías (de una a tres tazas). Salvo contadas excepciones, se trata de un subsector en el que predominan las empresas de corte familiar, con bajo número de personas empleadas.

3.2.2. Estructura productiva y empresarial: servicios y procesos de trabajo

Por lo visto hasta aquí, estamos ante un sector caracterizado por una fuerte heterogeneidad interna; sin embargo, muchas empresas ofrecen de forma simultánea servicios correspondientes a diferentes subsectores (por ejemplo, hoteles con restaurante), lo que justifica su tratamiento conjunto como sector único.

El trabajo en el sector de los servicios tiene algunas características comunes a las distintas ramas productivas que lo integran: el proceso de trabajo y su producto (un servicio) son un acto único, en la mayoría de los casos coinciden el momento de la producción y el del consumo. Por ello, su realización depende en gran medida de factores humanos poco racionalizables (simpatía, amabilidad, capacidad de adaptarse a las demandas del cliente, etc.). La prestación de servicios requiere responsabilidad, capacidad de interacción, empatía y experiencia variada,

de allí la necesidad de cualificación (formación) del personal, pero también de cierto compromiso (empatía) con la tarea. De esta manera, los perfiles de los puestos de trabajo obedecen a criterios técnicos, pero también sociales-simbólicos (más emocionales): las imágenes y estereotipos de los agentes sociales implicados (empresarios, trabajadores, clientes) inciden de forma importante en la definición de los mismos. En la medida en que el servicio se brinda en función de las circunstancias del «momento concreto» no es fácil homogeneizar su producción, darle carácter continuo o reducir la incertidumbre temporal; en otras palabras, las propias características del «producto» imponen límites a las estrategias de racionalización y homogeneización de tareas.

Sin embargo, los servicios hosteleros se inscriben dentro de los que son comercializados por empresas y guardan diferencias importantes con los de carácter público-estatal: en la medida en que su producción está guiada por criterios de rentabilidad, están más sujetos a la aplicación de medidas típicas del sector productor de bienes. Las tres principales líneas de actuación empresarial en este sentido son: mecanización (reemplazo de trabajadores por maquinaria), racionalización organizacional (mejor utilización de los recursos existentes) y externalización (desplazar ciertas tareas fuera de la empresa). Como afirma Rosa Marrero, conviene hacer una distinción dentro de las propias empresas del sector, entre los servicios finales, que se prestan en contacto directo con el cliente (atención en restaurantes, bares, recepción y conserjería en los hoteles, etc.) y servicios intermedios, que se realizan «en la trastienda», sin contacto directo con el consumidor (como cocina, limpieza, mantenimiento, administración (invisibles). Obviamente, en este segundo tipo se hace más fácil el recurso a tecnologías y técnicas de gestión que obvian las cualidades exigibles al personal que trabaja cara al público, introduciendo políticas de gestión de la mano de obra más o menos similares a las utilizadas en la producción industrial. Incluso en el caso de los servicios finales puede procederse de forma similar si se adopta una oferta basada en la rapidez y los bajos precios, a costa de la calidad y la atención personalizada. En el subsector de la Restauración el máximo exponente del

proceso de «racionalización» lo constituyen las cadenas de restauración rápida, que utilizan personal poco cualificado para realizar procesos de «cocina de ensamblaje», a partir de elementos previamente preparados y de elaboración sencilla, utilizando un máximo de elementos tecnológicos.

3.2.3. Estructura productiva y empresarial: organización y tamaño de las empresas

Según el Directorio de Empresas de 1997, existe un colectivo numeroso de empresas (136.690) que no cuenta con asalariados. Éstas representan el 53% del total del sector y tienen especial incidencia en el subsector de catering y en el de «hostelería en general». En orden de importancia siguen las empresas que tienen sólo uno o dos asalariados: suman el 30% del total y tienen más importancia en el sector de bares y establecimientos de bebidas (46%). El 14% tiene entre tres y nueve trabajadores por cuenta ajena (destacan restaurantes, campings y hoteles) y sólo el 3% de las empresas del sector cuenta con más de diez trabajadores (aunque las cifras llegan al 18% en hoteles y al 15% en campings).

Los datos muestran que estamos ante un sector caracterizado por el minifundismo empresarial, muy especialmente en los subsectores de restauración, bares y catering.

En base a las declaraciones tributarias (por tanto, excluyendo los negocios y el trabajo irregular) en 1996 había alrededor de 665.000 asalariados distribuidos entre algo más de 110.000 empresas en el sector. Estos datos indican que el tamaño medio de las empresas que emplean trabajadores por cuenta ajena es de alrededor de seis trabajadores asalariados. El análisis desglosado indica que entre 1992 y 1996 el número total de empresas se incrementó en unas 21.500 (un 24% respecto a 1992), lo que indica la relativa facilidad existente para su constitución—debido a la baja inversión de capital requerida y a la percepción de "facilidad" en su constitución—. Durante estos años creció de forma significativa el número

de empresas pequeñas (20% las de hasta 10 trabajadores) y de forma moderada las de tamaño medio (5% las de 11 a 100 trabajadores); en cambio, disminuyeron las de mayor tamaño (-9% las de más de cien empleados).

Los datos desagregados por grandes subsectores muestran panoramas diferenciados. En hotelería contamos con información estadística procedente de un estudio monográfico realizado por el INE en 1991, referido sólo a establecimientos clasificados con estrellas (de oro o plata), por tanto, excluye a las casas de huéspedes y fondas. En dicho año se contabilizaron 9.713 empresas, el 40% con estrellas de oro (hoteles y apartamentos) y el 60% con estrellas de plata (pensiones y hostales).

La mayoría (60%) tenía como titular a una persona física, lo que indica el carácter preponderantemente familiar de estos negocios, especialmente de los que regentan establecimientos con estrellas de plata (79%). La fracción más precaria del empresariado de este subsector está compuesta por los propietarios de 5.339 casas de huéspedes y 7.225 fondas, que generan una oferta de 176.000 camas; el tamaño medio de estos establecimientos es de ocho habitaciones o catorce camas. Contrastando con este segmento empresarial se detecta la creciente importancia de las cadenas hoteleras, que ofrecen diferentes fórmulas de estructura y gestión empresarial: cadenas propietarias de los establecimientos, cadenas que arriendan o gestionan hoteles de otros asumiendo los riesgos (el 19% de los hoteles estaba arrendado en 1996 y el 16% era explotado bajo contrato de gestión), cadenas que operan bajo franquicia: se comparte una «marca» y un sistema de servicios, aunque la propiedad permanezca dividida (el 1,7% de los hoteles) y, finalmente, asociaciones de hoteles independientes con el fin de compartir la comercialización, compras, etc., manteniendo la gestión individual de cada empresa. Estas modalidades aportan a la empresa las ventajas de una economía de escala (menores costes, mayor capacidad de acción sobre la demanda, más recursos para inversiones, más movilidad del personal, etc). Las cadenas han experimentado un espectacular crecimiento en los últimos seis años y es previsible

que la tendencia continúe en el futuro inmediato. En septiembre de 1997 había 80 cadenas, que incluían al 20% de los hoteles (el 55% de los que tienen cuatro y cinco estrellas), al 41% de las plazas existentes, y al 36,5% del empleo (58.907 asalariados, la mayoría en hoteles de 3 y 4 estrellas). La pertenencia a una cadena es ya mayoritaria en los hoteles de cuatro y cinco estrellas (55%), crece de forma importante en los de tres estrellas y se mantiene en porcentajes ínfimos (4%) entre los de una y dos estrellas.

El tamaño de los establecimientos, en función del número de personas ocupadas, muestra una marcada polarización: mientras el 90% de los alojamientos con estrella de plata cuenta con menos de diez trabajadores, el 46% de los clasificados con estrellas de oro tiene más de veinte personas ocupadas. La mayoría de las empresas del sector tiene larga experiencia en el ramo, puesto que más de la mitad comenzó su actividad antes de 1975 (proviene del «boom» turístico de los 60); un 23% lo hizo entre ese año y 1985, y un porcentaje similar a partir de dicho año (apertura en momentos de reestructuración de la oferta tras la crisis de mitad de los 70 a causa del descenso del número de turistas). En cuanto a la incidencia de la estacionalidad de la oferta: el 62% de los establecimientos permanece abierto todo el año (algo más los de plata que los de oro, es decir, las pensiones y similares que los hoteles de playa); el 28% nueve meses o menos (35% en el caso de los de estrellas de oro; a menor categoría menos tiempo de apertura: los de una estrella que entran en esta categoría son el 45%).

La distribución regional indica que la principal oferta hotelera se encuentra en Cataluña (18%), Andalucía (15%) y Baleares (13%). La oferta de temporada tiene enorme incidencia en Baleares, donde sólo el 83% de los establecimientos trabaja todo el año; en el extremo opuesto aparece Canarias, donde sólo el 8% abre menos de doce meses.

Los establecimientos más pequeños (con menos de 10 trabajadores) destacan en Madrid y Galicia (más del 80% del total de la región), Asturias, Cantabria, ambas

Castillas y Extremadura (en torno al 75%); los más grandes (con más de veinte empleados) en Baleares (56%), Navarra, La Rioja (42%) y Cataluña (37%). En cuanto a los que pertenecen a una cadena hotelera, la mayor incidencia se encuentra en Madrid (el 44% de los hoteles de la región), Canarias (41%), La Rioja (35%) y Baleares (30%).

En cuanto al subsector de la Restauración tomamos como referencia otro estudio monográfico del INE, realizado en 1994 (Encuesta sobre la estructura de las empresas de restauración, Madrid), en el que se incluyeron restaurantes, cafeterías, bares y tabernas, servicios de bebidas y empresas de catering. La clasificación utilizada (distinción entre bares y servicios de bebidas) no permite una comparación directa con otras fuentes, en cada uno de los subapartados; sin embargo, en cuanto al universo total de empresas estudiadas (220.855) es comparable con las del DIRCE 1997 (243.376); sin embargo, hay discrepancias en la composición interna, la más llamativa es el número de empresas de catering y provisión de comidas a colectivos (736 en INE94, 5.483 en DIRCE97), que en parte puede explicarse por el rápido crecimiento del subsector en los últimos años, y en parte por una infrarrepresentación en el primer estudio.

Teniendo en cuenta esta última observación, los resultados indican el amplio predominio en el subsector de los bares y establecimientos de bebidas (81%) sobre los restaurante (19%); en el momento del estudio las empresas de catering apenas suponían el 0,3% del total. Por volumen de negocio, en cambio, los restaurantes suponen el 39% del total y el catering el 3%. Durante el período 1975-1996 el subsector experimentó un notable crecimiento, especialmente en el número de restaurantes, que se incrementó en un 176%, y en el de cafeterías (150%), mientras que el de bares y similares fue algo menor (76%).

La titularidad de la empresa corresponde casi siempre (84%) a una persona física, especialmente en el caso de bares y cafeterías (88%). En cambio, el 49% de las empresas de catering y el 33% de los restaurantes pertenecen a sociedades.

En cuanto a la facturación total, las empresas que pertenecen a personas jurídicas acaparan el 44% y más del 60% en restaurantes y catering; sólo en bares y cafeterías las pertenecientes a personas físicas generan más facturación que las sociedades. La estacionalidad afecta al 18% de las empresas: el 6% abre menos de siete meses por año y el 12% entre siete y once meses. Nuevamente la región más afectada es Baleares (el 11% abre menos de siete meses); las menos concernidas son La Rioja, País Vasco, Galicia, Castilla y León y Canarias (más del 85% tiene actividad todo el año). El mayor número de establecimientos se ubica en Andalucía, Cataluña (más del 15%) y Madrid (11%). Sin embargo, el mayor volumen de ingresos se registra en Madrid (19%), Cataluña (18%) y Andalucía (12%), circunstancia que indica el predominio relativo en Madrid de empresas con alta facturación. El peso de los restaurantes es mayor en Canarias (42%), Baleares, Cataluña (más del 30%) y Comunidad Valenciana (23%). En cambio, Extremadura y Castilla y León tienen sobreespecialización en bares, cafeterías y tabernas (más del 90%). El catering destaca en Cataluña, Madrid y Baleares.

En cuanto al subsector de comidas rápidas, estaría compuesto por alrededor de un centenar de empresas que gestionan 1.500 establecimientos en todo el país y emplean a 25.000 personas. Se trata de un sector minoritario, pero el más dinámico en cuanto a crecimiento de la inversión y el empleo.

La heterogeneidad horizontal de la hostelería, entre subsectores, se ve aumentada por una heterogeneidad vertical, en función del tamaño de la empresa, dentro de cada subsector. En el área de alojamiento las grandes cadenas hoteleras, principalmente de capital español y con ramificaciones hacia el exterior, representan la cúspide de la estructura empresarial; a continuación se sitúan los hoteles independientes, medianos y pequeños en su mayoría, y en la base un gran número de hostales y pensiones, generalmente regentados por empresas familiares; en la periferia los campamentos de vacaciones y los apartamentos y similares, en general pertenecientes a empresas de tamaño medio o a particulares.

En cuanto al subsector de la restauración, existe una fuerte presencia de capital extranjero en las empresas de comedores colectivos, el catering y las comidas rápidas; en la restauración tradicional son escasas las grandes empresas y predominan los pequeños negocios (bares y cafeterías) con fuerte componente de trabajo familiar. Con la excepción de las economías de escala que pueden conseguir las grandes cadenas hoteleras o las de comedores colectivos, el tipo de servicio ofrecido (alojamiento en determinados espacios, comidas para consumir en el momento, etc.) genera una importante segmentación territorial de los mercados, por ello el análisis debe tomar en cuenta las peculiaridades locales (comarcales, provinciales) de la oferta y la demanda, pues las características de las mismas conforman ámbitos diferenciados de estructuración del sector. Esta fuerte dependencia del tipo de espacio ocupado se manifiesta en una dependencia del clima (para las zonas de temporada), de las redes de comunicaciones (facilidad o dificultad para acceder a determinados espacios), así como de la existencia o no de campañas institucionales que buscan fortalecer la imagen de determinadas regiones (para atraer a la demanda) o de las infraestructuras en general con que cuente la zona.

3.2.4. Estructura de la demanda

También la demanda del sector de la hostelería presenta distintas líneas de segmentación. De forma esquemática podemos distinguir tres grandes componentes de la demanda de alojamiento (turismo exterior, turismo interior, asistentes a congresos, ferias y similares) y dos de la demanda de restauración (por un lado, la evolución de la capacidad adquisitiva de las familias y del gasto destinado al sector; por otro, las comidas de empresa y similares).

- 1. Turismo extranjero** :Durante el año 1997 se contabilizaron alrededor de treinta y ocho millones de visitantes extranjeros, el 90% de los cuales son turistas de vacaciones. El 57% de esos viajeros se aloja en hoteles, y la mayoría (6,4 millones de turistas) entra al país en el mes de agosto. Una

parte significativa de esta demanda está controlada por Operadores Turísticos, grandes empresas que por su posición en el mercado cuentan con gran capacidad negociadora frente a las empresas hoteleras. En general comercializan paquetes completos —que incluyen viaje, alojamiento, restauración y ocio— a precios cada vez más baratos; esta circunstancia genera un incremento de la competencia entre empresas hoteleras, especialmente en los períodos de menor demanda, y una caída de los precios. A su vez, esta tendencia lleva a una política de reducción de costes (que, como veremos, tiene un efecto negativo sobre el empleo) y a una política empresarial que persigue concentrar la mayor parte de las actividades.

- 2. Turismo nacional.** Su principal componente es el de las vacaciones familiares. Los desplazamientos de los autóctonos se realizan primordialmente durante los meses de verano y, en segundo lugar, en Semana Santa (marzo - abril); el mes de menor actividad es febrero, puesto que en enero aún incide el período navideño. Durante el verano de 1996 se contabilizaron 12,5 millones de viajes y en la temporada de invierno 1996-97 otros 5,3 millones, principalmente en coche particular o autocar. En verano el destino favorito son las playas de la Comunidad Valenciana, y en invierno puntos de Castilla y León, Cataluña y Andalucía. El 69% de los españoles viaja con motivo de sus vacaciones, o para visitar a familiares o amigos (20%), apenas el 7% de los desplazamientos está motivado por el trabajo. De este conjunto de población desplazada la mayoría no es cliente de los establecimientos de alojamiento; en cambio, el 30% se aloja en hoteles o similares, el 6% en campings y un 1% en complejos turísticos (fuente: Instituto de Estudios Turísticos, el turismo en España, Madrid 1997)). Obviamente, esta franja de la demanda está relacionada con la evolución del poder adquisitivo de las familias, pero también con la regulación normativa (las vacaciones anuales son un derecho constitucional desde 1978) y la negociación

colectiva (que fija los períodos vacacionales y las retribuciones salariales).

Otro apartado es el del llamado turismo social, organizado por instituciones públicas que subvencionan períodos vacacionales a determinados colectivos, principalmente la población jubilada. Esta demanda contribuye a paliar la estacionalidad del sector, pues se desarrolla fuera de los meses punta, y está sujeta fundamentalmente a la evolución del gasto social dedicado al sector en los presupuestos públicos.

- 3. Congresos, ferias y similares:** La realización de estos eventos está impulsada principalmente por empresas, colegios profesionales o instituciones públicas. Suponen el desplazamiento por períodos de tiempo breves de una demanda con poder adquisitivo medio-alto, que tiene fuerte incidencia en las ciudades interiores (sin oferta de playa). Se trata de una demanda ligada, por un lado, a la coyuntura económica nacional (que influye, por ejemplo, en el número de expositores en ferias, etc.) y, por otro, a la dinámica asociativa de determinadas corporaciones profesionales (realización de congresos periódicos, etc.).
- 4. Consumo de las familias en el subsector de restauración.** Tomando como referencia las Tablas Input-Output del Turismo de 1992, se ha estimado que en 1996 el consumo medio en hostelería por habitante fue de 239.250 pesetas. Esta cifra equivale a un 20% del consumo familiar por habitante; sin embargo, hay que tener en cuenta que en la configuración de esta demanda están incluidos los turistas extranjeros, así como el consumo en hostelería de las empresas. La Encuesta de Presupuestos Familiares, realizada trimestralmente, no informa sobre el gasto en este apartado, sin embargo existen cambios sociales evidentes que señalan un incremento de la demanda: entre ellos, la incorporación femenina al trabajo extradoméstico, la proliferación de empleos de jornada discontinua, la tendencia a desarrollar actividades de ocio fuera del hogar, etc. En

promedio, el gasto de la población española en restauración es tres veces superior a la media comunitaria .

5. **Consumo de las empresas en restauración.** Aunque tiene menor importancia cuantitativa existe una demanda específica del sector empresarial, a través de la realización de comidas de empresas y otros gastos, asignados al apartado relaciones públicas, que se realizan en restaurantes y cafeterías de categoría media-alta. Este componente de la demanda está relacionado, obviamente, con los ciclos de la coyuntura económica, pero también con modelos de gestión empresarial y estrategias de imagen. Durante la década de los 80 se produjeron distintas variaciones en la demanda del sector, especialmente del centrado en los servicios turísticos, que obligaron a una reordenación de la oferta: se pasó del énfasis en los sistemas de comercialización y comunicación (definir una oferta genérica y venderla mediante el marketing adecuado) a tener más en cuenta los intereses de los clientes, lo que a su vez conduce a una mayor segmentación de la oferta. En el ámbito de los bares y cafeterías estos cambios son menos evidentes, puesto que afectan a una parte reducida de establecimientos; en estos casos la homogeneidad del producto es mayor, por lo que la competencia se plantea en términos de precios y/o de calidad del servicio. En definitiva, la conformación de la demanda depende de factores de diversa índole.

El turismo extranjero está condicionado por cuestiones de rango internacional, tanto económicas (relaciones rentas en origen/precios en España) como políticas y de seguridad (situación de otros posibles destinos: guerras, terrorismo, etc.), así como por intervenciones institucionales (campañas de imagen en otros países impulsadas por el Gobierno español y algunos autonómicos). Por su parte, el consumo nacional en el sector tiene varios condicionantes: económico (nivel de renta disponible para el turismo interior y para el consumo de comidas y bebidas en el mercado), social (gustos y costumbres, cambio de roles de las mujeres en el

grupo doméstico, todo lo cual revierte en distintos tipos de organización de los consumos intra y extrafamiliares) e institucional (apoyos y subvenciones a la oferta infraestructuras, organización de eventos, etc. y a la demanda-promoción del «turismo social», etc.).

3.2.5. *Importancia económica del sector*

La significación económica de la hostelería puede verse reflejada por el indicador del valor total generado por el mismo. Los informes bianuales del Banco Bilbao Vizcaya indican que en la primera mitad de los 90 la contribución del sector al Producto Interior Bruto osciló en torno al 7%, experimentando un crecimiento notable de su participación entre 1985 (5,1%) y 1993 (7,1%). Este valor medio, referido al conjunto del Estado, es ampliamente superado en algunas provincias especializadas en hostelería y turismo. El caso más destacado es el de Baleares, donde el sector aporta más de un tercio del PIB provincial (34,8% en 1993); a continuación se sitúan cuatro provincias en las que el sector supone entre el 15 y el 20% del PIB: Málaga, Girona, Las Palmas y Tenerife. Además de éstas, sólo otras cinco provincias superan ligeramente la media nacional del 7,1%: Alicante, Segovia, Granada, Almería y Ávila. Por tanto, desde el punto de vista de la especialización productiva, las provincias más «hosteleras» se sitúan en el ámbito insular (especialmente Baleares, pero también las dos Canarias), y en la costa mediterránea, sea en la vertiente oriental o meridional. Aunque estas magnitudes relativas nos ayudan a contextualizar la importancia del sector en el conjunto de la economía, es necesario también tener en cuenta las cifras absolutas de producción. De esta forma se observa que el tamaño del sector es mayor en la provincia de Madrid (que aportó el 14,4% de la producción global de la hostelería española en 1993) que en Baleares (12,3%) y que Barcelona se sitúa en tercer lugar (10,5%), a pesar de que el sector tiene menor importancia relativa en dicha provincia. A continuación destacan Málaga (5,4%), Girona y Alicante (4,4%), Las Palmas (3,9%), Valencia (3,6%) y Tenerife (3,4%).

En resumen, desde el punto de vista de la magnitud económica del sector, junto a Baleares destacan las dos provincias económicamente más potentes del país (Madrid y Barcelona), seguidas por las que tienen una importante infraestructura turística desarrollada en torno a sus playas.

3.3. El mercado de trabajo y la hostelería / restauración

3.3.1. Evolución y características del empleo

Existen dificultades para analizar las características y las tendencias del empleo en el sector, debido a la escasez de fuentes y a las inconsistencias existentes entre éstas. Por lo tanto los datos habrá que tomarlos con prudencia.

El sector de hostelería ha generado empleo de forma casi ininterrumpida en las dos últimas décadas. En los períodos en que la economía española perdió puestos de trabajo (1976-1984 y 1991-1994) la hostelería incrementó su volumen de empleo, mientras que en los años de creación generalizada de puestos de trabajo (1984-1991 y 1994-1997) su índice de crecimiento ha sido mayor que el del conjunto de la economía. Durante estas dos décadas el volumen medio anual de ocupación sólo descendió en cinco años en tres de ellos (1980, 1983 y 1992) en cifras cercanas al 3% y en otros dos (1977 y 1996) en valores inferiores al 1%. Como consecuencia, la participación de la hostelería en el total de empleo existente en España pasó del 3,6% en 1976 al 6,2% en 1997. Estamos, por tanto, ante un segmento particularmente dinámico del mercado de trabajo.

Otro de los rasgos característicos de la hostelería es su marcada estacionalidad. Tradicionalmente el volumen de puestos de trabajo alcanza niveles máximos en el tercer trimestre de cada año (período julio-septiembre) y desciende a valores mínimos en los tres primeros meses (enero a marzo). Como media, entre uno y otro período existe una variación del orden del 11% del volumen de mano de obra ocupada. Los otros dos trimestres del año cuentan tradicionalmente con un

volumen intermedio de colocaciones, casi siempre con predominio del período abril-junio, que incluye el período vacacional de Semana Santa. Las variaciones indican la existencia de al menos dos grandes segmentos laborales: los que cuentan con empleo estable y los que lo obtienen sólo en determinadas temporadas.

La estacionalidad, sin embargo, tiene distinta significación en los dos grandes subsectores que venimos analizando. En el de alojamiento existe una cadencia que se repite año a año: hay un nivel mínimo de ocupados en el primer trimestre (invierno), aumenta en el segundo (que incluye la temporada de Semana Santa), alcanza su máximo en el tercero (verano) y disminuye en el cuarto (otoño, que incluye buena parte del período navideño), pero manteniéndose en valores superiores a los del primer trimestre.

Según el estudio INE 91 el 31% del personal trabaja nueve o menos meses por año, circunstancia que afecta en mucha mayor medida a los trabajadores fijos discontinuos (el 68% se encuentra en tal situación) que a los eventuales (34%), posiblemente porque entre éstos se registra una mayor rotación entre diversos empleos. En cambio, en la restauración no existe ninguna pauta fija, nunca se repite el trimestre con menor volumen de ocupados y tampoco coincide siempre el de máximo nivel de ocupación (tercer trimestre en 1995 y 1996, cuarto en 1997). Con todo, parece posible confirmar una conclusión de tipo general: en la restauración no existe una estacionalidad fija, análoga a la de la hotelería, más bien se detectan variaciones de empleo marcadas por factores coyunturales poco predecibles.

Las series históricas elaboradas por el Servicio de Estudios del Banco de Bilbao Vizcaya (BBV, antes BB) indican un volumen de empleo superior al detectado por la EPA. Antes de 1987 esta fuente detectaba alrededor de un 25-30% más de ocupados; a partir de dicho año las diferencias se sitúan en torno al 15%. Utilizando esta última cifra para corregir las estimaciones de la EPA

correspondientes a 1997 (780.425 ocupados), el número total de puestos de trabajo para dicho año se situaría en torno a los 900.000. Según esta misma fuente, los puestos de trabajo generados en el sector suponen el 6,8% del total de empleos existentes en el país, aunque en ciertas provincias la importancia es mayor. Es el caso de Baleares, donde 31 de cada 100 personas ocupadas trabajan en hostelería; también el de Girona y Málaga (17%), Las Palmas y Tenerife (15%) y, en menor medida, el de Alicante (9%), Tarragona (8%) y Granada (6%). La evolución registrada en la década de los 80 y la primera mitad de los 90 indica que el empleo en la hostelería ganó importancia de forma destacada en Baleares, Girona y Málaga (entre 5 y 9 puntos porcentuales), en menor medida en Tenerife, Alicante, Lérida, Las Palmas, Tarragona (más de 3 puntos), Castellón y Huesca. En cambio, creció por debajo de un punto en Albacete, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Lugo, Murcia, Orense, Palencia, La Rioja, Toledo, Valencia, Ceuta y Melilla y perdió importancia en Madrid, Granada y Sevilla. En las demás experimentó un estancamiento o un aumento entre 1 y 3 puntos.

A pesar de estas tendencias, y de la importancia diversa que el empleo del sector tiene en cada provincia, el mayor número de empleos se concentra en Madrid (13%), Baleares (12%) y Barcelona (9%), seguidas por Málaga (6%), Girona, Alicante, Las Palmas, Tenerife y Valencia (4%), Sevilla y La Coruña (3%). Por tanto, un tercio del empleo generado por el sector se concentra en las tres primeras y otro tercio en las ocho restantes. Las provincias donde la productividad es aparentemente mayor son Barcelona, Madrid, Baleares y Alicante.

Trabajadores por cuenta propia

Atendiendo a la composición interna del empleo destacan dos segmentos claramente diferenciados: los trabajadores asalariados y los autónomos. La evolución de ambos segmentos ha sido diferente en los dos ciclos económicos para los que se dispone de datos desagregados:

- Período 1979-1985, de crisis general en la economía: Se produjo un Estancamiento del empleo en el sector (aumentó un 0,4%), basado en una disminución del número de autónomos (-7%) y un aumento moderado de los asalariados (4%). Como consecuencia la tasa de salarización aumentó del 66% al 68,6%.
- Período 1985-1993, ciclo de crecimiento: Caracterizado por un aumento de la ocupación en hostelería (39%), por parte de los trabajadores por cuenta ajena (30%), pero especialmente de los autónomos (61%). Durante estos años la tasa de salarización disminuyó desde el 68,6% hasta el 63,8%.

Según estos datos el porcentaje de trabajadores por cuenta propia oscila en torno al 35% de la ocupación total del sector y tiende a incrementarse en los períodos de crecimiento económico. En estos períodos la expansión de la capacidad de consumo de la población estimula la apertura de bares y restaurantes regentadas por grupos familiares, lo que contribuye a incrementar la importancia del pequeño empresariado en el sector. Las provincias donde es mayor la tasa de salarización son Tenerife, Las Palmas, Girona (por encima del 80%), Madrid, Alicante, Málaga y Lleida (más del 70%). En cambio, en Baleares, Valencia o Sevilla no llega al 60%. Los porcentajes más elevados de trabajadores por cuenta propia se registran en Badajoz (61%), Cáceres, Pontevedra y La Coruña (más del 55%). Por tanto, con la notable excepción de Baleares, en las regiones donde prima la oferta turística es mayor el índice de asalariados, mientras que los trabajadores por cuenta propia predominan en las zonas de oferta más tradicional, con predominio de bares y restaurantes de cocina autóctona.

Buena parte de los trabajadores por cuenta propia están ocupados en empresas sin asalariados, es decir, las que pueden recibir el calificativo de «familiares» en sentido estricto. El estudio INE 94 indica que en el subsector restauración el 58% de las empresas no tenía personal remunerado; estos trabajadores sumaban a

finales de ese año 260.000 personas, el 66% de ellos varones y el resto mujeres. El 78% se desempeñaba en bares y cafeterías y un 20% en restaurantes. El carácter empresa familiar/ tradicional de la mayoría de bares queda identificado con estos datos: el 56% de las personas ocupadas en ellos son no remuneradas. Por Comunidades Autónomas, los mayores porcentajes de personal no remunerado, respecto al total de personas ocupadas, se detecta en Extremadura (63%), Castilla y León (59%), Galicia (55%), Castilla- La Mancha, País Vasco y La Rioja (por encima del 50%). En cuanto al subsector de la hotelería, sólo el 7,2% del personal ocupado es no remunerado (11.206 personas) y existe equilibrio entre ambos sexos, aunque con cierto predominio de varones. El 57% son directivos y el resto se desempeña como «ayuda familiar». Un 30% (3.400 personas) trabaja en negocios de tipo familiar, con menos de tres ocupados, y el 51% en negocios que tienen entre tres y nueve trabajadores. El 76% trabaja en empresas cuyo titular es una persona física; el 23% lo hace en establecimientos que permanecen inactivos tres o más meses por año. Las Comunidades donde mayor incidencia tienen los no remunerados en hotelería son Galicia, ambas Castillas, Extremadura, Asturias y Cantabria(entre el 19 y el 14%); en número absoluto, Cataluña y Andalucía.

Composición por sexo

La composición por sexo de la mano de obra asalariada en el sector muestra un predominio discreto de los hombres sobre las mujeres (358.000 frente a 307.000, 54% vs. 46%, en 1996). Teniendo en cuenta las cifras globales de empleo para cada uno de los sexos se pone de manifiesto que el empleo en hostelería es una salida más habitual para las mujeres (el 6,8% de las asalariadas trabaja en el sector) que para los hombres (4,6% del total de ocupados). En el subsector de hotelería (INE 91) el predominio masculino es más marcado entre el personal directivo (5% de los hombres vs. 2% de las mujeres) y en «otros servicios» (24 vs 11%), en cambio, las mujeres son mayoría en servicios de alojamiento (33 vs. 25%). El porcentaje de varones es especialmente elevado en las Comunidades de Canarias, Extremadura, Castilla- La Mancha y Andalucía (en torno al 60%); en

cambio, las mujeres son mayoría en Navarra, La Rioja, Asturias, Cantabria, Galicia, Aragón y Cataluña.

En el subsector de restauración (INE 94) existe, en cambio, un marcado predominio de la mano de obra masculina (66%), especialmente entre los contratados fijos a jornada completa (74%), algo menos entre el personal no remunerado (70%) y entre los contratados eventuales (66%); en cambio, entre los trabajadores a tiempo parcial las mujeres son casi tantas como los hombres. Hay más hombres en Andalucía, Canarias, Castilla- La Mancha y Extremadura (más del 70%), en cambio, las mujeres destacan en Navarra, Galicia, Asturias (en torno al 45%), País Vasco y La Rioja (42%).

Edad y formación académica

Según los datos de la EPA, los ocupados en hostelería son una población joven: sólo el 26% tiene más de 55 años, mientras que la mitad no llega a los 35 años. Por sexos, los varones se concentran más en el tramo comprendido entre los 25 y los 34 años, en cambio, las mujeres muestran una mayor polarización: se concentran algo más que los hombres en el segmento más joven (menores de 25 años) y en el de mayor edad (más de 45 años). Un estudio impulsado por el FORCEM (Fondo para la Formación Continua) en 1997 indica que la edad media de los trabajadores es más elevada en el subsector de alojamiento (35 años) que en el de bares y restaurantes (29 años). Una estructura de edad relativamente joven —el 31,7% tiene menos de 26 años y un 36% entre 26 y 35 años— explica que la mayoría no viva en pareja (56%) y no tenga hijos (59%).

En cuanto a la formación académica, la EPA indica que la mayoría de los ocupados cuenta con estudios secundarios (47%) o primarios (32%), en tanto que los analfabetos o sin estudios (7%) superan a los universitarios (5%) y quedan por debajo de los titulados técnicos (10%). Por sexos, los varones se concentran fuertemente en el nivel secundario (49%), y son superados por las mujeres en los

dos extremos de la escala: universitarias y estudios primarios o menos. Según el citado estudio del FORCEM, el 30% de los trabajadores del sector no completó estudios primarios y un 31% no superó dicho nivel; incluyendo a los que cursaron Formación Profesional de primer nivel, el 70% abandonó los estudios antes de los catorce años. Además, el nivel educativo es menor en las personas de mayor edad y entre los varones ocupados. Las discrepancias entre ambas fuentes pueden deberse, por un lado, a que la EPA subestima la franja de empleo más precario (sumergido, estacional) en el que el nivel académico sería más bajo y, por otro, a desviaciones en el muestreo del estudio del FORCEM. Para este último éstas son las características dominantes de sexo y edad de las principales ocupaciones estudiadas:

- Camareros: Predominio de varones jóvenes con baja cualificación académica.
- Personal de cocina: Equilibrio de sexos, mayores de 40 años, la mayoría con estudios primarios pero con presencia de personal más cualificado.
- Personal de limpieza: Amplio predominio femenino, mayores de 35 años, con estudios primarios.
- Trabajadores de recepción: Equilibrio entre sexos, predomina el grupo entre 25 y 35 años de edad con estudios elevados (bachillerato y universitarios).
- Encargados - Mandos medios: Mayoría de hombres, con más de 35 años, estudios medio- altos , aunque en menor medida que el grupo anterior.

Salarios

Los estudios del Instituto de Estudios Fiscales, a partir de las declaraciones tributarias de las empresas , permiten conocer la distribución de los ingresos salariales declarados (es decir, no incluyen los de los trabajadores sumergidos ni los ingresos no declarados—«en negro»— que puedan percibir los trabajadores regulares). En primer lugar destaca el hecho de que la hostelería es una de las

ramas en las que se perciben menores ingresos: en una clasificación en doce ramas de actividad, sólo en agroganadería el salario medio anual es inferior. La media anual de ingresos por asalariado en 1996 se cifraba en 1,8 millones de pesetas, mientras que en la hostelería y restauración apenas superaba el millón, lo que supone que un asalariado del sector percibía un 42,8% menos que el promedio de asalariados del país. La situación difiere de forma apreciable en función del sexo del trabajador. Las mujeres perciben salarios medios inferiores a los de los hombres; sin embargo, la discriminación es menor en la hostelería (las mujeres perciben un 30,6% menos que los hombres) que en el conjunto de la economía (-40,9%); por ello, en el caso de la mano de obra femenina la diferencia entre asalariadas de la hostelería y la media nacional se estrecha hasta el 32,5%.

Se constata además que la discriminación es mayor en las empresas con más asalariados: el diferencial en favor de los hombres es del 37,4% en las que tienen más de cien asalariados y del 27% en las más pequeñas. Esta información sugiere que el abanico salarial, basado a su vez en la diferencia de categorías ocupacionales, es mayor en las empresas grandes y que en éstas las mujeres acceden menos frecuentemente que los hombres a puestos superiores. Precisamente es en las empresas de mayor tamaño donde preferentemente se emplean las mujeres (23% de ellas frente al 19,8% de los varones).

Tipos de contrato y precariedad

El número de trabajadores asalariados ha crecido de forma ininterrumpida, con la sola excepción del año 1996, desde 1987: entre el segundo trimestre de dicho año y el de 1998 el incremento fue de 158.733 empleados por cuenta ajena. Este crecimiento ha sido producto de dos tendencias diferentes, desarrolladas a lo largo del tiempo. En primer lugar, entre 1987 y 1995 se produjo una disminución del empleo fijo (-11.383) paralela a un crecimiento (152.575) de los contratados de forma temporal; como consecuencia, la tasa de temporalidad se incrementó desde el 30% hasta el 54%. Posteriormente, entre 1995 y la primera mitad de 1998, el

proceso se reversionó, debido a una disminución del empleo temporal (-15.625) y un aumento de los contratos fijos (42.900), probablemente como consecuencia de la reforma legislativa de 1996. El resultado ha sido un retroceso de la tasa de temporalidad desde el 54% hasta el 48%. Sean cuales sean las variaciones coyunturales, los datos muestran con claridad el elevado porcentaje de contratos temporales en la hostelería, muy por encima del promedio existente en el conjunto de la economía. Se observa una evolución decreciente, más o menos continua, de los contratos fijos entre el segundo trimestre de 1987 y el primero de 1993; a partir de dicha fecha cambia la tendencia y se inicia una fase de crecimiento, con modulaciones a finales de 1994 y 1996. En cambio, la contratación temporal está fuertemente afectada por la estacionalidad: los valores máximos de ocupación se registran en el tercer trimestre de cada año (temporada de verano) y los mínimos en el primer trimestre (meses de invierno). El máximo número de trabajadores temporales se alcanzó en el verano de 1995 (280.500), en cambio, en invierno la cifra mayor corresponde a 1998 (220.400). Las diferencias en el volumen de asalariados temporales entre el primer y el tercer trimestre de cada año se sitúan entre el 20% y el 30% desde comienzos de los 90, aunque con tendencia a disminuir.

Por otra parte, los datos obtenidos indican que las nuevas contrataciones mediadas por el INEM se realizan principalmente bajo tres modalidades: contratos eventuales (especialmente camareras de piso, camareros, cocineros y pinches de cocina), a tiempo parcial (personal de limpieza, camareros, cocineros) y eventuales por circunstancias de la producción (camareras de piso, pinches de cocina y cocineros).

La legalización de las Empresas de Trabajo Temporal en 1994 introdujo un nuevo factor en los mercados de trabajo españoles. Su papel de intermediación consiste básicamente en la contratación de mano de obra para ser puesta a disposición, de forma temporal, de terceras empresas. Presentadas como factor de dinamización de las colocaciones y de ampliación de oportunidades para los buscadores de

empleo, hasta la fecha se han caracterizado por una simplificación de las tareas de gestión de la mano de obra (para las empresas que las utilizan) y un deterioro de salarios y condiciones de trabajo (para los trabajadores empleados por las ETT). El análisis de los contratos de puesta a disposición (empleados de una ETT que presta sus servicios temporalmente en otra empresa) durante los años 1996 y 1997 muestra que la hostelería es la rama de actividad donde más se utilizan los servicios de las ETT: el 15,5% del total anual de contratos de puesta a disposición (75.069 contratos en 1996 y 202.551 en 1997) se realizaron en este sector. Según afirma Ángeles Rubio, «las ETT en el sector hostelería han procurado desde sus orígenes la captación y regularización de la figura del “extra de hostelería”, que hasta el momento se desenvolvían en un marco legal prácticamente inexistente. Camareros, cocineros y ayudantes de cocina establecían hasta tiempos recientes su relación con los empleadores acudiendo personalmente, o por medio de los denominados «listeros», personas con contactos que negocian condiciones económicas a cambio de una parte del primer salario o una comisión en el trabajo esporádico». La misma autora realizó un análisis específico de la EPA entre 1994 y 1996, demostrando que la estacionalidad afecta especialmente a las categorías laborales inferiores (cocineros, camareros, personal de limpieza) mientras que tiene una escasa incidencia en el caso de los gerentes y cuadros intermedios (jefes de área).

El análisis de la contratación registrada por el Instituto Nacional de Empleo indica, con datos de 1996, que la mayoría de los contratos se registran bajo dos modalidades: eventuales por circunstancias de la producción (42%) y a tiempo parcial (35%); además un 8% se realiza bajo la modalidad de obra o servicio. Los datos muestran que estamos ante una modificación de las políticas de contratación: de un modelo caracterizado por la existencia de un núcleo estable de plantilla, al que se sumaba un número variable de trabajadores temporales, en función de la coyuntura y la temporada, se está pasando a otro en el que se pone el acento en la eventualidad de la mano de obra, y no son raros los casos en que establecimientos de nueva aparición no cuenten con ningún empleado con carácter

fijo. Por otra parte, la utilización creciente de la modalidad a tiempo parcial permite una utilización más flexible de la mano de obra, adecuándola a los ritmos de la demanda: por ejemplo, pueden acumularse turnos en momentos de gran actividad, sin abonar pagas extra, compensándolos con varios de descanso en momentos de menor actividad.

Existe una controversia no resuelta en cuanto al trabajo a tiempo parcial; por un lado se lo defiende como vía para permitir la compatibilidad entre tareas remuneradas y de reproducción social (trabajo doméstico, formación, etc.); por otro, se denuncia que en la práctica tiende a atrapar a las personas en una situación de semi-empleo, sin perspectivas de mejorar en el puesto ni de desarrollar otras vías de inserción laboral. El estudio INE 94, estableció que en el subsector de restauración el 27% del personal remunerado se desempeñaba a tiempo parcial, circunstancia que afectaba más a las personas con trabajo de tipo eventual (37%) que a las que cuentan con empleo fijo (14%). Por tanto, el tiempo parcial se caracteriza aquí por fórmulas precarias de empleo, modalidad que convive con el sobreempleo de buena parte de los trabajadores fijos, mediante la prolongación de jornadas más allá de los máximos pactados en convenios.

Desempleo y economía sumergida

No contamos con datos de la EPA referidos al paro en el sector, pero sí de los registros del INEM que, como sabemos, sólo recogen a las personas que buscan activamente empleo, que están anotadas como demandantes y que no son estudiantes o perceptores del subsidio agrario. Como es conocido, tradicionalmente los datos de desempleo del INEM arrojan cifras inferiores a las de la EPA, por lo que conviene tomar estos datos como cifras mínimas.

Las características del empleo en el sector (estacionalidad, eventualidad, etc.) hacen que el desempleo medido por los registros administrativos tenga una incidencia importante. Durante la década 1988-1997 la tasa de paro registrado

(respecto a la cifra de ocupados de la EPA) supera el 20% hasta 1992; en los años posteriores se observa un descenso, con la excepción de 1993, pero en 1997 se sitúa aún en el 16%, cifra superior a la media del conjunto de la economía. Además, se observa la incidencia de la estacionalidad sobre las cifras de desempleados: los máximos volúmenes de desempleo se registran en enero y los mínimos en agosto. Por tanto, a pesar de su capacidad de generar empleo, el sector hostelero no logra reducir de forma rotunda los niveles de desempleo.

En cuanto a la economía sumergida no es posible cuantificar con detalle su importancia y evolución. Es obvio que por su propio carácter de fenómeno oculto las estadísticas oficiales no pueden valorarlo correctamente. Por otra parte, el propio concepto de economía irregular, sumergida, «negra», etc., admite diferentes modalidades y definiciones. Las estimaciones existentes suelen dejar de lado las actividades abiertamente ilícitas (contrabando, narcotráfico, prostitución etc) para centrarse en las legales, es decir, «el conjunto de actividades económicas cuya producción y sus transacciones en el mercado son legales, limitándose la ilegalidad a las relaciones laborales y/o fiscales de la producción y/o distribución del producto». Por nuestra parte interesan los datos referidos al empleo irregular, más que a la significación económica de estas actividades; precisamente es en este campo donde la información es más escasa. Los estudios existentes en España incluyen diversas modalidades de irregularidad laboral : trabajadores que no tienen cartilla de la Seguridad Social, los que la tienen pero no cotizan, trabajadores que cotizan como parados, o que cotizan en regímenes que no les corresponden (asalariados como autónomos o viceversa, etc.). De esta manera dejan de lado algunas prácticas, también irregulares, como la de entregar una parte de las retribuciones salariales «en negro», evitando las consiguientes cargas fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social. Precisamente ésta es una fórmula habitualmente utilizada en la hostelería, en la que los bajos salarios de convenio resultan «compensados» con sobresueldos no registrados. En todo caso, más que la irregularidad a efectos administrativos, la forma de irregularidad que parece tener mayor repercusión negativa, por los efectos de desprotección social y

jurídica que origina, es la de los asalariados que no están declarados ante el sistema de Seguridad Social.

El más amplio estudio realizado hasta la fecha (Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España, 1989, Ministerio de Economía y Hacienda) mostró que en 1985, tras la agricultura, el apartado «comercio, hostelería y reparaciones» tenía el más alto índice de trabajo irregular dentro de la economía española. En ese momento 38,9 de cada cien personas ocupadas estaba, total o parcialmente, en la llamada economía sumergida; excluyendo a los trabajadores ocasionales los irregulares eran el 22,8%. Obviamente tal situación no afecta de forma homogénea al conjunto de los trabajadores del sector: los menos afectados son los asalariados fijos a tiempo completo (el 9% estaba afectado por algún tipo de irregularidad), en tanto que los más expuestos son, entre los trabajadores por cuenta ajena, los que se emplean de forma ocasional (más del 80%) y los que tienen empleo temporal (más del 60%); entre los trabajadores no asalariados el mayor porcentaje de irregularidad se da entre los ayudas familiares y los autónomos con dedicación ocasional (más del 80% irregulares). En 1993 se realizó una investigación de similares contenidos, aunque con una muestra sensiblemente menor, que indicaba una reducción de la importancia de la irregularidad en el conjunto de la economía y también en el subsector «comercio, hostelería y reparaciones» en el que el 27,6% de los ocupados estaba en situación irregular (la mitad de ellos eran trabajadores no dados de alta y el 35% eran autónomos que cotizaban como asalariados), lo que equivalía a una tasa de irregularidad (irregulares respecto al total de ocupados) del 20,1%. El 72,6% de los irregulares estaba ocupado en una empresa con menos de seis trabajadores y otro 12,5% en las que tienen entre seis y veinticuatro trabajadores; por tanto, el grueso de las irregularidades (85%) se concentra en este segmento de empresas.

3.3.2. Cualificación y estructura de las plantillas

La creciente heterogeneidad del sector, así como los cambios tecnológicos, de gestión empresarial y de organización de los procesos de trabajo, generaron un desajuste creciente entre regulación formal y validez real de las categorías profesionales. Durante los 80 se produjo un proceso creciente de flexibilización funcional de la mano de obra, entendida como la posibilidad de realizar una gama más amplia de tareas, como de realizar las mismas pero en ámbitos diferentes. Este proceso fue generando una reducción real de categorías, una simplificación de la estructura ocupacional y una tendencia a la unificación de departamentos de la empresa anteriormente independientes (proceso que permite reducir costes al centralizar las compras, así como flexibilizar el empleo de mano de obra en distintos espacios y tiempos). Tales estrategias empresariales encontraron resistencia por parte de trabajadores y sindicatos, por el peligro de pérdida de derechos adquiridos y de incremento de tareas (generalmente más duras) a realizar. Ello explica, al menos en parte, la introducción de mujeres en ocupaciones tradicionalmente ocupadas por hombres, debido a su menor resistencia a realizar determinadas tareas (por ejemplo, limpieza en cafeterías y restaurantes). En definitiva, «la redistribución de tareas resultante en todos los departamentos es diferente a lo establecido formalmente. Las categorías intermedias no desaparecen, pero pasan a tener funciones nuevas. A pesar de la importancia de esta tendencia subsiste una diversidad de tareas que no son reductibles, circunstancia que opone límites importantes a la extensión de la flexibilidad funcional. Siguiendo el análisis de Rosa Marrero, estos son los procesos clave que han caracterizado al sector en el período reciente:

- 1) La estructura de puestos de trabajo se caracteriza por una importante división del trabajo, dado que se requieren saberes diferentes en los distintos departamentos (administración - recepción, restaurante - bar, pisos, mantenimiento, etc.). Además hay distinta relación trabajo -

producto (servicio), lo que origina una segmentación de las estrategias empresariales de organización.

- 2) Se incrementa la importancia de los jefes de departamento, pues deben coordinar grupos más amplios y complejos, además de asumir directamente algunas funciones correspondientes a categorías inferiores.
- 3) Hay una progresiva feminización de la mano de obra debido a las reestructuraciones organizativas y a estrategias empresariales (menor resistencia a desarrollar diferentes tareas).
- 4) El creciente recurso a estrategias de flexibilidad funcional y, en menor medida, de externalización de tareas generan un abaratamiento de las categorías profesionales y la falta de virtualidad de la antigua Ordenanza Laboral del sector.

Las Ordenanzas Laborales que aún seguían en vigencia fueron derogadas con carácter genérico por la Ley 11/1994 de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, una Orden ministerial de 28/12/1994 prorrogó su vigencia en ciertos sectores, incluido la hostelería, hasta el 31/12/1995, debido a dificultades para negociar un nuevo marco entre representantes sindicales y patronales. Conviene recordar que una de las claves del nuevo sistema de regulación de las relaciones laborales se basa en el «principio de autonomía de las partes», que reserva a la negociación y el acuerdo entre representantes sindicales y patronales la elaboración de las normas pertinentes, en tanto el Estado se adjudica el papel de garante y regulador; la ordenación «desde arriba» (principio de heteronomía, vigente durante la época franquista) se reserva sólo para los casos de ausencia de acuerdos. Finalmente, en junio de 1996 se firmó el nuevo Acuerdo Laboral que incluye una nueva clasificación profesional para el sector. La nueva regulación establece cinco Áreas Funcionales («conjunto de actividades que tienen una base profesional homogénea de la organización del trabajo») y cuatro Grupos Profesionales (incluyen a las categorías profesionales de un área que tienen iguales factores de encuadramiento profesional: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad de funciones). Por tanto, los grupos

profesionales (GP) definen la organización jerárquica de los puestos de trabajo, en tanto las Áreas Funcionales (AF) circunscriben tipos de actividad similar. Utilizando una terminología descriptiva, podemos asimilar el GP I a las categorías de jefes, el GP II a la de encargados y trabajadores cualificados, el GP III al de ayudantes o especialistas, y el GP IV al de trabajadores auxiliares.

En cuanto a la formación y movilidad de la mano de obra, tradicionalmente la formación en la hostelería se adquiría por vía empírica en el propio puesto de trabajo, bajo las enseñanzas de los jefes de departamento respectivos; en general, a mayor envergadura del establecimiento correspondía una mayor profesionalización de los trabajadores, puesto que la estructura de la empresa requería mayor especialización y la existencia de distintos departamentos aseguraba más posibilidades de formación. El origen social de la mayoría de la mano de obra, con nula o escasa formación académica, potenciaba esta situación.

Desde la década de los 80 se plantean nuevas políticas de cualificación de la mano de obra, debido tanto a cambios institucionales (mayor cobertura del sistema educativo y de la formación ocupacional), como sociales (la precariedad laboral dificulta la adquisición de cualificaciones en el puesto de trabajo) o empresariales (existe una mayor selección de los nuevos trabajadores y menos tiempo dedicado a la formación interna). En este contexto, en el que abunda la mano de obra desempleada y existen más posibilidades de formación externa (sea a cuenta de órganos institucionales o de los propios trabajadores) las empresas tienden a desentenderse de la formación interna, a excepción de las más grandes. Este panorama general encuentra modulaciones diferentes en distintos subsectores de la hostelería.

De esta forma entran en crisis los antiguos mercados internos de trabajo, se reduce la movilidad interna y la carrera en función de la antigüedad, aun en el caso de que los trabajadores adquieran mayor cualificación. Pero el sector no puede subsistir en base a una mano de obra masivamente descualificada; por ello, los

mercados internos no son totalmente reemplazados por los de tipo secundario sino por una figura intermedia: los «temporales fijos», trabajadores a los que no se realiza contrato indefinido pero se los mantiene en relación de dependencia utilizando distintas argucias legales. Este segmento ocupacional está reservado para sectores de la mano de obra con mayor poder social de negociación: con buenos contactos, si bien con cualificaciones escasas.

En la época de expansión continua del sector (años 60 y 70) abundaban las posibilidades de empleo: existía una frecuente rotación voluntaria de los trabajadores, en busca de mejores condiciones de trabajo, y el paso de asalariados a autónomos, especialmente en bares y cafeterías, al adquirir cierta cualificación. Desde los años 80, en cambio, la rotación es producida por las empresas: reducciones de plantilla, mayor flexibilidad funcional, contratación temporal, etc.; debido a ello para las empresas se hace cada vez más importante el proceso de selección de personal, en busca de trabajadores polivalentes con criterios de selección.

En este contexto a las empresas pequeñas se les hace difícil contar con personal cualificado, puesto que los trabajadores no tienen la formación necesaria al acceder al puesto de trabajo ni podrán adquirirla en el mismo debido a los altos ritmos laborales. Mientras las empresas más fuertes cubren los puestos donde hay mayor escasez pagando mayores salarios, las pequeñas sólo pueden esperar beneficiarse, a medio y largo plazo, de los planes de formación extraempresariales.

3.3.3. Regulación Institucional

Los «mercados de trabajo» no funcionan en base a la pura negociación mercantil entre agentes económicos (trabajador y empresario) solamente condicionados por sus «expectativas de mercado». Por el contrario, la oferta y la demanda laboral existen y son producidos en marcos sociales específicos, entre los que tienen

especial relevancia las instituciones y normas que regulan las formas de relación entre capital y trabajo. No es éste el lugar para analizar el marco jurídico general y las relaciones institucionales establecidas entre patronales, sindicatos y estado en España. Aquí nos ceñiremos a apuntar las cuestiones que afectan específicamente al sector de la hostelería, tanto en lo referido a organizaciones patronales y sindicales, como a la normativa y las características de la negociación colectiva.

Como se ha señalado, la regulación institucional y normativa del sector descansa , en buena parte, en la negociación entre organizaciones empresariales y sindicatos de trabajadores. La heterogeneidad económica del sector de la hostelería tiene incidencia en ambos grupos de organizaciones.

La estructura territorial del asociacionismo empresarial está basada en el ámbito provincial. La conformación de estructuras de ámbito autonómico se ha iniciado con retraso, sólo recientemente se han constituido estructuras regionales (en Andalucía, Aragón, ambas Castillas, País Vasco, Cataluña y Madrid), aunque algunas carecen de sede y personal propio, por lo que utilizan las de la asociación provincial que en ese momento ostente la presidencia de la federación.

Por otra parte, han surgido asociaciones de ámbito local o comarcal, a veces de carácter intersectorial, que no siempre se integran en la estructura general del sector. Además, la fuerte heterogeneidad vertical del empresariado (grandes empresas, empresas familiares) ha generado la aparición de asociaciones basadas no en la territorialidad sino en el tipo de empresa, generalmente de tamaño grande y con cierta especialización.

El grado de afiliación de los empresarios a las correspondientes asociaciones es bajo, y está por debajo de los niveles medios que se alcanzan en otros países de la Unión Europea. La atomización del sector en numerosísimas empresas pequeñas, la mayoría de corte familiar, es uno de los obstáculos que encuentra el asociacionismo, sumado a la desinformación acerca de la actividad de las distintas

asociaciones. La estrategia diseñada para incrementar la afiliación es la de considerar al afiliado como un cliente, ofreciéndole servicios y resultados concretos; para ello se adoptan modelos de gestión empresarial y se desarrollan campañas de marketing.

En cuanto a los sindicatos obreros su situación se ha caracterizado por una débil implantación, condicionada por la atomización y pequeño tamaño de las empresas, por la precariedad (estacionalidad y temporalidad) del empleo, así como por la importancia de las relaciones clientelares patrono- trabajador (a su vez producto del origen rural de muchos trabajadores y del marco político autoritario previo a 1976).

Debido a esta circunstancia los dos grandes sindicatos a nivel estatal, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, no cuentan con federaciones independientes de la rama de hostelería; en ambos casos los trabajadores del sector están integrados orgánicamente con los de otras actividades, más o menos afines.

La debilidad sindical es una de las características del sector hostelería. La implantación en las empresas pequeñas y medianas es prácticamente inexistente, los trabajadores de esas empresas sólo reciben de los sindicatos asistencia jurídica en momentos de quiebra de la relación laboral y la firma de un convenio provincial, que muchas veces es papel mojado. El temor de los trabajadores a represalias patronales, o bien su identificación con la empresa, hacen que el trabajo sindical se realice desde las estructuras del sindicato, ofreciendo asesoramiento e información. En las grandes empresas a través de las secciones sindicales, donde hay liberados y/o horas sindicales para desarrollar un trabajo. Pero incluso en estas empresas, donde se dan las mejores condiciones para el trabajo sindical, el discurso de los delegados insiste en que el miedo a las represalias patronales es el principal obstáculo para su trabajo; en realidad, la principal estrategia sindical radica en lograr el reconocimiento, por parte de las empresas, de la legitimidad de los delegados sindicales. En definitiva, en el sector está por conseguir el

reconocimiento de los sindicatos como interlocutores sociales y como agentes con capacidad de intervenir en la gestión de las empresas.

En cuanto a la concertación social toda la negociación patronal -sindicatos se desarrolla en el ámbito provincial, esta circunstancia permite que exista una importante dispersión de condiciones de trabajo y retribuciones. La única negociación a nivel estatal se desarrolló a partir de una huelga general en abril de 1992 y se circunscribió a definir una nueva clasificación profesional y unos acuerdos sobre formación.

En la negociación de los convenios provinciales las grandes empresas están en mejor situación para afrontar las reivindicaciones sindicales, pero son las pequeñas quienes tienen más votos en las asociaciones (cada empresa un voto) y fuerzan negociaciones a la baja. Para eludir la conflictividad y dificultades derivadas de esta situación algunas empresas grandes firman convenios de empresa que, aunque a corto plazo benefician a los trabajadores, debilitan el poder de representación de los sindicatos. En general las empresas de mayor tamaño se concentran en el subsector de hospedaje y las pequeñas predominan en restauración. Esta circunstancia se refleja en las prácticas asociativas empresariales y en las estrategias negociadoras. La conflictividad social repercute más sobre los hoteles, donde los sindicatos tienen mayor implantación, que sobre la restauración, pero precisamente las situaciones de precariedad y desregulación parecen ser mayores en el segundo subsector. De ahí la tendencia de las patronales hoteleras a reivindicar organizaciones y convenios propios, en los que pueden:

- a) conceder mayores reivindicaciones a los trabajadores
- b) librarse de las reivindicaciones y la conflictividad generada en bares, cafeterías y restaurantes. Por su parte, entre los trabajadores también se registra esta división, puesto que los asalariados de hoteles suelen quejarse de que son sólo ellos quienes afrontan las reclamaciones y

movilizaciones, casi sin apoyo del sector restauración, pero sus conquistas se ven frenadas por la oposición del empresariado de ese subsector.

En las últimas décadas los convenios se han centrado en las retribuciones salariales pero han soslayado las cuestiones relacionadas con los cambios organizativos y tecnológicos, o las formas de empleo y su evolución: sólo a mediados de los 90 se empieza a negociar sobre nuevas formas de contratación (prácticas, discontinuos, interinos, etc.).

Para finalizar, citamos la importancia de dos normas jurídicas para la evolución del sector hostelero. En primer lugar la Reforma Laboral de 1994 derogó el Decreto sobre Ordenación del Salario, lo que dejó sin sustento legal diversos componentes variables de las retribuciones en el sector, tales como el porcentaje de servicios, los pagos por manutención o alojamiento y transporte o el plus de antigüedad. Tradicionalmente en el sector han coexistido diversas modalidades de retribución, que combinan una parte de sueldo fijo (mínimo garantizado) con otras de monto variable (porcentaje sobre las ventas de la empresa, reparto de las propinas y retribución en especie, como el alojamiento o la manutención). La importancia de cada uno de estos complementos varía según el tipo de establecimiento y la zona de ubicación; por ejemplo, la aplicación real del porcentaje se circunscribe a hoteles y restaurantes, en cambio, su incidencia es mucho menor en cafeterías y bares; en cuanto a las propinas su importancia es desigual, pero en las zonas turísticas constituye una parte importante del ingreso de los trabajadores; el plus de antigüedad tiende a desaparecer, al ser absorbido en el salario básico, mientras surgen nuevos complementos salariales, basados en la productividad.

En segundo lugar, el Real Decreto 1.561 (de 21-9-1995) sobre Jornadas Especiales de trabajo, surgido también como consecuencia de la reformulación del Estatuto de los Trabajadores, dejó sin efecto el RD 2.001, de julio del 83, que era la norma que hasta esa fecha regulaba las jornadas especiales de trabajo. La hostelería no estaba incluida en la norma de 1983; sin embargo, debido a las reivindicaciones

empresariales en 1995 se autorizó al sector a gestionar de forma más flexible los horarios de trabajo. Este decreto introduce excepciones a los límites de duración de jornada y a los períodos de descanso, fijados por el Estatuto de los Trabajadores, en función de las «exigencias organizativas de determinadas actividades económicas». Sus disposiciones no afectan a los trabajadores menores de 18 años. Respecto a la hostelería, el artículo 6 establece que el medio día de descanso semanal, previsto en el ET, podrá calcularse en base a períodos de hasta cuatro semanas. Esta medida permite acumular tiempos de descanso y de trabajo en función de los picos de actividad, de tal forma que durante tres semanas los trabajadores sólo dispongan de un día semanal de descanso y de tres días durante la cuarta semana. El artículo 7 se refiere a las actividades de temporada y autoriza a acumular el medio día de descanso en un período de hasta cuatro meses. Esto introduce la posibilidad de que durante tres meses los trabajadores cuenten sólo con un día de libranza, acumulando seis días de descanso, para disfrutarlos al final del período de cuatro meses. En estos mismos establecimientos (de temporada) se autoriza también a reducir el período mínimo de descanso entre jornadas a diez horas, que deberán ser compensadas de forma acumulada a lo largo del período, aunque se contempla la posibilidad de que vía convenios estos descansos se acumulen junto con el período de vacaciones anuales. Todas estas disposiciones quedan sometidas a la negociación entre las partes, sea mediante convenio colectivo o por acuerdo de empresa entre patronal y representantes de los trabajadores; en todo caso, los convenios en vigor y cualquier norma más favorable para los trabajadores no se ven impugnados por este decreto que, en principio, sólo introduce la posibilidad de una regulación más flexible de las jornadas de trabajo.

Pero en la práctica la conjunción entre normas y prácticas habituales en el sector hacen que el calendario laboral oficial quede sin efecto y, en períodos de gran actividad, la jornada laboral oficial pueda establecerse en diez horas y la semanal en sesenta, superando con creces los topes establecidos legalmente para el conjunto de la actividad económica. La norma (artículo 2.2) indica explícitamente que los trabajadores temporales, discontinuos y eventuales deberán disfrutar los períodos

de descanso compensatorio dentro del período de vigencia de sus contratos, y prohíbe la sustitución del mismo por compensaciones económicas. En la práctica, nuevamente, el tipo de relaciones existentes entre empresas y trabajadores, especialmente en los negocios de pequeña dimensión, hace difícil el respeto de los descansos adeudados.

4. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

4.1. Introducción

El fenómeno de la inmigración en nuestro país ha sido, en los últimos años, una cuestión ampliamente debatida con profundas repercusiones en distintos ámbitos de nuestra sociedad. En relativamente poco tiempo hemos pasado de ser un país de emigrantes a convertirnos en una zona de destino.

Prensa generalista, artículos especializados, programas de televisión...se han hecho eco de este movimiento de personas aportando cada uno su propia versión de los hechos, acompañada, en muchas ocasiones, de cifras y datos poco consistentes motivados por afanes sensacionalistas, por manipulaciones interesadas de la realidad o simplemente por estimaciones que pretenden suplir vacíos informativos especialmente en lo relativo a inmigrantes no legalizados.

La inmigración es, desde luego, un proceso económico, humano y social complejo susceptible de ser estudiado o investigado desde numerosos puntos de vista. Precisamente la magnitud del fenómeno dificultó, en un primer momento, la correcta contextualización del mismo como elemento transversal de nuestro estudio. Cabe señalar la necesidad de una acotación /delimitación seria del mismo que nos permita trabajar y avanzar dentro los objetivos marcados en la presente investigación que, como ya sabemos, se refiere a la aportación de los extranjeros como fuerza de trabajo activa en nuestro mercado laboral dentro del sector servicios.

Para ello hemos optado por la detallada descripción del sector y de su idiosincrasia particular para, a continuación, poder comprender lo que supone la incorporación de mano de obra extranjera (con sus particularidades) a este sector. En el presente capítulo introduciremos de forma general el fenómeno de la inmigración en nuestro país prestando especial atención al inmigrante económico como sujeto de

nuestro análisis. También aportamos los datos más recientes relativos a las zonas donde hemos acotado la investigación.

En los últimos siglos han salido del continente más de 80 millones de personas, en cambio, han llegado a Europa un número no superior a los 20 millones de extranjeros. El primero de estos flujos tuvo su origen en la época colonial que, sobre la base de una represión más o menos lograda sobre las culturas autóctonas, había impuesto las condiciones más idóneas para el asentamiento ventajoso de los colonos europeos. España tomó parte muy activa en este flujo migratorio, sobre todo hacia América Latina, donde se instalaron entre 8 y 10 millones de españoles.

El segundo flujo migratorio se inscribió en la fase de expansión económica del capitalismo de posguerra en la Europa desarrollada, y se originaba en países pobres, geográficamente cercanos (norte de África, Turquía etc) o en antiguas colonias, algo más alejadas (América Latina, África y Asia) pero también hacia el sur de Europa (Portugal, España, Italia, Grecia).

En este contexto España funcionó, en los años 50 y 60, como periferia pobre de Europa, enviando dos millones de emigrantes. A partir de 1970 este flujo se redujo e incluso se invirtió; mientras tanto un contingente inicialmente pequeño, pero constante, de extranjeros optó por radicarse en España.

A pesar de este cambio de tendencia todavía hay más españoles residentes en el extranjero (1,6 millones) que extranjeros (legales) en el país (en torno a un millón trescientos mil).

En términos absolutos España todavía sería un país de emigrantes, más que de inmigrantes pero las tendencias lo configuran cada vez más como un país receptor, como nuevo país de inmigración que además, por sus condiciones climáticas y de servicios , atraen a un doble flujo migratorio (rico para el “Sur” y pobre para el “Norte”). Uno que en general se adapta a la experiencia de los países más

desarrollados (inmigración económica Sur -Norte) y otro que se aparta de la misma (rentistas y jubilados de países de mayor desarrollo).

Las cuatro regularizaciones extraordinarias de extranjeros de 2000 y 2001 han dibujado un nuevo mapa de la inmigración que las últimas estadísticas del Ministerio del Interior han mostrado. La nueva inmigración legal en España se reparte de manera más irregular de lo previsto: el 70% de los extranjeros se concentran en cuatro comunidades autónomas, mientras que el despoblado centro peninsular apenas ha absorbido a nuevos inmigrantes.

El análisis de los datos de la evolución del número de residentes extranjeros en España permite colegir que , en los últimos veinticinco años aproximadamente, su número ha crecido de forma constante. Concretamente el número de extranjeros, con independencia de su lugar de procedencia, se ha multiplicado casi cinco veces entre 1975 y 1999, y de acuerdo con los datos del 2000 es muy posible que su número supere ampliamente el millón de personas.

Se puede decir que se ha invertido definitivamente la tendencia no sólo de años sino incluso de siglos anteriores y, de país emisor de población, España se ha convertido en uno de los países receptores de población extranjera, aunque todavía en mucha menos medida que otros países europeos. Pero si importante resulta la evolución en términos cuantitativos, no menos llamativo resulta el análisis de la procedencia geográfica de los residentes extranjeros en términos relativos.

En efecto, la composición de los residentes extranjeros ha experimentado cambios muy significativos a lo largo de los últimos 25 años, reflejando los cambios económicos, sociales y tecnológicos que han tenido lugar en el mundo, con una profunda segmentación entre los países ricos del Norte y los del Sur, que han conducido a unos movimientos de población de unas zonas a otras, como respuesta a la "llamada del bienestar" de los países desarrollados que las

tecnologías de la comunicación han llevado prácticamente a todos los rincones del mundo. Por ello, aunque cuatro de cada diez extranjeros residentes en España en la actualidad proceden de los países miembros de la Unión Europea (dato que se debe recordar cuando se habla de la "invasión de los emigrantes") no debe olvidarse que durante la década de los 70 y comienzos de los 80 la población extranjera procedente de Europa representaba dos terceras partes del total de población residente en España.

Por el contrario la población procedente de África, en 1975, era sólo de un 2%, mientras que en 1999 representaba ya un 27% y su peso relativo sigue aumentando debido a las migraciones procedentes de Marruecos, cuya proximidad a España facilita extraordinariamente el paso por la frontera sin cumplir los requisitos establecidos legalmente. Los inmigrantes procedentes de América han reducido su peso relativo del conjunto del total de inmigrantes en España durante los últimos 25 años (tomando América en su conjunto, ya que por zonas, como los latinoamericanos, sí ha aumentado). La procedente de Asia ha aumentado en términos relativos, en gran medida debido a la llegada de chinos, especialmente en los últimos años.

El análisis de la distribución de los residentes extranjeros a nivel provincial (que es una unidad de análisis más pertinente que la de la comunidad autónoma ya que algunas presentan grandes diferencias a nivel interprovincial, lo que suele contribuir a distorsionar la realidad) permite comprobar que las provincias de Madrid, Barcelona, Málaga, Alicante, Baleares, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, Gerona, Valencia y Almería son las diez provincias con mayor número absoluto de residentes extranjeros. Pero un análisis más pormenorizado señala diferencias significativas entre unas provincias y otras si se atiende al tipo de residencia en España. Como es sabido, para residir en España se debe obtener o bien el permiso de residencia general o bien el permiso de residencia comunitario (que es el que obtienen los miembros de la Unión Europea o los que están emparentados con alguien que sí lo es). El permiso de residencia general es para el

resto, a los que se aplica propiamente la ley de extranjería. Asimismo, los hijos nacidos en España de residentes extranjeros adquieren automáticamente el permiso del que sea titular uno de sus progenitores, sin que sea necesario solicitar visado.

Por estas razones se explica la aparente contradicción entre la proporción de residentes extranjeros procedentes de países de la Unión europea en 1999 (38%) y la proporción de residentes extranjeros en régimen comunitario (52%). Simplificando esta segmentación podemos concluir que entre los residentes comunitarios una parte significativa podría ser denominada como "residentes ociosos", en el sentido de que no vienen con intención de ocupar un puesto de trabajo, sino que son "pensionistas" jubilados que vienen a vivir pero no necesariamente a incorporarse de manera activa a nuestro mercado laboral (y por lo tanto quedan fuera de nuestro objeto de estudio).

Por otra parte, los residentes bajo el régimen general son en su mayoría "residentes económicamente activos", que logran obtener un puesto de trabajo (ocupados) o lo buscan activamente (parados). Esta población extranjera suele ser la que se tienen en la cabeza cuando se habla de inmigrantes, es decir, la que viene a España desde sociedades menos desarrolladas en busca de trabajo y mejores condiciones vitales y que representa sólo algo más de la mitad del total de extranjeros residentes en nuestro país.

Anteriormente se han mencionada las provincias con mayor número absoluto de residentes extranjeros. Parece evidente, sin embargo, que esa cifra habría que considerarla en relación a la población total de la provincia y, al hacerlo, se comprueba que el orden anterior cambia bastante. Así obtendríamos: Gerona, Melilla, Baleares, Ceuta, Santa Cruz de Tenerife, Málaga, Las Palmas, Alicante, Almería y Madrid. Cabe observar que ocho provincias son las mismas, si bien desaparecen Barcelona y Valencia y entran Melilla y Ceuta que, aunque tienen

pocos extranjeros en números absolutos, significan una proporción muy importante de su población total.

Además y por lo mencionado en relación al tipo de permiso de residencia (general o comunitario) nos interesan en este estudio los primeros, aunque los segundos puedan ser investigados en otros estudios igualmente importantes.

Teniendo en cuenta esta diferencia, existen veintidós provincias en las que la proporción de inmigrantes (extranjeros en régimen general) es superior a la de extranjeros (en régimen comunitario), que son: Almería, Córdoba, Jaén, Huesca, Teruel, Zaragoza, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Toledo, Segovia, Soria, Barcelona, Gerona, Lérida, Tarragona, Castellón, Cáceres, Madrid, Murcia y la Rioja. En estas 22 provincias, con independencia de que su número de extranjeros sea grande o pequeño, predominan los inmigrantes en sentido estricto, es decir, en régimen general. En las restantes tipo Málaga, Alicante y las tres insulares predominan los que proceden de países europeos o similares y que previsiblemente no llegaron a España con las mismas actitudes o expectativas que los del régimen general.

Por ello cuando se calculan las tasas de extranjeros en régimen general por cada 100 habitantes en la provincia, las que muestran tasas más altas son Gerona, Melilla, Ceuta, Almería, Madrid, Barcelona, Lérida, Tarragona, Las Palmas y Guadalajara; mientras que si las tasas son del régimen comunitario por cada 100 habitantes, las diez que encabezan la lista son Baleares, Santa Cruz de Tenerife, Málaga, Alicante, Las Palmas, Melilla, Gerona, Ceuta, Madrid y Tarragona.

Cuando en lugar de la provincia se toma en consideración la comunidad autónoma, puede observarse que las cinco con mayor número absoluto de extranjeros, tanto en total como en régimen general o comunitario, son Cataluña, Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana y Canarias. Pero cuando se toman en cuenta sólo las proporciones por 100 habitantes, Andalucía es sustituida por

Baleares en total de extranjeros y en el régimen comunitario, y Andalucía y Valencia son reemplazadas por Murcia y La Rioja en el régimen general.

Por ello cuando se menciona las comunidades autónomas con mayor número de inmigrantes (Cataluña, Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana y Canarias) no se falta a la verdad en sentido estricto, pues son las 5 que tienen más extranjeros residentes en términos absolutos en las tres clasificaciones (total, régimen general y comunitario) aunque ha de tenerse en cuenta que de esas cinco sólo Madrid y Cataluña tienen más extranjeros en régimen general que en comunitario, mientras que en Canarias, Andalucía y Comunidad Valenciana predominan los acogidos al régimen comunitario.

En cuanto a la procedencia la clasificación más adecuada y pertinente para nuestra investigación nos muestra la siguiente distribución: árabes (Magreb o Norte de África y Oriente Medio) 40%, Latinoamérica 23%, China 6%, África Subsahariana 5%, Europa del Este 5% y Filipinas 3%. Los tantos por ciento restantes se reparten entre un gran número de países. Es evidente el predominio de emigrantes árabes, muy mayoritariamente marroquíes, y sólo en segundo lugar los latinoamericanos, lo que pone de manifiesto la importancia de los flujos migratorios, puesto que la población latinoamericana total es muy superior a la de todos los países árabes juntos.

En cuanto a la procedencia de países no miembros de la Unión Europea (que representan el 26% de todos los residentes en régimen comunitario) se distribuyen de manera bastante diferente a los del régimen general, de manera que el 52% proceden de países de América latina (la mayoría casados con españoles y que todavía no tienen la nacionalidad española), 16% de países árabes, un 9% de Suiza, EEUU y Oceanía. Puesto que los residentes extranjeros en régimen comunitario que no proceden de la UE se benefician de ese régimen por razones de parentesco, no es extraño que la mayoría procedan de países latinoamericanos, debido a las mayores afinidades culturales, históricas y idiomáticas con ellos.

De hecho, aunque pueden considerarse inmigrantes en sentido estricto, la percepción que el español medio tiene de este colectivo varía sustancialmente a la que suele tener de los extranjeros procedentes de África.

De ahí, en parte, la mayor receptividad hacia sectores laborales "visibles" que requieren un contacto habitual con la población autóctona.

4.2. El inmigrante económico: análisis descriptivo

De todos los estudios, informes e indicadores disponibles para la elaboración del presente apartado hemos seleccionado los que nos resultan más pertinentes de acuerdo con los objetivos de nuestra investigación, es decir, contemplar al extranjero como elemento económico y laboral dinámico insertado en el mercado de trabajo (formal o informal) español.

En primer lugar nos interesan especialmente los extranjeros extracomunitarios activos que, como sabemos, son los que tienden a incorporarse en mayor medida a nuestro mercado laboral (en contraposición con los "ociosos" comunitarios o procedentes de países desarrollados en sentido amplio). Dentro de este colectivo las fuentes oficiales recogen la trayectoria laboral y de inserción sólo de aquellos extranjeros cuya situación legal está regularizada, dejando de lado a un importante número de trabajadores que alteran de manera significativa nuestro mercado de trabajo general y el sector hostelero en particular.

Para comprender con solvencia y profundidad nuestro fenómeno a estudiar hemos optado por guiarnos por lo que entendemos, es el mejor estudio disponible hasta la fecha en cuanto a la caracterización, trayectoria y análisis estadístico del inmigrante económico en España, a saber: "Mercados de trabajo: los inmigrantes económicos" de Concepción Carrasco Carpio editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La autora y su equipo elaboran una encuesta propia incluyendo a los trabajadores "irregulares" que, en grandes rasgos, coincide con

los resultados de la Encuesta de Población Activa aunque amplia y enriquece la información de la misma. A continuación recuperamos lo más destacable y pertinente de la citada investigación, adaptándola al objeto propio de nuestro estudio.

4.2.1. Variables socioeconómicas

a) Sexo

El 57,2% de la inmigración procedente de países de ingresos medios y bajos son varones, frente al 49,2% de mujeres. Si analizamos esta variable por continente de procedencia descubrimos que no existen grandes diferencias entre ellos.

Distribución de la población por continente y sexo.

| Continente | VARÓN | MUJER | Total (absoluta) |
|------------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Europa del Este | 56.5% | 44.9% | 73.899 |
| Asia | 60.2% | 39.8% | 91.552 |
| África | 69.4% | 30.6% | 304.149 |
| Latinoamérica | 42.6% | 57.7% | 283.778 |
| Total | 57.2% | 42.8% | 753.378 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001.

Constatamos que desde el continente latinoamericano recibimos una proporción mayor de mujeres que de varones. Por el contrario desde África inmigra una mayor proporción de varones.

Proporción de varones y mujeres según continente de procedencia

| Continente | VARÓN | MUJER | Total |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Europa Este | 9.2% | 9.8% | 4.1% |
| Asia | 12.8% | 11.3% | 15.4% |
| África | 49.2% | 28.7% | 41.8% |
| Latinoamérica | 28.1% | 50.2% | 38.8% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

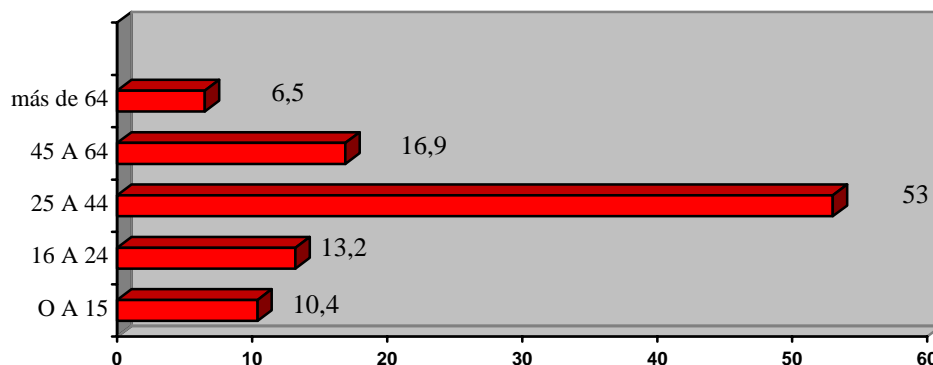
Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Si analizamos la proporción de mujeres y varones, sobre el total de los mismos según continente de procedencia, podemos reafirmar el resultado anterior, es decir, la mayor proporción de mujeres inmigrantes a España procede del continente latinoamericano y la mayor proporción de varones procede de África.

b) Edad

La edad de los extranjeros que deciden emigrar a nuestro país se corresponde con lo que podemos denominar de “edad laboral”; el 53% tiene una edad entre 25 y 44 años, es decir, son relativamente jóvenes, como ya se ha constatado en numerosos estudios empíricos y etnográficos, así como en las cifras administrativas disponibles. Veamos su distribución por tramos de edad.

Distribución por tramos de edad (%)



Fuente Anuario estadístico de extranjería, 2001.

Del análisis de los grupos de edad en proporción sobre el total de inmigrantes según continente de procedencia, encontramos que del este europeo proceden una mayor proporción de jóvenes, el 63.3% tiene entre 25 y 44 años, así como de Latinoamérica, con el 61.5% de personas en este tramo de edad.

Grupos de edad según continente de procedencia.

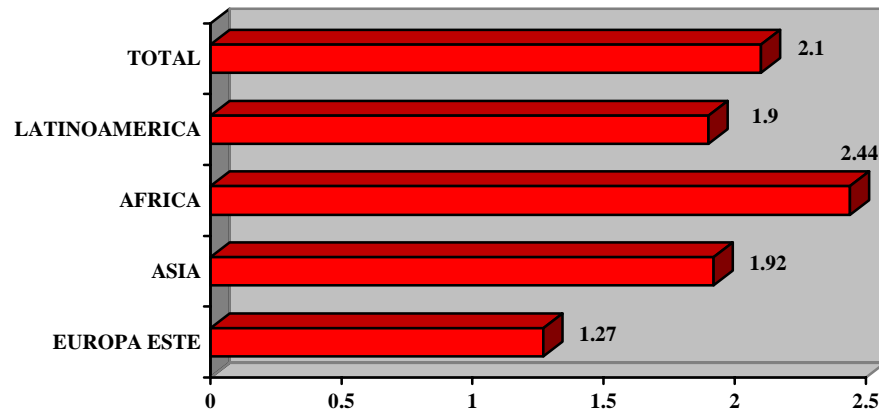
| | Europa Este | Asia | África | Latinoamérica |
|-------------------|--------------------|-------------|---------------|----------------------|
| De 0 a 15 | 8.4 | 11.8 | 18.7 | 7.8 |
| De 16 a 24 | 14.2 | 15.2 | 17.5 | 15.3 |
| De 25 a 44 | 63.3 | 56.6 | 54.5 | 61.5 |
| De 45 a 64 | 13.2 | 14.1 | 8.6 | 12.9 |
| Más de 64 | 1 | 2.4 | 0.7 | 2.5 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001.

c) Cargas familiares

Hemos medido las cargas familiares por el número de personas que dependen económicamente del entrevistado. Por encima de la media encontramos aquéllos que proceden del continente africano. Analizaremos posteriormente qué relación puede tener el hecho de poseer menores o mayores cargas familiares con el progreso económico en el país de acogida.

Cargas familiares según continente.



Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

d) Años de residencia en España

Muchas veces se ha comentado el hecho de la transformación que experimenta España desde su posición de país de emigración al pasar a ser considerado país de inmigración. Junto con Grecia, Portugal e Italia, es el país de inmigración más reciente. Este hecho se constata en el dato que proporcionamos a continuación: el 76% de los extranjeros en España llevan menos de 10 años residiendo en nuestro país, con ligeras diferencias entre un continente y otro.

Considerando todos los continentes, aquéllos que proceden de Europa del Este muestran una mayor proporción de individuos con 0-5 años de residencia en España, siendo los asiáticos los inmigrantes que más tiempo llevan residiendo en España.

Años de residencia en España (%)

| Continente | 0 a 5 años | 6 a 10 | 11 a 15 | 16 a 20 | 21 a 30 | más 30 |
|----------------------|-------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Europa Este | 58.8% | 34.1% | 2.1% | 0.9% | 3.2% | 0.9% |
| Asia | 38.7% | 17.2% | 6.3% | 18.1% | 14.7% | 5% |
| África | 32.1% | 44.8% | 11.3% | 8.8% | 2.6% | 0.5% |
| Latinoamérica | 49.1% | 32.1% | 8.4% | 5.1% | 5.1% | 0.3% |
| Total | 40.8% | 35.2% | 9% | 8.4% | 5.4% | 1.1% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Se puede apreciar la relación entre el sexo y los años de residencia en España. La inmigración de las mujeres a nuestro país es más reciente que la de los varones, aunque en un porcentaje ligeramente superior (un 43.4% frente a un 38.3%).

Tabla IV.6: Años de residencia por sexo

| Años residencia | VARÓN | MUJER | Total |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 0 a 5 | 38.3% | 43.4% | 40.8% |
| 6 a 10 | 37.2% | 33.2% | 35.2% |
| 11 a 15 | 10.1% | 8% | 9% |
| 16 a 20 | 7% | 9.9% | 8.4% |
| 21 a 30 | 5.7% | 5.2% | 5.4% |
| Más de 30 | 1.8% | 0.4% | 1.1% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

e) Nivel de estudios

Muchas veces se ha argumentado, sin demasiado fundamento empírico, que la inmigración es cada vez menos cualificada. En el siguiente cuadro podemos

apreciar la distribución por continente de origen en relación con el nivel de estudios alcanzado por el emigrante.

Nivel de estudios

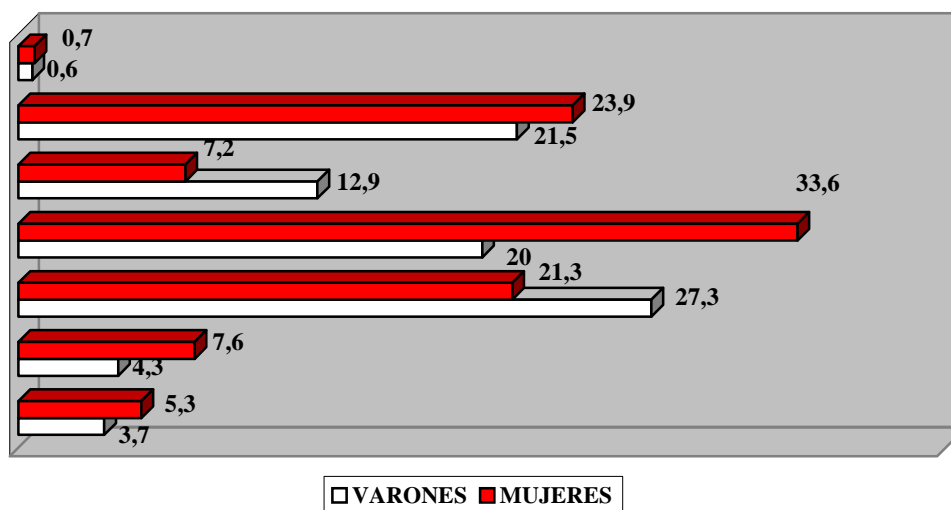
| | Europa Este | Asia | África | Latino América | TOTAL |
|-------------------------------------|-------------|-------|--------|----------------|-------|
| <i>No sabe leer</i> | - | - | 10.6% | 0.2% | 4.5% |
| No escolarizado | - | 2.2% | 12.8% | 0.7% | 6.0% |
| Primarios | 7% | 15.3% | 39.9% | 13.4% | 24.5% |
| Secundarios | 53.5% | 44.8% | 20.1% | 36.8% | 31.8% |
| Universitarios no terminados | 6.5% | 11% | 7.2% | 13.2% | 10.1% |
| Universitarios | 33.1% | 26.7% | 8.1% | 35.3% | 22.5% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

El porcentaje total de aquéllos que han cursado estudios universitarios no es nada despreciable. Los estudios más cursados son: Ciencias Económicas (7,7%), Psicología (6,7%), Medicina (6,6%), Enfermería (5,5%) y Magisterio (5,5%). Destacamos el alto porcentaje de universitarios procedentes de Latinoamérica y de Asia. Asimismo constatamos el alto porcentaje de inmigrantes que no saben leer procedentes del continente africano.

El nivel de estudios alcanzado por el varón es ligeramente superior al de la mujer, un 13% de las mujeres no sabe leer o no ha estado escolarizada, frente a un 8% de varones.

Nivel de estudios por sexo



Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

4.2.2. Actividad laboral

a) Situación laboral

Si atendemos a las categorías de actividad económica según la consideración de población inactiva, activos que buscan empleo y ocupados, estos últimos distribuidos según busquen un nuevo empleo (ocupados insatisfechos) y aquellos que no desean cambiar de trabajo (ocupados satisfechos).

El primer dato que nos llama la atención es que la gran mayoría manifiestan su deseo de trabajar en España, independientemente de la posesión o no de permiso para ello. Este hecho hace que la tasa de paro sobre la población total sea muy elevada (31,1%), pero también la tasa de ocupación (61,8%). Las diferencias por continente son apreciables, tanto en las tasas de ocupación como en las tasas de paro absoluto, para las primeras, van desde el 48,3% para los trabajadores procedentes del continente africano al 88,4% para Europa del Este; en cuanto a las tasas de paro el extremo inferior corresponde al este europeo con un 6.3% de paro absoluto frente al 42,3% para los trabajadores procedentes del continente africano.

Tabla IV.8: Categorías de actividad económica.

| | Europa Este | Asia | África | Latinoamérica | Total |
|-------------------------------|-------------|-------|--------|---------------|-------|
| Inactivos | 4.8% | 8.3% | 9.1% | 3.7% | 6.7% |
| Parados primer empleo | 2.4% | 10% | 10.5% | 8.4% | 9.3% |
| Parados experiencia | 3.9% | 5.3% | 31.8% | 19.4% | 21.8% |
| Ocupados insatisfechos | 28.2% | 13.2% | 19.3% | 20.8% | 19.3% |
| Ocupados satisfechos | 60.2% | 63.3% | 29% | 46.9% | 42.5% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Los ocupados que están más satisfechos con su trabajo son los procedentes de Asia mientras que la encuesta presenta una mayor proporción de ocupados insatisfechos que proceden del este europeo.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución de estas categorías de actividad económica en relación con el nivel de estudios cursado. Los individuos que no han tenido estudios se concentran en mayor proporción entre las categorías de inactivos y parados con experiencia. Aquellos que tienen estudios universitarios terminados poseen una mayor proporción de ocupados (69,3%).

Categorías de actividad económica y nivel de estudios

| | No sabe leer | No escolarizado | Primario | Secundario | Unive.no termina | Unive | Total |
|----------------------|--------------|-----------------|----------|------------|------------------|-------|-------|
| Inactivos | 35.4% | 9.4% | 7.4% | 5.7% | 2.5% | 2.8% | 6.7% |
| Parados 1ª | 8% | 1.6% | 10.2% | 8.8% | 13% | 9.3% | 9.3% |
| Parados expe. | 20.7% | 35.9% | 22.1% | 20.4% | 25.8% | 18% | 21.8% |
| Ocupados | 35.9% | 53.2% | 59.7% | 64.4% | 58.7% | 69.3% | 61.8% |
| Nc | | | 0.4% | 0.6% | | 0.6% | 0.5% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Si relacionamos la edad con las categorías de actividad económica descubrimos que dicha relación posee una forma de “U” invertida en la categoría de ocupados,

es decir, los jóvenes poseen una proporción de ocupados pequeña (siendo la proporción de parados muy alta), crece a medida que aumenta la edad, alcanzando un máximo en el tramo de 46 a 55 años y desciende a partir de esta edad.

Categorías de actividad económica y grupos de edad

| | <i>Inactivos</i> | <i>Parados 1ª</i> | <i>Parados exp.</i> | <i>Ocupados</i> | <i>Total</i> |
|------------------|------------------|-------------------|---------------------|-----------------|--------------|
| 0 a 25 | 3.6% | 21.5% | 26.5% | 48.4% | 100% |
| 26 a 35 | 5.5% | 11.1% | 23.7% | 59.1% | 100% |
| 36 a 45 | 6.7% | 4.7% | 21.7% | 66.8% | 100% |
| 46 a 55 | 11.5% | 2.1% | 14.1% | 72.1% | 100% |
| 56 a 65 | 8.6% | 11% | 15.8% | 60.2% | 100% |
| Más de 65 | 28.8% | | 34.9% | 36.3% | 100% |
| Total | 6.7% | 9.2% | 21.8% | 61.8% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

b) Sectores y ramas de actividad

Comenzaremos por mostrar cual ha sido el sector de entrada en el mercado laboral español para la población trabajadora inmigrante. Como era de esperar el sector de entrada ha sido el de servicio (no es una característica exclusiva de la población inmigrante), y en mayor proporción para los inmigrantes procedentes de Asia y de Latinoamérica. Seguido en importancia del sector agrario, sobre todo para los inmigrantes procedentes de África y el sector de la construcción para aquellos procedentes del este europeo.

Sector de entrada en el mercado laboral por continente.

| | <i>Industria</i> | <i>Agricultura</i> | <i>Servicios</i> | <i>Construcción</i> | <i>Total</i> |
|----------------------|------------------|--------------------|------------------|---------------------|--------------|
| Europa Este | 12.3% | 1.1% | 66.8% | 19.7% | 100% |
| Asia | 1.8% | | 96.2% | 2% | 100% |
| África | 9.7% | 24.5% | 53.1% | 12.7% | 100% |
| Latinoamérica | 5.9% | 1% | 86.1% | 7% | 100% |
| Total | 7.1% | 10.2% | 73.6% | 9.1% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

En cuanto a las ramas de actividad en las que se concentran los trabajadores inmigrantes hemos de destacar en orden de importancia las siguientes:

- servicio doméstico (tanto interno como externo),
- otros servicios personales,
- comercio,
- construcción,
- servicios profesionales,
- restauración,
- agricultura.

Estas siete ramas de actividad representan el 91,3%, de las cuales destacan dos, la rama del servicio doméstico y otros servicios (que no son profesionales) que representan más del 50% de las actividades desarrolladas por el trabajador inmigrante en el mercado laboral español. Esta razón explica la proporción tan alta que para todos los continentes representa esta actividad, a excepción del continente africano.

Si atendemos a la distribución de la demanda, el 9.39% de los extranjeros demandantes de empleo figuraba en la agricultura, el 7.7% en la industria, el 12.12% en la construcción, el 48.75% en el sector servicios y el 21.97% no había tenido empleo anterior.

Según continente de origen, el sector servicios es el mayoritario en todos los casos, si bien en el caso de los demandantes africanos, están adscritos al sector de la construcción y la agricultura en proporción muy superior a la media de los demandantes extranjeros. En el caso de los demandantes iberoamericanos, es de destacar el alto porcentaje de los que no han tenido un empleo anterior (31.67%).

Demandantes de empleo según continente de procedencia por sector de actividad (%)

| | Europa Este | Asia | África | Latinoamérica |
|----------------------------|--------------------|-------------|---------------|----------------------|
| Agricultura | 5.2 | 5.4 | 18.9 | 2.6 |
| Industria | 8.2 | 11.9 | 9.4 | 5.6 |
| Construcción | 9.7 | 10.2. | 19.8 | 6.7 |
| Servicios | 47.7 | 51.2 | 35.1 | 53.4 |
| Sin empleo anterior | 29 | 21.4 | 16.7 | 31.7 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001.

Más del 50% de los trabajadores inmigrantes más recientes, es decir, aquellos que llevan menos de cinco años en España, trabajan en la rama del servicio doméstico. Esta rama de actividad pierde importancia a medida que aumenta el tiempo de residencia en nuestro país. Una rama de actividad que tiene un comportamiento inverso a la anterior es el comercio.

Ramas de actividad y tiempo de residencia en España

| | 0 a 5 | 6 a 10 | 10 a 15 | 16 a 20 | 21 a 30 | Más 30 | Total |
|---------------------------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|
| Servicio doméstico | 55.8% | 42.1% | 22.5% | 38.2% | 5.2% | 12.1% | 42.7% |
| Otros servicios | 9.7% | 11.5% | 10.6% | 18.6% | 20.9% | 7.1% | 11.8% |
| Comercio | 3.1% | 10.1% | 15.7% | 13.5% | 34.9% | 45.2% | 10.2% |
| Construcción | 9.5% | 7.7% | 7.4% | - | 4.6% | -- | 7.3% |
| Serv.profesionales | 3% | 7.3% | 20.6% | 11.5% | - | 25.3% | 7.1% |
| Restauración | 6.9% | 5.8% | 2.3% | 3.4% | 19.1% | - | 6.3% |
| Agricultura | 3% | 8.1% | 7.9% | 10.6% | - | - | 5.8% |
| Venta ambulante | 5% | 4.9% | 7.8% | 3.2% | - | 10.4% | 4.8% |
| Manufactura ligera | 3.7% | 2.4% | 2.9% | 1.1% | 13.1% | - | 3.4% |
| Manufactura pesada | 0.4% | 0.1% | 2.3% | - | 2.2% | - | 0.5% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Adicionalmente queremos resaltar la *especialización por sexo* en las distintas ramas de actividad. El trabajador inmigrante varón se concentra en el trabajo de la construcción, agricultura, comercio, manufactura pesada y venta ambulante; la mujer inmigrante, en el servicio doméstico y en la manufactura ligera.

Ramas de actividad por sexo

| | VARÓN | MUJER | Total |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Construcción | 100% | - | 100% |
| Agricultura | 94.7% | 5,3% | 100% |
| Comercio | 90.4% | 9.6% | 100% |
| Manufactura pesada | 89.9% | 10.1% | 100% |
| Venta ambulante | 89.8% | 10.2% | 100% |
| Servicios profesionales | 66.9% | 33.1% | 100% |
| Restauración | 65.8% | 34.2% | 100% |
| Otros servicios | 65% | 35% | 100% |
| Manufactura ligera | 49.1% | 50.9% | 100% |
| Servicio doméstico | 7.4% | 92.6% | 100% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Hemos tenido ocasión de comprobar resultados similares a través de los estudios empíricos desarrollados en España y por medio de los datos administrativos referidos a las concesiones de permisos de trabajo.

c) Categoría y situación profesional

Relacionado de una manera muy estrecha con la rama de actividad donde está ubicado el trabajador inmigrante, encontramos tanto la categoría como la situación profesional. En referencia a la primera de ellas, los datos nos muestran que el 12,1% de los trabajadores ocupados se consideran profesionales, frente al 25,6% que dicen poseer la categoría profesional de obrero sin cualificación,

principalmente en el ámbito de la construcción y del servicio doméstico. En relación con la segunda de las variables (su situación profesional) son autónomos un 12,4%, donde estarían situados los trabajadores de la venta ambulante; son empleadores un 1,6%, es decir, tienen personal contratado a su cargo; y por último, la gran mayoría son asalariados, un 67,6%, es decir, trabajadores por cuenta ajena.

d) El paro.

Hemos calculado las tasas de actividad, paro y ocupación para los distintos continentes de origen de la inmigración. El resultado muestra las grandes diferencias por continentes sobre todo en las tasas de paro y ocupación. La tasa de ocupación más baja la poseen los trabajadores inmigrantes que proceden de África y al mismo tiempo las tasas más altas de paro. En la situación contraria se encuentran los trabajadores procedentes del este europeo.

Tasas de actividad, paro y ocupación

| | Tasa actividad | Tasa paro | Tasa ocupación | Población activa (cifra absoluta) |
|---------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--|
| <i>Europa Este</i> | 94.7% | 6.7% | 88.3% | 8.923 |
| Asia | 91.7% | 16.6% | 76.5% | 32.369 |
| África | 90.6% | 46.7% | 48.3% | 86.873 |
| Latinoamérica | 95.5% | 29.1% | 67.7% | 84.949 |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Poniendo en relación el nivel de estudios de la población inmigrante en España con las tasas de paro sobre población total (el 31,1% según la tabla IV.8) comprobamos que tienen tasas por encima de ésta aquéllos que no han estado escolarizados, tienen estudios primarios y estudios universitarios no terminados.

4.2.3. Ingresos salariales y condiciones de trabajo

a) Ingresos

A pesar de que la variable ingresos es más bien una condición del empleo, más que una condición de trabajo, queremos presentarla en este apartado dada su relación con el resto de las variables que reflejan de una forma más exacta las condiciones de trabajo de los trabajadores inmigrantes.

Casi el 18% cobra sueldos por debajo del salario mínimo interprofesional. Y el 70% cobra un sueldo inferior a las 100.001 pts. mensuales. Adicionalmente, al analizar los datos descubrimos que tan sólo el 17,8% cobra puntualmente en la fecha convenida. Las diferencias por sexo también resultan apreciables, ya que el 62,7% de las mujeres cobran sueldos por debajo de las 80.001 pesetas, frente a la proporción de los varones que es del 27,9%.

Tabla IV. 16 : Nivel de ingresos del trabajo actual por continentes

| | Europa Este | Asia | África | Latinoamérica | TOTAL |
|------------------------|--------------------|-------------|---------------|----------------------|--------------|
| Hasta 25.000 | | 1.1% | 1.2% | 1.7% | 1.3% |
| 25.001-45.000 | 1.9% | 3.8% | 9.9% | 2.2% | 4.9% |
| 45.001-60.000 | 0.9% | 7.6% | 19.9% | 8.8% | 11.7% |
| 60.001-80.000 | 34.1% | 28.1% | 22.2% | 30.6% | 27.7% |
| 80.001-100.000 | 21% | 20.8% | 27% | 24.1% | 24.2% |
| 100.001-150.000 | 28.5% | 14.7% | 18.4% | 13.3% | 16.1% |
| 150.001-200.000 | 9.6% | 12.3% | 1.3% | 12.7% | 8.8% |
| 200.001-300.000 | 2.8% | 6.7% | | 3.9% | 3.1% |
| Más 300.000 | 1.2% | 4.9% | | 2.6% | 2.1% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996

En el cuadro se puede apreciar el nivel de ingresos que el trabajador inmigrante recibe por el trabajo actual según continente de origen.

En proporción los salarios más bajos los encontramos para los trabajadores que proceden del continente africano, un 31% cobra menos de 60.000 pts. mensuales. Este hecho está muy relacionado, como es de suponer, con la actividad desarrollada en el mercado de trabajo (la cual ha sido descrita en la sección anterior). En el siguiente cuadro podemos apreciar que los niveles de salarios más bajos se concentran en las ramas de actividad siguientes: servicio doméstico, otros servicios no profesionales, agricultura y venta ambulante.

Niveles de ingresos según rama de actividad (%)

| | Agri | Ser.d | Vet.a | Res. | Cons | Ma.L | Ma.p | Otr.Se | Comer | Sev.P |
|------------------------|------|-------|-------|------|------|------|------|--------|-------|-------|
| Hasta 25.000 | 17.2 | 29.6 | 24.7 | | | | | 28.5 | | |
| 25.001-45.000 | 3 | 50.5 | 14.9 | 6.5 | 2.5 | 6.4 | | 11.8 | 3.6 | 0.8 |
| 45.001-60.000 | 4.5 | 57.5 | 12.5 | 7 | 0.8 | | 1.8 | 10.2 | 5 | 0.8 |
| 60.001-80.000 | 8.2 | 71.4 | 3.8 | 3.4 | 0.4 | 1.6 | | 9 | 2.2 | |
| 80.001-100.000 | 8.7 | 44 | 3.3 | 8.5 | 8.9 | 7.5 | 0.6 | 12 | 5.1 | 1.5 |
| 100.001-150.000 | 4.4 | 12 | | 11.3 | 25.7 | 5.7 | 0.7 | 13.1 | 15.8 | 11.3 |
| 150.001-200.000 | | | | 7.4 | 9.4 | 0.7 | | 15.6 | 26.8 | 40.1 |
| 200.001-300.000 | 3 | | | 1.2 | | | | 17 | 59.5 | 19.3 |
| Más 300.000 | | | | | | | | | 52.9 | 47.1 |
| TOTAL | 6.1 | 41.9 | 4.3 | 6.6 | 7.4 | 3.6 | 0.5 | 11.6 | 10.5 | 7.4 |

Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

Según datos de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios elaborada por el INE (Boletín de Estadísticas Laborales, 1997), la ganancia media por trabajador para el año 1996 era de 208.000 pesetas, siendo los pagos ordinarios por hora trabajada de 1.283 pts. Frente a estos datos encontramos que la ganancia

media por hora trabajada para el trabajador inmigrante es de 596 pesetas (con una desviación típica de 400 pesetas), por tanto, inferior a la ganancia media del mercado español.

Por último, es destacable que en el 50,6% de los casos se prefiera el trabajo peor pagado pero con la seguridad de un contrato. Por tanto, *se prima la estabilidad y la seguridad frente al salario* (esto es bastante habitual en la literatura sobre contratos de trabajo; sucede porque los trabajadores son adversos al riesgo y responden a ciertas estrategias concretas de inserción social).

b) Jornada laboral y horario

La jornada media de un trabajador inmigrante es de 5,5 días a la semana y trabaja unas 47 horas a la semana. Tomando en consideración los países de procedencia, y las actividades desarrolladas, podemos apreciar una clara correlación entre jornada laboral más larga y la actividad del servicio doméstico, de forma especial el servicio doméstico interno, actividad donde se ubican en una proporción muy alta las mujeres procedentes del país filipino.

Por otra parte el horario es fijo en el 55,1% de los casos, pero depende de las circunstancias en el 43,8% de los casos. Hemos de resaltar que a la pregunta de si conocían o no el convenio colectivo al que estaba acogida su empresa, tan solo el 25,8% contestó afirmativamente.

En resumen, el inmigrante en España se reparte en proporciones similares entre varones y mujeres, siendo superior la afluencia de mujeres latinoamericanas. Los varones son relativamente más jóvenes que la mujeres, llevan más tiempo residiendo en nuestro país y tienen un nivel de estudios ligeramente superior al de la mujer. En atención a la situación laboral podemos hablar de *especialización por género* y de *segregación ocupacional* para el sexo femenino, ya que todas las

ramas de actividad están dominadas por la presencia del varón excepto las ramas del servicio doméstico y la manufactura ligera.

En atención al nivel de estudios cursado podemos calificar a la población inmigrante en conjunto de relativamente cualificada, a excepción de aquella procedente del continente africano, aunque también entre ésta encontramos universitarios. Este hecho tiene relación, al menos, con dos aspectos: la distribución por edades y la propia estructura educativa del país de procedencia. Los individuos que no han tenido estudios se concentran en mayor proporción entre las categorías de inactivos y parados con experiencia.

Muchas de las características de la inserción en el mercado laboral español dependen o están en relación con el origen del inmigrante. Entre estas grandes diferencias hemos de resaltar las existentes, tanto entre las tasas de ocupación como entre las tasas de paro. La diferencia entre continentes llega a alcanzar casi el 40%. En conjunto la tasa de actividad de la población inmigrante es muy superior a la media española, es decir, podemos calificar a la población extranjera extracomunitaria con el apellido de “inmigrantes económicos”. También son superiores a la media española las tasas de ocupación y las tasas de paro; sin embargo, no ocurre así con el nivel de ingresos del trabajo desarrollado por el trabajador inmigrante: éste es inferior a la media española.

El trabajador inmigrante sufre segregación ocupacional ya que sus oportunidades de empleo se reducen prácticamente a siete ramas de actividad: servicio doméstico, otros servicios personales, comercio, construcción, servicios profesionales, restauración y agricultura. Los trabajadores que llevan más tiempo residiendo en nuestro país se concentran en dos ramas de actividad, que podríamos caracterizar de más cualificadas que el resto: comercio y servicios profesionales. Sin embargo, más del 50 por ciento de los trabajadores inmigrantes más recientes, es decir, aquellos que llevan menos de cinco años en España, trabajan en la rama del servicio doméstico.

Las grandes diferencias encontradas según procedencia permiten concluir que la generalización de una situación desfavorecida, marginal, de precariedad, como la que habitualmente caracteriza a la población inmigrante ha de ser matizada tras el análisis de los datos. Se constata la existencia de segregación ocupacional en el mercado laboral, pero también la posibilidad de progreso, tanto económico como social para alguno de los colectivos de inmigrantes, aunque la proporción de éstos es muy pequeña, como se podrá comprobar tras el análisis realizado en el próximo capítulo, donde profundizaremos en los conceptos de integración socioeconómica, segregación ocupacional y segmentación.

4.3. Inmigrantes en Andalucía, Comunidad Valenciana y Murcia

Según se ha señalado en el punto anterior, Andalucía, la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia son tres de las comunidades autónomas que registran un mayor volumen de inmigrantes. Recuperamos en este epígrafe la clasificación por tipo de régimen al que los extranjeros optan, a saber, el régimen comunitario y el régimen general, según su procedencia europea o no respectivamente. De este modo encontramos la distribución geográfica en dichas comunidades representada en el siguiente cuadro.

Residentes extranjeros en Andalucía por régimen de residencia, sexo y grupo de edad.

| CCAA/ provincia | Régimen de residencia | | | | Grupo de edad | | |
|--------------------|-----------------------|---------|-------------|--------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Total | General | Comunitario | % mujeres | De 0 a 15 años | De 16 a 64 años | Más de 64 años |
| Andalucía | 157.157 | 80.713 | 76.444 | 41,63 | 12.524 | 127.492 | 17.141 |
| Almería | 42.061 | 35.263 | 6.798 | 25,31 | 3.014 | 37.640 | 1.407 |
| Cádiz | 11.952 | 4.722 | 7.230 | 47,60 | 1.386 | 9.525 | 1.041 |
| Córdoba | 3.987 | 2.498 | 1.489 | 50,16 | 525 | 3.356 | 106 |
| Granada | 12.593 | 6.673 | 5.920 | 46,77 | 970 | 10.382 | 1.241 |
| Huelva | 6.148 | 4.125 | 2.023 | 31,45 | 479 | 25.279 | 390 |
| Jaén | 5.570 | 4.635 | 935 | 32,25 | 488 | 4.986 | 96 |
| Málaga | 62.957 | 16.278 | 46.679 | 50,16 | 4.699 | 45.970 | 12.288 |
| Sevilla | 11.889 | 6.519 | 5.370 | 49,72 | 963 | 10.354 | 572 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Según los datos del cuadro anterior, se aprecia que son las provincias de Málaga y Almería las que registran un mayor número de extranjeros residentes, pero cabe señalar la diferencia en cuanto al régimen al que pertenecen en cada una de ellas, ya que en Almería, de los 472.000 extranjeros, son únicamente cerca de 7.000 los que pertenecen al régimen comunitario, mientras que la gran mayoría son acogidos por el régimen general, que como sabemos recoge el volumen más importante de inmigrantes económicos; las labores del campo atraen claramente a estos colectivos como un generador de puestos de trabajo; por el contrario, los datos muestran que en Málaga son mayoría los residentes comunitarios, ya que esta provincia es tradicionalmente refugio de extranjeros procedentes de la Unión Europea. Resulta especialmente significativo comprobar que es ésta la provincia en la que se encuentran más extranjeros de la tercera edad, siendo más de 12.000 los que allí residen.

En lo referente al sexo, cabe destacar el hecho de que en Almería, el porcentaje de mujeres es mucho menor que en el resto de las provincias, previsiblemente debido a que en su mayoría son extranjeros en régimen general y por tanto entre ellos se encuentra gran cantidad de inmigrantes económicos, trabajadores, y, en el caso de esta provincia, es la agricultura el principal medio de subsistencia, siendo estas unas labores tradicionalmente masculinas.

En la Comunidad Valenciana encontramos que, al contrario de lo que se aprecia en Andalucía, son más los extranjeros residentes en régimen comunitario que en régimen general. La provincia de Alicante recoge el mayor volumen total de extranjeros, de entre los cuales la proporción de comunitarios dobla a la de quienes se encuentran en régimen general. Al ser ésta una provincia eminentemente turística, se aprecia una elevado número de extranjeros mayores de 64 años, y, en cualquiera de las tres provincias, una cantidad muy alta de extranjeros de entre 16 y 64 años, que recogen tanto a trabajadores como a “ociosos”.

Residentes extranjeros en la Comunidad Valenciana por régimen de residencia, sexo y grupo de edad

| CCAA/ provincia | Régimen de residencia | | | Grupo de edad | | | |
|----------------------------|-----------------------|---------|-------------|---------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Total | General | Comunitario | % mujeres | De 0 a 15 años | De 16 a 64 años | Más de 64 años |
| Com. Valenciana | 101.368 | 43.540 | 57.828 | 45,31 | 7.419 | 75.945 | 18.454 |
| Alicante | 62.664 | 21.213 | 41.451 | 46,55 | 3.920 | 42.824 | 15.920 |
| Castellón | 11.073 | 6.808 | 4.265 | 43,49 | 1.571 | 8.700 | 802 |
| Valencia | 27.631 | 15.519 | 12.112 | 43,22 | 1.928 | 23.971 | 1.732 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

En la Región de Murcia se encuentra una vasta diferencia entre la cantidad de extranjeros en régimen general o comunitario, siendo muy superior los de el

primero, correspondientes sobre todo al denominado inmigrante económico, y siendo en su mayoría de entre 16 y 64 años, es considerablemente menor la proporción de mujeres (30, 14%) que la de varones.

Residentes extranjeros en la Región de Murcia por régimen de residencia, sexo y grupo de edad.

| CCAA | Régimen de residencia | | | | Grupo de edad | | |
|---------------|-----------------------|---------|-------------|-----------|----------------|-----------------|----------------|
| | Total | General | Comunitario | % mujeres | De 0 a 15 años | De 16 a 64 años | Más de 64 años |
| Murcia | 27.512 | 21.369 | 6.143 | 30,14 | 2.714 | 23.678 | 1.120 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Atendiendo a su procedencia encontramos que, efectivamente los extranjeros comunitarios se instalan en las zonas más turísticas; en este caso, y centrándonos en Andalucía, es la provincia de Málaga la que recoge mayor número de inmigrantes procedentes del espacio económico europeo. La provincia de Almería recoge un gran volumen de extranjeros procedentes de África; de hecho, más de la mitad de los africanos que residen en Andalucía lo hacen en esta provincia. El colectivo iberoamericano, que asciende a algo más de 22.000 personas, se encuentra disperso por las diferentes provincias. En cuanto al resto de procedencias, encontramos en Asia otro de los continentes emisores de inmigrantes, que, aunque no se acercan en cuanto a cantidad al resto de colectivos señalados, son más de 8.500 los que residen en Andalucía, y de ellos, casi 4.000 lo hacen en la provincia de Málaga.

Cuadro IV.21. Residentes extranjeros en Andalucía según continente de procedencia

| CAA/ provincia | Total | Continente | | | | | | | |
|-------------------|---------|-------------------------|--------------------|--------|--------------|-------------------------|-------|---------|-------------------------|
| | | Esp. Eco. Europeo | Resto de Europa | África | Iberoamérica | América del Norte | Asia | Oceanía | Apátridas/ No consta |
| Andalucía | 157.157 | 61.981 | 10.904 | 50.375 | 22.141 | 2.874 | 8.538 | 196 | 148 |
| Almería | 42.061 | 5.316 | 4.850 | 25.590 | 5.575 | 135 | 572 | 17 | 6 |
| Cádiz | 11.952 | 5.165 | 376 | 3.390 | 1.525 | 722 | 742 | 20 | 12 |
| Córdoba | 3.987 | 734 | 229 | 1.164 | 1.374 | 68 | 401 | 13 | 4 |
| Granada | 12.593 | 4.436 | 889 | 3.778 | 2.409 | 240 | 815 | 18 | 8 |
| Huelva | 6.148 | 1.615 | 531 | 2.758 | 1.065 | 33 | 139 | 3 | 4 |
| Jaén | 5.570 | 448 | 289 | 2.663 | 1.162 | 37 | 966 | 4 | 1 |
| Málaga | 62.957 | 41.001 | 3.027 | 8.264 | 5.570 | 1.026 | 3.913 | 94 | 62 |
| Sevilla | 11.889 | 3.266 | 713 | 2.786 | 3.461 | 613 | 990 | 27 | 51 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

En la Comunidad Valenciana casi la mitad de los extranjeros residentes pertenecen a la Unión Europea, y de nuevo es el colectivo africano el segundo en volumen, si bien en esta comunidad la cantidad de extranjeros procedentes de Iberoamérica es prácticamente igual, registrándose una diferencia de solo 150 individuos. En cuanto a su distribución por provincias responde a la actividad de cada colectivo; así, encontramos que es en Alicante donde se concentran más de las tres cuartas partes de extranjeros comunitarios, mientras que en lo que respecta a los extranjeros de otras procedencias, las proporciones se encuentran más repartidas.

Residentes extranjeros en la Comunidad Valenciana según continente de procedencia

| CCAA/ provincia | Total | Continente | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|-------------------|-----------------|--------|----------------|-------------------|-------|---------|-----------------------|
| | | Esp. Eco. Europeo | Resto de Europa | África | Iberoaméricica | América del Norte | Asia | Oceanía | Apátridas / No consta |
| Comunidad Valenciana | 101.368 | 48.673 | 10.480 | 17.920 | 17.870 | 1.009 | 5.269 | 86 | 63 |
| Alicante | 62.664 | 37.693 | 5.616 | 8.456 | 8.156 | 499 | 2.160 | 42 | 42 |
| Castellón | 11.073 | 2.993 | 1.756 | 4.114 | 1.668 | 72 | 455 | 8 | 7 |
| Valencia | 27.631 | 7.987 | 3.108 | 5.350 | 8.046 | 438 | 2.654 | 36 | 12 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001+

El siguiente cuadro muestra la distribución en la Región de Murcia, y en él podemos observar cómo más de la mitad de los extranjeros residentes proceden del continente africano, y que es el colectivo iberoamericano el segundo en cantidad, quedando el grupo de extranjeros comunitarios en un tercer lugar, a diferencia de el resto de comunidades analizadas.

Cuadro IV.23. Residentes extranjeros en la Región de Murcia según continente de procedencia

| CCAA | Total | Continente | | | | | | | |
|---------------|--------|-------------------|-----------------|--------|----------------|-------------------|------|---------|-----------------------|
| | | Esp. Eco. Europeo | Resto de Europa | África | Iberoaméricica | América del Norte | Asia | Oceanía | Apátridas / No consta |
| Murcia | 27.512 | 4.587 | 734 | 15.400 | 5.934 | 114 | 723 | 6 | 14 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

De todos los extranjeros residentes en España, 494.843 son mujeres, lo que representa el 44,95% del total. Esta representatividad de la mujer en las cifras

totales se repite en términos proporcionales en cada una de las comunidades autónomas, si bien hay que señalar una mayor presencia de mujeres extranjeras residentes bajo el régimen comunitario, donde el porcentaje supera al de varones, con un 51,59%. Si nos detenemos en la Comunidad Andaluza, encontramos datos similares, como se puede apreciar en siguiente cuadro: mayor proporción de mujeres residiendo en régimen comunitario (50,96 %) y un porcentaje menor en régimen general. Las provincias de Andalucía, Huelva y Jaén, receptoras tradicionales de trabajadores agrarios, registran una cantidad de mujeres considerablemente inferior a la de varones.

Residentes extranjeros en Andalucía por régimen de residencia y sexo

| CCAA/ provincia | Régimen general | | | | Régimen comunitario | | | |
|--------------------|-----------------|---------|-----------|--------------|---------------------|---------|-----------|--------------|
| | Mujeres | Varones | No consta | % Mujeres | Mujeres | Varones | No consta | % Mujeres |
| Andalucía | 26.456 | 54.066 | 191 | 32,86 | 38.570 | 37.110 | 64 | 50,96 |
| Almería | 7.247 | 27.914 | 102 | 20,61 | 3.351 | 3.366 | 81 | 49,89 |
| Cádiz | 2.135 | 2.571 | 16 | 45,37 | 3.518 | 3.653 | 59 | 49,06 |
| Córdoba | 1.177 | 1.319 | 2 | 47,16 | 804 | 649 | 36 | 55,33 |
| Granada | 2.694 | 3.952 | 27 | 40,54 | 3.107 | 2.649 | 164 | 53,98 |
| Huelva | 991 | 3.130 | 4 | 24,05 | 938 | 1.074 | 11 | 46,62 |
| Jaén | 1.336 | 3.298 | 1 | 28,83 | 456 | 466 | 13 | 49,46 |
| Málaga | 7.651 | 8.594 | 33 | 47,10 | 23.725 | 22.578 | 376 | 51,24 |
| Sevilla | 3.225 | 3.288 | 6 | 49,52 | 2.671 | 2.675 | 24 | 49,96 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

En la Comunidad Valenciana se registra una menor diferencia entre la proporción de extranjeras residentes en régimen comunitario (51, 39) y en régimen general (37,21).

Residentes extranjeros en la Comunidad Valenciana por régimen de residencia y sexo

| CCAA/ provincia | Régimen general | | | | Régimen comunitario | | | |
|----------------------|-----------------|---------|-----------|-----------|---------------------|---------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Varones | No consta | % Mujeres | Mujeres | Varones | No consta | % Mujeres |
| Comunidad Valenciana | 15.949 | 26.917 | 674 | 37,21 | 29.416 | 27.830 | 582 | 51,39 |
| Almería | 7.614 | 13.289 | 310 | 36,43 | 21.286 | 19.893 | 272 | 51,69 |
| Castellón | 2.583 | 4.052 | 173 | 38,93 | 2.118 | 2.057 | 90 | 50,73 |
| Valencia | 5.752 | 9.576 | 191 | 37,53 | 6.012 | 5.880 | 220 | 50,55 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

La región de Murcia, en cambio, es de las pocas provincias españolas que acoge una proporción menor de extranjeras residentes que de varones. En régimen comunitario, el porcentaje de mujeres es de 49,42%, y en régimen general, del 24,63%, representando este dato el más bajo de todas las provincias.

Residentes extranjeros en Murcia por régimen de residencia y sexo

| CCAA/ provincia | Régimen general | | | | Régimen comunitario | | | |
|--------------------|-----------------|---------|-----------|-----------|---------------------|---------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Varones | No consta | % Mujeres | Mujeres | Varones | No consta | % Mujeres |
| Murcia | 5.221 | 15.975 | 173 | 24,63 | 2.991 | 3.061 | 91 | 49,42 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Las comunidades autónomas de Andalucía, Valencia y Murcia, recogen pues gran parte de los extranjeros residentes en España. Como zonas turísticas, dan refugio tanto a inmigrantes económicos, procedentes en su mayoría de África,

Iberoamérica y Asia, como a “extranjeros ociosos”, cuyos orígenes van desde vecinos países de la Unión europea hasta Estados Unidos u Oceanía.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta que los datos aquí presentados corresponden a los de extranjeros con permiso de residencia, resulta interesante detenerse en la relación que estos colectivos tienen con el trabajo.

Si atendemos a la participación de los extranjeros residentes en el mundo laboral de nuestro país, encontramos de nuevo la separación entre los inmigrantes comunitarios y el resto; son estos datos los que realmente nos muestran el carácter de las migraciones que tienen España como final de trayecto. Según el cuadro IV.27, observamos que en todas las provincias andaluzas el número de trabajadores procedentes de países no comunitarios es superior al de los trabajadores que provienen de la Unión Europea, excepto en la provincia de Málaga donde el número de extranjeros residentes de esta procedencia representan al 65% del total. Este mayor nivel de empleados de procedencias varias sobre los comunitarios tiene su extremo más acusado en los datos acerca de la provincia de Almería, donde de los 26.314 trabajadores extranjeros, los comunitarios no llegan a los 2.000.

Se observa también que la proporción de mujeres está muy por debajo de la de hombres, especialmente en Almería, donde las trabajadoras extranjeras suponen menos del 20% del total.

Trabajadores extranjeros en alta laboral en Andalucía según procedencia, sexo y grupo de edad

| CCAA/ provincia | Nacionalidad | | | | Grupo de edad | | | |
|--------------------|--------------|------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------------|----------------|-----------|
| | Total | Esp. Eco Europeo | Resto de países | % mujeres | De 16 a 24 años | De 24 a 54 años | Más de 54 años | No consta |
| Andalucía | 71.105 | 22.632 | 48.473 | 31,54 | 8.971 | 58.172 | 3.957 | 5 |
| Almería | 26.314 | 1.860 | 24.454 | 19,56 | 4.559 | 21.253 | 499 | 3 |
| Cádiz | 3.601 | 1.660 | 1.941 | 32,55 | 306 | 3.022 | 273 | - |
| Córdoba | 1.487 | 356 | 1.131 | 38,80 | 148 | 1.283 | 56 | - |
| Granada | 4.698 | 1.254 | 3.444 | 35,65 | 526 | 3.977 | 194 | 1 |
| Huelva | 3.284 | 918 | 2.366 | 29,02 | 508 | 2.630 | 146 | - |
| Jaén | 2.009 | 275 | 1.734 | 26,28 | 267 | 1.691 | 50 | 1 |
| Málaga | 24.208 | 14.650 | 9.558 | 41,81 | 2.157 | 19.566 | 2.485 | - |
| Sevilla | 5.504 | 1.659 | 3.845 | 40,94 | 500 | 4.750 | 254 | - |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Situación similar es la que se da en la Comunidad Valenciana, donde de nuevo encontramos cifras menores representando a los trabajadores comunitarios que las correspondientes a los extranjeros de otras nacionalidades.

Trabajadores extranjeros en alta laboral en la Comunidad Valenciana según procedencia, sexo y grupo de edad

| CCAA/ provincia | Nacionalidad | | | | Grupo de edad | | | |
|-----------------------------|--------------|------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------------|----------------|-----------|
| | Total | Esp. Eco Europeo | Resto de países | % mujeres | De 16 a 24 años | De 24 a 54 años | Más de 54 años | No consta |
| Comunidad Valenciana | 62.887 | 20.856 | 42.031 | 31,06 | 7.329 | 52.310 | 3.240 | 8 |
| Alicante | 30.322 | 14.172 | 16.150 | 33,55 | 3.457 | 24.587 | 2.237 | 5 |
| Castellón | 9.937 | 1.581 | 8.356 | 27,08 | 1.232 | 8.387 | 318 | - |
| Valencia | 22.628 | 5.103 | 17.525 | 29,47 | 2.640 | 19.336 | 649 | 3 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Los datos correspondientes a la Región de Murcia muestran una vez más cómo el trabajo el principal objetivo de los inmigrantes extraeuropeos, mientras que los extranjeros comunitarios son, en su mayoría, *extranjeros ociosos*.

Trabajadores extranjeros en alta laboral en Murcia según procedencia, sexo y grupo de edad

| CCAA/ provincia | Nacionalidad | | | | Grupo de edad | | | |
|--------------------|--------------|------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------------|----------------|-----------|
| | Total | Esp. Eco Europeo | Resto de países | % mujeres | De 16 a 24 años | De 24 a 54 años | Más de 54 años | No consta |
| Murcia | 33.699 | 2.252 | 31.447 | 18.32 | 6.150 | 26.958 | 590 | 1 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

En cuanto al tipo de trabajo desempeñado en cada una de las comunidades autónomas analizadas, encontramos que en Andalucía y Murcia, la mayoría de los extranjeros están dados de alta en el régimen de actividades agrarias, a diferencia de la Comunidad Valenciana, donde predominan las altas laborales en el régimen general.

Trabajadores extranjeros en alta laboral por régimen de Seguridad Social

| CCAA/ provincia | Régimen de Seguridad Social | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------|----------------------------|
| | Total | Rég. General | R.E. Trab. Autónomos | R.E. Agrario | R.E. Emp. Hogar | R.E. Trabaj. Del Mar | R.E. minería del Carbón |
| Andalucía | 71.105 | 29.432 | 12.841 | 25.208 | 3.299 | 324 | 1 |
| Almería | 26.314 | 5.685 | 1.029 | 19.382 | 145 | 73 | - |
| Cádiz | 3.601 | 2.132 | 993 | 194 | 199 | 83 | - |
| Córdoba | 1.487 | 821 | 245 | 252 | 168 | - | 1 |
| Granada | 4.698 | 1.983 | 1.255 | 1.106 | 346 | 8 | - |
| Huelva | 3.284 | 769 | 247 | 2.123 | 81 | 64 | - |
| Jaén | 2.009 | 719 | 223 | 936 | 131 | - | - |
| Málaga | 24.208 | 14.137 | 7.786 | 724 | 1.468 | 93 | - |
| Sevilla | 5.504 | 3.186 | 1.036 | 491 | 761 | 3 | |
| Comunidad Valenciana | 62.887 | 40.669 | 11.259 | 8.264 | 2.452 | 236 | 7 |
| Alicante | 30.322 | 18.074 | 7.846 | 3.532 | 767 | 96 | 7 |
| Castellón | 9.937 | 7.360 | 783 | 1.242 | 424 | 128 | - |
| Valencia | 22.628 | 15.235 | 2.630 | 3.490 | 1.261 | 12 | - |
| Murcia | 33.699 | 8.790 | 1.254 | 23.058 | 521 | 73 | 3 |

Fuente: Anuario estadístico de extranjería, 2001

Cabe destacar la considerable cantidad de extranjeros que en Almería se dedican a las labores agrarias, mientras que en la provincia de Málaga se registran un elevado número de altas como empleados de hogar, así como en el régimen general, siendo este, en cifras totales, el más nutrido de los diferentes tipos de regímenes. También en Málaga encontramos una cantidad importante de trabajadores extranjeros autónomos, muy similar a la que se da en Alicante.

5. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA

Para obtener un primer panorama del número y características de la mano de obra extranjera empleada en el sector vamos a recurrir a la estadística de Permisos de Trabajo. Obviamente esta fuente sólo da cuenta del segmento de trabajadores extranjeros que han obtenido su correspondiente permiso de trabajo. Excluye, por tanto a los trabajadores de origen comunitario (liberados de este requisito desde 1992) y al colectivo de los no comunitarios en situación irregular (sea por carecer de permiso o por tener uno que no los habilita para trabajar en hostelería).

5.1. Evolución y procedencia

La evolución del stock de trabajadores extracomunitarios en España sólo tiene representatividad suficiente a partir de 1992. En dicho año el total de personas autorizadas para trabajar en la rama de hostelería sumaban 18.481. En diciembre de 1997 el número de inmigrantes no comunitarios se había incrementado hasta 21.858 (cifra equivalente al 2,8% del total de ocupados en el sector). Comparado con el stock total de permisos de trabajo, estos datos muestran que el incremento del número de trabajadores extranjeros (18,4%) ha sido algo superior al total de empleo en el sector (17,4%); sin embargo, su tasa de crecimiento resulta inferior a la de agroganadería (125%) o la del servicio doméstico (93%).

Recogiendo datos oficiales, la evolución registrada entre 1992 y 1997 muestra un notable incremento de los colectivos procedentes de China, Perú, República Dominicana y Filipinas, algo menor los llegados de Marruecos y un retroceso de los argentinos, debido no ha una disminución real sino a un acceso a la nacionalidad española. En cualquier caso, los últimos indicadores han corregido esta tendencia y el número de este colectivo en términos absolutos aumenta progresivamente.

En cuanto a su volumen total, los colectivos más importantes en hostelería y restauración son los chinos, marroquíes, filipinos y los latinoamericanos (Perú, República Dominicana y Argentina).

Si incluimos también los datos de 1991 correspondientes a trabajadores comunitarios destacan portugueses, alemanes y británicos. Se trata pues de una mano de obra con importante heterogeneidad étnica y con una tendencia más multicultural que otros sectores de la economía.

En posteriores análisis excluirémos a los trabajadores de origen comunitario (no necesitan permiso de trabajo para realizar actividades en España). Así, en los no comunitarios nos detendremos con mayor atención en los colectivos más numerosos: China, Marruecos, Filipinas , Perú, República Dominicana y Argentina que representaban ya casi el 80% de los permisos de trabajo en hostelería vigentes en 1997. Recordamos el caso particular de los argentinos ya que a pesar del descenso continuo que experimentan las cifras en los últimos años, el colectivo aumenta debido al efecto administrativo de adquisición de la nacionalidad española. Así mismo conviene señalar que los datos disponibles hacen referencia a los trabajadores en situación de legalidad laboral, excluyendo a los que se emplean dentro de la economía sumergida del sector.

5.2. Características demográficas

Entre los trabajadores no comunitarios del sector existe una mayoría de varones (68%) pero la importancia de la mano de obra femenina es destacada y está aumentando progresivamente (más de un 25% entre el 92 y el 97). El predominio masculino es mayor en el caso de los chinos, marroquíes y filipinos, en una proporción de 70-30 entre varones y mujeres, algo menor entre los peruanos y argentinos (64-36), en cambio las relaciones se invierten en el caso de los dominicanos : el 68% son mujeres.

Trabajadores extranjeros en hostelería. Distribución por sexos

| Nacionalidad | Total | Nº Hombres | Nº mujeres | % hombres | % mujeres |
|------------------------|--------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
| China | 7.155 | 5.075 | 2.080 | 70,9 | 29,1 |
| Marruecos | 4.770 | 3.365 | 1.405 | 70,5 | 29,5 |
| Perú | 1.178 | 751 | 428 | 63,7 | 36,3 |
| R.Dominicana | 883 | 565 | 318 | 64 | 36 |
| Argentina | 5.731 | 3.928 | 1.803 | 53 | 47 |
| Resto N UE | 5.731 | 3.928 | 1.803 | 68,5 | 31,5 |
| Portugal (1991) | 1.350 | 716 | 634 | 53 | 47 |
| Resto CEE | 4.403 | 2.260 | 2.143 | 51,3 | 48,7 |

Fuente: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales y Estadística de Permisos de Trabajo (1991-1997)

La estructura de edades de los trabajadores no comunitarios del sector indica la presencia de un grupo significativo de personas con 25 años o menos (11,5% en hostelería y un 9% en el stok total). Sin embargo este no es el segmento de edad más numeroso. El más destacado es el de 25 a 39 años (62,5%) seguido del de 40 a más años (26%). Por nacionalidades, los colectivos más envejecidos son los argentinos (42% con más de 40 años) filipinos (31%), en ambos casos son mujeres las que más se encuentran en esos segmentos de edad (con la excepción de los trabajadores chinos, en todos los colectivos hay mayor presencia de mujeres en los segmentos de más edad).

En el extremo opuesto, las mayores proporciones de menores de 25 años se encuentran entre los filipinos (16%), chinos (15%) y marroquíes (13%); en el primer grupo destacan los varones, en cambio las mujeres son más jóvenes entre los chinos y marroquíes. Las edades medias (de 25 a 39 años) predominan entre los trabajadores peruanos (75%) y dominicanos (73%).

El estado civil es un indicador aproximado de la situación familiar de los trabajadores, aunque con las lógicas limitaciones: por una parte, el estado civil formal en ocasiones no refleja el real, especialmente en colectivos (como los dominicanos o argentinos) en las que las prácticas de convivencia no legalizada son relativamente frecuentes. Por otra parte, el hecho de que un trabajador esté casado sugiere que tiene mayores responsabilidades económicas que uno soltero, aunque nada sabemos de la residencia del grupo familiar (en España o en el país de origen) y del reparto de esas responsabilidades en el seno de la familia.

Teniendo en cuenta estas salvedades, los datos oficiales indican que, en el conjunto de los no comunitarios, existe equilibrio entre casados y solteros, con un ligero predominio de los primeros. Sin embargo, las diferencias entre colectivos nacionales son apreciables: la mayoría de los trabajadores chinos están casados (alrededor del 70%), situación que sólo es compartida por los varones filipinos (57%); en cambio, apenas el 20% de las mujeres dominicanas tienen ese estado civil. Los mayores porcentajes de soltería se dan entre mujeres dominicanas y peruanas (más del 70%), seguidas por los hombres de esas mismas nacionalidades y argentinos (más del 60%), hombres marroquíes, mujeres filipinas y argentinas (más del 50%). Las personas viudas son una minoría (menos del 1%), aunque existen proporciones más elevadas entre las mujeres argentinas, filipinas y marroquíes (más del 2%). El estatus de separada o divorciada también es significativo entre las mujeres argentinas (7%) y marroquíes (6%).

5.3. Distribución espacial

La implantación territorial de los trabajadores extranjeros del sector de la hostelería está fuertemente polarizada en las provincias de Madrid (donde vive el 29% del total) y Barcelona (21%), seguido de núcleos significativos en Las Palmas y Girona (5% cada una), Baleares, Málaga, Valencia (4%), Alicante y

Tenerife (3%). Por tanto, la mitad de los trabajadores residen en las dos primeras provincias y el 27% en las siete mencionadas; el 23% restante se distribuye entre otras cuarenta y una provincias y las ciudades de Ceuta y Melilla. Durante el período 1992-1997 los mayores incrementos se han producido en las provincias de Barcelona, Tenerife, Baleares y Valencia. Las provincias con mayor número de trabajadores comunitarios en 1991 eran Baleares, Madrid, Las Palmas y Tenerife.

No contamos con datos de la EPA referidos al volumen total de ocupados en la hostelería por provincias; en cambio, existen estimaciones del BBV correspondientes al año 1993 que nos permiten obtener un conocimiento aproximado de la importancia relativa que tiene la mano de obra extranjera en el sector. En el conjunto del país hay 2,5 trabajadores no comunitarios por cada cien ocupados en el sector; este valor medio es claramente superado en Melilla (6,1%), Barcelona (5,8%) y Madrid (5,6%), también en Castellón (4,2%), Las Palmas (3,4%), Girona (2,9%), Ceuta y Tarragona (2,6% en ambas).

Queda claro, por tanto, que Madrid y Barcelona son los dos principales focos de implantación de los trabajadores no comunitarios en hostelería, tanto desde el punto de vista absoluto como de su importancia relativa.

Por nacionalidades la distribución muestra las siguientes peculiaridades:

La mayoría de los peruanos (82%) se concentra en Madrid y Barcelona, muy especialmente en la primera provincia. Un caso similar es el de los filipinos (76%), aunque partes significativas de esta colonia residen en Las Palmas, Baleares y Málaga.

Aunque la mayoría de los dominicanos también reside en las dos principales provincias (57%), el resto observa una pauta de dispersión muy marcada.

Las otras tres colonias importantes residen en menor medida en Madrid y Barcelona (menos del 45% del total de cada una). Los marroquíes se concentran además de forma destacada en Girona y Las Palmas. Los argentinos, en Baleares, Las Palmas y Málaga. En cambio, la colonia china está más dispersa en pequeños núcleos por más provincias, sólo destacan (además de las dos principales) Valencia, Málaga y Alicante.

Las diferencias por sexo, dentro de cada colonia, también son llamativas:

- Entre los chinos la mayoría de los hombres reside en Madrid y las mujeres en Barcelona; los varones prefieren además Alicante y las dos provincias canarias; las mujeres, las Baleares.
- Entre los marroquíes ambos sexos prefieren, por este orden, Madrid, Barcelona y Girona, pero los varones se concentran también en Baleares, mientras las mujeres prefieren Málaga.
- Entre los filipinos hay una común preferencia por Madrid, pero los varones se concentran más en Barcelona en tanto que las mujeres prefieren antes Las Palmas y se dispersan además en Baleares y Málaga.
- Los varones peruanos se concentran más que las mujeres en Madrid y Barcelona, ellas se distribuyen también por Baleares, Las Palmas y Alicante.
- También los varones dominicanos confluyen mayoritariamente en Madrid y Barcelona; las mujeres destacan además en Las Palmas y Girona, aunque lo que más resalta es que el 38% no reside en ninguna de las nueve principales provincias, lo que indica que existen núcleos reducidos de dominicanas en establecimientos hosteleros de casi todo el territorio nacional.
- Las mujeres argentinas se concentran más en Madrid que los varones de su misma nacionalidad; además de Barcelona se concentran especialmente en Baleares. Los hombres, en Baleares, Las Palmas y Alicante.

Contamos con datos que muestran la trayectoria evolutiva de los stock de trabajadores no comunitarios en la rama de hostelería, atendiendo a las variables sexo y provincia de residencia como muestra el siguiente cuadro.

Evolución del trabajador no comunitario en hostelería (1992-97).

Principales nacionalidades

| | 1992 | 1997 | Diferencia | % |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------------|----------|
| Nacionalidad | | | | |
| TOTAL | 1.481 | 21.889 | 3.408 | 18,4 |
| China | 4.834 | 7.155 | 2.321 | 48 |
| Marruecos | 4.254 | 4.770 | 513 | 12,1 |
| Filipinas | 1.019 | 1.235 | 216 | 21,2 |
| Perú | 756 | 1.179 | 423 | 56 |
| Argentina | 1.328 | 883 | -445 | -33,5 |
| República Dominicana | 665 | 905 | 240 | 36,1 |
| Sexo | | | | |
| Hombre | 12.879 | 14.875 | 1.978 | 15,4 |
| Mujer | 5.602 | 7.032 | 1.430 | 25,5 |
| Provincia de residencia | | | | |
| Madrid | 5.890 | 6.322 | 432 | 7,3 |
| Barcelona | 2.617 | 4.515 | 1.898 | 72,5 |
| Las Palmas | 1.117 | 1.246 | 129 | 11,5 |
| Gerona | 992 | 1.096 | 104 | 10,5 |
| Baleares | 663 | 820 | 157 | 23,7 |
| Valencia | 599 | 737 | 138 | 23 |
| Málaga | 987 | 815 | -172 | -17,4 |
| Alicante | 762 | 581 | -181 | -23,8 |
| Tenerife | 459 | 619 | 160 | 34,9 |

Fuente: Elaboración propia en base al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Estadística de Permisos de Trabajo

5.4. Inserción laboral

Aunque la mayor parte de los trabajadores no comunitarios cuenta con permisos para trabajar por cuenta ajena (81%), existe un núcleo significativo de autónomos, sector que además está experimentando un crecimiento continuado. Entre 1992 y 1996 los permisos para trabajar por cuenta propia crecieron más que los destinados a trabajadores asalariados; además en el período 1992-1997 en el stock total de trabajadores no comunitarios los permisos por cuenta propia disminuyeron (-22,5%) en tanto que en el sector de la hostelería aumentaron (16,3%).

Existe, por tanto, un segmento significativo de empresarios hosteleros de origen extranjero.

Este fenómeno es particularmente importante entre los inmigrantes chinos (el 38% del total) y también alcanza cifras apreciables entre los argentinos (16%); en cambio, en las demás nacionalidades destacadas los autónomos no llegan al 5%. En valores absolutos el empresariado chino supera los 2.500 efectivos, mientras que los marroquíes, el segundo grupo más numeroso, no llegan a los tres centenares.

Dejando de lado la distinción entre trabajadores asalariados o por cuenta propia, el período de vigencia del permiso laboral establece una categorización entre los trabajadores de origen extranjero, en función de la menor o mayor estabilidad que garantiza. En 1996 el Gobierno aprobó un nuevo Reglamento sobre extranjeros en España. Entre otras modificaciones se introdujo una nueva estructura de permisos de trabajo con los siguientes períodos de vigencia: un año (tipos b y d), dos años (tipos B y D), tres años (tipos C y E), cinco años (permisos extraordinarios, de renovación automática) y permanentes (para quienes hayan trabajado durante seis años en España); además se mantienen los tipos A (para trabajadores de temporada, no renovables con vigencia máxima de nueve meses)

y F (para trabajadores fronterizos, no residentes en el país, con vigencia de hasta cinco años). Respecto a las modalidades existentes desde 1985 se mantienen los permisos iniciales (vigencia de un año), se amplía la vigencia de los renovados (de uno a dos años) y se crean los permanentes y extraordinarios. Esta regulación administrativa de la mano de obra extranjera genera un amplio abanico de situaciones: en el extremo de máxima estabilidad jurídico-administrativa encontramos a los trabajadores de países comunitarios que no necesitan ningún tipo de autorización para trabajar en España. A continuación aparecen los poseedores de permisos permanentes que, tras seis años de trabajar en situación regular, prácticamente se igualan a los de origen comunitario, con la salvedad de que deben presentarse cada cinco años para renovar su documentación. A continuación los poseedores de permisos con vigencia por tres años (tipos C y E), quienes durante dicho período mantienen su situación de regularidad cualquiera sea su situación laboral (con empleo o en paro) y pueden emplearse en cualquier actividad y lugar del territorio español. En el extremo precario se colocan los poseedores de permisos cuya vigencia es de un año (tipos b y d) y sólo habilita para trabajar en una rama de actividad económica. En situación especial se encuentran los trabajadores fronterizos que, aunque con relativa estabilidad (pues el permiso puede tener cinco años de validez) no están autorizados a residir en España.

Los poseedores de permiso A no pueden ser considerados residentes debido al carácter temporal y no renovable de su actividad.

Si analizamos los tipos de permiso en función de su duración o vigencia, agrupándolos en tres categorías, se constata que la situación de los trabajadores no comunitarios en la hostelería es mejor que la del conjunto de trabajadores extranjeros. Así, en el stock total el 56% tiene permiso con vigencia de tres o más años, cifra que en la si analizamos los tipos de permiso en función de su duración o vigencia, agrupándolos en tres categorías, se constata que la situación de los

trabajadores no comunitarios en la hostelería es mejor que la del conjunto de trabajadores extranjeros.

Así, en el stock total el 56% tiene permiso con vigencia de tres o más años, cifra que en la hostelería se eleva al 72% ; en el extremo precario, con permiso de tipo inicial, se encuentra el 7% de los trabajadores de la hostelería y el 13% del conjunto de extranjeros no comunitarios.

Dentro del sector hostelero los inmigrantes no comunitarios que se encuentran en situación más estable son los filipinos y argentinos (más del 70% con permisos de tres o más años; el 17% de los filipinos con permiso permanente). A continuación peruanos, dominicanos y marroquíes (en torno al 65%; el 7% de los dominicanos con permiso permanente).

Los menos asentados son los trabajadores chinos, aunque más de la mitad (55%) tiene permisos por tres o más años de vigencia.

La importancia de los permisos iniciales muestra, por una parte, una situación de inestabilidad y, por otra, el ingreso de nuevos trabajadores al sector. En este aspecto destacan chinos y marroquíes (algo más del 8% tiene permiso inicial), precisamente los colectivos que mayor incremento experimentaron entre 1996 y 1997.

Si, además de la nacionalidad, tenemos en cuenta el sexo de los trabajadores se constata que en el polo de mayor estabilidad predominan las mujeres filipinas (81%), peruanas y dominicanas (en torno al 70%) y los hombres argentinos (76%), marroquíes (67%) y chinos (58%).

En el extremo más precario, entre los trabajadores regulares, las mujeres chinas, marroquíes, argentinas y filipinas, y los varones dominicanos y peruanos predominan sobre sus conacionales del otro sexo.

Encontramos dificultades para analizar la evolución de las distintas categorías ocupacionales en gran medida debido al cambio producido en la Clasificación Nacional de Ocupaciones a partir de 1993. Podemos, sin embargo estudiar la distribución de las diferentes categorías en 1997 para las principales nacionalidades de trabajadores extranjeros. De las categorías utilizadas por la clasificación nos centraremos en las principales: directivos de empresa, trabajadores en servicios de hostelería, en servicios de limpieza y en otros servicios no cualificados.

El caso de los chinos presenta un perfil muy definido: un tercio son directivos y del resto casi todos realizan trabajos de restauración. Sólo los argentinos presentan una distribución similar, aunque con menor importancia de los directivos (15%; 71% en tareas de hostelería, 8% en limpieza y 5% en otros servicios). En cambio, destaca la importancia de los trabajos de limpieza (realizados en empresas de restauración y hostelería) a cargo de trabajadores de ambos sexos de las otras nacionalidades. En el caso de las mujeres el 25% de las marroquíes, el 20% de las peruanas, el 18% de las dominicanas y 15% de las filipinas empleadas en el sector se dedican a estas labores. Entre los varones es el caso del 11% de los filipinos, el 10% de los dominicanos y marroquíes y del 5% de los peruanos.

La diferente proporción en que se dedican a limpieza explica la variabilidad de porcentajes, entre hombres y mujeres de cada nacionalidad, en tareas de restauración y hostelería propiamente dichas.

Entre las mujeres, exceptuando el caso de las argentinas, no se supera el 70%; en cambio todos los grupos de varones exceden esa cifra, excepto los chinos, debido a la importancia de los autónomos. Sólo las mujeres filipinas destacan, además, en otras ocupaciones: unas en el extremo inferior de la escala ocupacional (el 9% ocupa otros puestos no cualificados) y otras en el superior (el 4% tiene categoría de director de empresa).

Agrupando las categorías ocupacionales obtenemos un indicador aproximado de estatus laboral. Situamos en el nivel alto a directivos de empresa, técnicos y profesionales; en el estrato medio, a empleados administrativos, comerciales y trabajadores cualificados, y en el nivel inferior, a trabajadores de la hostelería, de servicios de limpieza, peones y otros no cualificados. De esta forma se observa el predominio de los empleos de estatus bajo (76%) y un índice significativo de los de nivel alto (20%).

Existe, por tanto, una fuerte polarización ocupacional en el sector, caracterizado por la práctica inexistencia de trabajadores en el segmento intermedio (4% en hostelería, 15% en el total de trabajadores no comunitarios).

La importancia del segmento superior es mayor en los colectivos entre los que destacan los trabajadores por cuenta propia; precisamente éstos son los que en general suelen desempeñarse como directivos de empresa. En esta situación destacan los chinos (34%) y, en menor medida, los argentinos (18%). Los que menos participan de este estatus son los filipinos (2%), en tanto que dominicanos, marroquíes y peruanos presentan índices algo mayores (en torno al 5%).

En este nivel las diferencias de sexo no tienen casi incidencia entre chinos, marroquíes y peruanos; en cambio, existe un claro predominio de las mujeres entre los filipinos y de los hombres en el caso de argentinos y dominicanos. En el extremo inferior de la escala ocupacional se sitúa la gran mayoría (más del 90%) de filipinos, dominicanos, peruanos y marroquíes. En este caso la diferencia de sexo sí incide sobre la asignación de puestos: en tanto que la mayoría de hombres trabajan en servicios hosteleros, un grupo significativo de mujeres tiene asignados trabajos de limpieza (el 25% de las marroquíes, entre el 15-20% de las filipinas, dominicanas y peruanas), en mayor medida que sus conacionales varones (en torno al 10% de los filipinos, dominicanos y marroquíes).

El estrato intermedio es el menos nutrido: prácticamente no existe entre los chinos y alcanza el máximo nivel entre los argentinos (6%), de forma destacada entre los varones de esa nacionalidad. La cuadro V.III resume la distribución de estatus ocupacional en función de la nacionalidad y el sexo de los trabajadores. Entre los comunitarios, en 1991 predominaban los empleos que requieren menor cualificación: el 48% era cocinero o camarero, el 11% administrativo y apenas el 9% gerente o encargado.

5.5. Limitaciones para el conocimiento de la inmigración: el problema de las fuentes

Hasta aquí hemos utilizado la información proporcionada por la Estadística de Permisos de Trabajo junto con el estudio del colectivo IOÉ publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el fin de determinar la magnitud y características de la inmigración regular, no comunitaria, empleada en la hostelería. Esta información, sin embargo, presenta algunos problemas. El origen de la estadística son los registros administrativos de Permisos de Trabajo; según la normativa vigente, los permisos de tipo C y E y los de vigencia permanente capacitan al titular a trabajar en cualquier actividad, y los de tipo B y D renovados pueden habilitar para trabajar en varias profesiones; por tanto, no existe correspondencia entre estos permisos y una determinada rama laboral.

Trabajadores no comunitarios en hostelería (según tipo de ocupación, nacionalidad y sexo, 1997)

| | Directivos | Técnicos | Profesionales | Administrativos | Comerciales | Trabajador cualificado | Restauración | Limpieza | No Cualificados |
|-----------------------------|------------|----------|---------------|-----------------|-------------|------------------------|--------------|----------|-----------------|
| CHINA | | | | | | | | | |
| Hombres | 33.2 | 0.2 | 0.1 | 0.5 | 0.5 | 0.0 | 64.4 | 1.5 | 0.1 |
| Mujer | 34,0 | 0,2 | 0,5 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 62,3 | 2,5 | 0,2 |
| MARRUECOS | | | | | | | | | |
| Hombres | 4.4 | 0.4 | 0.5 | 0.9 | 1.2 | 77.1 | 9.6 | 5.8 | |
| Mujer | 4,8 | 0,4 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 64,5 | 25,1 | 3,2 | |
| FILIPINAS | | | | | | | | | |
| Hombres | 1.7 | 0.2 | 0.5 | 0.3 | 1.0 | 82.2 | 11.3 | 2.8 | |
| Mujer | 4,4 | 0,8 | 1,9 | 0,3 | 0,0 | 68,2 | 14,5 | 9,9 | |
| PERÚ | | | | | | | | | |
| Hombres | 3.9 | 0.9 | 1.3 | 0.8 | 1.2 | 84.5 | 4.8 | 2.6 | |
| Mujer | 3,8 | 0,5 | 2,6 | 0,7 | 0,2 | 69,7 | 19,7 | 2,8 | |
| REPÚBLICA DOMINICANA | | | | | | | | | |
| Hombres | 5.3 | 1.0 | 0.4 | 1.1 | 0.6 | 76.9 | 10.1 | 4.6 | |
| Mujer | 3,9 | 1,0 | 0,6 | 0,8 | 1,1 | 70,2 | 18,3 | 4,1 | |
| ARGENTINA | | | | | | | | | |
| Hombres | 17.1 | 3.6 | 1.8 | 0.5 | 0.8 | 70.7 | 3.4 | 2.1 | |
| Mujer | 12,6 | 1,9 | 6,3 | 0,9 | 0,3 | 71,9 | 4,7 | 1,4 | |
| OTRAS NACIONALIDADES | | | | | | | | | |
| Hombres | 16.7 | 3.0 | 2.0 | 0.6 | 1.0 | 67.1 | 6.4 | 3.2 | |
| Mujer | 16,2 | 2,7 | 4,1 | 1,3 | 0,2 | 62,7 | 10,4 | 2,4 | |

Fuente: Elaboración propia y Estadística de Permisos de Trabajo 1997

Probablemente, al rellenar la ficha respectiva los funcionarios consignen la actividad que hasta entonces figuraba en el permiso anterior de la persona, pero nada indica que durante su vigencia no se produzcan cambios de actividad. Como hemos visto, dentro del stock de permisos vigente a finales de 1997, incluidos en

la rama de hostelería, el 72% eran de tipo C, E o permanente, es decir, que no restringían la actividad ni el lugar de residencia de los titulares.

Por tanto, el margen de incertidumbre respecto a la provincia de residencia y la rama laboral, por citar un ejemplo, es bastante considerable.

Para paliar estas deficiencias sería necesario recurrir a otras fuentes de información estadística; sin embargo, hasta la fecha no contamos con mejores alternativas. Una de las posibles es la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. En la publicación trimestral de datos no existe información específica referida a los extranjeros ocupados o parados; sin embargo, en los últimos años se vienen publicando, dentro de la Encuesta de Migraciones de la EPA, datos que pretenden ir cubriendo a toda la mano de obra extranjera, incluyendo a la que procede de países comunitarios.

Lamentablemente, como reconoce el propio organismo responsable, hasta la fecha la EPA cubre con deficiencias sus objetivos respecto a esta población. Otra fuente estadística de carácter oficial procede del sistema de Seguridad Social, y da cuenta de las personas extranjeras que están de alta por motivos laborales en alguno de sus regímenes (General, de Autónomos, de Empleados de Hogar, Agrario, del Mar y de la Minería del Carbón). Debido a su reciente disponibilidad (1999) los datos están sujetos a depuraciones y no se pueden establecer tendencias temporales, pero sí es posible contrastar su información con los de permisos de Trabajo, a fin de poder controlar posibles desviaciones. Además, al menos hasta la fecha no existe información exhaustiva referida a la rama de actividad del trabajador, excepto en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Por tanto, es posible precisar el número y algunas características (sexo, edad, provincia de residencia, fecha de alta) de los empresarios individuales del sector, pero no de los trabajadores por cuenta ajena. Además de los trabajadores extranjeros ocupados en la economía formal o regular, habría que tener en cuenta a los desempleados que buscan empleo en el sector y también a los ocupados irregularmente, sin que medie un contrato laboral o cotización a la Seguridad Social; dentro de este último sector, en especial, hay que considerar un

colectivo particularmente opaco hasta ahora (las formas de prostitución ligadas a establecimientos de hostelería) que, según informaciones dispersas y escasos estudios específicos, ha experimentado un notable incremento en las últimas décadas.

Por último, existe un segmento de la inmigración que a efectos jurídicos pierde su carácter de extranjero: los que acceden a la nacionalidad española; obviamente, este segmento desaparece de las fuentes estadísticas referidas a la población extranjera pero, desde el punto de vista social y cultural, son parte de las redes de inserción de los grupos inmigrados.

Por tanto, el estudio de la presencia de la mano de obra inmigrante en los mercados de trabajo españoles no puede dejar de lado, sin más, a estos colectivos que (en el caso de algunas nacionalidades como los latinoamericanos) son particularmente significativos.

En definitiva y teniendo en cuenta la complejidad y limitaciones de las distintas fuentes disponibles, el panorama descrito en este capítulo es la mejor aproximación posible con datos numéricos y partiendo de cifras oficiales a un colectivo y un fenómeno de difícil acceso y cuantificación.

Sin embargo, se trata, por una parte, de un dibujo incompleto, puesto que no incluye el empleo irregular y al menos una parte de los desempleados (es posible que un porcentaje de desempleados aparezcan entre los poseedores de permiso de trabajo); por otra, poco preciso, debido, entre otras razones, al margen de incertidumbre que arroja la existencia de permisos que no vinculan con un tipo de actividad determinada.

En todo caso, ateniéndonos a la información disponible, el estudio de campo posterior de carácter cualitativo de los trabajadores del sector recoge su heterogeneidad, al menos en los siguientes aspectos: procedencia étnica (asiáticos, marroquíes con especial atención a los latinoamericanos), género (presencia minoritaria pero destacada de mujeres inmigrantes), distinta relación de dependencia (asalariados y empleadores de origen extranjero y autóctono),

implantación territorial (provincias con mayor presencia cuantitativo y/o cualitativa, absoluta y/o relativa, de inmigrantes en el sector), estacionalidad (empleos de temporada) y situación legal(regulares y/o irregulares).

5.6. Trabajadores latinoamericanos

Como se viene señalando a lo largo de capítulos anteriores, uno de los colectivos que se está viendo incrementado en nuestro país es el de trabajadores latinoamericanos. Si bien su distribución está repartida por diferentes provincias, su desarrollo laboral queda comprendido, en general, dentro del ámbito de la hostelería y los servicios.

Residentes latinoamericanos según régimen de residencia, sexo y grupo de edad

| Nacionalidad | Total | Régimen de residencia | | | Grupo de edad | | |
|---------------------------|---------|-----------------------|-------------|-----------|---------------|------------|-----------|
| | | General | Comunitario | % Mujeres | De 0 a 15 | De 16 a 64 | Más de 64 |
| Iberoamérica | 283.778 | 213.399 | 70.379 | 57,68 | 22.051 | 254.686 | 7.041 |
| Argentina | 20.412 | 10.668 | 9.744 | 49,58 | 1.514 | 17.067 | 1.831 |
| Bolivia | 3.344 | 2.941 | 397 | 55 | 276 | 3.011 | 57 |
| Brasil | 10.910 | 5.497 | 5.413 | 71,79 | 916 | 9.837 | 157 |
| Chile | 6.900 | 4.762 | 2.138 | 52,12 | 460 | 6.002 | 438 |
| Colombia | 48.710 | 39.538 | 9.172 | 61,56 | 4.146 | 43.947 | 617 |
| Costa Rica | 327 | 170 | 157 | 61,04 | 24 | 291 | 12 |
| Cuba | 21.467 | 8.033 | 13.434 | 59,03 | 1.908 | 18.773 | 786 |
| Ecuador | 84.699 | 82.765 | 1.934 | 49,7 | 3.963 | 80.564 | 172 |
| El Salvador | 1.032 | 715 | 317 | 67,71 | 68 | 930 | 34 |
| Guatemala | 554 | 340 | 214 | 73,45 | 85 | 445 | 24 |
| Honduras | 1.559 | 1.100 | 459 | 67,68 | 205 | 1.319 | 35 |
| México | 5.173 | 2.496 | 2.677 | 64,08 | 313 | 4.615 | 245 |
| Nicaragua | 562 | 322 | 240 | 66,73 | 33 | 513 | 16 |
| Panamá | 375 | 182 | 193 | 56,57 | 23 | 323 | 29 |
| Paraguay | 634 | 378 | 256 | 71,18 | 28 | 579 | 27 |
| Perú | 33.758 | 28.484 | 5.274 | 59,63 | 2.646 | 29.880 | 1.232 |
| Rep. Dominicana | 29.314 | 19.163 | 10.151 | 70,72 | 4.239 | 24.654 | 421 |
| Uruguay | 4.754 | 2.631 | 2.132 | 49,49 | 229 | 4.108 | 417 |
| Venezuela | 9.067 | 3.089 | 5.978 | 60,86 | 951 | 7.640 | 476 |
| Otros Iberoamérica | 227 | 119 | 108 | 60,71 | 24 | 188 | 15 |

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

El Cuadro nos indica la procedencia de los extranjeros latinoamericanos que residen en España. Podemos observar que el colectivo más numeroso es el ecuatoriano, con casi 85.000 residentes en nuestro país, seguido del colombiano, con cerca de 50.000, peruano y dominicano.

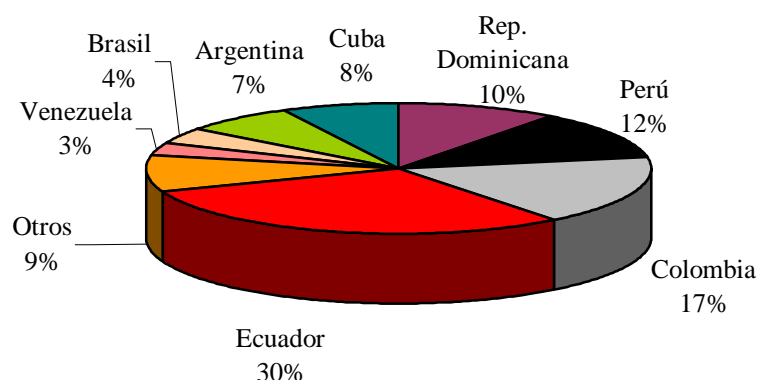
Se aprecia una mucha mayor presencia de mujeres dentro del colectivo de inmigrantes latinoamericanos. Los extranjeros procedentes de América Central y del Sur son en su mayoría mujeres, y, si bien hay algunos casos en que los varones residentes superan en proporción a las mujeres, es un valor mínimo de diferencia.

Los casos más acusados de prevalencia de mujeres sobre hombres son los de Guatemala (73,5%), Brasil (71,8%), Paraguay (71,1%) y República Dominicana (70,7%).

En cuanto a la edad de estos extranjeros, el grupo más nutrido es el que se encuentra entre los 16 y los 64, en edad laboral.

El siguiente gráfico muestra con claridad cómo es la colonia ecuatoriana la más numerosa, representando, en términos porcentuales, casi el 30% del total.

Gráfico V.1. Nacionalidad de procedencia de los residentes iberoamericanos



Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

La distribución de los residentes latinoamericanos en España está relativamente concentrada en los grandes núcleos urbanos de Madrid y Cataluña (33,6% y 22,7% respectivamente), siendo también nutrido el colectivo que se sitúa en Andalucía, Comunidad Valenciana y Canarias. Dentro de cada una de las comunidades autónomas con mayor registro de residentes latinoamericanos, la distribución se concentra en las zonas más atractivas laboralmente: zonas turísticas, como en el caso de Málaga, o industriales como Barcelona.

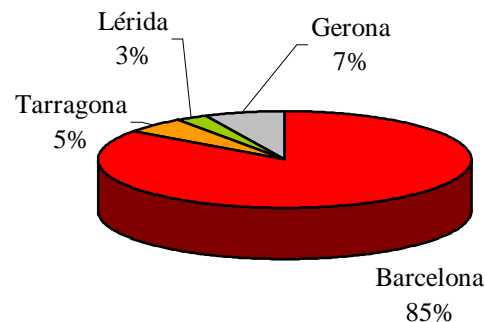
Cuadro V.5. Residentes latinoamericanos por Comunidad Autónoma

| | Total | % |
|----------------------------|--------------|----------|
| Andalucía | 22.141 | 7,8 |
| Aragón | 6.928 | 2,4 |
| Asturias | 4.170 | 1,5 |
| Baleares | 4.988 | 1,8 |
| Canarias | 19.307 | 6,8 |
| Cantabria | 3.025 | 1,1 |
| Castilla- La Mancha | 7.635 | 2,7 |
| Castilla y León | 9.693 | 3,4 |
| Cataluña | 64.422 | 22,7 |
| Com. Valenciana | 17.870 | 6,3 |
| Extremadura | 1.754 | 0,6 |
| Galicia | 9.755 | 3,4 |
| Madrid | 95.236 | 33,6 |
| Murcia | 5.934 | 2,1 |
| Navarra | 3.281 | 1,2 |
| País Vasco | 5.686 | 2,0 |
| La Rioja | 1.901 | 0,7 |
| Ceuta | 28 | 0,0 |
| Melilla | 36 | 0,0 |
| No consta | 24 | 0,0 |
| Total | 283.778 | 100 |

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

El gráfico V.2 indica este hecho con claridad: el 85% residen en Barcelona, quedando el resto repartido entre las otras tres provincias catalanas.

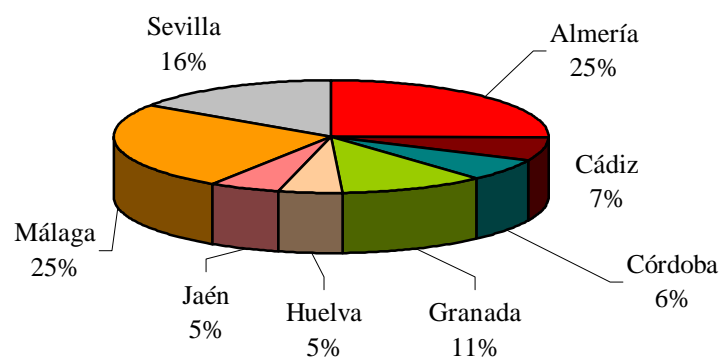
Gráfico V.2. Distribución de residentes latinoamericanos en Cataluña, por provincias



Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

Así, en Andalucía la mayor parte de los residentes de origen latinoamericano se encuentran en Almería y Málaga, centros ambos generadores de empleo (agrícola y de servicios respectivamente).

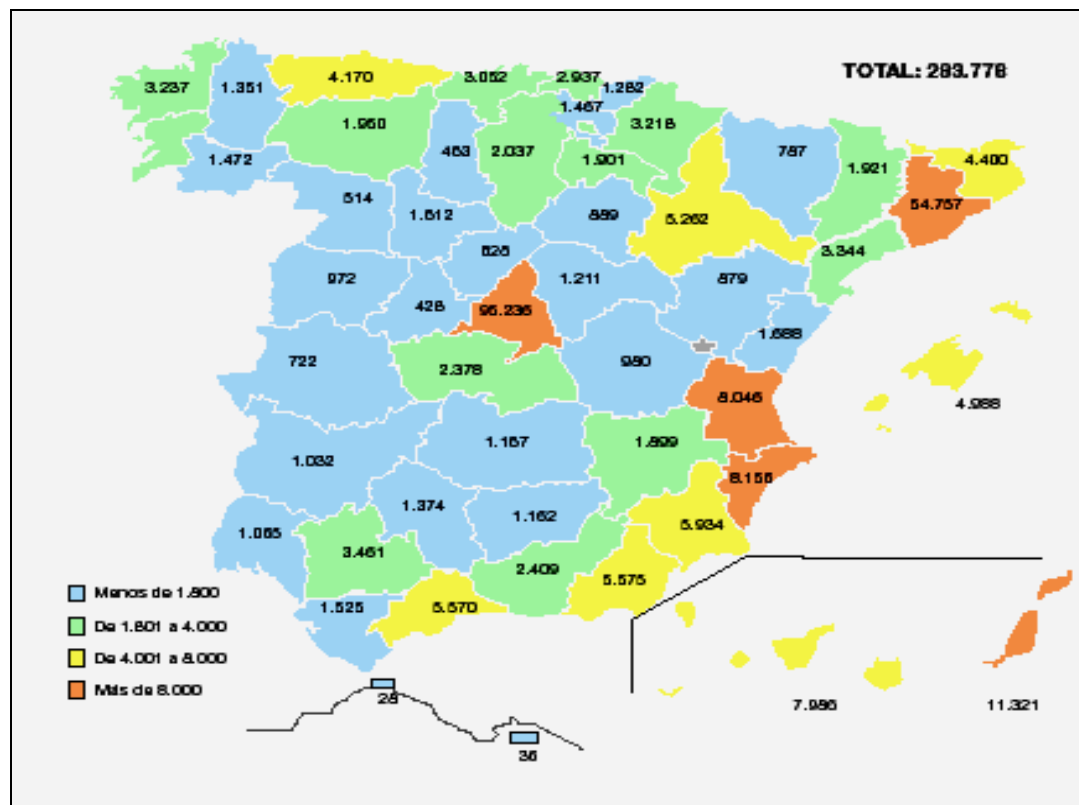
Gráfico V.3. Distribución de residentes latinoamericanos en Andalucía, por provincias



Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

El mapa que resulta de la distribución hasta ahora expuesta queda reflejado en el gráfico V.4; Madrid, Barcelona, Alicante y Valencia son las provincias que recogen mayor cantidad de extranjeros residentes de origen iberoamericano, así como dos de las Islas Canarias, Lanzarote y Fuerteventura.

Gráfico V.4. Distribución geográfica de residentes iberoamericanos



Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

Por lo que respecta a su actividad laboral, según los últimos datos, correspondientes a Enero del presente año, de los 283.778 residentes de origen latinoamericano, 176.921 están dados de alta en la Seguridad Social. Entre ellos, aproximadamente la mitad son mujeres y la práctica totalidad se encuentran entre los 16 y los 54 años. (véase Cuadro V.6)

Los datos del INEM de Diciembre de 2001 indican que 87.420 extranjeros estaban inscritos como demandantes de empleo. De ellos, el 26,28% eran de origen iberoamericano. Su distribución como demandantes está directamente relacionada con las zonas en que residen, que, según hemos mostrado a lo largo del presente capítulo, son las comunidades de Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana.

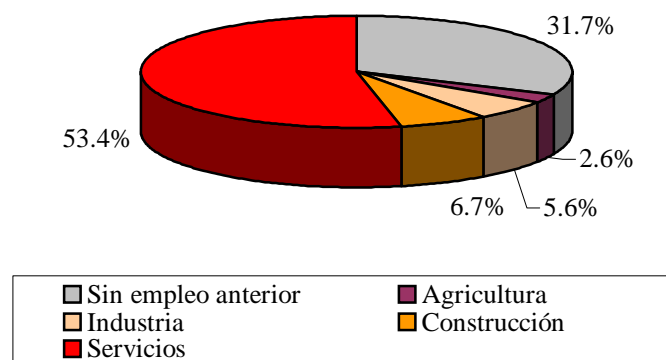
Cuadro V.6. Trabajadores iberoamericanos con alta en la Seguridad Social por sexo y grupo de edad

| Nacionalidad | Total | % Mujeres | Grupo de edad | | | No consta |
|---------------------------|--------|-----------|-----------------|-----------------|----------------|-----------|
| | | | De 16 a 24 años | De 25 a 54 años | Más de 54 años | |
| Argentina | 10.299 | 36,85 | 874 | 8.691 | 731 | 3 |
| Bolivia | 1.948 | 49,44 | 221 | 1.675 | 51 | 1 |
| Brasil | 4.738 | 66,19 | 557 | 4.094 | 86 | 1 |
| Chile | 3.801 | 38,12 | 281 | 3.253 | 264 | 3 |
| Colombia | 27.417 | 53,99 | 3.626 | 23.235 | 555 | 1 |
| Costa Rica | 139 | 43,88 | 8 | 129 | 2 | 0 |
| Cuba | 11.344 | 45,42 | 842 | 9.946 | 554 | 1 |
| Dominica | 366 | 80,05 | 26 | 325 | 13 | 2 |
| Ecuador | 68.476 | 42,42 | 12.224 | 55.581 | 663 | 8 |
| El Salvador | 512 | 61,13 | 85 | 409 | 17 | 1 |
| Guatemala | 177 | 64,41 | 24 | 142 | 11 | 0 |
| Honduras | 752 | 64,89 | 140 | 597 | 15 | 0 |
| México | 2.203 | 47,3 | 120 | 1.988 | 94 | 1 |
| Nicaragua | 289 | 60,55 | 38 | 236 | 15 | 0 |
| Panamá | 178 | 51,69 | 13 | 154 | 11 | 0 |
| Paraguay | 352 | 63,64 | 27 | 302 | 22 | 1 |
| Perú | 23.170 | 55,67 | 2.453 | 19.858 | 856 | 3 |
| Rep. Dominicana | 13.477 | 72,83 | 1.908 | 11.257 | 309 | 3 |
| Uruguay | 2.532 | 37,46 | 234 | 2.123 | 174 | 1 |
| Venezuela | 3.980 | 49,05 | 328 | 3.477 | 120 | 1 |
| Otros Iberoamérica | 771 | 63,16 | 71 | 677 | 23 | 0 |

Fuente: elaboración propia en base a datos del Anuario Estadístico de Extranjería, 2001

Es destacable el hecho de que el 31,67% de ellos no han tenido un empleo anterior en el momento de situarse como demandantes. El sector en el que se encuentran registrados en mayor proporción, el 53,4%, es el de Servicios.

Gráfico V.4. Distribución de trabajadores iberoamericanos por sector de actividad



Fuente: elaboración propia en base a datos del anuario Estadístico de Extranjería. 2001

En cuanto a los sectores que ocupan, el grupo más grande se encuentran registrados en la Seguridad Social bajo el régimen general, que engloba diferentes tipos de trabajos, y entre los que se encuentra el sector de la hostelería. No se aprecian diferencias relevantes según la nacionalidad de procedencia del trabajador. La tendencia general es a dedicarse a labores de servicios en hostelería y hogar. El régimen de trabajadores agrarios está también ocupado por este colectivo, mientras que se aprecia un vacío prácticamente total en el régimen de Minería, y muy poca afluencia en los trabajos del mar. El único rasgo distintivo, según muestra el cuadro V.7 lo encontramos en los trabajadores procedentes de Argentina, de entre los cuales más de 2.000 están dados de alta en el régimen de trabajadores autónomos.

Cuadro V.7. Trabajadores latinoamericanos en alta laboral en la Seguridad Social por régimen adscrito

| | Régimen de Seguridad Social | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------|----------------|---------------|----------------------|-----------------------|------------------------|
| | Total | Régimen General | R.E. Autónomos | R.E. Agrario | R.E. Empleados Hogar | R.E. Trabajos del mar | R.E. Minería de carbón |
| Argentina | 10.299 | 7.650 | 2.135 | 134 | 364 | 15 | 1 |
| Bolivia | 1.948 | 1.293 | 101 | 115 | 437 | 2 | 0 |
| Brasil | 4.738 | 3.293 | 659 | 78 | 706 | 2 | 0 |
| Chile | 3.801 | 2.951 | 407 | 39 | 394 | 10 | 0 |
| Colombia | 24.714 | 19.621 | 1.322 | 1.179 | 5.284 | 11 | 0 |
| Costa Rica | 139 | 113 | 14 | 3 | 8 | 1 | 0 |
| Cuba | 11.344 | 9.709 | 881 | 227 | 476 | 50 | 1 |
| Dominica | 366 | 199 | 16 | 3 | 148 | 0 | 0 |
| Ecuador | 68.476 | 42.751 | 582 | 11.920 | 13.205 | 18 | 0 |
| El Salvador | 512 | 347 | 27 | 2 | 136 | 0 | 0 |
| Guatemala | 177 | 102 | 22 | 4 | 49 | 0 | 0 |
| Honduras | 752 | 552 | 18 | 8 | 173 | 1 | 0 |
| México | 2.203 | 1.677 | 382 | 18 | 126 | 0 | 0 |
| Nicaragua | 289 | 190 | 29 | 6 | 64 | 0 | 0 |
| Panamá | 178 | 136 | 21 | 2 | 19 | 0 | 0 |
| Paraguay | 352 | 239 | 34 | 5 | 74 | 0 | 0 |
| Perú | 23.170 | 15.254 | 976 | 265 | 6.531 | 142 | 2 |
| Rep. Dominicana | 13.477 | 7.579 | 547 | 176 | 5.173 | 1 | 1 |
| Uruguay | 2.532 | 2.043 | 338 | 27 | 117 | 7 | 0 |
| Venezuela | 3.980 | 3.046 | 555 | 75 | 296 | 7 | 1 |
| Otros Iberoamérica | 771 | 460 | 49 | 13 | 247 | 2 | 0 |
| Total | 176.921 | 119.205 | 9.115 | 14.299 | 34.027 | 269 | 6 |

Fuente: elaboración propia en base a datos del Anuario Estadístico de Extranjería. 2001

6. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS PROTAGONISTAS DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

6.1. Introducción

Como objetivo principal del presente estudio se presentaba el análisis de las posibles repercusiones que la integración de inmigrantes latinoamericanos en el mercado laboral español pudiera tener en el sector turístico, de importante peso en nuestro país, y especialmente en las zonas de actividad turística tradicionales, Andalucía, Valencia y Murcia.

La repercusión que está teniendo esta integración se aprecia con especial intensidad en el área de la hostelería, donde el colectivo latinoamericano se está asentando con fuerza.

Los motivos de esta integración en el ámbito hostelero provienen de dos raíces, el abandono del sector y el perfil del trabajador latinoamericano.

El sector turístico, y en especial el hostelero atraviesa, como hemos visto, un momento de transición. El desarrollo de la comunidad global y en consecuencia, la importación de pautas de consumo y servicio provenientes del resto de Europa y Estados Unidos, está dando lugar a una gradual adaptación de los establecimientos turísticos a estos nuevos hábitos de consumo. Una atención cada vez más personalizada y una sofisticación progresiva de la demanda son los rasgos característicos de esta evolución.

Esta nueva corriente que se está introduciendo colisiona con un sector agobiado por la alta competitividad, en relación directa con la falta de profesionalidad; la posibilidad de emprender un negocio en hostelería no requiere conocimientos previos de la materia, con lo cual se está dando una proliferación de establecimientos con una cada vez menor capacidad de atender con

profesionalidad la demanda del cliente. La competencia por tanto es cada vez mayor en detrimento de la calidad del servicio.

A esta circunstancia presente se añade la complicación intrínseca del sector, su rasgo más característico, que es la inestabilidad del mismo; si bien es cierto que en las áreas turísticas la demanda de servicios permanece relativamente estable a lo largo del año, es la imprevisibilidad en el día a día lo que dificulta realmente las tareas del empresario. La imposibilidad de previsión incapacita al contratador para mantener personal estable durante las jornadas de trabajo, viéndose obligado a contar con personal esporádico por horas, factor que afecta de nuevo a la profesionalidad del servicio ofrecido.

Pero, sin duda, el mayor de los problemas que soporta el sector turístico es el de la escasez de mano de obra. En primer lugar, la oferta de trabajadores autóctonos se encuentra alejada de este área del mercado laboral; las condiciones de trabajo, los salarios y la falta de prospección de futuro consecuente con la concepción del trabajo hostelero como una ocupación y no un oficio han provocado una evasión hacia otros sectores, haciendo cada vez más difícil la captación de personal para ocupar estos puestos.

Por otra parte, la desvalorización del sector por parte de la sociedad y desde la administración ha generado una falta de interés en la promoción de formación profesional en este campo generando así un vacío en la oferta de profesionales difícil de cubrir con trabajadores autóctonos.

Es así como aparece la mano de obra extranjera como “tabla de salvación” para el sector. El incremento gradual de la entrada de inmigrantes en nuestro país es evidente, y su procedencia es cada vez más heterogénea. Este hecho está dando lugar a un reajuste del mercado laboral en el que la nacionalidad del trabajador se convierte en la variable más discriminante.

Cada uno de los colectivos está encontrando su nicho en el mercado de trabajo, siempre limitado por su estado de legalidad y su procedencia. Si nos detenemos en los colectivos más numerosos, encontramos que la comunidad magrebí tiende en mayor medida a las tareas agrícolas, los trabajadores del este de Europa parecen estar encajando en la construcción y la procedencia latinoamericana se percibe como la más tendente a ocupar el sector servicios.

Este enriquecimiento del mercado laboral puede ser analizado desde dos perspectivas.

Una mirada aséptica encuentra en este hecho un importante paso adelante hacia la pluriculturalidad y una protección de la estructura económica del país ya que estos colectivos están ocupando puestos de trabajo pertenecientes a sectores básicos de la pirámide laboral que estaban abocados a quedar desiertos. La realidad muestra unos sectores laborales “de segunda categoría” cubiertos en un alto porcentaje por trabajadores extranjeros y donde cada vez es más difícil encontrar personal autóctono.

Desde el punto de vista social, se observa que esta integración de extranjeros en el mercado de trabajo es percibida como intrusismo laboral, y ya no tanto por parte de los trabajadores autóctonos que pudieran estar directamente afectados, que están siendo derivados a otros puestos, sino más bien por parte de la opinión pública. Las impresiones generadas a nivel social provenientes de los estereotipos e imágenes preconcebidas de los inmigrantes se confunden con la percepción de “invasión laboral” y se genera así el discurso de denuncia tan presente en estos días.

Habiendo presentado la delicada situación que atraviesa el sector turístico y el estado actual del mercado de trabajo, nos centramos en el colectivo de interés específico del presente estudio, los trabajadores latinoamericanos.

Es incuestionable su integración en el sector turístico y hay varias razones que explican este hecho. El motivo más evidente de que sea éste el colectivo que ha encajado en el vacío que se presentaba es el idioma; esto unido al carácter pausado y el supuesto trato amistoso que ofrecen les convierte en los candidatos adecuados.

Su concepción del trabajo como un oficio real, con proyección de futuro coincide con la evolución y proceso de expansión en que se encuentra el sector, y su naturaleza disciplinada que aplican al trabajo encaja con el perfil requerido en esta evolución hacia un servicio más cuidado y una atención más personalizada.

La gradual desaparición de personal autóctono en beneficio de los trabajadores extranjeros es un hecho que ya es generalizado en las zonas estudiadas, y es previsible un futuro similar en el resto de la geografía nacional. Es evidente que este relevo del capital humano en un sector de tanto peso como es el de la hostelería tiene sus consecuencias.

El primer impacto que este hecho puede tener en el sector es por la posibilidad de una reducción de los salarios, y es ésta una de las hipótesis de trabajo que se han estado manejando a lo largo del estudio.

Teniendo en cuenta la necesidad de ganar dinero que tiene el inmigrante, es natural su capacidad de aceptación de situaciones laborales en ocasiones lamentables. Uno de los signos más evidentes de estas irregulares condiciones de trabajo es el salario. El abuso por parte de una minoría de empresarios es real, especialmente cuando se trata de trabajadores no regularizados, y si bien no se percibe como una práctica tan habitual, sí es cierto que se detecta una ligera tendencia a la baja en los sueldos del sector. Pero esta tendencia está también directamente relacionada con el hecho de la falta de cualificación del personal contratado; los sueldos no se corresponden con una categoría profesional reconocida y la regulación en este aspecto es muy vaga. Curiosamente, desde una

de las fuentes consultadas se ha señalado la posibilidad de que el efecto sea el contrario, ya que la escasez de mano de obra concierne al personal de menor valor de su fuerza de trabajo y se percibe una ligera intención de sacar el máximo partido a este importante valor.

Otro hecho que aparentemente se relaciona con el aumento de la mano de obra extranjera en el sector es el de la ausencia de contratos y la omisión del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

En primer lugar hay que señalar la imposibilidad en muchas ocasiones de formalizar las relaciones laborales por la falta del permiso de trabajo del interesado. En el caso de que el trabajador sea regular, se percibe la tendencia a mantenerle sin contrato legal con el fin de esquivar los pagos a la Seguridad Social; el empleado va a percibir la misma cantidad y el empleador va a ahorrar una suma cuantiosa.

Pero de nuevo cabe cuestionarse si esta es una consecuencia de la integración de extranjeros en el sector, o si es una característica propia de la hostelería, derivada de su temporalidad e imprevisibilidad. Los trabajadores por horas sin contrato y sin cobertura por parte de la empresa han sido habituales siempre en el sector turístico, y sí, es posible que el hecho de que los trabajadores sean extranjeros y se encuentren en una mayor necesidad pueda agravar la frecuencia de esta práctica, pero no parece ser una consecuencia directa.

De esta manera, el sector turístico se convierte en una de las principales fuentes de alimentación de la economía sumergida, que se regenera constantemente y que parece ser inevitable teniendo en cuenta esta escasez de mano de obra y la disponibilidad de los extranjeros para acceder a estos puestos, así como la temporalidad de los contratos y la modalidad de tiempo parcial.

Así, la presencia de los trabajadores extranjeros en nuestro país está sustentando, por lo que respecta al mundo laboral, una economía de doble dimensión, y, en el ámbito social, es generadora de una doble percepción del forastero; por una parte encontramos la idea del “extranjero” que trata de establecerse en España, y por otra aparece la imagen del “inmigrante”, que conlleva en muchas ocasiones connotaciones negativas.

Esta doble percepción, de la mayoría de los casos no proviene de experiencias ni conocimientos previos, sino de la influencia de opiniones mediáticas que intercambian ambos términos (extranjero vs inmigrante”) según el contexto de la información a transmitir.

Se percibe, por otra parte, un efecto que puede considerarse como la más grave de las repercusiones que la integración de los trabajadores latinoamericanos pueda tener en el sector turístico. Nos referimos a las condiciones laborales, más allá del tema salarial. Esta necesidad mencionada y la aceptación consecuente de situaciones adversas acarrea consecuencias que pueden suponer un retroceso en el contexto de los convenios laborales. El carácter supuestamente sumiso y la disponibilidad total de estas personas está llevando gradualmente al empresario a acostumbrarse a una serie de prácticas que en nuestro país estaban ya ampliamente superadas. En los países de procedencia de estos trabajadores perviven unos códigos laborales bastante más básicos que los que rigen en España, y esa es la mentalidad que predomina para quienes de allí vienen.

Este hecho afecta principalmente a los propios empleados que lo consienten, y si no consiguen adaptarse a los códigos que se manejan en nuestro país, la tendencia al abuso va a ser a peor.

Esta adaptación gradual de los contratadores a unas condiciones y actitudes que en ocasiones sortean lo establecido en los convenios laborales, unido a la carencia de personal cualificado, se establece como la base ideal para una

deceleración de la profesionalidad en el sector, en un momento, en el que, como se ha apuntado anteriormente, se tiende a la especialización y sofisticación de los servicios ofrecidos.

A medio plazo se observa la posibilidad de un conflicto si la situación económica de nuestro país entra en recesión. En este caso se puede dar una destrucción de empleo que requiera de un reajuste del mercado laboral y es previsible un intento de acceso de trabajadores autóctonos a los puestos que hoy no aceptan. Sería entonces cuando, no sólo sucederá que los puestos van a estar ocupados, sino que, además, y en consecuencia con este retroceso percibido en las condiciones de trabajo, el nuevo empleado no encajará en el puesto si no acepta las normas tácitas que se hayan ido generando a lo largo del tiempo.

Si miramos más lejos y atendemos a la perspectiva más positiva, contemplamos una integración total y un nuevo relevo del personal cuando el colectivo latinoamericano se haya instalado tanto social como laboralmente, ascendiendo en la pirámide laboral y accediendo a los puestos que desocupen extranjeros procedentes de otros puntos del globo cuyas rutas migratorias pasen por nuestro país.

En cualquier caso, la presentación de la oferta y la demanda y los factores que las determinan darán paso a un acercamiento al colectivo latinoamericano, a sus percepciones y a su entorno, ya que ambos aspectos van a ser determinantes para su ajuste en el mercado laboral español.

En capítulos precedentes hemos presentado una descripción cuantitativa detallada de la actual situación del sector en nuestro país y de la mano de obra extranjera empleada en el mismo. Como ya hemos señalado, la complejidad y limitaciones de las fuentes disponibles hacen especialmente pertinente la incorporación del elemento cualitativo extraído del discurso de los propios agentes implicados en el proceso, los demandantes de fuerza de trabajo (empleadores o contratadores) y

los ofertantes de la misma, latinoamericanos especialmente (legales o en proceso de regularización).

6.2. El mercado laboral hostelero

El desarrollo y la integración relativamente rápidos de las nuevas tecnologías en nuestra sociedad, así como su evolución constante, puede ser considerado como el motor de una transformación que se está produciendo en el mercado laboral español. La demanda de mano de obra para ocupar puestos en estos sectores emergentes y la oferta de formación en las áreas relacionadas con las nuevas tecnologías supusieron el inicio de un proceso, que todavía continúa, de relevo del perfil del trabajador en ciertos sectores.

Se ha dado una evasión desde sectores más sacrificados, como es el sector agrario, el hostelero, el servicio doméstico y la construcción hacia trabajos provenientes del amplio abanico de posibilidades que las nuevas tecnologías desarrolladas van ofreciendo. Debido a la evolución del nivel de vida en nuestro país, el reconocimiento social tiene también un peso importante en esta evolución; trabajos que antes tenían una aceptación relativamente buena, van bajando gradualmente en su categoría percibida.

Por otra parte, la importancia que tradicionalmente se ha dado en España a la titulación superior y, paralelamente, el abandono de la formación profesional configura un mercado laboral en el que encontramos una enorme carencia de trabajadores profesionales cualificados pertinentemente para el ejercicio de un oficio, lo que conlleva una cada vez menos profesionalización en muchos servicios.

Esta descompensación del mercado laboral, reflejada en una carencia de profesionales cualificados y de trabajadores dispuestos a introducirse en los

sectores abandonados, está siendo suplida gracias al progresivo enriquecimiento pluricultural del mismo.

La inmigración está siendo la encargada de tomar el relevo en esos trabajos a los que el español va renunciando. Dependiendo de su origen, y por cuestiones de idioma, presencia física y carácter, van encajando mejor en unos u otros vacíos de nuestro mercado.

Los trámites burocráticos para estos colectivos suelen dificultar una mejor capacidad de compensación del mercado que, de otra forma podría ser más eficaz y competitivo.

Esta situación contribuye a fomentar la contratación de trabajadores ilegales, desequilibrando más aún la situación. Como ellos mismos declaran, a necesidad de mano de obra lleva a los empresarios a admitir personas sin permiso de trabajo en su plantilla a falta de personal autóctono o extranjeros regularizados disponibles.

Este es un caso muy habitual en el servicio doméstico y aparece cuando una familia tiene la intención de contratar a una persona para las tareas del hogar y quiere mantenerla mientras se tramita su regularización. Teniendo en cuenta que el proceso puede durar hasta dos años, nos encontramos con un trabajador y un contratador en la ilegalidad, y sin otra alternativa, hecho que favorece a la economía sumergida, ya presente en el sector servicios.

El soporte que los nuevos integrantes del mercado laboral están ofreciendo a nuestro país es reconocido desde diferentes esferas y, según reflejan los discursos recogidos, se percibe cierta falsedad por parte de la administración ya que, según opinan, su postura más correcta sería la de admitir el hecho de que, en este momento, el colectivo de inmigrantes está suponiendo una importante apoyo a la estructura económica desde la base.

Si la descompensación parece presentarse como una característica importante del mercado laboral, y el enriquecimiento del mismo se percibe como la solución a dicho desequilibrio, otro factor que está afectando es la cada vez mayor tendencia a la temporalidad. La contratación temporal en períodos de 6 meses con la posibilidad de renovación hasta los tres años se convierte progresivamente en la tendencia más habitual de los contratadores.

La repercusión directa de este hecho en el mercado de trabajo es la inestabilidad del empleo y la alta rotación, hecho que afecta a la calidad del servicio prestado, sea cual sea el que sector en que se desempeñe. La implantación en el mercado de la empresas de trabajo temporal favorece este tipo de acuerdos.

La contratación a tiempo parcial es otro rasgo que define el momento actual en el mercado laboral. Práctica que, al igual que la temporalidad, tiende a crecer, según datos de la Encuesta de Población Activa. Los datos consultados sobre el empleo a tiempo parcial en España muestran, además, que la mujer trabaja más bajo este régimen que el varón. Esta situación se debe básicamente al aumento de determinadas actividades del sector servicios: el comercio de grandes superficies, el telemarketing, otras formas de home shopping como las relacionadas con el fast-food, los servicios de atención a las personas (care services) y otras actividades más tradicionales como la limpieza o el servicio doméstico y la hostelería.

Este es otro de los factores que promueve la inestabilidad del mercado. Al trabajar pocas horas, ya sea por propia voluntad, ya por exigencias de la empresa, el trabajador no se siente involucrado en el proceso productivo y su tendencia es la de a rotar por diferentes trabajos en busca de la estabilidad. Nos encontramos de nuevo con un contrasentido, ya que desde ambos intereses se busca la seguridad (la empresa para ofrecer un buen servicio necesita empleados permanentes y el trabajador necesita esa permanencia en el puesto) pero las condiciones del mercado parecen frenar esta simbiosis.

En la actualidad, y resumiendo, el mercado laboral español en general está marcado por varios factores:

- la transformación que atraviesa en cuanto al relevo en los sectores
- la descompensación entre oferta y demanda
- la creciente multiracialidad que acompaña a la inserción de extranjeros
- el considerable peso específico de la economía sumergida
- la inestabilidad provocada por la temporalidad y parcialidad de los contratos.

En cuanto al sector turístico propiamente dicho, la mitad de la población en España está involucrada directa o indirectamente en el sector servicios. Como ya hemos visto, el sector con más potencialidad de mano de obra y se está creando una demanda alternativa de empleo que está siendo cubierta por extranjeros, como el servicio doméstico, la atención geriátrica, la hostelería...

Entendiendo el sector turístico como el área de los servicios prestados para promover y favorecer la afluencia y estancia del turismo tanto nacional como internacional, nos centraremos en aquellos relacionados con la hostelería, tanto alojamientos como restauración, dejando al margen otros servicios como alquiler de vehículos, conductores, etc.

Este sector es, por tradición, uno de los más importantes en la economía del país, y, habiendo pasado el tiempo en que era el sector rey, relegado en importancia por otros sectores pasajeros, como el de informática, encontramos que hay una percepción de abandono del sector en todos los ámbitos.

Los empresarios admiten abiertamente que el trámite para abrir un establecimiento hostelero es relativamente fácil, lo que conlleva una falta de profesionalización que empieza en el momento en que quien emprende el negocio en muchos casos es alguien sin preparación específica en el sector.

Esta falta de profesionalización se extiende al personal, y aunque presenta diferentes grados según el tipo y categoría de los establecimientos, es común a todos ellos el hecho de que el personal hostelero carece de la preparación pertinente que tradicionalmente se exigía. El profesional de la hostelería es actualmente escaso, ya que apenas existe formación para el sector, más allá de la ofrecida por el contratante cuando un trabajador es insertado en el puesto. No se fomenta la formación profesional en el campo de la restauración y el resultado es un personal sin actitud/ aptitud en muchos casos para desempeñar las labores que su puesto acarrea.

Los empresarios acusan una falta de personal cualificado que les obliga a contratar personal procedente de cualquier área y con conocimientos que, en la mayoría de las ocasiones, no encajan con los requeridos para el desempeño del oficio.

Es especialmente difícil el caso de los cocineros ya que este oficio sí requiere de conocimientos explícitos y habilidades previamente aprendidas en las que no se puede formar al personal en plazos tan cortos como sucede con los camareros y otras profesiones del sector. El cocinero además, cuando es profesional, exige unas condiciones con las que a menudo no están de acuerdo los contratadores, como altos salarios y una estricta limitación de sus funciones.

A estas dificultades expuestas hasta el momento, a saber, la falta de profesionalización en sus dos dimensiones, por parte del empresario que emprende el negocio, y por parte de los empleados, y el abandono del sector, debemos señalar la dificultad añadida de la alta competitividad, relacionada a la ya mencionada facilidad relativa para introducirse en el negocio.

Otra rasgo que caracteriza el sector es, como señalamos en el capítulo tres, la complejidad intrínseca del mismo, ya que engloba actividades de muy diferente

rango y categoría, desde un chiringuito de playa hasta un hotel de lujo. La organización y necesidades de cada uno de ellos resulta completamente diferente.

Pero sin duda, el máximo inconveniente de este sector es la variabilidad y el carácter imprevisible de la demanda, que, más allá de la temporalidad, que puede cubrirse con una buena previsión, es en el día a día donde supone un contratiempo mayor.

Se percibe asimismo una falta de consideración por la profesión en todos los sentidos; desde la administración, siendo un oficio que para cumplir su misión debería disponer de posibilidades de formación, al no favorecer esta oferta de instrucción.

Esta falta de valor percibido hacia el sector se denota también por parte del cliente, que no aprecia suficientemente el trabajo del personal de hostelería, y que, aún así, acusa la falta de profesionalización.

Por todo ello nos encontramos con un sector curiosamente configurado: necesitado de profesionales poco accesibles y escasos y cuyos puestos, por necesidad están siendo ocupados por mano de obra no cualificada para esa labor que no cumple las expectativas de los contratadores ni de los clientes. Como primera consecuencia de esta descompensación frecuentemente se detecta una mala calidad del servicio.

El sector permanece en expansión constante y la demanda del cliente tiende a una mayor personalización y sofisticación del servicio, y, según se observa, el mercado laboral parece no tener cubierta la oferta de personal adecuado para posibilitar este crecimiento cuantitativo y cualitativo del sector.

El discurso de los entrevistados denota que el declive del servicio tradicional viene motivado por varios factores que provocan una evasión del sector hacia otros menos sacrificados o de mayor categoría y reconocimiento social. Los

horarios, la dureza del trabajo (volumen de trabajo más predisposición a amabilidad constante) y los relativamente bajos salarios son los motivos principales por los que cada vez existe menos demanda de puestos para el sector.

La oferta de mano de obra nacional es, por todos estos motivos, cada vez más limitada, y en consecuencia la demanda se está cubriendo con trabajadores procedentes de sectores marginales del mercado de trabajo (estudiantes, trabajadores pluriempleados por horas, extranjeros...). Este fenómeno es especialmente notorio en las zonas costeras.

El empresario hostelero se ve tentado a la contratación de personal procedente de estos sectores marginales del mercado de trabajo para por la subsistencia del negocio y el mantenimiento del margen de beneficios. El perfil requerido es cada vez menos exigente por resignación del empleador, pero una cualidad que requieren en cualquier caso es el entusiasmo y la pretensión de permanencia en el puesto. Se descubre así una carencia en cuanto a planes formativos en las materias pertinentes, dada la alta demanda de profesionales que existe y que, como se ha señalado anteriormente, tiende a crecer junto con la expansión del sector.

En consecuencia, se observa una evasión de los trabajadores autóctonos hacia otros sectores; tienen posibilidad de integrarse en otros ámbitos más atractivos y las alternativas laborales son amplias.

La consideración de la hostelería como una ocupación y no un oficio repercute en la reputación del sector, que agudiza la tendencia al abandono del mismo. Por otra parte, el desarrollo de la sociedad del bienestar con los beneficios que reporta (prestaciones al desempleo, cobertura sanitaria...) favorece la flexibilidad en la elección del empleo para los trabajadores españoles. No es así con los extranjeros, para quienes el trabajo es una necesidad, y eso deriva en el encaje de la mano de obra extranjera en ellos.

La mayoría de los factores que favorecen este ajuste vienen dados por el valor que conceden al trabajo que conlleva:

- estabilidad y fidelidad al puesto relativamente alta.
- aceptación de condiciones laborales en ocasiones extremas (sobreexplotación, falta de contratos, no cotización a la Seguridad Social...)
- entusiasmo e implicación, entendiéndose como tal la actitud del empleado cuando existen perspectivas de futuro. El trabajador español carece de este "entusiasmo" por su concepción de la hostelería como ocupación provisional.

Se denota de nuevo un desequilibrio en cuanto a la prospección del sector y la percepción del trabajador autóctono: mientras que el primero se encuentra en plena expansión, el segundo considera su labor en él como una condición de su presente, sin ninguna orientación hacia el futuro.

Hay, además, otras variables que apoyan la inserción de la mano de obra extranjera en el sector, como la ausencia de cualificación y experiencia requeridas, o el salario que, siendo excesivamente bajo para los trabajadores autóctonos, al cambio supone fuertes ingresos para quienes lo envían a su país de origen.

Siendo el sector turístico el mayor generador de empleo y con su característica de fuerte temporalidad, especialmente en las zonas turísticas donde se ha realizado el trabajo de campo, y que requiere de refuerzos durante los períodos pico, parece detectarse un desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra. Hay que señalar además que a los tradicionales destinos turísticos de la península hay que añadir de modo más creciente cada vez, los destinos de turismo rural y de invierno, que están captando también gran cantidad de personal siendo el primero característico por su no temporalidad.

Como ya tuvimos ocasión de apuntar en el capítulo tres (y como hemos comprobado en el trabajo de campo cualitativo) si nos centramos en la restauración propiamente dicha, y teniendo en cuenta factores como el origen de los negocios, su carácter más o menos familiar, sus hábitos de atención al cliente, etc, podemos distinguir dos ámbitos que, aunque tienen rasgos comunes como los citados hasta el momento, difieren también en cuanto a organización y sistema de trabajo.

Por una parte existe la restauración “tradicional” , en la que encontramos cualquier bar, restaurante o cafetería independiente, y, por otra parte, la restauración “moderna” que engloba las grandes cadenas de establecimientos de consumo que se extienden por toda la geografía nacional, como Vip’s, Pans and Company, Café y Té...

Las principales diferencias entre ambos segmentos radican en la administración y gestión de personal; así como en la restauración “tradicional” se trabaja por turnos partidos que se ajusten a la afluencia de clientes, en los establecimientos de restauración “moderna” los horarios son más regulares y preestablecidos. Esta diferencia puede suponer un punto favorable hacia este área del sector ya que la irregularidad de horarios que en muchas ocasiones conlleva el trabajo en hostelería es uno de los principales motivos de rechazo por parte de los trabajadores. Asimismo, los establecimientos más tradicionales son en mayor medida susceptibles de proceder de forma no regulada en cuanto a contratación, tendencia que no se observa en la restauración “moderna”.

Los discursos recogidos reflejan, en conclusión, que el sector turístico y su mercado laboral asociado se encuentra en un momento crítico, en desarrollo constante y con una enorme carencia de personal cualificado para cubrir las nuevas necesidades que surjan en esta expansión. Es previsible que el cliente vaya sofisticando su demanda y el servicio que hoy se ofrece parece ser deficiente debido a esta escasa profesionalización.

Se observa asimismo una ligera tendencia a la reconversión del sector en relación con la globalización de los servicios; el modelo de establecimiento franquiciado, con su estandarización, empieza a cubrir una parte importante de la oferta hostelera. Estos servicios tienen un mayor nivel de profesionalización, lo que, en cierta medida, puede estar impulsando la reconversión del sector hacia un servicio más estandarizado.

6.3. La perspectiva del empresario o contratador y el papel del INEM

La empresa hostelera se encuentra en un momento delicado en cuanto a recursos humanos. Lo expuesto hasta el momento el capítulos anteriores muestra cómo se encuentra el sector en este aspecto, y la situación no parece ser muy favorecedora.

La escasez de mano de obra disponible, la falta de profesionalización y la inestabilidad en el puesto, suponen los graves problemas con los que se enfrenta el empresario.

La falta de profesionalización acusada es debida a la carencia de formación. Los entrevistados citan como centro formativo la Escuela de Hostelería, pero la oferta que se genera por medio de dicha entidad es absorbida por empresas que pueden permitirse la contratación de especialistas de alta categoría.

Las diferencias en la demanda de mano de obra para el sector, vienen pues dadas por el tipo y extensión del negocio. La necesidad de una mayor o menor profesionalización viene determinada por la sofisticación del servicio ofrecido. Según esto, se aprecia en los discursos que el menor grado de especialización se presenta en los pubs o bares de copas, donde la labor a desempeñar no parece entrañar demasiada dificultad.

En cuanto a los restaurantes y cafeterías el nivel de preparación requerido es mayor, tanto para el trabajo en sala, donde es necesaria cierta habilidad y agilidad, como, y sobre todo, para el trabajo de cocina, siendo éste el puesto más reconocido como oficio en el sector hostelero. La falta de implicación en el negocio por parte de los empleados es otra de las insuficiencias que acusa el contratador.

Si tratásemos de construir un “perfil ideal” del empleado de hostelería, encontraríamos a un trabajador preferiblemente español, no tanto por un rechazo pronunciado por parte de los empresarios como por la posibilidad de cierta xenofobia por parte de los clientes, al menos esta es la excusa que aluden al manifestarse sobre esta cuestión. Este “perfil ideal” se completaría si el trabajador, además de ser de nacionalidad española, tuviese la cualificación pertinente y pudiese desarrollar su labor de manera profesional, involucrándose en el negocio para dar el mejor servicio y permanecer en el puesto.

Pero la realidad que presentan los entrevistados es bien distinta; las posibilidades parecen ser cada vez más limitadas. La contratación de extranjeros para cubrir los puestos es la práctica más habitual actualmente, pero también supone problemas para los empresarios, ya que en muchas ocasiones los trabajadores carecen de permiso de trabajo o de residencia, permanecen en situación ilegal y la incorporación a cualquier puesto de trabajo compromete al empresario, que se arriesga a ser castigado con una cuantiosa multa.

Si atendemos a la demanda generada desde los establecimientos que forman parte de la llamada restauración “moderna”, el perfil requerido es similar, aunque el sistema organizativo y reglamentario de este tipo de empresas es mucho más estricto, y su demanda va más allá, admitiendo que el empleado que necesitan no se ajusta al perfil tradicional ya que su estandarización e imagen de marca requiere una actitud que difícilmente se puede inculcar a quienes proceden de

otras áreas del negocio. En este caso parece ser más aceptado el candidato que no tiene experiencia con la intención de formarle siguiendo las pautas de la empresa.

Desde el INEM se gestiona la inserción en el mercado laboral de los extranjeros por dos vías.

En primer lugar, es el organismo encargado de expedir el certificado que especifica la cantidad de trabajadores autóctonos que se ofertan para el puesto solicitado por el empresario que desea contratar al extranjero.

Pero la función del INEM en cuanto a la concesión de permisos de trabajo termina con la expedición de dicho certificado, pasando a manos de la Delegación del Gobierno, donde, según la cobertura del puesto, se concede el permiso al extranjero o no. La segunda vía que el INEM utiliza para la integración empieza una vez que el extranjero consigue los permisos de trabajo y residencia y ya puede inscribirse en el INEM; a partir de ese momento forma parte de la denominada demanda autóctona, y en es entonces cuando su cualificación puede ser valorada, y el trabajador, ya “nacional” tiene la posibilidad de acceder a puestos acordes con su formación.

Según la información recabada, el trabajador de origen extranjero que se incorpora al INEM participa de manera notable en los cursos de formación, y es en mayor medida el colectivo femenino el que se aprovecha de este servicio.

Teniendo en cuenta que es el INEM supuestamente el organismo que mejor conoce la descompensación entre la oferta y la demanda de mano de obra en el sector, desde el punto de vista del empresario el papel del INEM podría ser más eficaz en su labor de equilibrar el mercado laboral, ya que consideran que debería tener capacidad suficiente para agilizar trámites de regularización que facilitarían las labores de contratación. Se percibe y declara cierta actitud de

apatía al respecto ya que, siendo una entidad de alto rango, consideran que su capacidad de actuación podría ir más allá.

No resulta comprensible por parte de los empresarios el hecho de tener que salir de España para buscar personal dispuesto a trabajar en hostelería habiendo tanta oferta de trabajadores capaces de cubrir esas vacantes en estado de espera dentro de nuestro país. Para nuestros entrevistados, el INEM no sólo no agiliza los procesos o persuade a organismos superiores a tomar medidas con respecto al desequilibrio oferta- demanda en el sector servicios, sino que además es utilizado como herramienta para ralentizar la integración de los extranjeros en el mercado laboral español.

6.3.1. La percepción del empresario o contratador de los trabajadores latinoamericanos

Retomamos la diferenciación propuesta en la que se distinguen dos tipologías generales de establecimientos atendiendo a su mayor o menor nivel de estandarización de servicios y organización del trabajo (restauración “tradicional” vs restauración “moderna”).

La percepción del empresario de los establecimientos más tradicionales y familiares se presenta más negativa hacia el trabajador de origen latinoamericano. Así como coinciden en atribuirle esa imagen sosegada y amable que hemos reflejado en el apartado anterior, se observa una connotación negativa en su concepto de esta característica, que si bien es admitida por los mismos empleados, aunque sin darle excesiva importancia, resulta ser un serio inconveniente para quienes contratan. Se trata de esa tranquilidad en su límite con la lentitud, que según los entrevistados responsables del sector ralentiza el servicio e incrementa el trabajo del resto de los empleados.

El contratador más tradicional no parece percibir esa buena predisposición que el latinoamericano dice tener a cumplir con su deber, ya que opinan que no es un empleado ejemplar porque que no siempre responde a los requerimientos de sus superiores con la presteza que el negocio impone; en la hostelería la agilidad es un valor imprescindible para el empresario. Asimismo critican de ellos un exceso de libertad en cuanto al consumo de alimentos y bebidas durante el horario laboral, lo cual es considerado como una falta de respeto hacia sus contratadores.

Queda patente la distinta percepción que del sudamericano se tiene según su nacionalidad; así encontramos que la mala imagen que reciben del colectivo ecuatoriano nada tiene que ver con su imagen del argentino, de amable y cuidadoso, de manera que la misma lentitud que achacan a los primeros, no parece suponer un problema para los segundos.

Se aprecia en su discurso una confusión entre su percepción del latinoamericano como trabajador y como inmigrante, con los prejuicios que cada una de las categorías conlleva.

No es tan acusado este rechazo si prestamos atención a los contratadores de la segunda tipología de establecimientos. En la llamada restauración “moderna” los prejuicios hacia este colectivo no son tan duros y parece apreciarse más la labor que desempeñan y su fidelidad al puesto aunque con conocimiento de que sus motivaciones pasan por la necesidad.

Las condiciones laborales que se ofrecen en este ámbito de la hostelería parecen ser adecuadas para los trabajadores latinoamericanos y esto genera esa estabilidad en el puesto.

Se encuentra, no obstante, un punto de coincidencia en ambos discursos que pone en duda esa docilidad y sumisión que parece caracterizar al colectivo sudamericano.

6.4. La oferta de mano de obra

La oferta actual de mano de obra en el mercado laboral español está cambiando su configuración. El posicionamiento en general del trabajador en el mercado laboral se construye atendiendo a las siguientes variables.

6.4.1. *Nacionalidad*

Teniendo en cuenta la incorporación progresiva a nuestro mercado laboral de trabajadores procedentes de otros países, y siendo, en la mayor parte de los casos, un colectivo cuya intención directa y concreta es la de encontrar un puesto de trabajo, la primera variable que debemos considerar para comprender mejor las características de la oferta es la procedencia, según la cual encontramos que el mercado laboral está cambiando su configuración. Se registran dos categorías:

- Trabajadores autóctonos
- Trabajadores extranjeros

Los expertos entrevistados atestiguan un enriquecimiento del mercado laboral. La integración de extranjeros en él es percibida como un hecho positivo para la estructura económica del país por varios motivos: en primer lugar, el colectivo de trabajadores procedentes de otros países son quienes ocupan gran parte de los puestos ofertados en sectores laborales para los que la oferta autóctona no está disponible.

En segundo lugar, estos trabajadores, si deciden establecerse definitivamente en nuestro país, pueden configurarse como parte importante de la pirámide poblacional ya que por su cultura tienden a una más alta natalidad, y este hecho podrá compensar las carencias que se podrían dar como consecuencia a nuestra descompensación en ese sentido.

Como se ha señalado anteriormente, desde el año 94 los trabajadores nacionales fueron rechazando de manera gradual ciertas profesiones, desviándose a diversos sectores que ofrecen unas mejores condiciones laborales, tendencia que ha ido en aumento y ha derivado en lo que hoy encontramos, que es una posición cerrada con respecto a dichos puestos. Debido al desarrollo social y cultural de nuestro país, y a la introducción de las nuevas tecnologías y la aparición de nuevos sectores en relación con éstas, encontramos que la construcción, la agricultura, el servicio doméstico y la hostelería son las áreas laborales menos atractivas y desprestigiadas para la oferta nacional. El reducido colectivo de trabajadores autóctonos que aún se ofrece para trabajar en hostelería es cada vez menos profesional (está constituido por trabajadores que compaginan con otros trabajos o con estudios) y con mayor movilidad (la fidelidad al puesto desaparece). Estamos de nuevo frente a la percepción de este tipo de trabajo como una ocupación, sin perspectiva de futuro, que como un oficio entendido como carrera profesional.

Los trabajadores extranjeros que gradualmente se van asentando en España colectivo a presentan una mayor predisposición hacia estos sectores porque, según los entrevistados, son los únicos que se encuentran a su alcance.

Pero el hecho de ser extranjeros no aboca directamente al sector turístico, esta disposición está relacionada con el nivel socio económico del país de procedencia. Así, encontramos que los trabajadores de países de la comunidad europea o de Estados Unidos no parecen tener limitación alguna a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Según esto, la oferta de mano de obra extranjera susceptible de ocuparse en el sector se divide en cuatro bloques según nacionalidad o procedencia:

- Procedentes de África
 - Marruecos
 - África subsahariana
- Procedentes de Asia

- Procedentes de Europa del Este
- Procedentes de América Latina
 - Argentina, Uruguay, Perú, Colombia, Ecuador, Chile y República Dominicana

Motivos culturales y contextuales condicionan a cada uno de estos colectivos hacia una actividad más o menos determinada.

Se aprecia en los discursos la existencia de una percepción colectiva del extranjero que determina de manera importante su integración en nuestro mercado laboral.

Según este imaginario, la idea que se tiene de los inmigrantes magrebíes sería la del “ilegal” cuya aptitud queda limitada a las labores agrarias por motivos culturales e idiomáticos, y se advierte la creencia de que sus medios de vida no son siempre legales. El colectivo subsahariano es percibido como individuos comerciantes por cultura y por tanto, su dedicación y aspiración es la de conseguir una autonomía total. En cuanto a los trabajadores procedentes de Asia, los entrevistados afirman tener poca información. Se aprecia cierto mutismo; el colectivo chino es característico por el silencio que existe en cuanto a su actividad real, pero sí es patente su dedicación exclusiva a sus propios negocios, restaurantes y tiendas.

Este componente emocional en la concepción del inmigrante es especialmente destacado en lo que a los trabajadores de Europa del Este se refiere. Nos encontramos ante un colectivo que goza de una cálida apreciación social. El respeto hacia su cultura y la creencia en el alto nivel educativo y profesional de estos extranjeros, así como su apariencia física, hacen pensar que, una vez superadas las trabas del idioma y de la regulación, podrán acceder a puestos de mayor cualificación.

Uno de los colectivos más abundantes en este momento es el colectivo sudamericano. Las crisis sucesivas y cíclicas en muchos de los países de aquel continente generan las migraciones masivas que les traen a España. De nuevo la percepción emocional del extranjero juega un importante papel en su integración tanto social como laboral.

Mientras que la procedencia argentina o uruguaya resulta ser, bien por prejuicios, bien por circunstancia real (formación, nivel educacional, orígenes españoles), una característica favorable para el trabajador, los inmigrantes de Ecuador, Colombia, Chile y Perú parecen no tener acceso a ciertos niveles laborales a los que sí acceden sus vecinos. Así como los primeros tienen posibilidades reales de ejercer profesiones especializadas y cualificadas, los segundos quedan relegados a las profesiones anteriormente indicadas que rechaza la oferta autóctona, siendo especialmente fuerte su presencia en hostelería y restauración.

6.4.2. Situación legal

Además de la procedencia hay otros factores que condicionan la capacidad de elección de los trabajadores. La legalidad o no de su situación afecta de manera significativa.

El hecho de no tener papeles repercute en muchos ámbitos de la vida del inmigrante. El acceso a una cuenta bancaria queda limitado por esta condición, y esto a su vez, deniega la posibilidad de adquirir bienes de determinada cuantía, incluyendo una vivienda que tampoco pueden conseguir en régimen de alquiler sin disfrutar de una situación regular. Estas limitaciones se extienden al mercado laboral, no sólo en cuanto a la elección sino también en las condiciones que están dispuestos a aceptar.

Así se ofrecen para cualquier puesto sea o no acorde con su capacidad y/o formación. Según los entrevistados, los sectores más flexibles y menos controlados en este sentido son los de servicio doméstico y construcción. El

sector turístico, en especial la restauración “tradicional”, ha formado parte de este conjunto, pero el aumento gradual de las inspecciones, especialmente en las grandes ciudades están llevando al empresario a arriesgarse menos en este sentido, no tanto así en las zonas costeras.

Los extranjeros que se encuentran regularizados, con permiso de trabajo, están capacitados para ofrecerse a puestos que de otro modo no estarían a su alcance. Aún así, dentro de la regularidad, no son todos los trabajadores los que tratan de pasar esa barrera de los trabajos no cualificados; ello dependerá de sus perspectivas de futuro: si su intención es la de retornar habiendo reunido una cantidad suficiente de dinero para instalarse cómodamente en su país, tenderán a permanecer en los puestos que ocupan, en los que ya han conseguido estabilidad y reconocimiento e incluso, en muchos casos, preferirán seguir trabajando sin contrato para percibir más dinero directamente.

Si, en cambio, su intención es la de establecerse en nuestro país de manera definitiva, la obtención del permiso les abre las puertas a la búsqueda de un trabajo mejor, entendiendo como tal a un puesto relacionado con su formación o profesión previa cuando la tienen, o bien uno que les ofrezca mejores condiciones laborales en cuanto a salario, horarios, etc. En cualquier caso, y una vez regularizados, son conscientes de que ciertos niveles laborales quedan lejos de su alcance.

La regularización y consecución de los permisos de residencia y trabajo no supone únicamente ventajas a nivel laboral sino en todos los ámbitos señalados anteriormente. Además de proporcionarles el acceso a otros ámbitos del mercado laboral, y de abrirse sus posibilidades de elección, según lo percibido por los discursos de los entrevistados, la legalidad aporta tranquilidad, seguridad y concede una sensación de dignidad y de equiparamiento relativo al resto de la sociedad.

6.4.3. El sexo

El sexo es otra de las variables que determinan la oferta de mano de obra. El esquema de trabajos específicos para uno u otro género se extiende a través de toda la red de oferta y demanda. Así, los tradicionalmente femeninos trabajos de limpieza, ya sea servicio doméstico o en hostelería, así como el cuidado y atención a niños y ancianos, son ocupados por mujeres. Paralelamente y en consecuencia, los puestos de construcción, agricultura, conducción y hostelería (camareros y cocineros) son tomados mayoritariamente por los varones. Hay que señalar que, a pesar de ser clara esta distribución, en los meses inmediatos a su llegada, la división no es clara, ya que la urgencia lleva a ocupar cualquier trabajo, sin importar el componente de género que éste pueda tener. No obstante, y según los testimonios recogidos, el peso de esta variable queda eclipsado por la contundencia del resto de factores.

6.4.4. Cualificación

El nivel cultural de los inmigrantes es una variable que afecta a la oferta menos de lo que cabe suponer. Hasta el pasado mes de noviembre, la concesión del permiso de trabajo estaba limitada a puestos ofertados en los sectores que presentasen una mayor demanda de trabajadores, independientemente de la capacidad o formación de la persona. De hecho, y como reconocen los pertinentes organismos oficiales, acceder a este dato sobre el inmigrante presenta grandes dificultades todavía no resueltas. Los datos disponibles se basan en su mayor parte en estimaciones o en encuestas elaboradas para estudios concretos (como la presentada en el capítulo cuatro del presente informe) sin que exista, hasta la fecha, indicadores solventes y serios al respecto. Ello ya nos habla del escaso interés que, en líneas generales, esta variable suscita en las sociedades receptoras, especialmente en el posicionamiento real del trabajador extranjero (inmigrante en sentido estricto) en el mercado laboral. Como hemos visto, la procedencia sería la variable que más determina el posicionamiento real y final ,

exceptuando los contadísimos casos de expertos provenientes de países en vías de desarrollo que ya vienen a nuestro país con contrato laboral previo.

De hecho, cuando un empresario decide contratar a un trabajador extranjero que carece de permiso de trabajo, es posible que desde la empresa se le solicite la documentación necesaria para llevar a cabo su contratación. En este caso, el inmigrante podrá acceder a el puesto que le ofrecen únicamente si no existe oferta nacional de trabajadores para ocupar el mismo. Este hecho cierra las puertas en muchos casos a personas que por su preparación y nivel cultural podrían desarrollar labores más acordes con su formación. Perciben también una cierta dificultad para convalidar títulos que acrediten ciertas capacidades o estudios de manera que se genera cierto hermetismo en determinadas profesiones que requieran de cualificación concreta.

Haciendo una revisión de las variables presentadas que afectan a la oferta de mano de obra, encontramos que la procedencia se desvela como la más determinante de las variables, tanto que situación legal, sexo, e incluso cualificación quedan relegadas a un segundo plano. Si atendemos a la diferenciación más básica por origen, se detecta una mayor limitación en la capacidad de ofertarse como empleados de los inmigrantes de raza negra.

Esta variable además conlleva otras características que también son determinantes a la hora de buscar un trabajo; el idioma, la religión y las costumbres son factores limitadores derivados del origen del trabajador. Para un extranjero no hispano el acceso a puestos de trabajo que supongan contacto con el cliente es prácticamente imposible, hasta que el idioma haya sido aprendido y se maneje con fluidez suficiente. En cuanto a la religión y las costumbres que en ocasiones la acompañan, es claro el caso del islam, que marca diferencias culturales importantes y que pueden afectar al trabajo del empleado.

Es así como el colectivo sudamericano procedente de Perú, Ecuador, Colombia y Chile configura el grueso de oferta disponible para ocupar los vacíos existentes en el sector turístico. Pero además de las variables señaladas hay otros motivos que les dirigen hacia el sector turístico y que a su vez alejan al trabajador autóctono. Si para todos los extranjeros el trabajo representa un valor fundamental, es el colectivo latinoamericano el que más interiorizado tiene el esquema de jerarquías laborales. Así, su actitud hacia el trabajo y hacia sus superiores es determinante a la hora de desempeñar sus labores.

Según lo expuesto hasta el momento en lo que a la oferta se refiere, podemos apuntar una serie de condiciones características que enmarcan la mano de obra dirigida al sector de la hostelería:

- Escasez de mano de obra cualificada; alto grado de dificultad para encontrar profesionales hosteleros en cualquiera de sus categorías.
- Escasez de mano de obra autóctona; el desarrollo de nuevas profesiones, y las difíciles condiciones de trabajo en el sector han generado una evasión del mismo por parte de los trabajadores españoles.
- Abundancia de mano de obra extranjera, el inmigrante está en condiciones de aceptar el puesto hostelero y además parece estar bien capacitado y predispuesto para él.

Limitación causada por la condición de irregularidad de gran parte del colectivo de inmigrantes; a pesar de haber personal disponible para trabajar, la situación legal en muchas ocasiones se lo impide.

6.5. El colectivo de inmigrantes latinoamericanos

6.5.1. *Introducción*

Los movimientos migratorios son un fenómeno de carácter continuo e interminable. La situación económica y política que se vive en algunos puntos del globo provoca éxodos masivos en la huida de un entorno social hostil y ante la imposibilidad de divisar un futuro con una mínima garantía de estabilidad.

Considerando que su intención es la de proyectar ese futuro para ellos mismos así como para las generaciones venideras, estas corrientes migratorias se dirigen a países generadores de empleo en la busca de una mejor calidad de vida susceptible de ser alcanzada gracias a la fuerza del trabajo.

La imagen proyectada desde Europa y Estados Unidos transmite la idea de una sociedad con un sinfín de posibilidades laborales incluso para quien viene de fuera, y la de un entorno en el que “vivir mal” puede significar una mayor calidad de vida que “vivir bien” en sus países.

La posición geográfica de nuestro país transforma la costa española en puerto de entrada y la extensión del territorio en lugar de paso de los flujos provenientes de África hacia Europa. Pero gradualmente y debido a la evolución económica que ha vivido España, parte del colectivo de inmigrantes africanos se empezaron a establecer aquí, generando la que ha sido tradicionalmente la comunidad extranjera más extensa.

En el caso del colectivo latinoamericano, obviamente no es la localización geográfica lo que les trae a España. Los vínculos culturales, que van mucho más allá del idioma, son los que dirigen a estos inmigrantes hacia nuestro país. Los extranjeros procedentes de latinoamérica comparten algunas de sus tradiciones

propias con las que aún perviven en España, de un modo que, muy posiblemente, no se da de la misma manera en otros países.

Así, el culto a la religión católica, que sigue siendo una parcela fundamental de la vida en nuestro país es una actividad de vital importancia para este colectivo y aquí pueden continuar con ella.

La importancia de la unidad familiar y el valor del entorno inmediato (amigos y vecinos) son principios que también comparten ambas culturas y esto les hace sentir más cómodos en nuestro país.

Por otra parte, la percepción de sí mismas como naciones ligeramente inferiores frente a los países más ricos estimula la identificación y la solidaridad entre ambas comunidades.

En cuanto a la personalidad cultural, se perciben ciertas características que, comunes a los todos hispanos, nos unen frente a las características que definen al resto de los europeos. Así, la naturaleza emocional, el deseo de disfrutar de la vida y la importancia de las relaciones interpersonales son los rasgos compartidos que más resaltan en esta identificación entre ambas culturas.

De este modo, al igual que España supone el paso geográfico entre África y Europa, es también el puente psicológico entre Iberoamérica y Europa, ya que, además de los vínculos señalados con la cultura latinoamericana, nuestro país se encuentra también integrado en el nuevo continente, y comparte con los demás países que conforman Europa una serie de principios y proyectos.

Esta cercanía a nuestra cultura, y el paso a un sentimiento de pertenencia a Europa son algunos de los motivos por los que la presencia de latinoamericanos en España está siendo cada vez más densa. Desde finales de la década de los 80 este colectivo ha ido creciendo, siendo la comunicación y la información sesgada

transmitida (además de la precaria coyuntura en sus zonas de origen) la que regenera el grupo de trabajadores susceptibles de venir. La imagen de bonanza económica y laboral que ellos mismos engordan tienta a quienes están en aquellos países a dejar todo para trasladarse a nuestro país. Su distribución geográfica, con especial presencia en los grandes núcleos urbanos y en las zonas costeras de tradición turística, está generando una sensación de “invasión” que no siempre se corresponde con la realidad, si tenemos en cuenta que España acoge un 3% de población extranjera y Suecia, por ejemplo, un 28%.

El proceso de integración de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral español tuvo el inicio de su fase más acusada en 1994 cuando, tras , una destrucción de empleo generada por el receso económico que se alarga durante dos años, se remonta la situación y determinadas áreas laborales (hostelería, restauración, construcción, agricultura...) empiezan a quedar desiertas por la promoción de otros sectores emergentes, y es como gradualmente van siendo ocupados por trabajadores extranjeros.

Considerando que el interés principal del presente estudio es el análisis cualitativo de las repercusiones que la incorporación del colectivo latinoamericano al mercado de trabajo del sector turístico, nos detendremos, en primer lugar en la percepción de este sector para profundizar en su situación actual desde el punto de vista de las partes implicadas, para más adelante, estar en condiciones de hacer una fotografía del mercado laboral y de proceso de enriquecimiento y transformación que atraviesa.

6.5.2. *El entorno: ¿quiénes son?*

La llegada a nuestro país de trabajadores procedentes de otros países está modificando, como ya hemos señalado, el perfil del mercado laboral. Atendiendo a una de las hipótesis propuestas en el presente estudio, parece confirmarse la idea de que el colectivo latinoamericano está ocupando un lugar cada vez más

importante en el sector de la hostelería(aunque no tanto como podría parecer en una primera aproximación). Es interesante, por este motivo, detenernos en esta comunidad para observar con más profundidad su perfil y las condiciones y contexto en que se desenvuelven.

Esta creciente tendencia en la entrada de inmigrantes latinoamericanos en España queda manifiesta en los datos; hasta hace un año la comunidad más abundante era la africana, magrebíes, senegaleses y nigerianos sobre todo. Ahora parece que es la comunidad latinoamericana la que, al menos en la legalidad la que supera en número a resto de los extranjeros.

Si tenemos en cuenta los datos consultados de filiación a la Seguridad Social, el colectivo más abundante es el de ecuatorianos, seguido del colombiano y el peruano. La República Dominicana sería el cuarto país de procedencia más abundante entre quienes se encuentran cotizando a la Seguridad Social. Estos datos son orientativos, ya que una gran parte de los extranjeros que se encuentran en España lo hacen de forma irregular. Además recordamos que los inmigrantes que ya han obtenido la nacionalidad española no figuran, lógicamente como extranjeros, caso de especial relevancia, por ejemplo, en la comunidad argentina.

Su distribución en la península está determinada por el volumen de puestos de trabajo que en cada zona se genere. Así, son los grandes núcleos urbanos, como Madrid y Barcelona, donde residen mayor número de latinoamericanos.

Según lo expresado en los discursos analizados, el perfil del inmigrante de esta procedencia no es estándar para hombres y mujeres. Mientras los entrevistados varones afirman tener capacidad y formación cualificada para determinados oficios, se percibe como el de un trabajador cualificado para un oficio concreto que es el que desempeñaba en su país de origen, y encontramos también el perfil del pequeño empresario especializado.

En el caso de las mujeres la profesión no parece estar definida; generalmente, y según sus propios discursos no tenían un oficio específico en sus lugares de origen. Han desempeñado diferentes trabajos en áreas distintas, excepto en una minoría que sí se aprecia formación y desarrollo de una carrera profesional previa a su llegada.

Estas distinciones por sexo respecto al perfil laboral no se comparten si nos centramos en sus circunstancias personales; la mayoría de los latinoamericanos que se deciden a venir a España son jóvenes con hijos. Una situación que se repite en muchos casos es la del cabeza de familia que viene a nuestro país dejando allá a su esposa e hijos, así como la de mujer joven que viene dejando a sus hijos con los abuelos.

6.5.3. Por qué dicen que vienen y expectativas desde allí

Según los participantes en el trabajo de campo, la situación de depresión y de inestabilidad política y económica es el principal motor que les motiva a plantearse la idea de salir de su país, ya que esta situación conlleva una enorme dificultad para construir un futuro para ellos y sus hijos en sus lugares de origen.

España es elegido como destino por diferentes motivos que excluyen a su vez a los demás países susceptibles de recepción de inmigrantes. En primer lugar, el idioma es una ventaja que ofrece nuestro país frente a opciones como Estados Unidos u otros estados europeos, ya que atendiendo a las características propias este colectivo, que revisaremos con detenimiento más adelante, a saber, apariencia amable y carácter sosegado, el trato directo con el público, para el que el idioma es la herramienta imprescindible, va a ser uno de sus puntos fuertes con respecto al resto de los extranjeros.

El hecho de que la gran mayoría de ellos tienen ya algún familiar o conocido aquí parece suponer otro factor determinante para venir a España.

La sensación de desubicación que supone un cambio de hábitat tan brusco como es el de estas personas queda amortiguada en gran medida cuando se dispone de contactos en el destino para facilitar los primeros trámites (búsqueda de alojamiento, primer trabajo...), así como para compartir y compensar el sentimiento de soledad y pérdida que en la mayoría de las ocasiones sufren quienes salen de su país.

Tal y como se aprecia por los discursos de los entrevistados, se produce un intercambio constante de información en dos direcciones, que genera las siguientes percepciones: quienes están allí se construyen la imagen de España como un lugar lleno de posibilidades de trabajo para todos y de buen nivel de vida, y los que están aquí reafirman su idea de que su país está en crisis y que su mejor opción, al menos de momento, es permanecer en España. Esta comunicación constante fomenta la emigración hacia nuestro país.

El buen nivel de vida percibido por quienes están “allá” es fruto, como decimos, de la comunicación con quienes trabajan y residen en España. Uno de los hechos que apoyan esta percepción del nivel de vida “alto” es la capacidad de compra que en ocasiones se adquiere una vez establecidos aquí. Se aprecia un importante gancho en los hábitos y posibilidades consumistas que ofrece nuestro país, ya que según los entrevistados, en sus países no tienen acceso a artículos y formas de pago que son de consumo y práctica común en Europa.

Así pues, se observa que el idioma y el hecho de contar con un contacto estable aquí son los dos motivos que más les impulsan hacia nuestro país. La posibilidad de consumo y el acceso a la sociedad del bienestar se aprecia como valor que refuerza la decisión.

La decisión definitiva de emigración a España está marcada por las expectativas positivas generadas como consecuencia del citado intercambio de información; quienes marchan de su país con destino al nuestro lo hacen esperando una calidad

de vida mejor que la que experimentan en el momento de la marcha, debido a la precaria situación que atraviesan sus países de origen. Esta mejora esperada comprende el ámbito laboral y económico y en menor medida afectan al ámbito social. No se aprecia una percepción de confianza en cuanto a su integración en nuestra sociedad, son casos aislados los que piensan que aquí van a fundirse sin trabas con el resto de la comunidad.

Sus expectativas en cuanto a lo laboral sí son las de una integración relativamente fácil; la información que les llega, en la mayoría de casos sesgada (se percibe una práctica habitual de omisión de ciertos aspectos de la realidad por parte de quienes ya están aquí), presenta a España como un país generoso en puestos de trabajo para extranjeros.

En cuanto a lo que esperan económicamente, sus expectativas son las de generar un capital por medio del trabajo con una doble finalidad: por una parte, el envío periódico de dinero a sus familias es común a todos ellos, teniendo en cuenta que el sueldo que esperan percibir aquí multiplica al que es habitual en los lugares de donde proceden; por otra parte, su pretensión con el resto de su salario es la de ser invertido en su estancia aquí, o ahorrarlo para el día de su regreso poder establecerse en buenas condiciones en su país, dependiendo de su perspectiva de futuro.

6.5.4. *La experiencia en España*

Prácticamente todos los entrevistados reconocen que la mayor parte de estas expectativas se desvanecen desde el momento en que llegan a España.

Tal y como recogen los discursos analizados, el primer choque con la realidad se afronta con sus propios compatriotas. Cuando los lazos que les unen con el contacto que les recibe no son demasiado estrechos, el sentimiento de abuso es

patente cuando quien recibe cobra grandes sumas de dinero por cualquier ayuda prestada.

Esta “decepción del emigrante” continúa incrementándose a cada paso que da. Una de las desilusiones que nos presentan como más graves es la del descubrimiento de la forma de vida a la que están abocados, al menos la primera temporada; la obligación de compartir vivienda con un elevado número de personas en condiciones no siempre higiénicas y sin disfrutar de una intimidad supone una verdadera colisión con lo que habían imaginado.

Una vez que están instalados en la vivienda, el siguiente paso, que supone de nuevo una decepción, es encontrar un trabajo. Los contactos que poco a poco van haciendo constituyen el canal que les proporciona el primer empleo, y a raíz de éste irán surgiendo nuevas ocupaciones. Es entonces cuando son conscientes por primera vez de que la situación laboral no es tan favorecedora como les habían transmitido. Quienes venían con la intención de ejercer una profesión comprueban que no parece posible llevar a cabo su propósito, y el resto se ven obligados a desempeñar labores que nunca hubieran pensado.

La tendencia anteriormente mencionada a omitir los rasgos más negativos de la realidad por parte de quienes ya están en España oculta los problemas que se encuentran a la hora de trabajar, de legalizarse, etc., y son pocos los casos en los que quien llega tiene conocimiento de esta circunstancia hostil.

Se percibe, además, que en los casos en que han sido advertidos de que la situación en España no es enteramente favorable, hay cierta reacción a desechar la información. Los trámites burocráticos para acceder a la regularización es otro de los puntos que configuran esta “decepción del emigrante”. Las dificultades para conseguir el permiso de residencia y el permiso de trabajo sin los cuales el acceso a vivienda, cuenta bancaria y otros servicios no es factible suponen una

nueva desilusión según explican los inmigrantes consultados. Sugieren, además, que este entorpecimiento del proceso es premeditado.

La realidad percibida por el colectivo en lo que a integración social se refiere es la de una integración parcial. Atendiendo a los discursos encontramos que, incluso quienes llevan más tiempo en España y su situación es totalmente regular y estable, siguen sintiendo limitados sus derechos como ciudadanos.

Las dificultades de integración tanto laboral como social hacen que la estancia en la península sea difícil, pero la inestabilidad política y económica de sus respectivos países determinan su permanencia. La situación que viven en España es buena en comparación con la de allí.

La falsa imagen proyectada desde nuestro país es, en la mayoría de los casos, el motivo por el que las migraciones de aquellos países crecen en su destino hacia España. Esta imagen es generada tanto por sus propios compatriotas que están establecidos aquí, como desde los medios y por la tendencia globalizadora que en ocasiones desprende un perfil de bonanza económica y social que incluye a cualquiera, independientemente de su origen.

6.5.5. *Perspectivas de futuro*

La intención más profunda de la gran mayoría de inmigrantes latinoamericanos es la de volver tarde o temprano a su tierra ("la tierra llama"). A pesar de ello, una vez en España y pasado algún tiempo, se perciben dos corrientes al respecto. Por un lado, los que prevén volver, que parecen ser mayoría. Su perfil correspondería al de los más jóvenes, que generalmente han dejado a sus hijos en su país; su prioridad es traer a su cónyuge para juntos trabajar durante unos años y, mientras envían dinero a sus familias, ahorrar para retornar y crear un negocio propio.

No contemplan la idea de reagruparse aquí con sus hijos, lo ven como algo difícil de conseguir porque son conscientes de lo que cuesta mantener a un niño y de esta forma no podrían seguir enviando dinero ni ahorrando.

Es en estos casos donde encontramos más número de individuos no regularizados, ya que su interés no parece ser tanto el de conseguir el permiso de residencia o de trabajo, ni de nacionalizarse, aunque siempre están pendientes de ello, sino el de ahorrar dinero escatimando en gastos y consideran que sin contrato, una vez que conocen los medios, pueden llegar a percibir más dinero trabajando por horas y ahorrándose el contratador su aportación a la Seguridad Social.

La segunda corriente es la conformada por aquellos que pretenden establecerse en España. Para ellos es importante ir ascendiendo pacientemente en la pirámide social y laboral, y por medio de la nacionalidad tener acceso a oposiciones o trabajos de mayor categoría. Nos encontramos aquí con personas de un mayor nivel educativo que creen en una difícil y trabajosa pero posible futura integración. Estas personas intentan regularizar su situación lo antes posible; en su perspectiva de futuro se incluye la posibilidad de acceder a estudios universitarios que convaliden o completen los que cursaron en su país.

Dentro de este grupo se incluyen también quienes, de edad más avanzada, parecen haber llegado a un punto de serenidad y aceptación de las circunstancias con la desesperanza de que un regreso sería inviable. Son aquellos que han reunido aquí a toda su familia, han conseguido una estabilidad y, desempeñando el trabajo que les corresponda, se sienten agradecidos por disfrutar de una situación “privilegiada” con respecto a lo que saben sucede en sus países. Están relativamente a gusto, aunque no sin añorar lo que han dejado atrás.

En todos los casos, independientemente de su prospección de futuro, los entrevistados expresan sentir una fuerte sensación de degradación y desarraigo.

6.5.6. Autopercepción

Los inmigrantes latinoamericanos se definen a sí mismos como buenos trabajadores. Su aceptación de las normas y su actitud hacia el trabajo y sus superiores les convierten en el empleado más cercano al ideal.

Su valoración del trabajo como un bien escaso e imprescindible hace que su forma de trabajar sea, según ellos, especialmente atenta y diligente, y consideran que, en comparación con sus compañeros autóctonos, su proceder es digno de elogios. La responsabilidad y la apropiación moral de sus tareas conllevan una actitud perfeccionista que puede sobrepasar el límite estricto de sus labores.

Ese respeto a los superiores se transforma cuando desde arriba se hace abuso de él, y los trabajadores sienten que se les engaña y explota. En ocasiones creen que soportan más de lo que deben, bien por ese carácter disciplinado, bien por necesidad de mantener el puesto. Esta es otra de las características que les conceden ventaja frente a la oferta nacional, mucho menos estable en el trabajo.

La situación y expectativas de los inmigrantes en general y de los latinoamericanos en particular generan un entusiasmo que ya no suele existir en las profesiones que ellos ocupan. Ofrecen un nivel de entrega que supera al del trabajador autóctono debido a que el colectivo que nos ocupa percibe, como ya se ha apuntado anteriormente, este trabajo como un oficio y no como una mera ocupación. Ellos sí muestran intenciones estables con respecto a su estancia en el puesto. Es también su aparente carácter cálido y atento el que hace que, especialmente en el sector de la hostelería, sea apreciado su trabajo, ya que en este ámbito laboral las dotes comunicativas y sobre todo la capacidad de permanecer sereno en momentos de estrés es imprescindible. Los entrevistados apuntan que, en relación con sus compañeros autóctonos, ellos son más capaces de mantener la tranquilidad y la amabilidad tanto con el cliente como con los superiores cuando la situación en el trabajo se complica.

Pero son conscientes también de que esa actitud sosegada y tranquila es un arma de doble filo, y que en ocasiones, el modo de trabajo español requiere de una mayor agilidad, y que este hecho puede traerles consecuencias negativas.

Con respecto a los compañeros de trabajo se consideran solidarios porque, a pesar de que no comparten su forma de actuar en cuanto a la exactitud en los horarios, el tiempo de descanso etc, comparten con ellos la complicidad que les une frente a sus superiores. Se sienten bien valorados por sus colegas españoles.

En cuanto a la conciencia de la imagen proyectada, el colectivo latinoamericano se percibe una actitud bipolar en cuanto a la imagen que proyectan. Así, afirman en su mayoría que en el trato personal, especialmente en el ámbito social, no se sienten rechazados por el hecho de ser extranjeros. Consideran que reciben un trato cordial por parte de quienes tratan de modo directo. El trato personal es fundamental para romper estereotipos y generar una percepción real acerca de los extranjeros como individuos. El contacto diario con vecinos, personal de establecimientos habituales, etc es el que hace que se valore a las personas como tal.

En el terreno laboral declaran mantener generalmente buenas relaciones con sus superiores, hecho que achacan a su capacidad de trabajo y compromiso, características mencionadas en el apartado anterior. No es así en el mismo grado con los compañeros de trabajo, de los que perciben cierta hostilidad como consecuencia de estas mismas capacidades laborales. Consideran que en muchos casos, dicha responsabilidad es apreciada por sus colegas autóctonos como competencia desleal e impedimento al desarrollo de ciertos hábitos asumidos en el mundo laboral español y que ellos no comparten, como es el hecho de los descansos más allá de lo estipulado o la actitud algo insolente hacia los superiores.

En cualquier caso, estas tensiones no suelen llegar a ser un problema ya que su carácter es valorado por los compañeros como un factor positivo para el desempeño del trabajo.

No obstante, como hemos señalado, es el trato directo el que lleva a esta situación positiva; en el otro extremo está la actitud general de la sociedad hacia el inmigrante latinoamericano que, según su propia percepción, responde al prototipo que de ellos tienen.

Se da una cosificación de la persona en el sentido en que desde la sociedad no se aprecia el valor intrínseco de cada sujeto, se le atribuyen directamente a cada persona las características imputadas al grupo. De acuerdo a lo percibido por el colectivo, la imagen que de ellos como tal predomina es la del extranjero carente de cultura proveniente de un país subdesarrollado con costumbres rudas y carentes de educación.

6.5.7. Latinoamericanos en el mercado laboral

El colectivo latinoamericano se presenta pues bastante favorable para ocupar los puestos desocupados en la hostelería. Su distribución en el mercado laboral está repartida por varios sectores, encontrando su máxima presencia en toda la extensión de los de servicios, incluyendo la hostelería, el servicio doméstico, el servicio de conductores, etc., y, en menor medida, se dedican a tareas agrícolas.

Su situación en España podría calificarse de ventajosa con respecto al resto de inmigrantes procedentes de África, Europa del Este y Asia.

El idioma, con todas las facilidades que su conocimiento reporta para todos los ámbitos supone la primera de las ventajas; les proporciona la posibilidad de acceder a trabajos comparativamente mejores a los del resto. La apariencia física es otra de las ventajas que tienen sobre los inmigrantes de raza negra, árabe u

oriental. La sociedad española parece no estar todavía preparada para el trato personal con individuos de otras etnias, ya que parece existir cierta unanimidad en cuanto a la contratación de estos trabajadores en establecimientos hosteleros.

Por otra parte, España mantiene acuerdos laborales con determinados países sudamericanos, como Ecuador y Perú, lo que significa que muchos de estos inmigrantes llegan a nuestro mercado de trabajo con un contrato de origen, con todas las facilidades burocráticas que conlleva.

El posicionamiento de los latinoamericanos en el sector hostelero puede ser el resultado de la situación ventajosa en que se encuentran por los motivos arriba mencionados, así como por los rasgos de su carácter que parecen coincidir con los que se requieren en el sector. Los discursos recogidos muestran una mejor integración del colectivo latinoamericano en el segmento de la restauración “moderna”. Se encuentra que en este tipo de empresas hay más casos de extranjeros de este origen que ascienden en la escala de responsabilidades, y que su trabajo es bien valorado por parte de los superiores. El carácter y estilo de trabajo de los trabajadores sudamericanos parece ajustarse más a los servicios estandarizados que estas cadenas ofrecen. A pesar de todo, ellos no se consideran privilegiados por cubrir este vacío laboral, ya que su percepción del sector es similar a la que tiene un trabajador español, y en la pirámide categórica de sectores, supone el segundo escalón más bajo, precedido únicamente por las labores del campo.

Se percibe, en cualquier caso, un posible cambio en esta situación de los latinoamericanos y es la progresiva integración de los trabajadores provenientes de Europa del Este, que, dada la buena imagen que se ha creado en torno a este colectivo es posible que se adapten a nuestro mercado laboral de manera más rápida de lo habitual.

7. EL MERCADO LABORAL Y LOS EXTRANJEROS: LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES LATINOAMERICANOS EN LA HOSTELERÍA

7.1. Introducción

El proceso modernizador que ha sufrido nuestro país en los últimos años ha desplazado identidades y ubicaciones de diferentes colectivos, entre ellos, los extranjeros. Por tanto los españoles se encuentran en circunstancias sociales diversas, tanto entre sí como respecto a su pasado inmediato y a su valoración del extranjero como concepto. Desde su particular inserción en este contexto concreto (fin del desarrollismo, crisis del estado protector y sus mecanismos integradores, globalización creciente de la vida económica, transferencias de niveles de decisión a instancias supraestatales) los grupos elaboran su identidad social, estableciendo las fronteras entre el “nosotros” colectivo y el mundo de los “otros”.

De todo lo expuesto se desprenden ciertas repercusiones directas en la dinámica y estructura del actual mercado laboral, muchas de ellas ya han sido señaladas a lo largo de la presente investigación pero, para concluir, queremos recuperar algunas de las más relevantes recogidas en los discursos.

En primer lugar el efecto amortiguador, en cuanto a posibles subidas o ajustes de salarios (y/o otras conquistas laborales o derechos) en sectores precarios de la economía, como puede ser la hostelería dentro del sector servicios. Los efectos de la progresiva incorporación de mano de obra extranjera resultan especialmente relevantes en sectores poco regulados o inspeccionados, como es el sector hostelero (inflacionista), y en zonas o regiones poco controladas.

En última instancia se detecta en los discursos la denuncia de una doble moral por parte de la sociedad de acogida que de alguna manera “necesita” a los inmigrantes (cotizaciones a la seguridad social, aumento de la natalidad etc) pero

que no lo reconoce ni lo favorece en ningún ámbito. Esta tendencia parece ir en aumento en los últimos tiempos reconociéndose que el tema inmigración es una cuestión “de moda y actualidad” hasta cierto punto manipulada y tergiversada desde los medios de comunicación y otras esferas de poder social.

El concepto “extranjero” se refiere a colectivos que tienen significación muy distinta. Respecto a unos (europeos y norteamericanos) es posible aplicar los varemos de libre concurrencia: que puedan trabajar aquí en píce de igualdad, siempre que no se pongan restricciones a los españoles en aquellos países. En cambio, el único criterio de aceptación respecto a los inmigrantes de países pobres es que trabajen sólo en empleos rechazados por los españoles.

En este sentido es aceptable la inmigración controlada, siempre que esté recluida a determinados nichos laborales y subordinada a la dinámica de empleo de los autóctonos. Es el mecanismo designado por Wallerstein como *etnificación de la fuerza laboral*, que permite ampliar y contraer el volumen de personas disponibles para los peores trabajos, y ofrece una base no meritocrática para justificar las desigualdades (pues los criterios de justicia e igualdad de oportunidades quedan reservados sólo a los autóctonos).

Una vez asentado este principio cabe la “solidaridad” con los inmigrantes; siempre que no se pongan en riesgo las bases de nuestro progreso, no hay por que impedir que sean partícipes del mismo. Afirmada su condición subordinada es posible adoptar una actitud “progresista” que legitime las ayudas sociales y diversas intervenciones pedagógicas o normalizadoras. Esto debe completarse con dos medidas defensivas: la ayuda al desarrollo y el control de las fronteras. En defensa del principio de subsidiaria de los extranjeros es inconcebible plantear una política de fronteras abiertas. Tampoco se trata de cerrarlas herméticamente, sino de regular los flujos en función de la situación de los autóctonos.

La respuesta “liberal” a la cuestión no pasa por abrir las fronteras sino por desregular el mercado de empleo local, para obligar a los autóctonos a aceptar los peores trabajos, lo que disminuiría el gasto social en subsidios de desempleo y menguaría el espacio a la inmigración extranjera. Desde este punto de vista conviene limitar al máximo el número de inmigrantes (especialmente por su carácter “peligroso/diferente”) y los que de todas formas permanezcan en España podrán conservar sus peculiaridades culturales a condición de que las reserven para su ámbito privado; en la esfera pública sólo son válidas las normas dominantes, pretendidamente universales y correctas.

Así, la descalificación y el control de los inmigrantes del Sur en base a argumentos culturalistas permite al trabajador autóctono defender su espacio económico sin descubrir su egoísmo insolidario; no los excluimos nosotros, son ellos, con su comportamiento y sus costumbres los que se colocan al margen.

En este caso se reproduce de alguna manera la percepción que los burgueses de finales del siglo XIX tenían respecto de los obreros: al estigmatizarlos como seres “amorales” podían subjetivizar el conflicto, eludiendo sus dimensiones políticas, económicas, sociales y humanas.

Los flujos de mano de obra barata proveniente de países pobres cumplirían las siguientes funciones: a corto plazo contribuyen a bajar los salarios y a aumentar los beneficios empresariales; ante los conflictos de clase, funcionan como chivos expiatorios (“los malos” de la película), con lo que se logra dividir y enfrentar entre sí a dos fracciones de la misma clase que deberían confluir frente a la demanda; en este campo ideológico, un problema que tiene sus raíces en la desigualdad estructural queda reducido a una cuestión de comportamiento y segregación social.

7.2. El mercado laboral español: principales repercusiones

Teniendo en cuenta uno de los objetivos de partida del presente estudio, vamos a detenernos en el análisis de las posibles repercusiones que puede tener en el mercado laboral, y especialmente en el sector turístico la integración de los inmigrantes latinoamericanos.

Aunque la presencia de extranjeros es importante tanto en núcleos urbanos como en áreas de costa, se ha prestado especial atención a determinadas zonas por tener un carácter tradicionalmente turístico, como Andalucía, Valencia y Murcia.

Es en el sector de la hostelería donde el colectivo latinoamericano se está estableciendo con más fuerza, y por eso es éste el más afectado por este enriquecimiento de la oferta laboral.

Se dan dos factores básicos sobre los que descansa esta adaptación del colectivo latinoamericano al ámbito hostelero; el primero, el abandono del sector, y el segundo, el perfil del trabajador latinoamericano.

Hoy por hoy se percibe una transformación en el sector turístico, y más concretamente en lo que a hostelería se refiere. La progresiva introducción en España de hábitos y costumbres europeas o norteamericanas conlleva una serie de cambios que poco a poco se empiezan a constatar en nuestro país. Este proceso de transición desde nuestros servicios tradicionales a la compleja oferta que representa esta nueva forma de atención genera una serie de complicaciones para las que, en este momento, el sector turístico no está convenientemente preparado.

Nos encontramos con un sector excesivamente competitivo, en el que los negocios surgen de modo poco profesional al promoverse en muchas ocasiones por empresarios ajenos al sector, y más aún cuando el personal contratado

adolesce de la cualificación necesaria para desempeñar las labores que su puesto determina. La falta de capital humano es uno de los principales problemas con los que esta evolución a la modernización del servicio se encuentra.

Por otra parte, el factor de inestabilidad que acompaña a las actividades hosteleras es una complicación añadida, ya que el empresario no puede ser capaz de prever el comportamiento del consumidor en determinados momentos, y, si bien se ha conseguido un relativo control sobre el carácter estacional de las operaciones turísticas, no es así en lo que a la actividad diaria se refiere. Las variaciones esporádicas de la demanda por parte del cliente suponen situaciones imprevistas que el empresario debe controlar in situ con la correspondiente incomodidad que conlleva.

La vía más accesible para sobrellevar esta imprevisibilidad pasa por la contratación de trabajadores a tiempo parcial, lo que repercute al servicio ofrecido, ya que en muchas ocasiones este personal no se ajusta al perfil profesional requerido.

La escasez de mano de obra señalada viene determinada por dos circunstancias que han ido componiéndose gradualmente; es así como el trabajador autóctono ha ido apartándose cada vez más de los empleos relacionados con la hostelería, debido a las duras condiciones de trabajo, los horarios (incluyendo el hecho de sacrificar los fines de semana) y los bajos salarios. La falta de proyección de futuro que ofrecen estos puestos de trabajo añade un inconveniente más a la captación de personal para cubrir vacantes en el sector.

En segundo lugar, nos encontramos con un vacío en el ámbito profesional; apenas se puede encontrar personal competitivo para hostelería ya que el sector está deteriorado como categoría social y ha pasado a un plano secundario en lo que a proyectos de formación promovidos por la administración se refiere. La

posibilidad de acceder a adiestramiento en hostelería es, en primer lugar, improbable y, en segundo, difícil.

Así, parece ser que la llegada de trabajadores extranjeros puede suponer el seguro para una continuidad relativamente regular de las actividades turísticas.

La presencia de inmigrantes en nuestro país se presenta cada vez más nutrida, y el abanico de posibilidades que ofrece ahora el mercado de trabajo está en aumento constante. La procedencia de los extranjeros que entran en España está abriéndose a nuevos orígenes, terminando con la primacía que han tenido tradicionalmente los colectivos africanos.

Según la nacionalidad y el estado de regularidad que posean, los trabajadores encuentran su lugar en el mercado laboral. Diferentes características y predisposiciones, así como factores determinantes ajenos a ellos, derivan a cada colectivo hacia una rama de la estructura laboral. De este modo, la comunidad magrebí parece estar adaptándose en las labores del campo, quienes proceden de los países de Europa del Este encajan en el sector de construcción y el origen latinoamericano parece ser el que más generalmente ocupa las vacantes correspondientes al sector servicios.

El mercado laboral se presenta ahora mucho más amplio en cuanto a nacionalidades se refiere, aunque este incremento de posibilidades y amplitud de oferta de mano de obra, no siempre es percibido de manera favorable.

Si bien se registra un punto de vista positivo que reconoce la importancia de este enriquecimiento del capital humano teniendo en cuenta el abandono de determinados sectores y como aportación a una sociedad más abierta, hay otro enfoque que lo rechaza y lo etiqueta de intrusismo laboral, confundiendo la percepción social generada por los estereotipos e ideas preconcebidas con la aportación de estos colectivos a la estructura económica de nuestro país.

Si nos centramos en el colectivo latinoamericano, resulta evidente que se encuentra en avanzado proceso de integración en el sector turístico. Podemos encontrar el motivo más básico por el que son ellos los que ocupan este lugar, y no otros, en el idioma, como base fundamental del trabajo de cara al público, que es el que en muchas ocasiones desempeñan. Por otra parte, su carácter pausado y el trato aparentemente amistoso son valores muy bien considerados en este tipo de actividades.

El trabajador latinoamericano sí aprecia el valor del trabajo en el sector como el principio de una profesión con futuro; esta proyección acompaña en actitud al proceso expansivo que atraviesa el mundo de la hostelería, en camino hacia la plenitud de los servicios y la atención personalizada. Es también su capacidad de mantener la norma y respetar lo establecido, al menos en lo que al entorno laboral se refiere, la que aporta un punto a su favor a la hora de ser contratados.

Esta sustitución de personal autóctono por extranjero resulta ya evidente en las zonas de carácter turístico, y se observa una fuerte tendencia a que se propague por todo el territorio. Al ser nuestro país alto receptor de turismo, y siendo éste uno de los sectores con más fuerza en la estructura económica, las consecuencias de esta rotación ya se están haciendo notar.

Parece probable que la situación en la que se encuentran muchos de estos trabajadores les empuje a trabajar sin atender demasiado o sin posibilidad de optar por un salario adecuado al trabajo que desempeñen. La repercusión directa de esto puede ser una gradual bajada de los salarios, ya que la oferta de trabajadores es cada vez mayor y la competencia entre ellos puede llevar a un intento de abuso en este sentido por parte del contratador. Si bien se confía en que ésta es una acción marginal, es cierto que ya se percibe una leve disminución de los sueldos en determinadas áreas del sector.

En cualquier caso, este efecto puede ser también provocado por la falta de personal cualificado, que al carecer de una formación acorde con el puesto, no tiene capacidad para exigir salarios adecuados. Aparece incluso un argumento desde uno de los entrevistados que defiende la idea de que esta situación va a tender al efecto contrario, hacia el aumento de sueldos, ya que el trabajador es consciente ahora de la necesidad y la dificultad que tienen los contratadores al contar con mano de obra.

Se observa igualmente otra consecuencia a la integración de extranjeros al mercado laboral que, si bien no tiene porque estar directamente relacionada, sí alimenta la situación. Se trata de la irregularidad en la contratación; la posibilidad de trabajar sin contrato y sin cobertura sanitaria es factible, ya que en muchos casos el trabajador no está regularizado y carece de documentación, lo cual favorece al contratador, que ahorra los pagos a la seguridad social, y es también beneficiado el empleado porque accede a un puesto de trabajo. Pero tal y como avanzábamos, no es clara la relación entre ambas circunstancias; el sector de servicios ha sido tradicionalmente fuente de trabajos esporádicos y a tiempo parcial, sin ningún tipo de control. Este hecho supone un alimento a la economía sumergida que se genera desde este sector, agravada por la necesidad de trabajar que tienen los inmigrantes en la mayoría de los casos.

Sin embargo, el que parece presentarse como el efecto más importante es el retroceso en las condiciones laborales. Los empleados de origen latinoamericano hallan un valor moral en el trabajo; independientemente de su necesidad, encontramos otros factores que acrecientan el “entusiasmo” que estas personas depositan en su trabajo. El respeto a sus superiores, cierto espíritu sumiso y una apreciación del trabajo como elemento dignificador hacen que su actitud frente al deber sobrepase lo delimitado por los convenios laborales. Su comportamiento está acostumbrando a los contratadores a ciertos hábitos o pautas de trabajo que en nuestro país habían quedado descatalogadas.

Si miramos hacia el futuro, podemos intuir la posibilidad de un conflicto en caso de que se de una situación de receso económico y haya una destrucción de empleo. En este caso es previsible que quienes en su día abandonaron los sectores que ahora ocupan los extranjeros pretendan volver a ocuparlos, y es entonces cuando encontrarán que no hay espacio para ellos, y que, en caso de haberlo, deberán adaptarse a esta nueva forma de trabajo que en este momento se está introduciendo.

Desde un punto de vista más positivo y más a largo plazo, avistamos una integración laboral y social del colectivo latinoamericano y un nuevo relevo en estos puestos “marginales” del mercado laboral, esta vez habiendo ascendido los trabajadores procedentes de Iberoamérica y dejando vacantes para ser ocupadas por otras comunidades que opten por España como país para emprender su paso a un futuro mejor.

7.3. Diagnóstico general: los latinoamericanos y la hostelería

Una de las evidencias del estado de bienestar que gradualmente se va desarrollando en nuestro país es la transformación que está viviendo el mercado laboral. Sufre un proceso de reconversión basado, como uno de los ejes de renovación fundamental, en un cambio en la concepción del valor del trabajo.

Si tradicionalmente se ha considerado el trabajo como un bien que aporta al hombre un punto de dignidad, y sin tratar de eliminar este concepto, es también cierto que existe actualmente una tendencia a otorgar al trabajo un valor secundario en el panorama vital del individuo. Pasada la corriente del “vivir para trabajar”, es cada vez más generalizada la postura de quien complementa otras facetas de su vida al aspecto laboral y se adhiere al modelo de “trabajar para vivir”. Sin desatender sus obligaciones, el trabajador de hoy cada vez parece estar menos dispuesto a sacrificar su parcela privada en beneficio de la entidad en la que desempeñe su labor.

Las políticas de empresa, los modelos de contratación y la tendencia a la globalización empresarial afectan directamente a la estabilidad de los puestos de trabajo. Así, observamos una movilidad / flexibilidad constante entre los trabajadores, independientemente del sector o de la labor que desempeñen.

El concepto de trabajo que acompañaba a las carreras profesionales desarrolladas íntegramente dentro de una misma empresa generaba la fidelidad y el afán por la consecución de unos objetivos a medio y largo plazo, tanto a nivel personal con respecto a la empresa, como para la empresa en sí. El empleado compartía la misión de la compañía y el sentimiento de pertenencia a una organización era la clave para mantener esta actitud implicativa.

No es así hoy por hoy, cuando desde la misma entidad se pierde este sentido, ya que la rotación en los puestos de trabajo responde tanto a necesidades de la empresa como al interés del trabajador.

Como consecuencia del desarrollo de la sociedad de bienestar, la elección del trabajo tiende, cada vez más, a basarse en motivos vocacionales o económicos; es posible optar por un puesto en un área laboral que interese verdaderamente al trabajador aún cuando no se perciba el salario correspondiente con la categoría (encontramos en las ONGs el paradigma de esta actitud) así como es posible reencauzar la trayectoria laboral por una mejor condición salarial.

Uno de los efectos que la globalización está teniendo en el mercado laboral se aprecia, tal como ya sabemos, en las políticas de concentración y fusión de empresas dando lugar a una inestabilidad de los trabajadores en sus puestos, lo que refuerza esa nueva concepción del trabajo como algo relativamente desvinculado de la vida del empleado y de la configuración de su identidad.

Pero hay otro efecto con fuertes repercusiones. Se trata del tránsito internacional de trabajadores. Al igual que las naciones se abastecen de bienes y servicios de

consumo y atienden a su demanda recurriendo al país distribuidor de dichos elementos, nos encontramos con un proceso similar cuando se trata de cubrir la demanda de mano de obra no colmada con la oferta autóctona.

Así, el mercado laboral español aparece algo desconfigurado: suponiendo una pirámide en la que la base correspondería a los servicios básicos y englobase a todos los trabajadores que a ello se dedican, se encuentra un vacío en esa base que hace tambalear a todo el sistema. Los factores anteriormente expuestos, a saber, la mayor capacidad de elección del puesto de trabajo y la disminución de la capacidad de adaptación por parte del trabajador, han dejado desierta esa base de la pirámide que ahora parece necesario cubrir.

Es entonces cuando entra en juego este tránsito interfronterizo de trabajadores. Los flujos migratorios se conforman como una nueva fuente de capital humano que podrá sustituir al colectivo de trabajadores que han optado por otras profesiones.

El origen de los trabajadores determina en gran medida su posición en el mercado laboral. Se podría hacer la primera gran distinción atendiendo al nivel de desarrollo del país de procedencia; podríamos hablar de los trabajadores provenientes del “primer mundo” y englobar a los demás en otro bloque, ya que sus condiciones serán similares en comparación con los extranjeros que vienen de países con niveles de desarrollo similar al nuestro.

Y si bien los primeros, los inmigrantes de origen en el “primer mundo”, elegirán su lugar atendiendo a sus intereses y tendrán más posibilidades de ejercer su verdadera profesión, el resto de extranjeros tiene su lugar predeterminado, y es el de suplir las vacantes que han quedado en la base de la pirámide.

La oferta de mano de obra se enriquece en dos direcciones; por una parte, hacia la cobertura de puestos de cualquier rango y actividad, y por otra parte hacia el relevo de los asalariados que se necesitan debido a las propias carencias del

mercado. Así, los encargados de proporcionar este relevo, se ponen a disposición de la demanda que será quien dirija la integración de los extranjeros en el mundo laboral.

Teniendo en cuenta que los espacios a cubrir están bien definidos y el perfil de empleado que se necesita está previamente determinado, la oferta que configura la mano de obra extranjera para estos puestos se va tornando más elástica, con más capacidad de adaptación a las exigencias de una demanda cada vez más rígida.

Esta situación de dominio de la demanda sobre la oferta tiene su naturaleza en el papel que el mercado laboral ha asignado a los inmigrantes. Se concibe a esta nueva fuente de mano de obra como maleable y susceptible de ser utilizada a merced de las necesidades del mercado, tanto en lo que ocupación se refiere como a temporalidad de los servicios que ofrecen. Se detecta cierta despersonalización del individuo o una "cosificación" del trabajador y una fuerte asociación del inmigrante con el colectivo al que pertenece, perdiendo así su carácter de persona, su identidad, y percibiéndose de este modo menos agresivo el trato que en ocasiones recibe.

Considerando que la sociedad en que vivimos está guiada por una cultura de servicios, este sector se presenta como inabarcable para analizarlo en profundidad. La práctica totalidad de las actividades que nos rodean están relacionadas con la oferta de servicios de un modo u otro. Podemos distinguir entre los servicios más sofisticados como la banca o la consultoría, frente a los más básicos, como es la hostelería o el servicio doméstico. Es en este segundo nivel donde los trabajadores procedentes de países en menor nivel de desarrollo se están estableciendo, con especial fuerza en el caso del colectivo latinoamericano.

Las dificultades que atraviesa el subsector de la hostelería lo han situado en un estado de alerta; por una parte, frente a la falta de cobertura de sus puestos de trabajo ya que el progresivo deterioro de la percepción social de las labores relacionados con el sector, añadidos a las duras condiciones que conllevan, han generado una corriente de rechazo hacia estos empleos por parte de la oferta autóctona; los españoles han optado por otro tipo de trabajos mejor considerados y menos absorbentes. Las jornadas con horarios indefinidos, la ocupación durante el fin de semana y los salarios mediocres no parecen ser condiciones aceptables para gran parte de los trabajadores de nuestro país.

Pero no es éste el único problema con que lucha hoy la actividad hostelera. Se percibe una enorme carencia de profesionales disponibles o de personal mínimamente cualificado para ejercer en el sector. La percepción de este trabajo como una ocupación y no un oficio es parte importante de la desmotivación hacia la formación en hostelería.

El sector se encuentra en período de transición hacia un incremento de la calidad del servicio así como una atención cada vez más personalizada al cliente. Esta mejora en la calidad necesita, como base fundamental, a personal cualificado, generando una contradicción que preocupa seriamente en el sector.

Así es como los trabajadores extranjeros, en especial los de procedencia latinoamericana, empiezan a instalarse en estos puestos. La incorporación está siendo gradual, aunque más acusada en los grandes núcleos urbanos y en las zonas costeras, y es una combinación de factores la que ha llevado a posicionar a este colectivo en las actividades de servicio. Compartiendo el idioma, es además determinante su carácter supuestamente agradable, tan importante para el sector en el que tanto peso tiene el trato con el público, así como su percepción del trabajo como oficio y no sólo como ocupación.

Es evidente que, además de estos rasgos identificativos del colectivo latinoamericano, la situación en la que se encuentran en nuestro país, es concluyente. Las cargas familiares y la responsabilidad ante la decisión de salir de sus países en busca de trabajo son definitivas a la hora de aceptar o no unas condiciones laborales deterioradas y en ocasiones abusivas.

Si atendemos a la proyección de futuro de este colectivo, encontramos que es muy diferente el desarrollo de las actividades de unos y otros según su intención de establecerse en nuestro país o retornar al suyo una vez hayan conseguido reunir dinero suficiente.

Así, encontramos dos perfiles que encajan en diferentes pautas: quienes tienen previsto instalarse en nuestro país buscan una estabilidad y la regularización de su situación, por lo que su tendencia es a la búsqueda de empleos que les proporcionen cierta seguridad y proyección de futuro.

Por otra parte, los extranjeros que se encuentran en España en situación provisional, sin proyección de futuro aquí, están más predispuestos a trabajar de manera irregular ya que en muchas ocasiones es económicamente más favorable que la vía regular.

Esta dicotomía es de nuevo una ventaja para el mercado laboral. El mayor o menor interés de estos trabajadores por su futuro en España muestra un escalón más en el enriquecimiento de la oferta de mano de obra, ya que se abren las posibilidades de elección por parte de la demanda según sus necesidades; el colectivo latinoamericano ofrece tanto trabajadores eventuales dispuestos a no cotizar a la Seguridad Social, como empleados de alta fidelidad con proyección de futuro en la empresa.

Atendiendo al objetivo principal de este estudio, se aprecian ciertas consecuencias a raíz de la inclusión de trabajadores latinoamericanos en el sector de la hostelería.

La irregularidad en las condiciones de trabajo que muchos de los extranjeros viven es el alimento de una cada vez más abultada economía sumergida que encuentra en el sector hostelero una de sus más importantes fuentes. Aunque es cierto que este fenómeno es habitual en el sector, se observa una mayor tendencia a la ilegalidad en cuanto a contratación a medida que el mercado laboral va acrecentándose con extranjeros.

Por otra parte, cierta actitud sumisa de los latinoamericanos, el concepto de jerarquía laboral que conocen y por el que se guían y sus códigos de conducta en el trabajo cofiguran el perfil de un empleado capaz de adaptarse a cualquier demanda por parte de sus superiores. Si bien en ocasiones tienen sentimiento de estar siendo sometidos a ciertos abusos, en muchos otros casos, ellos mismos perciben esta actitud como el buen desempeño de su labor. La consecuencia de esta actitud es la posible ralentización, o incluso el retroceso de las condiciones laborales que rodean a la clase trabajadora ya que está llevando gradualmente al empresario a dar por sentadas una serie de prácticas que en nuestro país estaban siendo superadas.

En tercer lugar, la tendencia a la bajada de salarios en el sector es ya una evidencia. En principio no es una práctica generalizada, pero se observa en ciertos segmentos de la hostelería un abuso en este sentido por parte de los empresarios. La necesidad de trabajar hace a los extranjeros objetivo fácil para aumentar los beneficios del sector sin necesidad de invertir más en capital humano, especialmente cuando se trata de inmigrantes no regularizados para los que cualquier sueldo es aceptable.

En cuanto al efecto social de la presencia e integración de extranjeros en el mercado laboral español, se percibe una doble moral en la recepción de esta importante fuerza de trabajo. Hay conciencia del carácter imprescindible de estos colectivos, no ya sólo a nivel laboral como venimos señalando, sino también en otros ámbitos del desarrollo social del país; nos referimos, entre otras cosas, a la compensación demográfica y de cotizaciones que está generando la instalación de las comunidades de extranjeros en España. El desequilibrio en la pirámide poblacional está en camino de regularización gracias a las altas tasas de natalidad que, por cultura, mantienen las comunidades provenientes de países latinoamericanos, como ejemplo más evidente.

Pero así como se aprecia su valor en estos sentidos, encontramos la contradicción del rechazo, guiado por los prejuicios y sostenido por las opiniones vertidas por los medios, generando lo que podríamos denominar “racismo laboral”, una reacción de autodefensa ante lo que, sin serlo, es percibido como amenaza al trabajo de los españoles.

Desde los discursos analizados se lanza una voz de llamada al respeto, reconocimiento y aceptación del valor de la aportación de estos trabajadores a la estructura económica de nuestro país tanto por parte de la sociedad como por parte de la Administración.

Los intentos gubernamentales de abordar esta compleja cuestión se realizan a nivel global y europeo. La globalización de los mercados en general y el laboral en particular requieren, en teoría, un planteamiento conjunto y similar al menos en lo que se refiere a criterios comunes para la reagrupación familiar, un marco común de derechos y deberes para ciudadanos de terceros países que faciliten la integración; una normativa común para la entrada legal de inmigrantes y una gestión común de los flujos migratorios con los países de origen, introduciendo la idea de co-desarrollo, lucha contra el tráfico ilegal de personas y lucha contra la inmigración ilegal.

Abordar la cuestión desde la gestión global de flujos migratorios pasa por revisar los intentos puntuales de propuestas de corto alcance centradas en la lucha aislada contra el inmigrante ilegal, en lugar de analizar la globalidad del fenómeno a nivel mundial. De hecho, en la reciente cumbre de Sevilla, hasta la presidencia se vió obligada a dar marcha atrás en su anunciado castigo a los países de origen que no hagan lo que se espera de ellos. La lucha contra la inmigración ilegal pasa a ser la prioridad de la política europea de inmigración y no la consecuencia lógica de una política coherente de inmigración que debe defenderse. De momento parece dejarse de lado propuestas para desarrollar una política global y coherente de inmigración y se adoptan pedazos de legislación en cada país sin eficacia plena a medio o largo plazo.

Así mismo observamos que, en la actualidad, a nivel europeo, no se abordan normas comunes para la inmigración por razones económicas. En un mercado único sin fronteras interiores la inexistencia de una política proactiva y global de inmigración (y de globalización del mercado laboral a fin de cuentas) que establezca canales de entrada legal adaptados a las necesidades de un mercado de trabajo y a una sociedad del siglo XXI, lleva a debilitar las demás medidas puntuales adoptadas. La combinación de declaraciones fuertes sobre el control de las fronteras con políticas débiles de gestión de los flujos migratorios nos llevará a incrementar la inmigración ilegal, susceptible de explotaciones en todos los órdenes sociales y económicos y con peligrosos efectos colaterales para las sociedades receptoras. El “efecto llamada” está en la oferta de empleo (real, como hemos visto, en economías más o menos sumergidas) aunque esta sea irregular. En este sentido la incorporación del colectivo latinoamericano al sector hostelero y turístico español resulta un claro ejemplo de las tendencias más globales en cuanto a inmigración y mercado laboral.

8. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo estudiar y analizar el mercado de trabajo español, en el sector servicios y hostelero, en referencia a un colectivo específico de trabajadores: los inmigrantes extracomunitarios procedentes de países latinoamericanos. En este sentido, hemos intentado responder a una serie de preguntas relacionadas con el impacto de la inmigración sobre algunos aspectos y sectores del mercado laboral y con las características de la integración de los inmigrantes en dicho mercado, incluidas las características de los propios trabajadores y de su actividad, que serán analizadas en último lugar. A continuación expondremos cuáles han sido los principales resultados.

En relación con el impacto general de la inmigración sobre el mercado laboral, pueden destacarse dos aspectos relevantes.

Desde el punto de vista teórico, nos hemos planteado cómo analizar el fenómeno de la inmigración actual. Con este fin hemos realizado una interpretación del proceso de integración desde los postulados de las teorías que explican los efectos de inmigración, y en concreto aquéllas que tratan de analizar la posible situación de marginalidad laboral y social del inmigrante económico.

La conclusión básica que cabe extraer del trabajo de investigación realizado es que la teoría de la segmentación del mercado de trabajo es una herramienta útil como clave interpretativa del proceso de integración de los trabajadores inmigrantes en la estructura del mercado de trabajo. Veamos algunos aspectos relevantes que avalan esta conclusión.

Los trabajadores inmigrantes extracomunitarios constituyen un segmento propio en la estructura del mercado de trabajo español. Este segmento ha sido generado por las características de la legislación específica, así como por las connotaciones propias de los rasgos de conducta, tanto de los extranjeros como de los

autóctonos. Algunos de los rasgos de conducta de los extranjeros que han potenciado la segmentación tienen relación, al menos, con los siguientes aspectos: las redes informales, el transnacionalismo, la falta de capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías y la diferencia cultural. Por parte de los autóctonos podrían mencionarse las conductas relacionadas con las actitudes racistas y xenóforas. Así detectamos grandes diferencias entre trabajadores procedentes del continente africano y trabajadores latinoamericanos, los menos "extranjeros" de todos los analizados.

Inicialmente la característica común apunta a una inserción laboral dentro de la economía sumergida (y en sectores más proclives a este tipo de procesos).

El tradicional debate sobre el impacto de la inmigración en otros países europeos (así como en Estados Unidos o Canadá) ha tenido al menos dos etapas: un primer momento de optimismo sobre dichos efectos y, posteriormente, coincidiendo con períodos de crisis económica, un aumento de los recelos y temores a los efectos adversos (oleadas masivas de inmigrantes, la inmigración de baja cualificación, el impacto fiscal adverso o la competición por los mismos puestos de trabajo que los autóctonos).

Para el caso español podemos concluir que la escasa entidad numérica real de los residentes extranjeros extracomunitarios en nuestro país no nos permite hablar de modificación de la dinámica global del mercado laboral español. Un 1,01% de población activa extranjera sobre la población activa total hace pensar que no se producirán, por el momento, cambios en los niveles de empleo, en los salarios o en la competencia por la adquisición de los beneficios de la protección social; no obstante, la concentración geográfica, no tanto regional como local, en algunos mercados de trabajo y sectores muy concretos podría tener algún efecto de sustitución como sucede con la hostelería con el colectivo latinoamericano.

Las situaciones de desintegración del trabajador inmigrante en general y latinoamericano en particular (relacionadas directamente con su inserción en el mercado laboral) analizadas por nuestra investigación son las siguientes: ocupación en sectores susceptibles de prácticas en la economía sumergida, segregación ocupacional y peores condiciones de empleo y trabajo que la media española. Aunque las minorías étnicas más afectadas por estas situaciones de desintegración son claramente las procedentes del continente africano (los más "extranjeros-extraños" de todos) se constata esta tendencia en todos los colectivos estudiados, incluidos , como no, los procedentes de Latinoamérica, aunque con diferencias también significativas entre ellos. Así los percibidos como más cercanos y menos extraños serían los argentinos, seguidos de los chilenos y/o uruguayos. En este sentido los procedentes de Ecuador quedarían como los más lejanos y extranjeros especialmente si la nacionalidad es acompañada de rasgos étnicos diferenciadores.

Recapitulando y como ya hemos venido señalando a lo largo de la presente investigación el fenómeno de la inmigración en nuestro país es relativamente nuevo. Las últimas tres décadas han sido testigo de la práctica inversión de los flujos migratorios que tienen como origen o destino nuestro país. Si España fue siempre un país tradicionalmente emisor de inmigrantes, hoy la tendencia parece invertirse progresivamente. Los últimos datos indican que son algo más de un millón los ciudadanos extranjeros que se encuentran en España con permiso de residencia.

Partiendo de la distinción más básica, señalamos dos tipos bien distintos de extranjeros que residen en nuestro país. Por un lado nos encontramos con quienes llegan a España con la intención de involucrarse en el mercado laboral, y, por otro, con los "extranjeros ociosos" (rentistas), que eligen nuestro país por motivos climáticos o/y económicos.

Existen dos regímenes de regularización de los extranjeros según su procedencia; el régimen comunitario, aplicable a ciudadanos de la Unión Europea y el régimen general, para quienes procedan de cualquier otro país.

La distribución de los extranjeros que residen en España, independientemente de su procedencia, resulta bastante concentrada, ya que el 70% del total reside en cuatro comunidades autónomas, Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana. Si bien se puede afirmar que, en general, coinciden los destinos de quienes vienen en categoría de “ociosos” y los que lo hacen como trabajadores, se encuentran también puntos específicamente ocupados por unos o por otros; así, en Almería reside la mitad de los africanos de Andalucía, mientras que gran parte de los extranjeros comunitarios se encuentran en la provincia de Málaga.

Atendiendo al objeto de nuestra investigación, nos centramos en los extranjeros activos laboralmente, y, si bien se encuentra un alto porcentaje de ellos que se encuentran bajo el régimen comunitario, son los procedentes de otros países (régimen general) quienes ocupan más puestos de trabajo.

El colectivo africano es el más nutrido de los que, dentro del régimen general se encuentran en nuestro país, seguido por los trabajadores latinoamericanos, los asiáticos y, desde hace algunos años, los extranjeros procedentes de los países de Europa del Este.

El perfil del extranjero que se asienta en España como activo laboral no es muy claro debido a la falta de información real y al sesgo que supone el hecho de que los datos que se manejan responden a quienes ya poseen el permiso de residencia, quedando fuera probablemente más de medio millón de personas en situación irregular además de los que, aún siendo extranjeros, han accedido a la nacionalidad española (el ejemplo más significativo lo constituye el colectivo argentino que, como ya sabemos, desciende en magnitud numérica pero no en presencia total).

A pesar de la falta de información real, sí se observa con claridad que la proporción de hombres y mujeres que llegan a nuestro país es muy semejante, excepto en el colectivo africano, donde se encuentran muchos más varones. Sus edades se encuentran sobre todo entre los 24 y 45 años. Se aprecia que entre los trabajadores de origen latinoamericano se da un nivel de educación medio- alto, con un nivel de cualificación por encima del resto.

La procedencia del trabajador es, desde su llegada a nuestro país, un factor determinante a la hora de situarse laboralmente. El sector servicios se presenta como la vía de entrada en el mundo laboral para los trabajadores latinoamericanos y asiáticos, mientras que los africanos tienden más a trabajos agrarios y los extranjeros procedentes de Europa del Este se ocupan más en tareas de construcción. Existen diferentes explicaciones para esta determinación laboral dependiente de la procedencia. Nosotros nos hemos centrado en el análisis del colectivo latinoamericano y su interrelación y adecuación con el sector servicios y hostelero.

Para ello partimos de un detenido análisis de las peculiaridades del sector para poder explicar la pertinencia de este tipo de mano de obra. Las principales conclusiones que nos permiten comprender el fenómeno apuntan a un sector con un uso intensivo de capital humano (generalmente poco cualificada y con oscilaciones temporales-estacionales), dinámico y expansivo (en los últimos 20 años, incluso en épocas de crisis o recesión económica ha aumentado el número de contrataciones) y caracterizado por una gran flexibilidad tanto en la oferta como en la demanda.

En cualquier caso conviene señalar que incluso dentro del sector de la hostelería (no digamos ya dentro del sector servicios) existe una gran heterogeneidad interna que dificulta enormemente la cuantificación y la necesaria formalización. Conviene no olvidar que cuando se habla de hostelería se puede hacer referencia tanto a un restaurante de lujo como a un chiringuito de copas en la playa. Ambos

bien distintos en cuanto organización y necesidades internas pero ubicados dentro de un mismo sector de actividad. Para el mejor cumplimiento de los objetivos de nuestro estudio hemos hecho una diferenciación básica, a saber, los negocios de corte tradicional o familiar (estructuras más paternalistas y limitadas) y los modernos o más especializados (ejemplificados en las conocidas franquicias). Ambos comparten la voluntad de prestar un servicio cuyo "producto" final se fabrica prácticamente en el momento del consumo, fuertemente condicionado por las características de la demanda puntual. Esto conlleva importantes límites organizativos (más regulados y estandarizados en la segunda categoría o negocios de corte moderno). En cualquier caso existen dos necesidades de personal cuyo mayor peso específico oscila entre la adecuada y pertinente formación (cocineros por ejemplo) y la empatía como característica discriminatoria a la hora de servir o presentar el producto final. Así habría dos tipos demandados de personal, uno visible (camarero en sentido estricto) y otro invisible (empleados de cocina y limpieza). Ambos resultan escasos y constituyen unas de las características comunes del sector hostelero: la falta o escasez de personal disponible (directamente proporcional a la exigencia de cualificación del puesto). Si a esto añadimos la gran competencia interna (minifundismo empresarial) y un estancamiento del precio final, obtenemos que, en la actualidad, para mantener los márgenes de beneficio, el empresario busca trabajadores "flexibles" poco exigentes en cuanto a salarios y condiciones laborales y, por lo tanto, poco cualificados o experimentados en tareas de hostelería.

De todo lo visto se deduce que la hostelería se presenta como un sector demandante de mano de obra poco exigente pero con unos mínimos de empatía y predisposición hacia el valor trabajo. La escasa cobertura e implantación sindical detectada en el sector (en parte debido a la heterogeneidad y dispersión ya comentada) contribuye a dejar tanto al empleador como al empleado en una situación de escasa regularización a priori y a fomentar la existencia y desarrollo de la economía sumergida.

El desajuste entre la regulación de las categorías (ausencia de formación regularizada) y las competencias reales en el desempeño del puesto desembocan en una flexibilización funcional de difícil regularización susceptible de abusos o sorpresas en el desempeño de las tareas (generalmente jornadas intensivas y ambigüedad en cuanto a los descansos establecidos). Si a esto añadimos la congelación salarial y/o precaria retribución real (en parte por la percepción de escasa cualificación o profesionalización de las funciones) es fácil deducir el porqué los trabajadores autóctonos huyen de este tipo de empleos quedando por tanto, disponibles para los extranjeros, con menor capacidad de elegir su posicionamiento en el mercado laboral.

Dentro de los extranjeros activos laboralmente (inmigrantes) son los latinoamericanos los que más se adecuan al perfil requerido por los empresarios hosteleros.

De hecho, el sector de servicios, en toda su amplitud, es el que recoge a la mayor parte de los trabajadores de origen latinoamericano. Teniendo en cuenta el momento crítico en que se encuentra dicho sector, en continua expansión pero en deceleración de su profesionalidad y con una importante carencia de capital humano, este colectivo ha conseguido introducirse dentro de la actividad con fuerza, por diferentes motivos.

El idioma podría perfilarse como la primera razón por la que son los latinoamericanos los que parecen encajar más en el sector servicios, pero no es la única; también su carácter amable y empático es un factor muy valorado en el trato al público. Por otra parte, la necesidad de reunir dinero de los trabajadores extranjeros es suficiente para que admitan condiciones laborales excesivas en cuanto a horarios y en ocasiones abusivas en lo que a salarios se refiere.

Otro factor a tener en cuenta es que los trabajadores extranjeros y, en este caso, latinoamericanos, tienen una concepción del trabajo en hostelería como algo

permanente, con perspectivas de futuro, y como oficio real, a diferencia de los trabajadores autóctonos que conciben este tipo de trabajo como algo bastante provisional.

Esta necesidad de trabajo y estabilidad laboral y la adaptación a situaciones laborales adversas que muestran los trabajadores extranjeros puede tener consecuencias negativas a medio plazo, tales como la pérdida de niveles salariales en el sector y el retroceso en las condiciones laborales reconocidas, ya que gradualmente se van aceptando condiciones que sobrepasan lo establecido en los convenios.

Encontramos así el mercado laboral en un proceso de cambio; por un lado se está produciendo un relevo en el sector servicios de los trabajadores autóctonos (que no están interesados por las condiciones que se ofrecen en la hostelería) por los extranjeros, especialmente de origen latinoamericano, que ocupan cada vez más estos puestos. Por otra parte, otro de los rasgos que caracteriza actualmente al mercado laboral es la inestabilidad consecuyente de la temporalidad y parcialidad de los contratos.

Y como conclusión final conviene señalar la globalización que afecta al mercado laboral en su conjunto. Entendiendo globalización como internacionalización de los trabajadores y la construcción de un ámbito laboral conjunto y mundial, donde la procedencia determina casi tanto como la formación, especialmente en los niveles bajos e intermedios.

Dentro del sector hostelero esta globalización está configurando un espacio multicultural (es el sector donde conviven mayor número de nacionalidades distintas) además de otras consecuencias de índole económica y laboral. Así podemos confirmar la hipótesis de partida en la cual planteábamos que el mantenimiento de la competitividad sectorial está fuertemente condicionada por la llegada de mano de obra extranjera especialmente la procedente de países

latinoamericanos (que, aun siendo extranjeros y por lo tanto cumpliendo la teoría de estratificación y segmentación del mercado laboral) por sus características étnicas y culturales resultan más adecuados para el trato con un público con prejuicios hacia lo extranjero-distinto.

Sin embargo parece que nos encontramos con una solución de compromiso momentánea y que, de momento, beneficia a ambas partes. Los empleadores consiguen abastecerse de capital humano poco exigente y necesitado del trabajo en sí mismo, mientras que los extranjeros consiguen acceder a cierta normalización económica y, en segunda instancia, pseudo legal. Pero resulta obvio que el equilibrio es precario. Un sector tan importante de nuestra economía como es el de servicios, el turismo y la hostelería necesita de una profunda remodelación interna, una mayor y mejor formalización y normalización y, por supuesto, mayor reconocimiento social y profesionalización interna. Estas exigencias empiezan a detectarse en lo que hemos venido llamando empresas de corte moderno pero quedaría la gran mayoría de los negocios hosteleros de este país regidos por patrones tradicionales y próximos a prácticas propias de la economía sumergida.

Se calcula que Europa recibirá en los próximos 50 años a 100 millones de extranjeros deseosos de incorporarse de manera activa a nuestra sociedad y a nuestro mercado laboral y es tarea de todos que lo hagan en las mejores condiciones posibles y no sólo ocupando los segmentos más frágiles y desfavorecidos de los distintos mercados laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA: RETOS Y PROPUESTAS de PAJARES, Miguel. Editorial: ICARIA EDITORIAL SA 1999.
- INMIGRACIÓN Y CIUDADANÍA EN EUROPA: LA INMIGRACIÓN Y EL ASILO EN LOS AÑOS DOS MIL de PAJARES, Miguel. Editorial: M. DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 2000.
- DERECHO E INMIGRACIÓN: REPUDIO ISLÁMICO de VV.AA.. Editorial: ITACA 2000.
- ESPAÑOLES Y LA INMIGRACIÓN de DIEZ NICOLAS, Juan. Editorial: M. DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 2000.
- INMIGRACIÓN Y TRABAJO EN ESPAÑA: TRABAJADORES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA de PEREDA, Carlos y PRADA, Miguel A. DE y ACTIS, Walter. Editorial: M. DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 2000.
- LAS POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN: LA LEGITIMACIÓN DE LA EXCLUSIÓN de RUIZ LOPEZ, Blanca y RUIZ VIEYTEZ, Eduardo. Editorial: UNIVERSIDAD DE DEUSTO 2001.
- RETOS DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA. REFLEXIONES, SUGERENCIAS, SENSIBILIDADES de HIDALGO LAVIÉ, Alfredo. Editorial: DIPUTACIÓN DE CÁDIZ 2001
- INMIGRACIÓN Y UNIVERSIDAD: PREJUICIOS RACISTAS Y VALORES SOLIDARIOS de CALVO BUEZAS, Tomás. Editorial: EDITORIAL COMPLUTENSE 2001.

- LA VOZ DE LOS INMIGRANTES de DIEZ NICOLÁS, Juan. Editorial: MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 2001.
- EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN LA ECONOMÍA Y EN LA SOCIEDAD RECEPTORA de VV.AA. Editorial: ANTHROPOS EDITORIAL DEL HOMBRE 2001.
- OPINIONES Y ACTITUDES: ACTITUDES HACIA LA INMIGRACIÓN de GIMENO GIMENEZ, Leonor. Editorial: CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS 2001.
- EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA de ESPLUGUES MOTA, Carlos y LORENZO SEGRELLES, Manuel. Editorial: TIRANT LO BLANCH 2001.
- ROMPIENDO FRONTERAS: UNA VISIÓN POSITIVA DE LA INMIGRACIÓN de MAS, FRANCESC. Editorial: INTERMON 2001.
- LA INCÓGNITA DEL EXTRAÑO: APROXIMACIÓN A LA SIGNIFICACIÓN SOCIOLOGICA DE LA INMIGRACIÓN NO COMUNITARIA de SANTAMARIA, Enrique. Editorial: ANTHROPOS EDITORIAL DEL HOMBRE 2002.
- ESTAMPAS DE EL EJIDO de AZURMENDI, Mikel. Editorial: TAURUS, 2002.
- PREVENIR EL RACISMO EN EL TRABAJO EN ESPAÑA de CHACÓN Lorenzo y MOLDES Rocío. Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES.
- MERCADO DE TRABAJO: LOS INMIGRANTES ECONÓMICOS de CARRASCO CARPIO, Concepción. Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES.

- INMIGRACIÓN Y TRABAJO de VV.AA. Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES.
- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR HOSTELERÍA: INFORMES Y ESTUDIOS de VV.AA. Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES 1999.
- LA INMIGRACIÓN Y LA ECONOMÍA ESPAÑOLA de APARICIO, Rosa y Tomás, Andrés Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES 1999.
- ACTITUDES HACIA LOS EMIGRANTES de DÍEZ NICOLÁS, Juan. Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES 1999.
- PROCESOS MIGRATORIOS Y RELACIONES INTERÉTNICAS EN ANDALUCÍA: UNA REFLEXIÓN SOBRE EL CASO ALMERIENSE DESDEE.
- LA ANTROPOLOGÍA SOCIAL. De VV.AA (Directora : MARTÍN DÍAZ, Enma). Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES 1999
- LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA: UNA DÉCADA DE INVESTIGACIONES de DÍEZ NICOLÁS, Juan y RAMÍREZ LAFITA, M. José. Editorial: MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES 2001.