



Cita bibliográfica: Martínez-Gayo, G. (2019). ¿Empleos cinco estrellas?. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 3 (2), 1-15. <https://doi.org/10.21071/riturem.v3i2.12283>

¿Empleos cinco estrellas? Reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española

Five-star jobs? Reflection on labour precariousness in the Spanish accommodation and food service activities

Gema Martínez-Gayo^{1*}

Resumen

La hostelería es uno de pilares del turismo, y de la economía española, tanto por la evolución de los datos de negocio como su aportación al Producto Interior Bruto. Pero sus buenas cifras no pueden ocultar que su fuerza laboral soporta unas duras condiciones de trabajo que los sitúan frecuentemente ante situaciones de vulnerabilidad. Para conocer si el empleo en la industria turística española puede considerarse precario se llevó a cabo un estudio de fuentes documentales relacionadas con la precariedad laboral y un análisis de fuentes secundarias que nos facilitaron datos relativos a la dimensión temporal y económica de la precariedad laboral. Del análisis realizado, entre 2008 y 2018, se desprendió que el número de personas del sector trabajando a tiempo parcial y de manera temporal se han incrementado en estos años, a la par que sus salarios continúan siendo los más bajos de todos los analizados situándose muy por debajo de la media de todas las actividades. Se concluye que las actividades hosteleras, al menos en las dimensiones analizadas, presentan rasgos de precariedad laboral y que ésta se ha agudizado en estos años.

Palabras clave: empleo temporal; hostelería; precariedad laboral; salarios; España.

Abstract

The accommodation and food service industry is one of the pillars of tourism, and the Spanish economy, both for the evolution of business data and its contribution to the Gross Domestic Product. But their good figures cannot hide that their workforce supports harsh working conditions that frequently place them in situations of vulnerability. In order to know if employment in the Spanish tourism industry can be considered precarious, a study of documentary sources related to labour precariousness and an analysis of secondary sources were provided, which provided us with data related to the temporal and economic dimension of labour precariousness. From the analysis carried out, between 2008 and 2018, it emerged that the number of people in the sector working part-time and temporarily have increased in these years, while their salaries continue to be the lowest of all analyzed and standing well below the average of all activities. It is concluded that accommodation and food service activities, at least in the dimensions analyzed, show features of labour precariousness and that this has become more acute in these years.

Keywords: temporary job; accommodation and food service activities; labour precariousness; wages; Spain.

¹ Doctoranda del Programa de Análisis de Problemas Sociales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España. E-mail de contacto: gmartinez9@alumno.uned.es. Id orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1024-6429> * Autor para la correspondencia.

1. Introducción

La industria hostelera no sólo supone uno de los pilares básicos del turismo español, sino que tiene una importancia clave en nuestra economía. El sector hostelero, al que se está haciendo referencia, engloba dos subsectores: los servicios de alojamiento para estancias cortas de viajeros o turistas y los servicios de comidas y bebidas para su consumo inmediato en el propio establecimiento o en otro lugar. A su vez, éstos agrupan varias ramas de actividad. En cuanto al alojamiento, encontramos los hoteles y alojamientos similares, los alojamientos turísticos y otros alojamientos para corta estancia, así como los campings y aparcamientos de caravanas. Por otro lado, los restaurantes y puestos de comidas, los establecimientos de bebidas y los de colectividades y catering conformarían las actividades de comidas y bebidas (Hostelería de España, 2018).

En los años más duros de crisis económica la hostelería española fue capaz de soportar la situación adversa mejor que el resto de actividades económicas, favorecida, en gran parte, por el buen momento del turismo español. En el año 2017, estas actividades superaban los trescientos mil establecimientos en nuestro país, empleaban a más de un millón seiscientos mil trabajadores, superaban los ciento veintinueve mil millones de facturación y representaban más del siete por ciento del Producto Interior Bruto español (PIB). Este último dato, el del PIB, es tan significativo porque desde el año 2008 el crecimiento de la hostelería ha sobrepasado al nacional. También hay signos positivos en cuanto a la evolución del sector, ya que con respecto al año anterior, se incrementaron el número de establecimientos hosteleros, también aumentaron de forma ligera el número de personas empleadas, el gasto de las familias creció y siguieron recuperándose los precios en estas actividades (Hostelería de España, 2018).

No obstante, las investigaciones sobre la calidad del empleo creado en la industria hostelera no parecen ir parejas a estos resultados económicos y de negocio. Las actividades de hostelería conforman uno de los sectores donde su fuerza laboral experimenta condiciones de elevado estrés debido al tipo de tareas que realizan y al ritmo impuesto a las mismas. Ello conlleva un agotamiento físico y mental debido a las jornadas largas que además requieren, con frecuencia, el trato con clientes con un elevado grado de exigencia. A ello se sumaría que los salarios percibidos en esta industria suelen ser bajos, y por tanto, poco motivadores (Mababu, 2016). Además, en las actividades de restauración el pequeño tamaño de sus establecimientos supone una dificultad para que la fuerza de trabajo obtenga representación sindical y que, por tanto, se produzca una intervención para defender sus derechos laborales (Albarracín, 2006). Resulta habitual también que trabajen fines de semana y días festivos. Esto que dificulta enormemente el compaginar su tiempo libre con el resto de personas que tienen jornadas de lunes a viernes, a la hora de irse de vacaciones, celebraciones familiares o salidas con amigos. Así como de conciliar con sus responsabilidades familiares lo que resulta común con otras actividades como pueden ser el comercio o la limpieza (Nogareda, Nogareda y Solórzano, 2014).

1.1. El concepto de la precariedad laboral

Los numerosos cambios producidos en el ámbito laboral en la década de los ochenta a través de una globalización más extensa, la flexibilización del trabajo y la reestructuración de unos procesos productivos cada vez más mecanizados y automatizados llevaron al inicio de un cuestionamiento de las nuevas formas de trabajo que surgían de todos esos procesos. El trabajo surgido se caracteriza por ser más inseguro e inestable, y por tanto, precario (Guadarrama, Hualde y López, 2012). Aunque el concepto de precariedad aparece incluso antes, en los años cincuenta,

lo cierto es que es a partir de los 2000 cuando se extiende y generaliza (Vicent Valverde, 2017-2018).

Resulta común que a la hora de dar una definición única de precariedad laboral nos resulta difícil por la propia ambigüedad del concepto y su utilización (Guadarrama *et al.*, 2012). Es común relacionarlo con los empleos atípicos y, por tanto, se podría decir que una de sus principales características sería el de diferenciarse de la relación de empleo típica, aquella que es segura y estable. Ésta se definiría por estar bien regulada y por generar una serie de derechos a las personas que los desempeñaban. Frente a esto, nos encontraríamos a los empleos atípicos, que con frecuencia son precarios, y que se caracterizarían por una mayor inseguridad, unas peores condiciones de trabajo, así como una posición más indefensa y vulnerable a la hora de reivindicar sus derechos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Este empeoramiento de las condiciones de trabajo acabaría por influir en otros aspectos de la vida de la persona al no disponer de suficientes ingresos, el encontrar barreras para compatibilizar los tiempos y por tanto la conciliación, así como el ver limitados sus derechos sociales. Se vería como los niveles que se habían alcanzado en cuanto a bienestar y calidad de vida retroceden para una parte de la fuerza laboral (Vicent Valverde, 2017-2018).

A lo largo de los años han sido diversas las propuestas a la hora de aproximarnos a la definición de precariedad laboral. Algunas de ellas la relacionaban con las nuevas formas de empleo y cómo éstas eliminaban aquellas características y derechos vinculados con el empleo tradicional. Para otros, era más bien el tipo de contrato aplicado el que definía que los asalariados se enfrentasen a situaciones de inseguridad e inestabilidad. Otra definición de precariedad laboral fue la expuesta por Cano donde dice que ésta supone un incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores debido a un aumento de la inseguridad, de la dependencia y a una posición más débil de éste en lo referente a la calidad de las condiciones de trabajo y a la estabilidad en el empleo (1998). Continuando con la centralidad de los aspectos de la inseguridad y la inestabilidad Rodgers y Rodgers consiguen delimitar y concretar la precariedad laboral al definir cuatro de sus aspectos: el primero de ellos el elevado riesgo a perder el empleo o que éste sea de una duración corta, el siguiente la inseguridad en cuanto las condiciones de trabajo, las remuneraciones o ritmos, la desprotección frente a cobertura social o el carácter improcedente de los despidos y, por último, una mala remuneración (Vincent Valverde, 2017-2018).

Como se puede apreciar han sido diversas las contribuciones al estudio de la precariedad laboral, cada una de ellas con diversos grados de concreción. Por último, se hace referencia al estudio de la precariedad laboral en el que se distinguen las cuatro dimensiones que la conforman y que por tanto permiten su operacionalización. Serían las siguientes (ESOPE, 2005; Guadarrama *et al.*, 2004):

- Dimensión temporal: Hace referencia a la certeza sobre la continuidad en el empleo, la cual se vincula con el tipo de relación contractual y la duración de la misma.
- Dimensión organizacional: Relacionada con el control colectivo e individual que los trabajadores tienen sobre su trabajo. Engloba los tiempos de trabajo, los turnos y calendarios, las condiciones de trabajo y pago, seguridad o salud laboral.
- Dimensión económica: Se centra tanto en que el pago sea suficiente como el la progresión salarial.
- Dimensión social: Incluye la protección legal, por ejemplo ante despidos injustos o prácticas discriminatorias, y también la protección social ante accidentes de trabajo, seguridad social o salud laboral.

A continuación, se desarrollan de manera más amplia las características y consecuencias más importantes de la dimensión temporal y de la dimensión económica las cuales constituyen el núcleo central de este artículo.

1.1.2. La dimensión temporal de la precariedad laboral

Como se ha visto anteriormente la dimensión temporal de la precariedad laboral hace referencia básicamente al grado de certeza que el trabajador tiene sobre su continuidad en el puesto de trabajo. Ésta está estrechamente vinculada con el tipo de contrato que posee, especialmente con el hecho de que esta relación laboral no sea permanente y tenga una duración determinada. Por tanto, una de las características de este empleo es que los trabajadores se enfrentarían a una mayor incertidumbre respecto a su permanencia en la organización, lo que les llevaría a una posición más vulnerable. Ello puede llevar a reducir la satisfacción de la fuerza laboral tanto en su ámbito profesional y de trabajo, como personal, pudiendo mermar así su bienestar psicológico (Organización Internacional del Trabajo, 2016b).

Cuando hablamos de empleos temporales nos referimos a que éstos tienen una duración limitada por términos contractuales, se realizan a través de agencias de contratación temporal, son empleos casuales o de temporada. Cuenta con una presencia destacada en el oeste europeo, especialmente en España. En nuestro país la atención al empleo temporal ocupa gran parte del estudio de la precariedad laboral debido a considerarlo como estructural y con una presencia muy importante en nuestro mercado laboral. Éstos contratos vienen acompañados, con frecuencia, de unos bajos salarios y reducida protección social debido a que generan menores derechos y sus carreras profesionales son discontinuas (ESOPE, 2015). Además, la dimensión temporal resulta básica para llegar a entender las situaciones laborales precarias de una parte de las trabajadoras en el mercado laboral, debido tanto a la duración de sus jornadas como a la disponibilidad que éstas tienen en los distintos ámbitos (Santamaría López, 2009).

La duración de los contratos también afecta al acceso de las prestaciones por desempleo y a las pensiones de jubilación, ambas muy vinculadas al tiempo de los contratos y al de cotización a la Seguridad Social (Carrasco, 1997). También existen otras diferencias como por ejemplo las indemnizaciones por despido de los trabajadores temporales son inferiores a las de los trabajadores indefinidos, ya que la cantidad acumulada es inferior. Este hecho además favorece el uso de este tipo de contratación debido a la flexibilidad que ofrece al empresariado (Martínez Pastor y Bernardi, 2011). Además, la temporalidad en los contratos y la precariedad laboral llevan aparejado un incremento de las posibilidades de disciplinar a la fuerza de trabajo a la par que disminuyen las de promocionar para los trabajadores. El reducido valor que se asigna en el mercado a la contratación temporal hace que sea muy complicado salir de la inestabilidad, que además obliga a los trabajadores y trabajadoras a adaptarse a cambios continuos dentro de su trayectoria laboral (Amable, Benach y González, 2001). Esa reinserción constante en diferentes ambientes y situaciones de trabajo implica que la fuerza laboral debe ajustarse a distintas condiciones, personas con las que interactúa, tiempos de trabajo, reglas e incluso actividades diversas, con todas las implicaciones que ello puede tener en estos trabajadores y en su sensación de debilidad (Lindón, 2003).

La estrategia de precarizar los empleos, favoreciendo la contratación a tiempo parcial y temporal, no se ha mostrado eficaz para acabar con las cifras de desempleo. De hecho, se ha comprobado que este empleo precario, especialmente el temporal en nuestro país, ha llevado a una merma en la calidad de los trabajos, una disminución salarial, una limitación a la formación en el puesto de trabajo o un incremento de los accidentes laborales (Guamán Hernández, 2013).

De hecho, en España la contratación de trabajadores por duración determinada se había favorecido como una medida para fomentar la contratación y empleo, pero acabó siendo utilizada para aumentar la flexibilidad en la organización empresarial y para la reducción de los costes laborales. Y aunque la temporalidad de los empleos no es el único aspecto de la precariedad laboral que encontramos en nuestro país, lo cierto es que dado su carácter estructural y sus elevadas cifras sí que es su máximo exponente. La década de los ochenta marca un cambio importante en España en cuanto a la utilización de la contratación de duración determinada. Se llevaron a cabo una serie de modificaciones legislativas que favorecen la contratación temporal coyuntural para todo tipo de trabajos sin necesidad de ajustarse a una causa determinada, como se debía justificar hasta ese momento. Son los contratos de fomento del empleo, los cuales favorecieron la utilización intensiva de esta forma de contratación (Valdés Pal-Ré, 2005).

Estrechamente relacionado con este punto de los fines de la contratación de duración determinada tenemos la fuerte extensión de la utilización de los contratos a tiempo parcial en España. Su finalidad original se encontraba vinculada con un reparto del empleo que favoreciese la contratación de aquellos colectivos más vulnerables en el mercado laboral como eran los jóvenes y las mujeres. Pero más allá de intentar ayudar a conseguir una mayor libertad o autonomía, para los trabajadores de su tiempo de trabajo, acabó por flexibilizar la contratación por parte de los empresarios. Esto derivó en una serie de características que convierten a una parte importante de los empleos tiempo parcial en empleos precarios. Entre éstas encontraríamos que la mayor parte de los mismos no es una opción voluntaria por parte de la fuerza laboral, los salarios son significativamente más reducidos que a tiempo completo, una elevada feminización y una acentuada rotación y temporalidad de los mismos, entre otras (Valdés Pal-Ré, 2005). Parece claro que una de las razones por las que los y las asalariadas prefieren una jornada laboral completa son los mayores salarios recibidos, pero no es la única. Los trabajos con jornada parcial suelen traer aparejado una obligación implícita de adaptación a las necesidades del empresario por ejemplo a la hora de aceptar la realización de horas extraordinarias que se interpretan como un signo de motivación del trabajador hacia el empleo (Moral Carcedo, García Belenguer-Campos y Bote Álvarez-Carrasco, 2012). Esta disponibilidad total favorece la flexibilización de la organización y limitan los beneficios que este tipo de jornadas podrían tener para el trabajador de cara a la conciliación y distribución de su tiempo.

La precarización, y por tanto los aspectos vinculados con la contratación a tiempo parcial y de duración determinada, va a tener un efecto considerable en el nivel salarial. Lo primero que nos viene a la mente cuando pensamos en un contrato temporal es que los ingresos salariales a él asociados tendrán una duración determinada y pueden existir períodos en los que no exista ingreso alguno. Además, los empleados temporales perciben menores salarios que aquellos que se encuentran en una situación estable porque no consiguen el mismo reconocimiento profesional y su antigüedad es inferior. Si además estos trabajos se hacen a través de una modalidad de subcontratación, la diferencia de salarios puede ser aún mayor ya que éstos trabajadores subcontratados pueden no acogerse al mismo ámbito de la negociación colectiva. Esto último puede generar una fragmentación de la fuerza laboral, que disminuye el poder de los trabajadores a la hora de negociar las condiciones de trabajo (Recio, 2007).

Aunque esta flexibilidad no implica obligatoriamente que el trabajo sea precario sí que hay numerosas muestras de las dificultades que conllevan la incertidumbre de los contratos de trabajo, las jornadas laborales reducidas o la planificación de los distintos tiempos en los ámbitos social, familiar y laboral (Santamaría López, 2009).

1.1.3. La dimensión económica de la precariedad laboral

Las mayores posibilidades de convertirse en un trabajador pobre estarían muy vinculadas a obtener un salario bajo, normalmente a través de ocupar empleos de baja calidad en los que se requieren bajos niveles formativos, empleos de duración determinada y con gran rotación de la fuerza laboral, en gran medida feminizados y con una presencia importante de la contratación en su modalidad a tiempo parcial (García Espejo e Ibáñez Pascual, 2007; Rivera, 2019).

Establecer un nivel salarial por debajo del cual un salario pueda considerarse que proporciona un nivel vida no adecuado es muy difícil, debido a la variabilidad de situaciones a las que puede enfrentarse un trabajador. Así el nivel de vida puede variar enormemente dependiendo del lugar donde reside o de su situación familiar. Pero en términos relativos suele ponerse el foco en las desigualdades retributivas existentes respecto al nivel salarial medio. Así, se reconoce la dimensión social pues su situación se comparará con la media y se valorará si su salario discrepa en gran medida de las personas que conforman su entorno. No existe una medida aceptada para considerar unos salarios como bajos, algunos autores reconocen como bajos salarios los que son un tercio inferiores a los salarios medios, y muy bajos salarios a los que están por debajo del cincuenta por ciento (Recio, 2001). Otra medida también en términos relativos, sería el considerar como bajos salarios aquellos que son inferiores dos terceras partes de la mediana de la distribución salarial del país. No obstante, aunque esta medida parece clara y fácil de aplicar no nos valdría para valorar la evolución, ni nos permitiría realizar comparaciones internacionales (Arranz, Davia y García Serrano, 2015).

La importancia de analizar los bajos salarios radica en el valor que presenta como indicador de la desigualdad salarial de un país y de los procesos de polarización en el ámbito laboral. Explicaría en parte la segmentación de los mercados de trabajo donde lo reducido de los salarios se hace acompañar con frecuencia de otras formas de precarización. Entre ellas tendríamos la extensión del trabajo de duración determinada, el peso de las jornadas a tiempo parcial, la concentración en ocupaciones que requieren baja cualificación y carecen de prestigio profesional. Estos trabajadores y trabajadoras tienen además peores horarios de trabajo, con frecuencia en festivos y nocturno, mayores riesgos asociados al empleo y menor cobertura social y sanitaria. Además como los salarios son el origen básico de la renta que se dispone en los hogares, son los casos de bajos salarios los que mayor riesgo tienen de pobreza. Siendo los colectivos más afectados las mujeres, los trabajadores menores de treinta años, aquellos asalariados con menor cualificación, los empleados temporales y en actividades de comercio al por menor y la hostelería (Arranz *et al.*, 2015).

El objetivo de esta investigación ha sido el conocer las características de los empleos en el sector hostelero español, analizando si realmente sus empleos son de calidad o podrían considerarse precarios. Con este fin, a continuación se exponen los instrumentos metodológicos empleados para cumplir con el mismo.

2. Metodología

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos se llevó a cabo una revisión de fuentes documentales vinculadas con la precariedad laboral junto con el análisis de datos secundarios de las características del empleo en las actividades hosteleras españolas. En cuanto a las primeras, correspondientes al estudio de la documentación de investigaciones anteriores, se analizaron las actividades hosteleras y las características de los puestos de trabajo de las mismas. Todo ello se acompañó de un estudio de la precariedad laboral, y sus dimensiones, así como de las consecuencias que éstas tienen sobre la fuerza laboral.

Estas dimensiones han servido de guía a la hora de analizar los datos secundarios sobre los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería en España entre los años 2008 y 2018. Este marco temporal facilitó el análisis de la evolución de los mismos tanto en períodos de crisis y recesión económica como de recuperación y expansión, y por tanto permitieron extraer conclusiones de una manera más confiable.

Como se ha podido ver, en el apartado anterior, la amplitud de ítems que conforman la precariedad laboral dificultan el estudio de la totalidad de los mismos. Por ello, se optó por realizar una investigación de tres aspectos correspondientes a dos de las dimensiones que la conforman, en este caso la dimensión temporal y la dimensión económica. Para ello, se hizo uso de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), ambas del Instituto Nacional de Estadística (INE). La primera de ellas, la EPA, es una investigación continua realizada a familias con una periodicidad trimestral. A través de ella se obtienen datos de la fuerza de trabajo y de las personas inactivas. Esta encuesta cubre todo el territorio nacional y nos permiten obtener información sobre empleo según variables demográficas, tipo de contrato o situación profesional entre otras (INE, 2019a). Por otro lado, la EAES lleva a cabo estimaciones sobre la ganancia bruta anual por trabajador, de manera que lleva a cabo una clasificación por sexo, tipo de jornada, actividad económica y ocupación. La información obtenida proviene tanto de un cuestionario específico como de la explotación de los ficheros de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social. Su ámbito poblacional comprende a todos los trabajadores por cuenta ajena que hayan estado de alta en la Seguridad Social, al menos dos meses completos en ese año, siendo uno de ellos el de octubre. Además comprende a todo el territorio nacional (INE, 2019b).

Para el análisis de la precariedad laboral en los empleos de la industria hostelera española se investigaron las siguientes variables y su evolución:

- Número de personas asalariadas² con contrato temporal y su peso sobre el total de asalariados de la hostelería.
- Duración de los contratos temporales de la industria hostelera. Se llevó a cabo una comparación con el resto de ramas de actividad para el año 2018, el último disponible.
- Número de personas ocupadas³ con contrato a tiempo parcial y su peso sobre el total de ocupados de la hostelería.
- Número medio de horas semanales efectivas trabajadas en la hostelería.
- Número medio de horas extraordinarias semanales en la rama hostelera.
- Ganancia media anual por trabajador. Para esta variable se analizó tanto su evolución en los últimos once años, como su comparación con el resto de secciones de actividad para el año 2017.

Las cinco primeras variables se corresponderían con la dimensión temporal de la precariedad laboral y la sexta, la ganancia media anual por trabajador, a la dimensión económica

² Se consideran personas que trabajan por cuenta ajena o asalariadas aquellas que hayan trabajado al menos una hora la semana de referencia a cambio de un sueldo, salario u otra retribución. También aquellos que, contando con un empleo en el que ya han trabajado, se encuentren ausentes por diversos motivos como enfermedad, accidente o permisos de maternidad (INE, 2019a).

³ Los ocupados serían personas de dieciséis años o más que durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena (asalariado) o ejercieron una actividad por cuenta propia (trabajadores por cuenta propia) (INE, 2019a).

antes mencionada. Dada la amplitud del período temporal analizado, en las tablas de resultados se optó por sintetizar la información y plasmar exclusivamente los años 2008, 2013 y el último año disponible de los datos, aunque el análisis comprende la totalidad del mismo. No obstante, conviene precisar que su elección se corresponde con momentos significativos y que, por tanto, han podido tener incidencia en dichos resultados. Estos hitos serían la crisis económica, la introducción de medidas legislativas que modificaban determinados aspectos de las relaciones laborales en nuestro país y, por último, el dato más actual completo con el que contamos. Este último variará según sean datos correspondientes a la EPA o a la EAES, siendo 2018 y 2017 respectivamente.

3. Resultados

Las actividades hosteleras emplean a una parte importante de la fuerza laboral de nuestro país. Así, en 2018, una de cada diez personas asalariadas en España prestaba servicios en esta rama turística. Este peso se incrementó dos puntos porcentuales desde 2008 y el número de asalariados, en esta actividad, no paró de aumentar desde 2014. El período se cerró con un aumento del veinticinco por ciento del número de personas asalariadas en esta rama frente a una reducción del número de asalariados totales de un seis por ciento (INE, 2019a).

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del análisis de dos de las dimensiones de la precariedad laboral: la dimensión temporal y la dimensión económica. Esta última se centró en el estudio de la evolución de los salarios en la hostelería y su comparación con el resto de secciones de actividad. Por otro lado, para la dimensión temporal se optó por investigar el peso y evolución de la temporalidad en las actividades de alojamiento y de servicio de comidas y la incidencia del trabajo a tiempo parcial.

3.1. Dimensión temporal de la precariedad laboral: el empleo temporal y a tiempo parcial en la hostelería española.

El punto de partida del estudio de la precariedad laboral se inició con el análisis del empleo temporal dentro de las actividades que prestan servicios de alojamiento y de comidas y bebidas en España. El año 2013 marca el inicio del aumento continuado del número de personas asalariadas en la hostelería con un empleo temporal, mientras que para la totalidad de ramas de actividad comenzó un año después. No obstante, en este último caso, este incremento no evitó que la cifra de personas empleadas por cuenta ajena con contrato temporal en España fuera menor en 2018 que al inicio del período estudiado (INE, 2019a) (Tabla 1).

Tabla 1. Evolución de la temporalidad (número de personas temporales) en la hostelería y para el total de ramas de actividad.

	2008	2013	2018	Var. 08-18
Hostelería	415,73	387,28	526,35	+27%
Total ramas	4.906,48	3.255,50	4.351,93	-11%

Fuente: Encuesta de Población Activa trimestral (INE), 2019. Elaboración propia.

Este hecho se tradujo en un descenso del once por ciento en el total de asalariados temporales de nuestro país. Sin embargo, en la hostelería, la temporalidad ha ganado peso ya que aumentó un veintisiete por ciento en ese mismo espacio temporal. Aumento que resulta significativo ya que es aún mayor del experimentado para la totalidad de las personas asalariadas de esta rama turística (INE, 2019a) (Tabla 2).

Tabla 2. Peso de la temporalidad (número de personas y porcentaje) en la rama hostelera.

	2008	2013	2018	Var. 08-18
Temporales	415,73	387,28	526,35	+27%
Total hostelería	1.095,65	1.016,28	1.366,10	+25%
% Temporales	38%	38%	39%	

Fuente: Encuesta de Población Activa trimestral (INE), 2019. Elaboración propia.

En cuanto a la incidencia, entre los asalariados de la hostelería, de los contratos temporales esta sufrió un descenso en los primeros años tras el inicio de la crisis económica. Posteriormente, volvió a aumentar en 2013; registrando el mismo nivel que en 2008 con un treinta y ocho por ciento del total de asalariado de la actividad hostelera. Entre 2014 y 2018 ha oscilado entre el treinta y nueve y el cuarenta por ciento de las personas empleadas por cuenta ajena en esta rama de actividad, ligeramente superior al inicio (INE, 2019a). La duración de los contratos temporales también dio muestras de la elevada rotación que existe en la fuerza laboral hostelera, y por tanto, de la inestabilidad existente. En 2018, último año analizado, los y las trabajadoras de la hostelería eran los más numerosos en contratos de un solo día, de entre dos días pero menos de un mes y también entre aquellos que desconocen la duración de su contrato de entre todas las ramas de actividad (INE, 2019a).

Otro aspecto determinante en cuanto a la dimensión temporal de la precariedad laboral es la evolución de la contratación según la jornada de trabajo. El número de personas ocupadas en la hostelería española a tiempo parcial se incrementaron un sesenta y cinco por ciento entre 2008 y 2018 (INE, 2019a). (Tabla 3.).

Tabla 3. Peso de la jornada a tiempo parcial (n^a de personas y %) en la rama hostelera.

	2008	2013	2018	Var. 08-18
Tiempo parcial	256,10	354,58	423,70	+65%
Tiempo completo	1.201,73	978	1.284,03	+7%
% Tiempo parcial	18%	27%	25%	

Fuente: Encuesta de Población Activa trimestral (INE), 2019. Elaboración propia.

Esta cifra, de incremento de los ocupados a tiempo parcial, es muy superior a la experimentada por el número de ocupados totales en esta rama de actividad y al de aquellas personas contratadas a tiempo completo (siete por ciento). Mientras los ocupados en la hostelería a tiempo completo sufrieron una disminución entre 2009 y 2013, para recuperarse posteriormente, las personas ocupadas a tiempo parcial no cesaron en ningún momento su aumento en los años analizados. Su peso, sobre el total de personas ocupadas en la rama hostelera, aumentó en siete puntos porcentuales respecto a 2008. Y aunque la cifra se ha reducido respecto al máximo, registrado en 2013, una de cuatro personas ocupadas en la hostelería española tenían una jornada a tiempo parcial en 2018 (INE, 2019a).

El número medio de horas efectivas trabajadas en la hostelería disminuyó de manera constante entre el año 2009 y el 2017, para incrementarse ligeramente en 2018. Además, entre 2008 y 2011 se realizaron cuarenta o más horas semanales, cifra que no se ha vuelto a registrar en el resto del período. En 2018, último dato analizado, se superaban levemente las treinta y siete horas semanales. En cuanto a las horas semanales extraordinarias, en estas actividades, también sufrieron un acusado descenso hasta 2013, momento a partir del cual inició una escalada hasta 2018 solamente frenado en 2016. En el último año estudiado, 2018, se emplearon más de setecientos diez mil horas extraordinarias en actividades de alojamiento y servicios de comidas y bebidas, la segunda cifra más alta desde 2008. Dentro de estas horas extraordinarias aquellas que no eran remuneradas sufrieron un incremento desde 2012 hasta 2018, sólo frenado ligeramente en 2016. Aunque el peso de las horas extraordinarias no pagadas en la hostelería en 2018 es inferior al del periodo 2012 a 2017, lo cierto es que el cuarenta y ocho por ciento de las horas extraordinarias totales semanales en ese año en la hostelería eran no pagadas (INE, 2019a).

3.2. Dimensión económica de la precariedad laboral: ganancia media anual en la hostelería española.

La dimensión económica de la precariedad laboral se vincula con la cuantía salarial y su progresión, que recibe la fuerza laboral y si ésta le permite evitar problemas como la pobreza. Por ello en este caso se analizó la evolución de los salarios de los y las trabajadoras en la hostelería y también se estableció una comparación con el resto de secciones de actividad para el año 2017.

La ganancia media anual percibida por los trabajadores en la hostelería cerró el período en el año 2017 con un incremento del cuatro por ciento (INE, 2019b) (Tabla 4).

Tabla 4. Evolución de la ganancia media anual (€) por trabajador en la hostelería por sexo.

	2008	2013	2017	Var. 08-17
Mujeres	12.404,49	12.536,29	13.161,33	+6%
Hombres	15.885,32	15.552,49	16.138,88	+2%
Total	13.957,49	13.851,08	14.540,14	+4%

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), 2019. Elaboración propia.

No obstante, entre 2011 y 2014 se experimentó una caída importante de esta cuantía, marcando este último año los salarios más bajos de esos diez años, para volver a incrementarse éstos hasta 2017. Esta última cifra, la cual superó los catorce mil quinientos euros anuales, continuó por debajo del máximo del período registrado en 2010 donde se superaron los catorce mil seiscientos euros anuales de ganancia media anual en esta sección turística (INE, 2019b). (Tabla 4).

Pero este incremento salarial no fue homogéneo entre la fuerza laboral empleada en actividades de alojamiento y servicios de comidas y bebidas. Las trabajadoras han visto aumentar su ganancia media anual en un seis por ciento, en este período, cuatro puntos porcentuales más que sus compañeros. No obstante, los salarios de estas son significativamente inferiores entre 2008 y 2017 sin importar el año analizado. Aunque la distancia entre los salarios por sexos se redujo en esos años, ello no evita cerrar el 2017 con una diferencia de prácticamente tres mil euros anuales (INE, 2019b), existiendo aún una importante brecha salarial ya puesta de manifiesto en otros estudios sobre el sector turístico y en diferentes destinos (Rivera, 2012 y 2018).

Respecto al resto de secciones de actividad, en 2017 la ganancia media anual de la hostelería es la más baja de las dieciocho estudiadas, encontrándose por debajo de la media de todas ellas en más de nueve mil cien euros anuales (INE, 2019b). Además, la segunda sección de actividad menos remunerada, Otros Servicios, presenta una ganancia media anual que supera a la hostelería en más de mil seiscientos euros anuales. La diferencia más elevada fue con la fuerza laboral de las actividades de suministro de energía eléctrica, gas y aire acondicionado. Ésta rebasa los cincuenta y dos mil euros anuales y, por tanto, supera a las actividades hosteleras en prácticamente treinta y siete mil euros anuales (INE, 2019b) (Gráfico 1).

Gráfico 1. Ganancia media anual (€) por trabajador y sección de actividad en 2017.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), 2019. Elaboración propia.

4. Discusión de resultados

El análisis de datos secundarios permitió la obtención de una serie de resultados que se mostraron congruentes con las fuentes bibliográficas sobre la precariedad laboral y sus consecuencias. La elevada importancia de las actividades de alojamiento y servicios de comidas y bebidas en nuestra economía quedó claramente reflejada tanto por sus buenos datos económicos y de aportación al Producto Interior Bruto como por el número de personas empleadas en el mismo. Ello no evitó que el número de personas asalariadas con contratos temporales se incrementaran de manera intensa que el total de asalariados en esta rama, llegando a suponer prácticamente cuatro de diez trabajadores en los últimos años. Esto vino acompañado por una elevada rotación de los empleos y unas duraciones de contrato muy reducidas, siendo la rama de actividad con un mayor número de trabajadores con contratados de un solo día, entre dos días y un mes y entre aquellos que desconocen la duración del mismo. Estas situaciones obligan a los trabajadores a adaptarse continuamente a nuevas condiciones laborales con el desgaste que ello supone para su bienestar (Amable *et al.*, 2001). La interrupción de las vidas laborales, debido a estas cifras altas de temporalidad, llevan aparejado la reducción de la protección social al generar menores derechos debido a la discontinuidad en el empleo (ESOPE, 2015). Ello también afecta a la cuantía de las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación, por encontrarse éstas ligadas al tipo de contrato y la cotización a la Seguridad Social (Carrasco, 1997).

Aunque la temporalidad es el rasgo más característico del empleo hostelero, y general, en nuestro país lo cierto es que los contratos con jornadas a tiempo parcial han ganado importancia en los últimos años. Entre 2008 y 2018 el número de personas ocupadas en la hostelería con jornada parcial se incrementó un sesenta y cinco por ciento, cifra muy superior a la registrada a tiempo completo. Así, el número medio de horas efectivas trabajadas en estas secciones turísticas sufrieron un importante descenso en este período, mientras que el número de horas extraordinarias se incrementó desde 2014. El número de horas extraordinarias no remuneradas en la industria hostelera española, en 2018, era del cuarenta y ocho por ciento del total de horas extraordinarias. Esto podría indicarnos un uso fraudulento, o no muy ortodoxo, de los contratos con jornadas a tiempo parcial cuando realmente se está trabajando a jornada completa. Ello además de perjudicar al trabajador y a la Seguridad Social por la no cotización de estas horas, suponen una merma en las ganancias que recibe la fuerza laboral por su trabajo (hosteleríasalamanca.es, julio 2019). Además de la disponibilidad que deben presentar estos trabajadores, y especialmente trabajadoras, a tiempo parcial para realizar horas extraordinarias las cuales suelen interpretarse como una señal de interés por parte de éstos clave para conservar su puesto de trabajo (Moral Carcedo *et al.*, 2012).

Los salarios en la hostelería española siguen siendo los más bajos de las dieciocho ramas de actividad analizadas, a pesar, de haberse incrementado un cuatro por ciento entre 2008 y 2017. De hecho, la ganancia media anual de esta rama se encuentra por debajo de la remuneración media española en algo más de nueve mil euros. El hecho de recibir unos salarios bajos, resulta poco motivador si el trabajo viene acompañado de una jornadas laborales largas y agotadoras, del trato con clientes exigentes o el tener que trabajar en fines de semana y festivos que no permiten la conciliación y dificultan el disfrute del tiempo libre con familiares y amigos (Nogareda *et al.*, 2014). También, y debido a que el salario es el componente principal de la renta de los hogares, que estos salarios sean tan reducidos incrementa el riesgo de pobreza de esta fuerza laboral que junto el comercio y los grupos poblacionales de jóvenes y mujeres son los que más frecuentemente encontramos en esta problemática (Arranz *et al.*, 2015).

5. Conclusiones

Esta investigación ha cumplido con el objetivo principal planteado de conocer la calidad del empleo creado en las actividades de alojamiento y servicios de comidas y bebidas en España. El estudio de fuentes documentales y del análisis de datos secundarios, sobre la dimensión temporal y la dimensión económica de la precariedad laboral, han permitido comprobar la extensión del empleo precario. Los resultados obtenidos confirmaron la elevada temporalidad del sector, rasgo estructural compartido con el mercado de trabajo español de manera general, la intensificación de los empleos a tiempo parcial, un elevado uso de las horas extraordinarias no remuneradas y la persistencia de unos bajos salarios en relación a la media del total de actividades. Este aspecto crítico respecto a unas actividades que, como las hosteleras, generan elevadas cifras económicas y de empleo resulta necesario de cara a valorar el nivel de satisfacción de su fuerza laboral. Este es el enfoque de la presente investigación y que resulta útil al introducir la perspectiva de las dimensiones objetivas de la precariedad laboral y que, por tanto, favorecen su aplicación a otras ramas de actividad. El aumentar el conocimiento sobre el bienestar en el puesto de trabajo es básico, tanto desde la perspectiva del buen funcionamiento y resultados de las empresas que lo conforman como de la motivación de las personas que trabajan en esas organizaciones, tanto más teniendo en cuenta lo frecuente que suele resultar su trato con los clientes.

Por estas razones sería conveniente ahondar en el resto de las dimensiones objetivas de la precariedad laboral no abordadas: la dimensión organizacional y la dimensión social. También resultaría de gran interés profundizar en las formas atípicas de empleo o no convencionales, brevemente mencionadas en el texto, que se encuentran íntimamente relacionadas con el fenómeno de la precariedad laboral. Por último, también sería necesario avanzar en el conocimiento de las dimensiones subjetivas de la precariedad laboral a través de la realización de entrevistas que permitan conocer el discurso y los valores de las personas que trabajan en este sector.

Referencias

Albarracín, D., (Dir.) y Gabinete Federal de Estudios Fecoht-CCOO (2006). *Inmigración, relación salarial y hostelería. Un estudio sobre las trayectorias y proyectos de las personas inmigrantes en relación con el trabajo el sector de la hostelería y la restauración*. Madrid: FECOHT-CCOO (Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO).

Amable, M., Benach, J. y González, S., (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 4(4), 169-184. Recuperado de http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1281

Arranz, J.M., Davia, M^a. A. y García-Serrano, C. (2015). Desigualdad salarial y empleos de bajos salarios en los países desarrollados. *Ekonomiaz: Revista vasca de Economía*, 87, 1º semestre, 60-87. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124082>

Cano Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 13, 207-227.

ESOPE (2005). *Precairous employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*, Informe final, European Commission, Bruselas.

García Espejo, I. e Ibáñez Pascual, M., (2007). Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones

de pobreza. EMPIRIA. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 14, julio-diciembre, 41-67. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1172/1075>

Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S., (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), abril-junio, 213-243. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002

Guamán Hernández, A. (2013). De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, VI, 103-136. Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20089>

Hostelería de España (2018). *Anuario de la hostelería de España 2018*. Recuperado de <http://www.hosteleriadegranada.es/cehe-hosteleria-de-espana-anuario-hosteleria-2018/>

Hosteleríasalamanca.es (8 de julio 2019). La hostelería, entre los sectores más afectados por el nuevo registro horario. *Hosteleríasalamanca.es*. Recuperado de <https://www.hosteleriasalamanca.es/noticias-hosteleria/julio-2019/registro-jornada-laboral-hosteleria.php>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019a). *Encuesta de Población Activa (EPA trimestral)*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019b). *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, 9(3), 333-352. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33609302>

Mababu, R. M. (2016). La relación entre el *burnout* y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 5(1), 17-30. Recuperado de <https://journals.epistemopolis.org/index.php/hmedicas/article/view/828>

Martínez Pastor, J.I. y Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48 (2), 381-402. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/36642/35482>

Moral Carcedo, J., García Belenguer-Campos, F. y Bote Álvarez-Carrasco, V. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1), 209-236. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286011.pdf>

Nogareda Cuixart, C., Nogareda Cuixart, S. y Solórzano Fábrega, M. (2014). *Jornadas y horario de trabajo*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Jornada+y+horarios+de+trabajo/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f>

Organización Internacional del Trabajo (2016a). *El empleo Atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS534518/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2016b): *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

Recio, A. (2001). Una nota sobre bajos salarios en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18, 15-45. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/issue/view/CRLA010112>

Recio, A. (2007). Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. *SOCIEDAD Y UTOPIA. Revista de Ciencias Sociales*, 29, 273-291. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/78528249.pdf>

Rivera Mateos, M. (2012). Un turismo desigual en un mundo globalizado: lógicas dominantes y alternativas de las nuevas formas de turismo responsable. En Rivera, M. y Rodríguez, L (Coord.). *Turismo responsable, sostenibilidad y desarrollo local comunitario* (pp. 15-42). Córdoba: Universidad de Córdoba.

Rivera Mateos, M. (2018). Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía (España). *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, 57, 3, 291-312.

Rivera Mateos, M. (2019). Género, turismo responsable y educación para el desarrollo. En Osuna, M. y Amor, M.I. (Coord.). *Investigación en la transversalidad de género en el siglo XXI* (pp. 267-280). Madrid: Editorial Síntesis.

Santamaría López, E. (2009). Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. *Papeles del CEIC*, 1, marzo, 34-41. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/765/76512777007.pdf>

Valdés Pal-Ré, F. (2005). Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral. En *Studi in Onore di Giorgio Ghezi vol. II* (pp. 1709-1734). Padua, Cedam.

Vicent Valverde, L. (2017-2018). Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, 35-49. Recuperado de https://www.fuhem.es/papeles_articulo/tiempos-de-precariedad-una-mirada-multidimensional-a-la-cuestion-precaria/