

Organización del mercado de trabajo y salarios de la industria turística en España durante la transición a la democracia, 1974-1982

Julio Tascón y Alan Wall
juliof@uniovi.es ; awall@uniovi.es
Universidad de Oviedo

Índice

1. Organización del mercado de trabajo turístico
 - a. La liberalización del mercado
 - b. El pacto político de 1977: la política de rentas
 - c. El papel de los sindicatos
2. Un cambio estructural: la compresión salarial
3. La dispersión salarial en algunos destinos turísticos

Organización del mercado de trabajo y salarios de la industria turística en España durante la transición a la democracia, 1974-1982

Julio Tascón y Alan Wall
juliof@uniovi.es ; awall@uniovi.es
Universidad de Oviedo

Organización del mercado de trabajo turístico

La variable fundamental presente en todas las instituciones e instrumentos básicos del sistema de relaciones laborales durante el franquismo, había sido la intervención directa, o la de tutelaje (indirecta) del Estado. Aquella continua intervención del Estado dejaba preterido el papel de las fuerzas del mercado de trabajo, pues no se trataba de un tipo de intervención orientada a la consecución de un mejor funcionamiento o de un funcionamiento normal del referido mercado de trabajo. Durante aquellos años las políticas de empleo fueron inexistentes, pero tampoco hubo intervenciones para mejorar la movilidad de la mano de obra, ni la transparencia del propio mercado laboral.¹

Los elementos definitorios del sistema salarial del período 1959-1975 (Serrano/ Malo, 1979, 81) son:

1. el sistema salarial se fundamenta en la tendencia generalizada a mantener los salarios base a un nivel de baja retribución en virtud del rígido control que sobre ellos se ejerce
2. una tendencia favorecedora de los incrementos salariales a través del desarrollo de “fleclos salariales” ligados, casi siempre a incentivos, primas a la producción, etcétera, etc....
3. una tendencia paralela a la utilización masiva de las horas extraordinarias como usual complemento de la retribución salarial en función de la extensión del esfuerzo de trabajo.

Serrano y Malo hablan de una crisis del sistema salarial provocada por el derrumbamiento de las instituciones laborales como consecuencia del proceso de transición política, como uno de los componentes más importantes de la crisis definitiva del “modelo de funcionamiento” seguido por la economía española hasta dichas fechas. Los pactos de la Moncloa son el punto de inflexión en la dinámica de aquel mercado de trabajo en la fase de transición hacia la democracia. En parte constituyen la respuesta a la crisis de las instituciones del mercado de trabajo y a su incidencia en los mecanismos de determinación salarial. La intención de los objetivos del Pacto, en materia de política de rentas, era dar respuesta a la generalización de presiones alcistas en el mercado de trabajo y la financiación de dicha quiebra realizada a través de una vía abiertamente inflacionista(Serrano/ Malo, 1979, 319).

¹ Desde aquí en adelante, dentro de este estudio, dejamos sentado la identificación del sector hostelero con la industria turística. Identificar, sobre todo en función del factor trabajo, a la Hostelería con las actividades turísticas supone eliminar a las Agencias de Viaje y los Operadores Turísticos (su % sobre el empleo turístico en España era el 4% en 2002, los Hoteles 20% y Restauración 76%). Sobre el mercado de trabajo ver Serrano/ Malo, 1979, p. 80.

Ante el dilema de “consenso” o “ruptura”, el Pacto de la Moncloa y la Constitución se elaboraron y llevaron a cabo por el “consenso” entre las fuerzas políticas parlamentarias. Después de las primeras elecciones democráticas, el 15 junio de 1977, el gobierno de Adolfo Suárez intentó obtener un acuerdo directo con las centrales sindicales en función de un programa de estabilización. Pero la situación institucional que había permitido una dura disciplina salarial en el pasado no seguía vigente. Este verano de 1977 es el punto de inflexión del período estudiado, ahora debemos considerar un marco institucional “con democracia” y hasta entonces fue “sin democracia”. Las principales fuerzas políticas que representaban los intereses de los trabajadores estaban por aquella labor del “consenso”, pues eran conscientes de la perentoria necesidad de estabilizar la salida democrática a la transición política y por consiguiente sabían lo importante que resultaba romper el nexo entre crisis económica, malestar social y desestabilización política.²

Las principales repercusiones del Pacto de la Moncloa para el mercado de trabajo se vinculan a través de la “política de rentas” contenida en cinco apartados que señalan los criterios del programa. Allí, en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, se establece el tope máximo de crecimiento de la masa salarial en un 22 por ciento.³

De lo establecido en los referidos cinco puntos hay que destacar, una disciplina salarial que se impone junto a un sistema de posibles penalizaciones a los infractores en términos de posibles reducciones de la plantilla –hasta un 5%-por lo que afecta a los trabajadores. Y en términos de suspensión del crédito oficial, de las posibles subvenciones o de las exenciones fiscales para los empresarios.⁴

Hay que destacar que de este modo por primera vez se contemplaba en España este tipo de disciplina salarial en unas medidas de política económica. Esa política de rentas tenía por tanto un carácter obligatorio para el sector público pero permanecía en régimen voluntario para el sector privado. En este punto se rompe el control administrativo directo que habían detentado hasta entonces todas las medidas de congelación salarial del franquismo.

Además del tope máximo de crecimiento de la masa salarial, un 22 por ciento (en ocasiones se señala el 25%), existe un factor primordial, dentro de lo

² Véase el espíritu y la letra de los discursos sobre todo de Tamames y Carrillo en, Ramón Tamames/ Tomás García, Santiago Carrillo, *El Pacto de la Moncloa*, Edita P.C.G., Santiago, 1977.

³ También puede verse el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo. Ver Serrano/ Malo, 1979, nota 21, p. 320.

⁴ “Para garantizar el cumplimiento de esta norma se retirarán las ayudas crediticias y fiscales de toda índole a las empresas que no la respeten. Por otra parte se autorizará en su caso la reducción de la plantilla hasta en un 5 por 100 de sus efectivos en aquellas empresas en que se superen los niveles salariales antes indicados y siempre que ello sea consecuencia de las demandas sindicales. El Gobierno podrá establecer controles semestrales al respecto y, en todo caso, se evitará una aplicación discriminatoria de esta medida por razones políticas o sindicales.”, Ver punto 2 de la Política de Rentas, en *El Pacto de la Moncloa*, Edita P.C.G., Santiago, 1977, p. 8.

técnico: la regulación de los incrementos de los salarios monetarios garantizados en convenio en función de la inflación esperada, que deja atrás la alternativa operativa hasta ese momento.⁵ El Pacto de la Moncloa pretendía hacer frente a las tensiones inflacionistas rompiendo la espiral precios-salarios desde el lado de los salarios, dentro de una política económica global orientada al descenso de la inflación respaldada por todos los partidos políticos. Para defender el poder adquisitivo de los salarios el pacto incluía una cláusula en su punto 3º: “La norma salarial indicada podrá revisarse a partir del 30 de Junio de 1978 si el crecimiento de los precios al consumo en junio del referido año supera –respecto a diciembre de 1977- el 11,5 por 100, ...” los salarios deberían crecer automáticamente en el porcentaje en que se superara dicho tope. Pero en 1978 la evolución del índice de precios al consumo durante los seis primeros meses de 1978 fue inferior al 11,5% previsto en ese punto 3º lo que evitó la revisión automática de los salarios.⁶

Para los sindicatos que operaban en la industria turística se abrían posibilidades de negociación en dos posibles direcciones estratégicas comprobadas provincia a provincia, a través de los correspondientes convenios colectivos provinciales del sector “Hostelería, turismo y similares”. Serrano y Malo(1979, 322) señalan:

1. la posible redistribución intrasalarial
2. la modificación del modelo salarial existente

Desde luego para el *sector turístico* como se verá en este trabajo se produjeron avances muy significativos en la reducción de la relación entre salarios mayores y menores. Especialmente destaca la recuperación relativa a los salarios más bajos, lo cuales habían sido los más perjudicados de forma sistemática en los sistemas retributivos de los años previos al Pacto de la Moncloa. Dentro del sector turístico de forma generalizada se comprueba un alza de los salarios de las categorías más bajas –fregadoras, pinches,...- que se acercan a los de las más altas –jefe de recepción, jefe de cocina,..-. Es decir un fenómeno de compresión salarial que sigue esa pauta.⁷

Ese cambio en el modelo, en función principalmente de una compresión salarial había sido contemplado desde el pacto político de Moncloa. El Pacto planteaba en su política de rentas, punto 4º: “Se recomienda que la distribución del incremento indicado de la masa salarial en cada empresa se efectúe de modo que la mitad, al menos, del referido incremento se distribuya linealmente entre los trabajadores de la misma.” Los sindicatos cumplieron un papel de acuerdo con el margen legal, y a pesar de un Pacto que fue político y no social, por lo que no habían participado directamente en él. Se debe tener presente que dentro del sector de hostelería y para aquellos años, ya era un éxito para las

⁵ Lo operativo hasta entonces era la cláusula de los convenios que miraba siempre a la inflación pasada pues remitía a la inflación “actual”.

⁶ A esta cláusula se la denomina también como una cláusula de salvaguardia, Ver Serrano/ Malo, 1979, p. 322.

⁷ Con relación a la modificación del modelo salarial Serrano y Malo (1979, 323) comentan que se abría la posibilidad de disminuir los conceptos retributivos de carácter discrecional y arbitrario, o de aquellos ligados a la intensificación del esfuerzo de trabajo, en beneficio de los salarios base fijos. Al parecer en la práctica negociadora de 1978 los autores ya señalaban que la práctica negociadora había materializado ambas posibilidades.

centrales sindicales poder firmar un convenio, es decir que el mero hecho de llegar a firmar suponía un éxito dentro del sector considerado. Los Sindicatos sólo apoyaban el Pacto por detrás y en ocasiones tuvieron serias dificultades para justificarse ante sus afiliados, como en el caso de (Soto Carmona: 1996, 397-8) CC.OO. Los coeficientes de variación y las ratios salariales confirman lo acertado de utilizar la división del marco legal del Pacto de 1977, para un análisis que contempla una parte del período sin democracia y otra con democracia.

Las medidas estadísticas mencionadas han sido calculadas a nivel provincial, y parten de datos mensuales para respetar los cambios en los salarios exactamente cuando cambia el convenio colectivo.⁸ Dada la crisis económica existente a la que se unía una tasa de paro muy elevada, no serán los empleadores quienes se interesen por aplicar unas cláusulas de difícil implementación a los salarios definidos en la tabla del convenio precedente. Si los sindicatos no consiguen hacer la presión suficiente no llegan a poder firmar un convenio de hostelería. Esto ya es una cuestión difícil respecto al mismo resultado obtenido sistemáticamente en los sectores industriales de la época. Pero también se vuelve difícil averiguar la precisión de las cláusulas de revisión acerca de la variación de los precios de la gasolina, que incluyen algunos convenios y que resulta algo quimérica. Para los años desde 1975 a 1982 el contenido de la modificación aplicable en su caso para conocer el nuevo salario monetario, tal y como viene en el año de entrada en vigor del convenio colectivo provincial, matiza las cifras del crecimiento salarial medio pactado ofrecidas en Toharia (1998, 124). Parece lo más verosímil durante esos años respetar el salario de la última tabla firmada en convenio (ver Lex Nova), pues la idea es que si no hay nueva tabla el salario aplicado, a pesar de las cláusulas mencionadas para cada convenio provincial, seguirá siendo el último.

El intervencionismo permanente del Estado a través del corporativismo ejercido desde el sindicato vertical, quedaba fuera de juego gracias al equilibrio político del consenso constituyente, cuando todavía los nuevos mecanismos de contratación colectiva no habían empezado a funcionar. La determinación y control de los salarios monetarios quedaban sustituidos por una política de rentas, antiinflacionista, respaldada desde el parlamento. Pero además los sindicatos, en el caso del turismo y la hostelería, desempeñaron su papel en apoyo del mencionado punto tercero de la política de rentas, salvo contadas excepciones.⁹ Este proceso se desarrolla enmarcado en una gravísima crisis económica y la percepción de la izquierda (partidos y sindicatos) es que el orden social no es susceptible de modificaciones radicales en el corto plazo, por eso apoya el Pacto, para salvar la democracia.¹⁰ El mercado de trabajo

⁸ Se realiza así bajo el supuesto práctico de no cambiar los salarios nominales garantizados por el convenio colectivo durante los meses que medien hasta la existencia del siguiente convenio.

⁹ El Pacto había sido firmado por la izquierda, por socialistas y comunistas (el partido comunista había sido legalizado el 9 de abril de 1977).

¹⁰ Santiago Carrillo en su discurso en el Pleno del Congreso del 27 de Octubre de 1977 recordaba que su compañero Ramón Tamames, en representación de su grupo el 9 de Agosto de aquel año de 1977 ("como testimonio está el "Diario de Sesiones"), ya había puesto 6 condiciones mínimas para apoyar un acuerdo económico. Entre ellas estaba el segundo punto que hemos visto recogido en el punto 3º de la política de rentas del Pacto. Dicho punto era textualmente: "Mantener el poder adquisitivo de los salarios, aumentar los más bajos y

empezaba a ser un mercado de trabajo organizado y daba muestras, al menos respecto al *sector de hostelería y turismo* que los sindicatos participaban de acuerdo con un marco ahora democrático y también en función de un pacto político. Los implicados eran dedos de esa mano visible para regular aquel mercado en función de sus intereses y respeto a la legalidad definida por libertades democráticas: el Estado, la patronal y los sindicatos.

La liberalización del mercado

La liberalización del mercado español después de la muerte de Franco fue un hecho que redundó en favor del turismo internacional que acudía sobre todo a España en busca del Sol y Playa. Dicho turismo aumentaría sus efectivos en los años de la transición como muestra el siguiente cuadro:

Años	Visitantes (en miles)	Incremento anual (en %)
1973	34.558,9	--
1974	30.342,9	- 12,1
1975	30.122,5	- 0,6
1976	30.014,1	- 0,3
1977	34.266,8	14,2
1978	39.970,5	16,6
1979	38.902,5	- 2,6
1980	38.026,8	2,2
1981	40.129,3	5,5
1982	42.011,1	4,7
1983	41.263,3	-1,7
1984	42.931,7	4,0
1985	43.235,4	0,7

Fuente: Bote Gómez, V./ Marchena Gómez, M. y Santos Pavón, E., 1999, p. 137.

Desde 1965 no se había experimentado una reducción del número de visitantes extranjeros que llegaban al país, hasta 1974 cuya cifra es de 27,4 millones (1973: 31,5 millones), pero para 1977 ya se recuperan las entradas de visitantes con pasaporte al nivel de 1973 (Esteve/ Fuentes, 2000, 255).¹¹

Durante el período 1974-1997 la demanda turística internacional había experimentado un crecimiento más lento e inestable que en el período anterior (1960-1973). El crecimiento era espectacular, en términos cuantitativos, con ciclos, y con tendencia claramente creciente. A este respecto se pueden establecer las siguientes etapas o ciclos.

aumentar la mayor parte de las pensiones". Ver Santiago Carrillo, *El Pacto de la Moncloa*, Edita P.C.G., Santiago, 1977, p. 68.

¹¹ Las diferencias entre el número de visitantes y las entradas de visitantes con pasaporte no tienen demasiada relevancia para un período en el que las categorías estadísticas relacionadas con el turismo aún no habían recibido una atención adecuada. Por otra parte sí existe una diferencia importante entre visitante y turista, pues este último es alguien que pernocta al menos una noche fuera de su residencia habitual. Por eso los que fueron controlados con pasaporte serían una aproximación más real al número de turistas.

Primer ciclo: La recesión del trienio comprendido entre 1974 y 1976, con tasas de crecimiento negativas en el número de visitantes, como consecuencia de los efectos de la primera crisis energética y la recesión económica mundial y europea en particular. En este período, el número de visitantes se redujo de 34,6 millones en 1973 a 30 millones en el año 1976. Segundo ciclo: El período comprendido entre 1977 y 1982, caracterizado por un crecimiento cíclico. Así, al elevado crecimiento del número de visitantes durante los años 1977 y 1978, le suceden tasas negativas durante 1979 y 1980. Este menor crecimiento e inestabilidad durante el período 1977-82 se explica por los cambios en la coyuntura internacional especialmente de los países europeos, que pasan por una serie de fases: recuperación, después del ajuste posterior a la primera crisis energética (1977-78), recesión o reducido crecimiento como consecuencia de la segunda crisis energética (1979-81) y recuperación después de la segunda crisis energética (a partir de 1981).

La evolución de los establecimientos hoteleros puede clarificarnos mejor la evolución de la industria turística durante la transición. Aunque se debe considerar también el comportamiento del turismo interior que conformaba la demanda total de ocupaciones hoteleras del período. El turismo interno y el internacional con su tendencia creciente justifican el aumento del empleo turístico que solicita la expansión del número de habitaciones en los hoteles.

El papel estratégico de la demanda turística internacional en el desarrollo económico español durante las últimas décadas explica, en parte, el menor interés prestado por la investigación científica y la política turística a las vacaciones de los españoles. Durante las tres últimas décadas, el turismo interno ha sido considerado fundamentalmente como una demanda complementaria, pero siempre secundaria, de la demanda turística internacional y un mercado al que se recurre cuando tiene lugar una coyuntura desfavorable de la demanda extranjera, como sucedió, por ejemplo, a principios de los años 70 o también a finales de los 80. Los cambios estructurales y de tendencias en este período ponen de manifiesto la necesidad de un cambio de actitud respecto a la importancia cualitativa y cuantitativa del turismo, interno y emisor, generado por los residentes en España.

La tasa de salida de vacaciones ha aumentado considerablemente en España durante estas últimas décadas. En 1973, la tasa de salida de vacaciones de la población con 14 y más años era únicamente del 19,8%, lo que representa un flujo de 5,1 millones de personas.

Desde 1973 se ha producido un continuo aumento de la tasa de salida de vacaciones de los españoles. Así, a principios de la década de los ochenta se situaba ya en torno al 30% y el número de personas que salieron de vacaciones se estimaba entre 8 y 9 millones. En la segunda mitad de los años 80 la tasa de salida superó el 40% y la población que salía de vacaciones se estimaba entre 10 y 13 millones de personas. En 1995, la tasa se eleva al 58% y el flujo a 18 millones de personas. Este incremento indica una tendencia a la generalización de las vacaciones en la sociedad española. A pesar de ello, la tasa de salida sigue estando por debajo de la media de los países de la Unión Europea.

Además de esta generalización de las vacaciones la demanda turística nacional ha experimentado importantes cambios estructurales (mayor utilización de establecimientos hoteleros, importancia de los viajes organizados, fraccionamiento de las vacaciones, etc.), entre los que destaca el aumento de las vacaciones en el extranjero.

En 1973, únicamente un reducido número (3,3%) de los españoles que salieron de vacaciones las disfrutaron en el extranjero, lo que constituía un flujo turístico limitado (212.000 personas). A principios de los años 80 el flujo de salidas al extranjero aumenta a 600.000 personas, el 7% del turismo nacional. En 1990 se estima en 3,1 millones los españoles que viajan al extranjero, representando ya el 19% del turismo vacacional español.

Por otra parte, los cambios cuantitativos (generalización de las vacaciones, aumento del número de vacaciones) y cualitativos (mayor utilización de establecimientos hoteleros, importancia de los viajes organizados, fraccionamiento de las vacaciones, etc.) también han hecho aumentar de manera considerable la demanda turística nacional interna. El mayor nivel de vida de los españoles permite desempeñar a la demanda turística nacional nuevas funciones, tales como su contribución a la disminución de la dependencia exterior y de la estacionalidad de la demanda y su importante aportación al desarrollo regional y local.¹²

El aumento del empleo se debe relacionar con el aumento en la disponibilidad de habitaciones hoteleras en el país durante el período. Con los datos disponibles se observa que los hoteles que experimentan una mayor expansión son los de tres y cuatro estrellas.

¹² Ver el siguiente cuadro

Las Vacaciones de los españoles: tasas de salidas y destinos

Conceptos	1973		1982		1983		1985	
	Personas (millones)	%	Personas (millones)	%	Personas (millones)	%	Personas (millones)	%
<i>Tasa de salida</i>								
Han salido de vacaciones	5,1	19,8	8,7	31,0	7,8	27,8	12,6	44,0
No han salido de vacaciones	20,7	80,2	19,4	69,0	20,3	72,2	16,0	56,0
Población encuestada	25,8	100	28,1	100	28,1	100	28,6	100
<i>Destino de las vacaciones</i>								
España	4,9	96,7	8,1	93,0	7,2	92,9	11,6	92,0
Extranjero	0,2	3,3	0,6	7,0	0,6	7,1	1,0	8,0
Total	5,1	100	8,7	100	7,8	100	12,6	100

Fuente: Bote Gómez, V./ Marchena Gómez, M. y Santos Pavón, E., en Pellejero et al., *Historia de la economía del turismo en España*, 1999, 144.

Hoteles existentes por categorías (en estrellas oro), 1970-1977

HOTELES estrellas	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
5	61	63	65	66	69	78	71	70
4	228	255	269	302	312	337	355	364
3	735	778	830	877	915	977	979	978
2	785	800	841	857	883	889	923	934
1	1.188	1.233	1.241	1.239	1.219	1.223	1.190	1.169
Total	2.997	3.129	3.246	3.341	3.398	3.504	3.518	3.515
Total (hoteles + pensiones)	8.244	8.631	9.044	9.215	9.364	9.518	9.542	9.558

Fuente: Anuario de Estadísticas de España (INE), 1980, cit. en Esteve/ Fuentes, 2000, pp. 200 y 247.

Hoteles existentes por categorías (en estrellas oro), 1978-1985

HOTELES estrellas	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
5	67	68	65	64	64	64	65	64
4	364	343	344	346	351	347	349	357
3	973	1.002	1.010	1.003	1.027	1.046	1.056	1.073
2	929	937	936	934	948	948	940	948
1	1.141	1.142	1.120	1.110	1.092	1.085	1.083	1.086
Total	3.474	3.492	3.475	3.457	3.482	3.490	3.493	3.528
Total (hoteles + pensiones)	9.532	9.566	9.576	9.528	9.706	9.669	9.636	9.668

Fuente: Anuario de Estadísticas de España (INE), cit. en Esteve/ Fuentes, 2000, p. 301.

La evolución de las plazas hoteleras corrobora con más fuerza esa expansión hotelera de los años Setenta hasta mediados de los años Ochenta.

Plazas Hoteleras por categorías (en estrellas oro), 1970-1977

HOTELES estrellas	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
5	19.373	21.208	23.051	23.427	24.562	30.448	28.087	27.347
4	45.240	54.973	59.809	71.677	75.104	88.234	95.900	101.048
3	106.108	121.824	139.962	159.908	179.801	202.541	208.381	209.852
2	86.443	99.445	106.081	111.604	119.221	126.350	128.976	130.123
1	105.441	117.670	123.427	124.258	122.418	127.330	123.043	120.419
Total	362.605	415.120	452.330	490.874	521.106	574.903	584.387	588.789
Total (hoteles + pensiones)	545.498	612.338	657.693	699.440	732.922	789.236	798.985	803.747

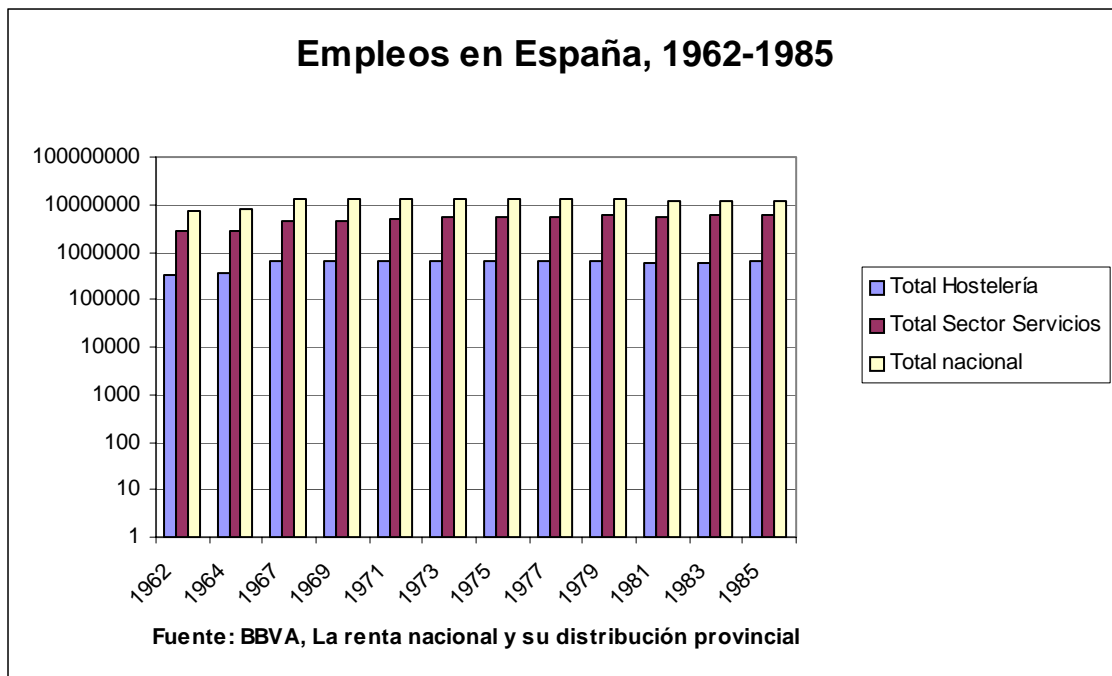
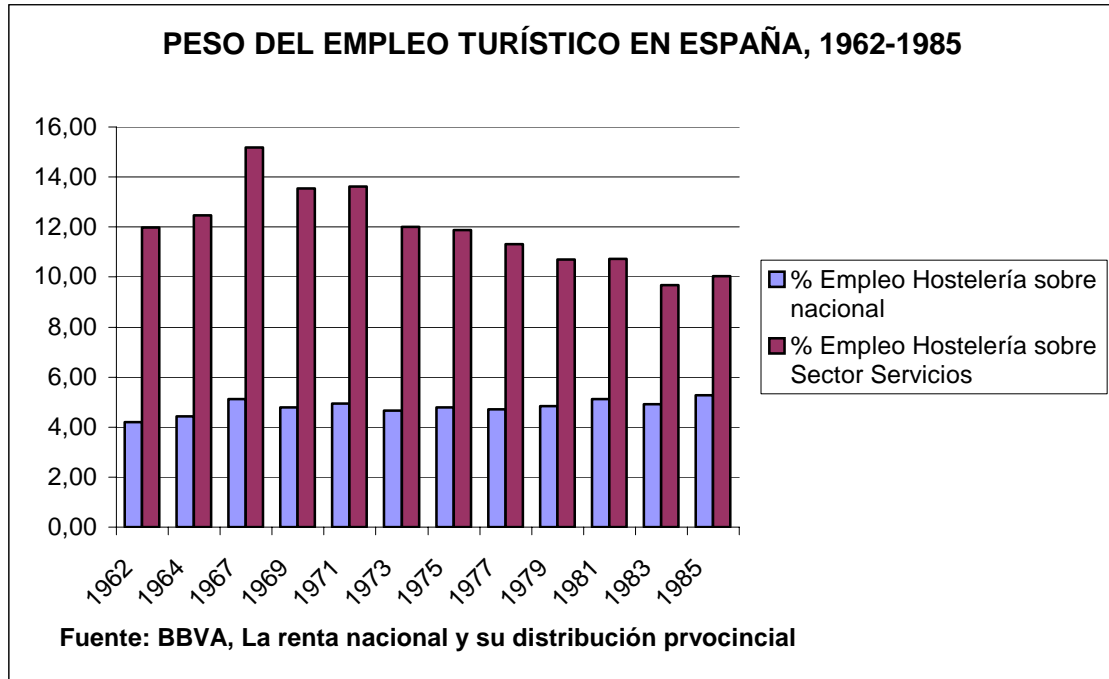
Fuente: Anuario de Estadísticas de España (INE), 1971 y 1980, cit. en Esteve/ Fuentes, 2000, pp. 201 y 248.

Plazas Hoteleras por categorías (en estrellas oro), 1978-1985

HOTELES estrellas	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
5	25.845	25.420	25.035	25.000	24.970	25.157	27.130	26.477
4	104.034	104.026	104.409	106.035	108.916	108.329	106.258	110.313
3	210.863	217.789	221.489	220.210	229.873	236.285	241.820	248.320
2	130.955	129.051	132.193	132.816	133.895	134.474	133.144	131.292
1	118.096	117.246	113.748	112.657	110.920	108.433	105.929	106.026
Total	589.793	593.532	596.874	596.718	608.574	612.678	614.281	622.428
Total (hoteles + pensiones)	804.641	810.726	814.394	811.700	830.561	834.536	835.200	843.337

Fuente: Anuario de Estadísticas de España (INE), 1988, cit. en Esteve/ Fuentes, 2000, p. 301.

Las pensiones desde 3 a 1 estrellas de plata crecieron en número al tiempo que aumentaron también su disponibilidad de habitaciones. Ese incremento, así como el acaecido en cuanto al número de restaurantes y cafeterías, que sin duda corre parejo al de los establecimientos hoteleros y todo tipo de alojamientos, generaron un aumento de la demanda de puestos de trabajo de considerable importancia dentro del sector de la hostelería y el turismo español.



Destaca el hecho de que para el período 1973-1983 se produce hasta una reducción en el empleo del sector hostelero. Desagregado por el número de empleos a nivel provincial pero agrupado por las denominaciones geoturísticas, desde 1973 a 1985 puede comprobarse en el siguiente cuadro.

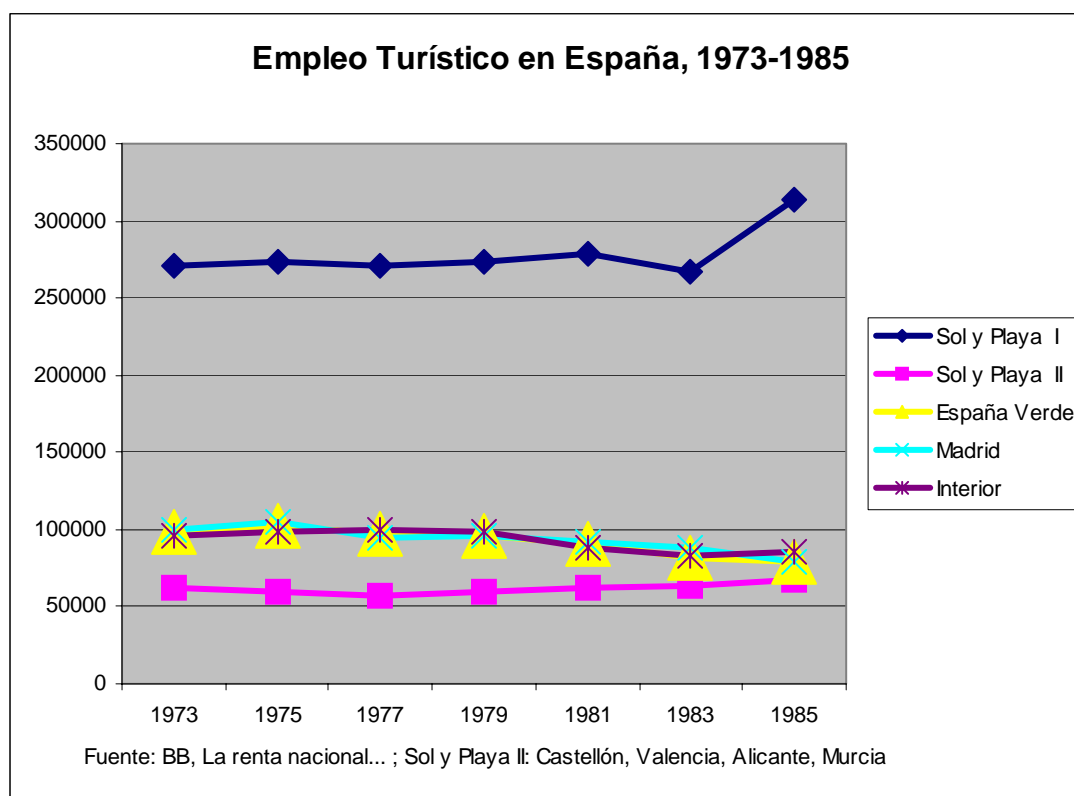
Los cuadros muestran el número de empleos según el servicio de estudios del Banco de Bilbao.¹³ La fuente es la que nos permite series homogéneas de datos de empleos a nivel provincial y el siguiente cuadro es el resumen de los mismos para el período estudiado.¹⁴ Resulta abrumador el peso de empleo del Sol y Playa respecto al resto del empleo turístico de España durante la época (ver también el gráfico).

Empleos turísticos en España, 1973-1985

	1973	1975	1977	1979	1981	1983	1985
Sol y Playa I	270.646	273.284	270.801	273.838	279.068	266.953	313.413
Sol y Playa II	61.845	59.121	57.525	60.258	62.234	63.083	67.858
España Verde	98.494	102.850	97.606	95.759	90.620	81.737	78.814
Madrid	99.399	105.298	94.963	95.645	92.022	88.668	79.358
Interior	95.291	98.894	99.390	97.943	88.487	82.391	85.017
Total Nacional	625.675	639.447	620.285	623.443	612.431	582.832	624.460

Fuente: Banco de Bilbao, La renta... y elaboración propia.

Los resultados finales del período sobre el número de empleos para las diferentes denominaciones geoturísticas, que aquí hemos subdividido en el caso del Sol y Playa en dos partes aparecen reflejados en el siguiente gráfico.



¹³ Los datos de empleos del Banco de Bilbao son la mejor aproximación a la población ocupada en Hostelería por provincias. En el anexo sólo se muestra estos datos desde 1971, pues la fiabilidad de la información parece mayor que en años anteriores, debido a cuestiones metodológicas.

¹⁴ Los datos más homogéneos y sin cambio metodológico son los del cuadro: Empleos turísticos en España, 1973-1985. Ver Banco de Bilbao, *la Renta...*

La metodología empleada por el Banco de Bilbao, a partir de 1973, hace uso de un concepto de "empleo" que suma *los puestos de trabajo ocupados en el año dentro de cada provincia*. Las discrepancias cuantitativas existentes entre este concepto y el de la población activa, se deben a la existencia de pluriempleo y/o a los trabajadores que han ocupado un puesto de trabajo sin figurar como activo residente en la provincia, además del consabido paro friccional. A partir del año 1983, se desagregan los sectores y áreas de actividad en función de los criterios utilizados en Eurostat. En el caso de la hostelería la denominación de "Hostelería y Similares", coincide con los establecimientos englobados dentro de "Hostelería y Restaurantes" usada a partir de 1983 en la fuente.¹⁵

El crecimiento del número de empleos –la creación de empleos si se prefiere– desde los años del ‘milagro’ hasta 1985 se ha producido a una tasa media anual acumulativa del 3% (2,957). Si observamos el período de la transición hacia la democracia, 1973-1983, la tasa cambia de signo y se observa una destrucción de empleos al ritmo medio anual acumulativo del 0,7% (0,7068).¹⁶

Empleo turístico en España, 1962-1985¹⁷

(ratios en porcentaje)

	1962	1964	1967	1969	1971	1973	1975	1977	1979	1981	1983	1985
Hostel./nacional	4,2	4,42	5,12	4,78	4,93	4,66	4,79	4,72	4,84	5,11	4,9	5,27
Hostel./ S. Servicios	11,98	12,47	15,17	13,53	13,61	12,02	11,88	11,32	10,71	10,72	9,69	10,03

Fuente: Banco de Bilbao, La renta... y elaboración propia

Empleo turístico en España, 1962-1985

(Número de empleos)

TOTALES	1962	1964	1967	1969	1971	1973	1975	1977	1979	1981	1983	1985
Hostel.	319.435	344.720	666.132	636.654	663.457	625.675	639.447	620.285	623.443	612.431	582.832	624.460
Serv.	2.666.837	2.763.650	4.391.635	4.704.565	4.873.102	5.206.800	5.383.495	5.479.600	5.819.469	5.713.305	6.015.396	6.224.935
nacional	7.610.756	7.792.973	13.005.547	13.317.809	13.461.241	13.432.267	13.351.182	13.142.200	12.885.588	11.983.296	11.883.143	11.846.474

Fuente: Banco de Bilbao, La renta... y elaboración propia

¹⁵ Para los años 1962 y 1964, el concepto de trabajador asalariado(concepto utilizado en lugar de empleos para esos años) hace referencia a los trabajadores por cuenta ajena. Entre 1967 y 1971, se incluyen asalariados y no asalariados. Este ultimo concepto engloba a los empresarios, a los trabajadores autónomos y a los familiares no registrados como asalariados que colaboran activamente en la producción. Como ya habrá observado el lector dejamos fuera de nuestros cuadros y gráficos a Ceuta y Melilla.

¹⁶ La medición del ritmo de un flujo se realiza por la diferencia entre dos variables stock.

¹⁷ Los datos de asalariados ofrecidos por el Banco de Bilbao para los años 1962 y 1964, suponen, como ya se ha dicho que el concepto de trabajador asalariado hace referencia a los trabajadores por cuenta ajena. En los años 1962 y 1964 los totales del sector servicios hacen referencia tan sólo a los asalariados. Entre 1967 y 1971, se incluyen asalariados y no asalariados. Este ultimo concepto engloba a los empresarios, a los trabajadores autónomos y a los familiares no registrados como asalariados que colaboran activamente en la producción. A partir de 1973, se hace uso del concepto "empleo" , que suma los puestos de trabajo ocupados en el año dentro de cada provincia. Las discrepancias entre este concepto y la población activa, se debe a la existencia de pluriempleo y/o a los trabajadores que han ocupado un puesto de trabajo sin figurar como activo residente en la provincia. A partir del año 1983, se desagregan los sectores y áreas de actividad en función de los criterios de Eurostat. En el caso de la hostelería la denominación de "Hostelería y Similares", coincide con los establecimientos englobados dentro de "Hostelería y Restaurantes" usada a partir de 1983 en la fuente. Se excluye Ceuta y Melilla.

El ritmo de un $-0,7\%$ anual acumulativo durante aquellos diez años de la transición no altera sustancialmente el peso del empleo turístico sobre el total nacional: en 1973 ese peso era del 4,66 por ciento y para 1983 se situaba en un 4,99 por ciento. Más aún, como se puede observar el peso del turismo sobre el empleo del país apunta una tendencia creciente que continuará en los años siguientes. El sector servicios acrecienta su población activa y también la ocupada desde los años del desarrollismo, de manera relevante, durante la transición. El porcentaje de los activos en los servicios crece del 40 % al 43 % entre 1976 y 1983, mientras el peso de los parados sube del 1% (1,46, 1er trimestre, 1976) al 7% (7,26, 4º trimestre, 1983) durante el mismo período.¹⁸

El crecimiento del empleo dentro del sector servicios durante el período de las crisis del petróleo, 1975-1983, se produjo a una tasa media anual acumulativa $-un 1\%$ (1,396)- superior a la experimentada en la hostelería y el turismo español que para el período de la transición reducía su empleo a un ritmo del 0,7%. Por dicho motivo el peso que detentaba la población ocupada $-valga la aproximación por los empleos-$ en la hostelería española dentro de los Servicios pasa de 1975 a 1983 de un 11,88% a un 9,69% que de nuevo en 1985 se eleva hasta el 10% (ver cuadros anteriores).

El paro mencionado se convierte por aquellos años en algo masivo y estructural y constituye una de las hipótesis restrictivas para observar el proceso ocurrido en aquel mercado laboral del turismo. Se trata de un exceso de oferta de trabajo que incide sobre la hostelería y por consiguiente presiona sobre los salarios ajustados en el mercado y los realmente percibidos por los trabajadores. Pero se debería distinguir entre el período anterior a 1978, cuando entra en vigor el Pacto de la Moncloa, y a partir de ese año, pues debido al verdadero estado del bienestar que supone la política de rentas contenida en el Pacto, se observa en España el fenómeno ya conocido en otros países europeos de la rigidez de los salarios a la baja. Se garantizaba esto por las condiciones contenidas en el Pacto de la Moncloa que inauguran una etapa en la que se negociarán los convenios con cláusulas que modificarán los salarios monetarios en función de la inflación esperada, no de la inflación ya pasada.

Podemos enmarcar las actividades turísticas para este período de crisis económica dentro de un proceso más largo iniciado ya en los Sesenta, que muestra una vitalidad en la creación de empleo fuera de dudas, aunque sólo haya sido por mantenerlo en términos relativos durante la crisis de los Setenta y no perder la orientación de una tendencia creciente después en los Ochenta. Aunque también la intuición apunta a la corruptela consabida de crear empleo clandestino, es decir sin dar de alta a los trabajadores en la Seguridad Social. Lo cual parece coherente durante la transición a la democracia debido a la repercusión de la crisis económica en el sector hostelero. A pesar de lo cual España supone una excepción a las tendencias generales experimentadas en el mundo durante las décadas de los Setenta y Ochenta, tanto en cuanto a

¹⁸ Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace 3 años o más. Los parados que han dejado su último empleo hace menos de tres años, se han clasificado por el sector económico correspondiente a dicho empleo. El Instituto Nacional de Estadística (INE, España) no ofrece dichos datos.

llegadas del turismo internacional como a ingresos por dicho concepto.¹⁹ Las llegadas del turismo internacional corroboran que las vacaciones están suponiendo un cambio de mentalidad no sólo para el país de acogida, España, sino también para los países emisores cuyos ciudadanos las perciben como una necesidad, no ya como un lujo, que por otra parte les resultaba bastante asequible. Se intuye esa posibilidad que actualmente es real de que el empleo del turismo suponga para el país un 10 % del total. La relación causal es sencilla, tanto el turismo internacional como el interior crecen, la demanda de alojamientos se acrecienta y eso repercute en una demanda de trabajo para atender este tipo de necesidades, tanto en hoteles, restaurantes, pensiones, cafeterías, ... etc.

El pacto político de 1977: la política de rentas

La práctica de una política respecto al mercado laboral de “stop and go” experimenta una ruptura desde la política de rentas y de empleo firmada en el Pacto de la Moncloa, el 27 de octubre de 1977. El funcionamiento de las instituciones e instrumentos básicos del sistema de relaciones laborales hasta la entrada en vigor del Pacto, descansaba en la intervención directa o bien de tutelaje (indirecta) del Estado. La continua intervención del Estado había relegado a un segundo plano el papel desempeñado por las fuerzas del mercado. Se había abandonado por consiguiente el intervencionismo orientado a la consecución del perfeccionamiento del libre juego también en el mercado de trabajo. Así, como ya se ha apuntado más arriba, nos refieren Serrano/ Malo (1979, 80) la inexistencia de políticas de empleo, ni tampoco intervenciones para mejorar la movilidad de la mano de obra, ni tampoco para mejorar la transparencia del propio mercado de trabajo.

La liberalización económica desde la muerte de Franco no apartará el intervencionismo en los mercados de trabajo del país, pero éste se convertirá ahora en una regulación, por consenso, de los agentes sociales. El miedo durante la transición era provocado por la posibilidad de perder la democracia, y sobre ese punto la sensibilidad de la izquierda, incluso del recién legalizado Partido Comunista de España, estaba muy agudizada. Adolfo Suárez no pudo conseguir el pacto social, pero sí obtuvo el pacto político en el Parlamento español y así se firmaría en 1977, cuando según algunos ya previamente se había procedido a severos ajustes de la política monetaria.

Ya había declarado en un discurso televisivo Enrique Fuentes Quintana, en julio de 1977, su creencia en la vía del acuerdo, la transigencia y el pacto,

¹⁹ Ver el siguiente cuadro:

EVOLUCIÓN DEL TURISMO INTERNACIONAL, 1950-1996

Tasa media de crecimiento anual de llegadas e ingresos

Período	Llegadas	Ingresos
1950-1960	10.6	12.6
1960-1970	9.1	10.1
1970-1980	5.6	19.4
1980-1985	2.9	2.4
1985-1990	6.9	17.7
1990-1996	4.4	8.0

Fuente: Yearbook of Tourism Statistics, OMT.

como soluciones políticas para los problemas económicos. Fuentes, a la sazón vicepresidente segundo del Gobierno y Ministro de Economía, había tomado la responsabilidad de dirigir el proceso de ajuste de la economía española. Pero según él no cabían fórmulas técnicas a aplicar por gabinete alguno capaces de encauzar la economía española por la nueva senda. Dentro del nuevo marco democrático la política tenía cabida para resolver los conflictos sociales, aunque había que lidiar con una crisis económica añadida. Fuentes se propuso informar con veracidad y rigor respecto al alcance de aquella crisis, pues le parecía un requisito para alcanzar el éxito en el programa de ajuste. Por ello desde el segundo trimestre del año 1977 se procedió a una amplia difusión de aquellos mensajes, tanto en revistas especializadas como en los medios de comunicación.²⁰ Cuando Fuentes adelantaba el nuevo programa económico del gobierno establecía que el primer objetivo era el de proteger especialmente los intereses de las clases más modestas.²¹

La estrategia negociadora de Fuentes Quintana se asumía por el primer Consejo de Ministros del nuevo Gabinete en sintonía con la opinión de algunas fuerzas políticas y sociales. Aquella estrategia estaba ya diseñada en el Programa de Saneamiento y Reforma Económica y abarcaba la política salarial. Dicha política pactada en los Acuerdos de la Moncloa se desarrollaría posteriormente por el Real Decreto-Ley 43/1977, BOE núm. 283 (26-nov.-1977) sobre política salarial y empleo.

El crecimiento de la masa salarial (por trabajador empleado; Trullén, 1993, 261) de cada empresa se sitúa en un 20 por ciento durante 1978, de tal manera que incorporando los aumentos por antigüedad y ascensos se llegara a un tope de crecimiento de esa masa salarial del 22 por ciento. Conviene destacar, puesto que este estudio se centra en negociaciones de ámbito provincial, que el nivel macroeconómico del análisis no debe viciar la idea de competitividad dentro del mercado para las empresas. Las que compiten son las empresas, no las provincias, ni tampoco la nación, a mucho que el Pacto de la Moncloa otorgue una nueva coherencia a un agregado que en su día era “Una, Grande y Libre”. Del intervencionismo en el meollo de la actividad económica practicado por el franquismo, se pasa durante la transición y a requerimiento de la crisis energética mundial de los Setenta, a una regulación consensuada de mercados nacionales y provinciales –el mercado de trabajo incluido- con el objetivo de salvar la democracia. Pero quienes competían eran las empresas y los objetivos sobre salarios definidos en la política de rentas del Pacto eran coactivos para el conjunto del sector público, pero sólo indicativos y no necesariamente vinculantes para el sector privado.²²

²⁰ Sobre dicho discurso en la televisión ver Trullén, 1993, p. 152, nota 16.

²¹ Esta línea reformista se sigue también en lo tocante a la voluntad de utilizar la política fiscal y presupuestaria como un instrumento de mejora en la distribución de la renta y de la riqueza, anunciando una reforma fiscal. Ver Trullén, 1993, p. 155.

²² Sector público: administraciones públicas, empresas públicas, organismos autónomos e instituciones financieras públicas. Ya he comentado antes las penalizaciones establecidas para desanimar un comportamiento desobediente por parte del sector privado, como por ejemplo la retirada de las ayudas fiscales y crediticias para las empresas que no respetaran la norma salarial del Programa. También figura la autorización de reducir la plantilla hasta en un 5% en aquellas empresas que tuvieran que ceder a la presión sindical para incrementar los salarios en mayor cuantía. Esta parte de la normativa parece de difícil aplicación (Trullén, 1993, p. 262).

De las cinco normas contenidas en la política de rentas de los Pactos – incluida la del reparto lineal del 50% del aumento de la masa salarial entre todas las categorías-, lo único que no quedaba claro era la retroactividad de las mismas para las empresas o sectores que ya hubieran pactado condiciones salariales para 1978. No quedó resuelto este extremo en los Pactos a pesar de las duras discusiones sobre el tema hasta el mismo momento de su aprobación. Pero el Decreto-Ley de 25 de noviembre de 1977 suspendía la vigencia de las cláusulas automáticas de revisión salarial que afectaban al período comprendido en los Acuerdos, si dichas cláusulas implicaban crecimientos de los salarios superiores a los previstos en los mismos. El resto de las cláusulas y condiciones no se invalidaba. Se trataba de una política de rentas de segunda generación porque además de la contención de los salarios reales, existía un amplio conjunto de medidas e instrumentos, de políticas redistributivas públicas de naturaleza fiscal, presupuestaria, monetaria. Todo lo cual apuntaba la finalidad de alcanzar una expansión de los excedentes empresariales en la distribución funcional de la renta para corregir el desequilibrio detentado a favor de las remuneraciones de los asalariados, como de hecho se consiguió aunque de manera moderada pero significativa.²³

El papel de los sindicatos

Durante la primera parte de la transición, o en la pretransición como la califica Köhler,²⁴ seguía vigente el mantenimiento –en lo sustancial (Serrano/Malo, 1979, 79)- de las estructuras sindicales verticales. Es decir se daba la inexistencia de sindicatos legales libres y representativos y esto es una peculiaridad del mercado de trabajo español que tenía sus efectos en la configuración del sistema salarial. Entre otros efectos decisivos puede destacarse siguiendo a Serrano y Malo (1979), que resulta un factor permisivo de la discriminación salarial y favorece al mismo tiempo la diferenciación salarial. También la mencionada inexistencia de sindicatos contribuía a obviar, puesto que era inexistente una presión sindical homogénea y generalizada, la necesidad de políticas más perfeccionadas de empleo, movilidad y transparencia del mercado. Esa pretransición, comenzada en 1971, parece prolongarse dentro de una primera parte de la llamada transición hasta 1978, pues hasta entonces las centrales sindicales no quedaron libres para actuar reconocidas legalmente.²⁵

²³ De manera que a pesar del objetivo de crecimiento de los salarios adoptado en los Acuerdos, el cual representaba una ruptura en la espiral precios-salarios, no necesariamente se desprende de ello una pérdida de posiciones en la distribución personal de la renta. Ver Trullén, 1993, 261. Junto con la política salarial los Acuerdos de la Moncloa incluyen tres disposiciones referentes a la política de fomento del empleo: contratación temporal para jóvenes y para acogidos al subsidio de desempleo, y construcción y mejora de centros docentes a través de un plan extraordinario; y también un amplio conjunto de medidas de política de precios en determinados productos estratégicos o en sectores monopolistas (Trullén, 1993, 263).

²⁴ Ver el capít. 3º de Holm-Detlev Köhler, *El movimiento sindical en España*, (2ª ed.) Editorial Fundamentos, Madrid, 2001.

²⁵ El proceso de reorganización sindical en el que había intervenido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desembocaba en la aprobación de la nueva Ley Sindical de 1971. En ella se mantenían los principios autocráticos de unidad y de generalidad impuestas, en canto a la agrupación de todos los factores –capital y trabajo-, así como respecto al principio

La ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973 se promulgaba a propósito de un distanciamiento querido por el Estado en relación a la politización progresiva de los conflictos, para obviar el desgaste institucional que provocaba sus intervenciones directas. Por eso la organización sindical asumiría desde entonces muchos de los temas que la anterior legislación confería al Estado. Esto sumará a la Organización Sindical franquista de los últimos años en flagrantes contradicciones: por una parte suple al Estado en tareas de intervención directa y control, pero por otra adquiere cada vez más un cierto carácter reivindicativo.

La conflictividad laboral de aquellos años fue intensa y a pesar de la merma sufrida en 1978, sigue situada en unos niveles altísimos durante la transición política. La explosión de la conflictividad laboral de 1976 y 1977 se frena en 1978 pero se reactiva en 1979. Lo más destacable sin duda es que las contradicciones del período no cesan de manifestarse. El alto nivel de conflictividad laboral contrasta con el alto nivel de consenso político alcanzado en aquellos años sobre la moderación salarial. Los compromisos adquiridos en el Pacto de la Moncloa para aplicar en 1978 resultan un hito relevante para la acción sindical en España porque sí recibieron el apoyo de las centrales aún cuando la base no partía de un pacto social, sino de uno firmado en el Parlamento.²⁶

Especialmente CC.OO. y UGT se beneficiaron de los apoyos económicos del Estado y experimentaron durante la transición española a la democracia un aumento de su poder que contribuyó a su consolidación. Pero la contrapartida había consistido en su apoyo a la política neocorporativa del Pacto de la Moncloa. De hecho CC.OO. tuvo que utilizar la retórica para justificar su apoyo al Pacto y la conveniencia del mismo, bajo la motivación de evitar un posible golpe militar. Las centrales sindicales mayoritarias se hicieron así corresponsables de la política económica del gobierno.²⁷

La idea de un neocorporativismo (Soto, 1996; Royo, 2001) del sistema de relaciones laborales de la transición permite contemplar cómo durante dicho período los sindicatos (al menos los principales) se convierten en instrumento político y económico del gobierno, en un paralelismo –valga la comparación

de obligatoriedad, en lo relativo a la existencia de encuadramiento en el sindicalismo oficial. Ramón Tamames (1978, 1070 y ss.) cit. en Serrano/ Malo, 1979, p. 78, nota 70. El 4 de marzo entra en vigor el Decreto-Ley sobre relaciones laborales y el 1 de Abril la Ley de Asociación Sindical.

²⁶ La intensidad de la conflictividad se puede establecer por comparación con la experimentada en países democráticos, como por ejemplo la conflictividad en Francia dentro de la industria manufacturera, en 1977 y 1978. Ver cuadro elaborado con datos de la OIT, en Trullén (1993, 280). La comparación internacional de las jornadas no trabajadas por huelgas, de 1980 a 1986, indican también que en Francia existen relativamente muy pocos conflictos respecto a los desarrollados en España. Nuestro país se sitúa por debajo de la conflictividad de Italia y Canadá y por encima de la de Gran Bretaña. Ver Soto Carmona (1996, 406), tabla 8.

²⁷ Respecto a la tasa de afiliación como indicador de poder sindical queda respaldada la afirmación para CC.OO. y UGT. De la justificación por evitar el golpe deja constancia entre otros Carlos Elvira en Atas del Secretariado y Comisión Ejecutiva (Unión Sindical de Madrid Región), 3, 13 de octubre de 1977, Archivo Histórico de Comisiones Obreras, sig. 1/24, pp. 2 y 3. Cit. en Soto Carmona (1996, 398) nota93.

que justifica lo del “neo”- con el Sindicato vertical como instrumento del régimen franquista.²⁸

Uno de los puntos relevantes del Real Decreto-Ley 17/77 consiste en la exaltación del primer plano de los convenios en el sistema de normas que regirían las relaciones laborales. La motivación justificativa de esta pieza clave del nuevo orden jurídico es la del protagonismo y responsabilidad, dentro de los modelos democráticos occidentales, que asumen las organizaciones profesionales en la regulación de los intereses colectivos. Pero al mismo tiempo y en consonancia con estar a la altura de otras economías del “estado del bienestar” el Real Decreto-Ley 43/77 permite observar que a partir de entonces la rigidez de los salarios monetarios a la baja resultará característica.²⁹

La legalización de los sindicatos provocó un incremento de la afiliación notabilísimo durante el mismo año 1977 y también en 1978, pero inmediatamente después se iniciaría un descenso continuado de dicha tasa de afiliación. Si en 1978 la tasa de afiliación era el 57,4%, para 1980 ya había descendido al 33,8% según Soto Carmona (1996, 398). Los 23 puntos de caída en dos años son el reflejo de un perfecto funcionamiento en la práctica de la teoría del “free rider”. El comportamiento del “gorrón” tiene una base lógica determinante del comportamiento del trabajador que observa cómo aunque no pague su mensualidad de afiliación al sindicato, los beneficios obtenidos en convenio colectivo le afectan de igual modo. Es el funcionamiento bajo la cláusula de “eficacia general” o “erga omnes” que obliga dentro de un sector para el que exista convenio la aplicación del mismo a todos los trabajadores del ámbito territorial de que se trate. Se ha llegado a hablar de la falta de libertad sindical que supone la aplicación de esta cláusula, porque en la práctica el convenio te afecta tanto si estás afiliado como si no lo estás. Respecto al salario por poner un ejemplo significativo, existe en España además de los salarios de convenio el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) desde la mitad de los años Sesenta. Pero curiosamente los salarios de convenio siempre superan el SMIG, lo cual es parte de las ventajas.

Para los estudios académicos resulta un inconveniente no poder dividir el análisis de resultados en dos partes, las repercusiones de estar sindicado y no estarlo. En otras palabras que los efectos económicos de los sindicatos en España son para todos los trabajadores, puesto que todos se ven afectados por los convenios que esos sindicatos firman, aunque cuando firman no representen a todos. Bueno queda claro que en la práctica sí los representan. Richard B. Freeman (1994, 274) afirma que existe “un número interminable de estudios empíricos sobre los efectos salariales de los sindicatos, en los que se comparan los salarios de los trabajadores con características similares salvo estar afiliado o no, ... o en el que se comparan los salarios de los trabajadores antes y después de estar afiliados”. En nuestro caso no tiene sentido plantearse este tipo de estudios por las razones apuntadas.

²⁸ Ver Glicerio Sánchez Recio, “El Sindicato Vertical como instrumento político y económico del régimen franquista”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 1, 2002, pp.19-32.

²⁹ Ver de la Villa Gil (1977, 128 y 133).

La escasa tradición, apuntada en epígrafes anteriores, de la hostelería respecto a otros sectores –industria, p.e.- en la firma de convenios colectivos provinciales, permite pensar que firmar un convenio constituye un éxito para el sindicato, al igual que sucede actualmente. Pero si además de existir convenio durante la transición democrática se comprueba una compresión salarial para los salarios pactados, podemos concluir que hubo actuación sindical y además positiva. Muy a pesar de que se pueda esgrimir el punto de neocorporativismo como matiz negativo, por constituir un apoyo al Pacto de la Moncloa. Dicha compresión salarial se observa de dos formas, a través de la ratio del salario más alto sobre el más bajo y también con los coeficientes de variación (la desviación típica dividida por la media) de los salarios estudiados.

La verificación se ha realizado con la base de datos del período 1972 a 1982, para las categorías comprendidas entre “Jefe de recepción” y “Fregadoras”, es decir entre los trabajos más cualificados para los hoteles y restaurantes y los no cualificados. La comprobación se ha llevado a cabo para establecimientos de 5, 4, y 3 estrellas y las categorías mencionadas abarcan bajo esa rúbrica las que se refieren a continuación:

Jefe de recepción representa de manera emblemática y para la época el puesto de trabajo cualificado. Se entiende que aún en aquellos años el recepcionista se identifica con trabajo semicualificado, pues todavía no necesitaba alcanzar una cualificación como la requerida actualmente, respecto al dominio de idiomas, protocolo, etc.³⁰ Las fregadoras siguen siendo ejemplo entonces como ahora de trabajo no cualificado, aunque ya en los últimos años se ha dejado de hacer un uso sexista del lenguaje y también se denomina al puesto en masculino: fregador. El trabajo más cualificado abarca 17 tipos de puestos diferentes, el semicualificado 33 puestos y el no cualificado 34 puestos.

Un cambio estructural: la compresión salarial

¿Cómo resultó la materialización de esa política de rentas a través de los convenios colectivos provinciales de hostelería? Para responder a esta pregunta hemos intentado obtener una respuesta cuantitativa que nos confirme la idea que expresada por Fuentes Quintana, quedaba recogida en el punto 4º de la política de rentas del Pacto de la Moncloa: “... la mitad, al menos, del

³⁰ Ver la Ordenanza Laboral de Hostelería de 1974. **Jefe de recepción** (Información Laboral, 1974, p. 742): Es el encargado de este Departamento y por lo tanto del personal dependiente del mismo. Deberá poseer idiomas en los establecimientos de cinco y cuatro estrellas. En ausencia del Director, será el encargado de reemplazarle, siempre que esté autorizado para ello y con las atribuciones que el mismo le confiera.

Recepcionistas (Información Laboral, 1974, p. 742): Son los que secundan al Jefe de Recepción en sus funciones caso de no existir Segundo Jefe de Recepción, debiendo poseer idiomas en los establecimientos de cinco y cuatro estrellas. Pero para el período el mayor crecimiento fue en 3estrellas.

Fregadoras-limpiadoras (Información Laboral, 1974, p.748): Son las encargadas de fregar la vajilla, cristalería, fuentes de vajilla y servicios, cubiertos, así como también las mantelerías que se usen en el servicio. Tendrán especial cuidado en el manejo de este material, al objeto de evitar roturas cuidando de retener el menor tiempo posible el material sucio; asimismo tendrán la obligación de efectuar la limpieza del establecimiento, como el fregado de pisos, tarimas, etc.

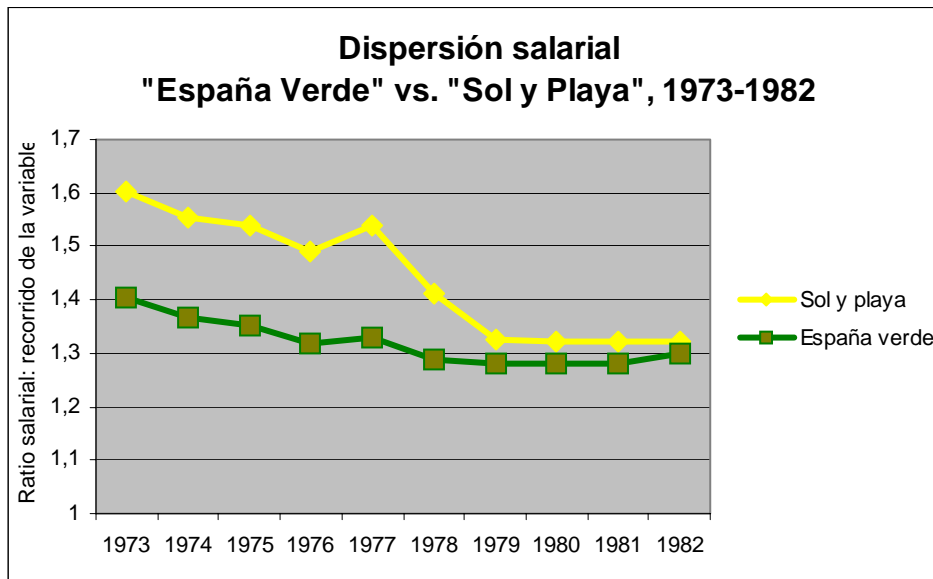
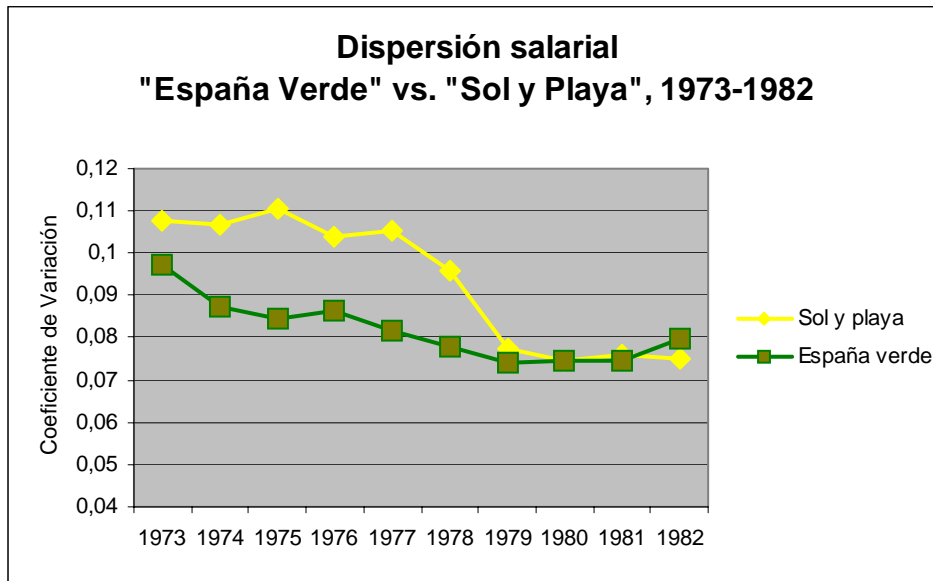
referido incremento -22 por 100- se distribuya linealmente entre los trabajadores de la misma.”

Esta medida es un claro incentivo de cambio que acerca, si se aplica, los salarios más bajos a los más altos, pues la repercusión de la subida lineal siempre supondrá un porcentaje de aumento muy superior para las retribuciones de las categorías más bajas (no cualificados) respecto a las de las categorías superiores (cualificados). Este fenómeno de *compresión salarial* lo hemos podido verificar (ver datos del anexo) calculando la ratio que en estadística se denomina recorrido de la variable, es decir dividiendo el salario más alto entre el más bajo y observando su evolución durante el período. Los coeficientes de variación corroboran este fenómeno a nivel cuantitativo. El contraste de la existencia de un fenómeno de compresión salarial es positivo para los años finales de la década de los Setenta y por ello se justifica la divisoria legal de la promulgación de los Pactos (nov. 1977), en tanto que la aplicación de la política de rentas a la actividad económica permite observar un cambio en la estructura salarial de la industria turística española. Para el subperíodo “sin democracia” no aparece la compresión salarial.

El contenido de las modificaciones que se deben aplicar a los convenios colectivos provinciales de hostelería del país, es una información de la que no se deduciría necesariamente, al menos en todos los casos -50 provincias- estudiados, la posibilidad de contemplar un proceso de compresión salarial. Sobre todo cuando su período de aplicación supera los años 1978 y 1979, puesto que ya existen otros pactos sociales que no sabemos si los convenios colectivos los respetarán y de hacerlo si existe alguna cláusula en ellos del talante de la cláusula 4º de la política de rentas del Pacto.

La variopinta muestra de las modificaciones pactadas para aplicar, si hubiere lugar a ello, al crecimiento de los salarios según la inflación esperada suele respetar ese punto crucial (“revisados en función de la evolución del IPC”). Pero aparecen otras especificaciones motivadas por la subida de los precios de los carburantes y su negativa incidencia económica, por ejemplo para Cuenca: “Si el 30 de junio de 1980, el IPC supera el 6,75% , una vez excluido el efecto de los precios de la gasolina, el 1 de julio los salarios se revisaran por tal exceso más dos puntos.” También la Coruña: “Si el 30 de junio de 1981, el IPC registrase un aumento superior al 6,75 durante los 6 primeros meses del año, excluido el efecto de los precios de la gasolina, se procederá a revisar los salarios por el exceso así calculado.” Para esta misma provincia el convenio provincial de hostelería de 1977 establecía para el período 1/5/1977 al 31/12/1977 la antigua fórmula: “Las tablas salariales serán revisadas el día 1 de mayo de 1977 en función del Índice de Coste Vida correspondiente al año anterior”. En ninguno de los 50 casos las modificaciones (al CCPHostelería) analizados, salvo después de la comprobación cuantitativa referida más arriba, existe certeza alguna de que lo firmado por sindicatos y patronal suponga una compresión salarial arbitrada por un acercamiento de los salarios de las categorías más bajas hacia los salarios de las más altas. La comprobación exige tomar los salarios monetarios garantizados de las tablas del convenio y tratarlos debidamente. Como resumen valga los gráficos que representan el

fenómeno de compresión salarial para las dos denominaciones geoturísticas más contrapuestas del país: el Sol y playa y la España Verde.

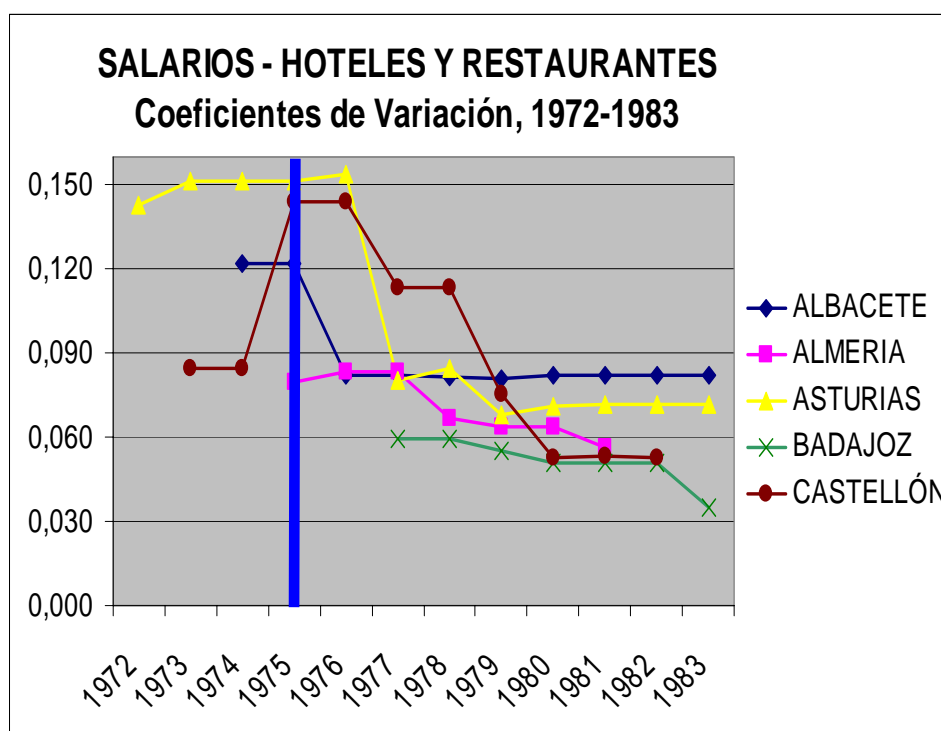


La divisoria del período de la transición hacia la democracia con el criterio de la repercusión salarial de la política de rentas del Pacto Político, no es tan sólo un marco legal, sino un pacto que los sindicatos apoyaron dentro del sector turístico, la hostelería española, como de manera efectiva se muestra en los gráficos precedentes. No había sido un pacto social, Adolfo Suárez no lo había conseguido, pero las principales centrales sindicales lo respaldaron igualmente. Se configura así la existencia de un cambio trascendente para el período dentro de la transición "con democracia", la existencia de una compresión salarial en la hostelería.

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

“En los **años anteriores a 1977** se produce una ruptura en el marco de relaciones laborales vigente hasta entonces en un entorno de previsible cambio político, *crece el protagonismo de los sindicatos y se consiguen elevados incrementos salariales, acompañados de una menor dispersión salarial*”.³¹

Se ha contrastado dicha hipótesis sin resultados concluyentes aún para la industria turística en España y en concreto para Hoteles y Restaurantes del Sol y Playa, pero también de la España interior y de la España Verde. Y el resultado se muestra en el siguiente gráfico, realizado con una pequeña muestra representativa.



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

La intuición y las pruebas aportadas hasta ahora resultan consistentes con un cambio en la organización del mercado de trabajo español que pasa por el desmantelamiento del Sindicato Vertical, cuyo origen se encuentra ya a principios de los Setenta. Parece más verosímil una compresión salarial

³¹ Samuel Bentolila y Olivier Blanchard, “Spanish unemployment”, *Economic Policy*, 10, 1990.

amparada en las posibilidades que ofrece la legalización de los sindicatos en 1977, tanto como la Constitución democrática de 1978, si la interpretamos como un resultado maduro que se concreta al final de la década. Mucho menos realista parece la interpretación que contempla esa compresión salarial como un *Deus ex machina* caído del cielo, a partir del momento en que la tasa de afiliación crece hasta el 56 por ciento en el país. Es decir que a partir de 1977 se bendice institucionalmente a través del Pacto de la Moncloa y por eso se concreta el resultado al final de los Setenta, lo que la liberalización del mercado estaba solicitando desde tiempo atrás. Sin olvidar que el amparo de la situación lo permite el gobierno de un país que es uno de los primeros del mundo en cuanto a llegadas de turistas internacionales.

La dispersión salarial en algunos destinos turísticos

La compresión salarial apuntada sí parece consistente con el paro en España por aquellos años –sobre todo de 1978 en adelante- y en este sentido se puede interpretar como un resultado normal que la liberalización del mercado habría ajustado.³² En las negociaciones colectivas de los convenios la sensibilidad a la crisis económica y a los volúmenes crecientes de parados –puesto que el coste de oportunidad se medía en términos de reforma democrática- presionaba en consonancia con las declaraciones desde el gobierno, para solicitar los mayores incrementos en los salarios de las categorías profesionales más bajas. La distribución de los salarios de los trabajadores cualificados y los no cualificados se vuelve más homogénea, contando con la ya apuntada predisposición hacia la rigidez salarial a la baja desde el Pacto de la Moncloa. Sin olvidar que los salarios reales crecerán durante la transición como veremos más adelante.

No se debe interpretar el incremento de la tasa de afiliación y su disminución subsiguiente –en 1978 crece hasta el 57,4% para bajar hasta el 33,8% en 1980- como una elevación del poder sindical porque ya hemos explicado que en España los sindicatos son de representación pero no de afiliación.³³ Además los sindicatos en España crecieron desde los Setenta, no exactamente del año 1977 a 1978, por lo cual durante estos años el requisito previo para ejercer un cierto poder ya se cumplía.³⁴ El papel institucional de los sindicatos se observa en tanto en cuanto los convenios colectivos provinciales pactados para la hostelería del país respetan o atienden las directrices trazadas por el Pacto político de noviembre de 1977. Es decir que existen dos variables institucionales –democráticas- a tener en cuenta y que se refuerzan mutuamente en sus efectos sobre el mercado de trabajo turístico de España: la

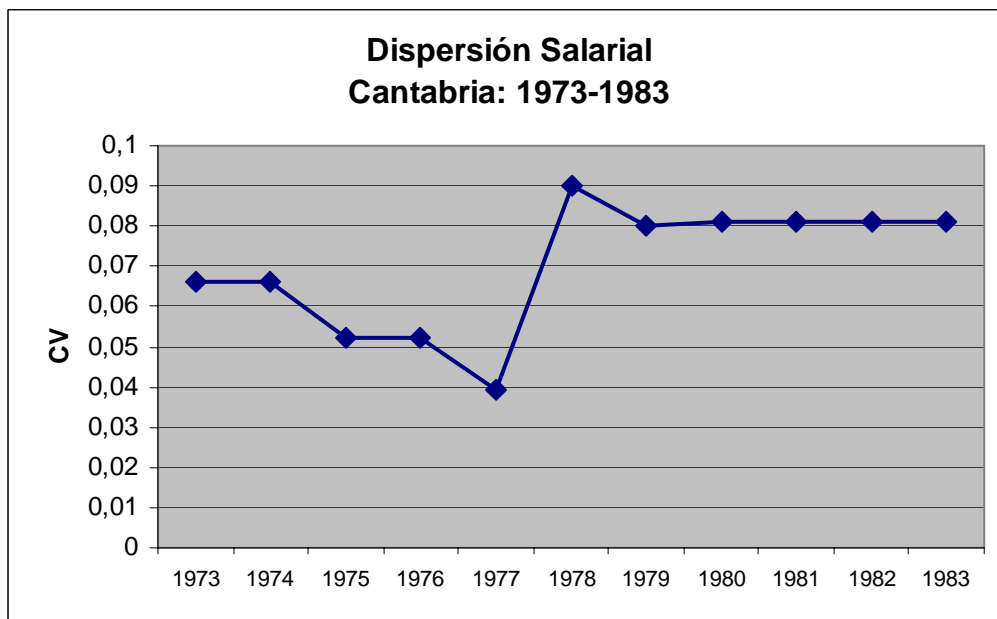
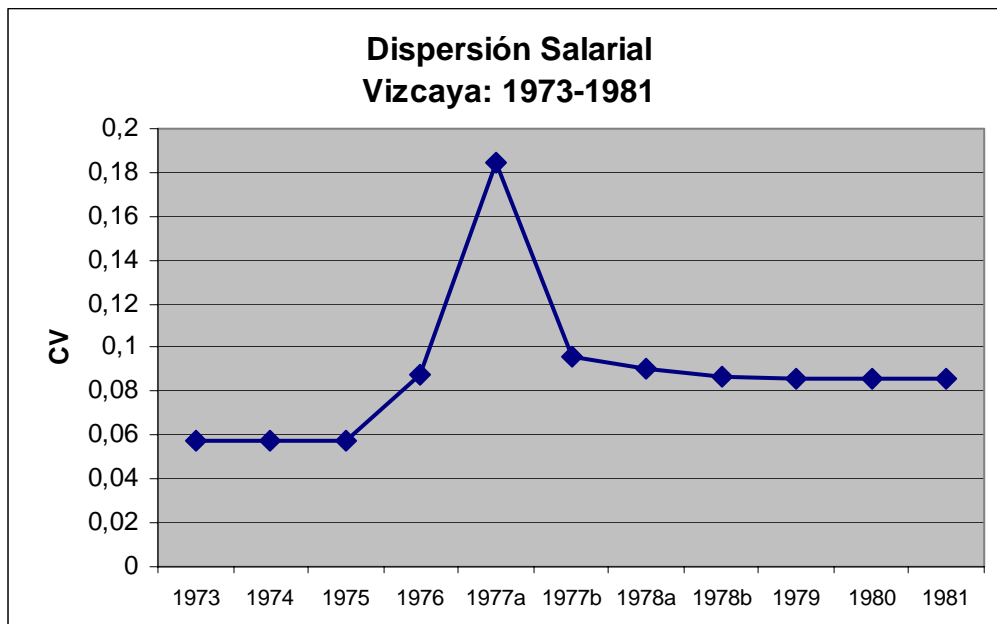
³² Que las diferencias entre los salarios más altos y los más bajos se reduzcan durante una época de fuertes presiones inflacionistas y durante la cual la política monetaria restrictiva animaba el desempleo resulta algo normal. Pero no resulta demasiado consistente con una escasez relativa del trabajo cualificado, aunque habría que demostrarla para la industria turística española durante los años del período estudiado.

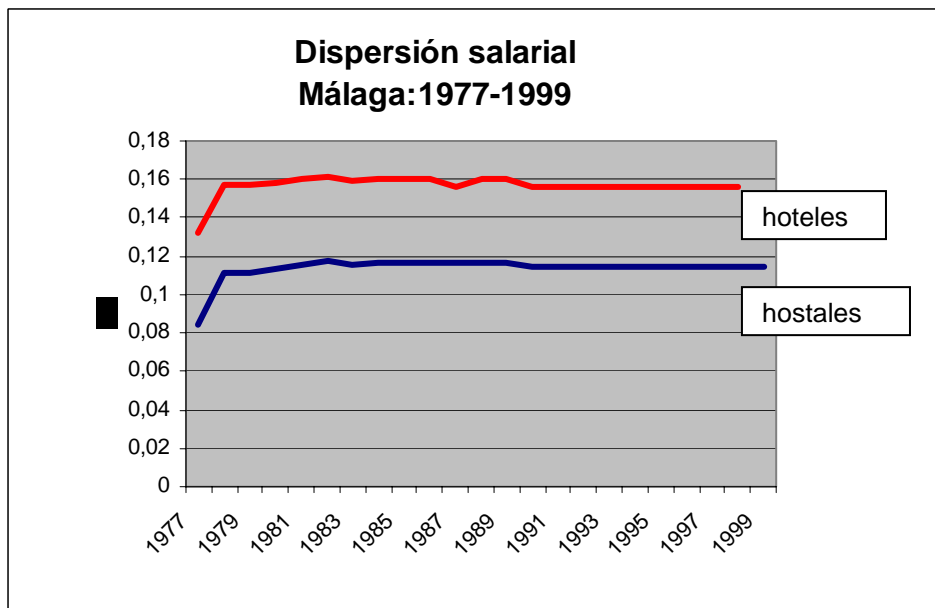
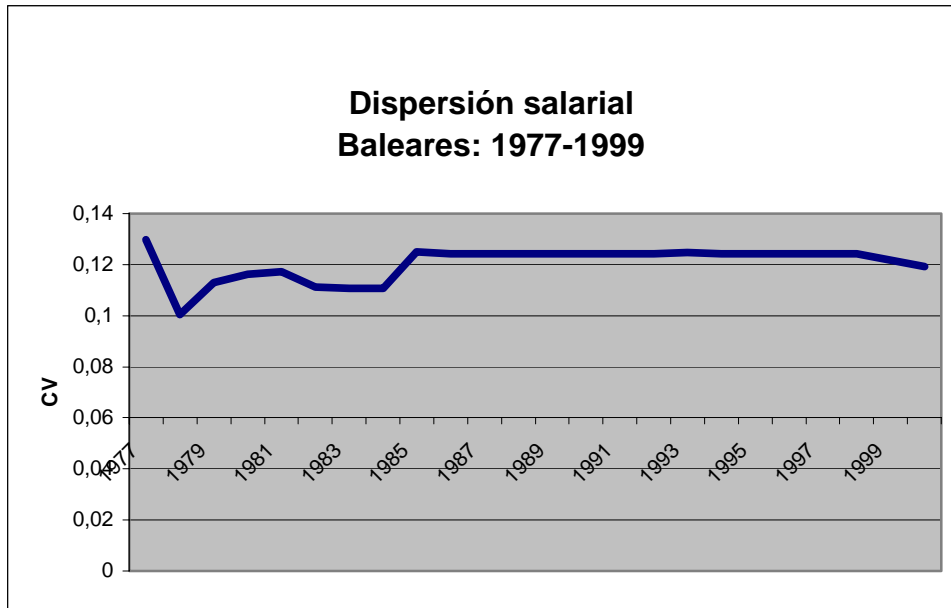
³³ En España la tasa más alta de sindicación anterior se daba durante la Segunda República, un 25%. En Europa durante los Setenta la tasa de sindicación crecía hasta una media del 44%, para bajar en 1985 hasta el 40%. Ver Soto Carmona (1996, 399).

³⁴ En los procesos de transición a la democracia, la tolerancia precede a la legalización. Soto Carmona (1996, 397).

presión de un pacto político parlamentario y la presión del refuerzo sindical al pacto en lo relativo a la política de rentas.

Sin embargo en algunos pocos casos se comprueba justamente el fenómeno contrario a la compresión salarial entre cualificados y no cualificados. Es decir que se asiste a una mayor dispersión salarial entre las remuneraciones monetarias garantizadas en convenio. Los cuatro casos más significativos del conjunto de las 50 provincias del país son los siguientes: Vizcaya, Cantabria, Baleares y Málaga. Veamos los coeficientes de variación respectivos que ilustran esa dispersión entre salarios de las cinco categorías para seis grupos de establecimientos hosteleros (hoteles, restaurantes...) para dichas provincias.





Los casos de Baleares y Málaga se presentan hasta 1999 para ilustrar, en dos de los casos más relevantes del Sol y Playa español, cómo el fenómeno de una mayor dispersión salarial resulta asimismo estructural, al igual que la compresión salarial lo fue para otros destinos. Si bien hay que pensar que la inflación del período 1979-1999 se reduce y modera respecto a la previamente experimentada (Pérez Infante, 2003, 35) lo que puede justificar junto a la rigidez de los salarios monetarios a la baja esos estándares de dispersión.³⁵

³⁵ Barcelona, Alicante, Canarias así lo corroboran para el Sol y Playa de España.

Otro tipo de interpretación se centraría en la inercia vinculada en la negociación colectiva franquista como factor de apoyo al modelo “marbellí”. Sin olvidar el apoyo incondicional de una rotación en el empleo muy elevada, sobre todo para las categorías más bajas, al tiempo que la disponibilidad de ese tipo de fuerza laboral. Pero incluso se puede intuir la posibilidad de comportamientos estratégicos de las empresas, en general, que trataban con un tipo de turista medio cuyo gasto diario era elevado para los estándares de la época. En este sentido el primar los salarios de los más cualificados supone arraigar más y mejor esa fuerza de trabajo en la región, para garantizar la prestación de esos servicios turísticos adecuada al tipo de visitantes que tenían.

Los coeficientes de variación recogen un proceso de una mayor dispersión salarial entre las retribuciones de los más y menos cualificados. Los salarios de esas categorías profesionales de la Hostelería y la Restauración malagueña y balear observan una notoria tendencia al alza, pero diferenciando más a los más cualificados. Esto sucedía en los primeros años después de la muerte de Franco y queda por explicar, en función del papel de los sindicatos legalizados en 1977, el funcionamiento dispar de esos salarios turísticos. La intuición nos lleva a pensar en que por entonces era el turismo de la jet hispana, y de los jeques árabes, por lo que la tendencia alcista de los salarios, fenómeno de dispersión incluido, se vislumbra en función de lo elitista que era acudir a Puerto Banús... Tampoco hay que descartar la influencia de las escuelas de hostelería existentes en el país por aquel entonces. Es decir la existencia de algún grupo o grupos de profesionales más preparados, que sin constituir una aristocracia obrera de la hostelería española, sí merecieron un reclutamiento por las empresas interesadas y la recompensa a esa formación que les facilitaría un salario diferencial. Por ahora la hipótesis de un reclutamiento de los trabajadores de categorías altas, incentivado y consensuado dentro del ámbito provincial, en función de los elevados estándares de calidad del turismo malagueño y balear, que se caracterizaba por un turista tipo exigente cuyo gasto diario estaba por encima de la media nacional, parece bastante plausible. Se relegaba así a los puestos de baja cualificación, normalmente con elevada rotación, a retribuciones bajas debido al excedente de mano de obra (paro de masas) y la elección de la supervisión de tareas como método principal de control de calidad.³⁶

³⁶ Lo contrario a la supervisión de tareas como control de calidad (siempre preferido en turismo y actividades del pequeño comercio) es utilizar salarios de eficiencia, que minimicen el coste salarial unitario del empleador y sirvan por ejemplo para evitar rotaciones altas en ese tipo de puestos. Esto se vincula más a puestos más cualificados.