



9ª BIENAL DEL COLOQUIO DE
**TRANSFORMACIONES
TERRITORIALES**

Huellas e incertidumbres en los procesos
de desarrollo territorial

Algunas reflexiones sobre la relación entre turismo y desarrollo.

Un análisis de la calidad del empleo en el litoral termal uruguayo

Lic. José Luis Borrelli

Departamento de Ciencias Sociales
Regional Norte de la Universidad de la República

jlborrelli@gmail.com

Resumen

El desarrollo turístico originado en torno a la oferta de agua termal, durante los años noventa, constituyó una de las transformaciones más relevantes de la matriz productiva del litoral oeste uruguayo. El incremento en el número de unidades económicas del sector de los servicios turísticos directos¹ (STD), consolidó un proceso diversificador en una economía tradicionalmente caracterizada por un perfil agroexportador e industrial. Con motivo de indagar sobre las contribuciones que el mencionado sector efectúa al desarrollo de dicha región, se han estudiado tanto la cantidad como la calidad del empleo ofrecido por el mismo, principalmente por la capacidad de este último de actuar como mecanismo de integración social.

Para dar cuenta de ello se realizó una investigación de corte longitudinal, con dos mediciones (1997 y 2010), efectuándose en cada una un censo a las unidades económicas y una encuesta a una muestra de trabajadores.

Los resultados pusieron en evidencia que el sector continuó creciendo, a pesar de contar con elevado número de unidades pequeñas. La división de tareas al interior de las mismas continuó siendo básica, existiendo ocupaciones que tradicionalmente concentraron la mayor cantidad de puestos de trabajo (mucamas, mozos, recepcionistas). La presencia de un espectro más complejo de ocupaciones parece estar relacionada con el tamaño de la empresa, es decir a mayor tamaño mayor complejidad organizacional.

En cuanto a la calidad del empleo, podemos afirmar que el sector STD se consolidó como generador de puestos de trabajo estables para la región, mostrando además un comportamiento positivo en algunos indicadores de condiciones y estabilidad laboral, así como los de cobertura social.

Pero continúan siendo los puntos débiles del sector, las bajas remuneraciones a los trabajadores y la ausencia de representación colectiva.

Introducción

El turismo en el Uruguay es una actividad en constante crecimiento, como se puede apreciar en el cuadro N°1, la cifras de visitantes ingresados a este país durante el último

¹ Se entiende por servicios turísticos directos (STD) a las empresas dedicadas a los rubros alojamiento y gastronomía

quinquenio han mostrado un crecimiento sostenido, alcanzando en el año 2011 cifras cercanas a los tres millones de visitantes.

Según cifras oficiales el turismo representa entre el 6% y el 6,5% del PIB del país, empleando aproximadamente al 8% de la mano de obra activa, lo cual se traduce en unos 120.000 puestos de trabajo directos (Sitio web presidencia de la república)

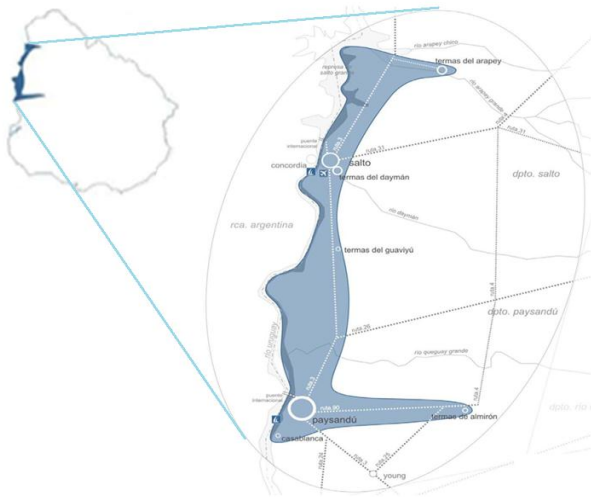
Cuadro N°1: Visitantes ingresados a Uruguay durante el último quinquenio según destino principal del viaje.

DESTINO PRINCIPAL	A Ñ O S				
	2011	2010	2009	2008	2007
Punta del Este	688.540	572.501	543.190	594.415	556.174
Colonia	271.500	235.784	222.160	158.901	112.377
Montevideo	853.612	816.334	691.252	688.331	695.249
Costa de Oro	139.199	112.621	81.591	80.324	78.926
Pirispolis	118.197	87.803	76.009	71.720	55.409
Costa de Rocha	192.483	135.883	115.516	106.071	55.622
Litoral Termal	458.011	290.850	222.082	180.566	122.837
Tránsito	86.068	53.832	72.286	57.874	56.314
Otros/Sin Dato	152.545	102.068	74.694	59.682	82.373
TOTAL	2.880.166	2.407.876	2.088.780	1.897.884	1.816.281

Fuente: Encuesta de Turismo Receptivo, Ministerio de Turismo y Deporte del Uruguay.

En este contexto el Litoral Termal es uno de los principales destinos ocupando el tercer lugar en cantidad de visitantes (460.000 personas en el año 2011 ver cuadro N°1)
 En el mapa N°1 se puede apreciar la ubicación geográfica de la región *litoral termal* (conocido también como *corredor termal*), que cuenta con cuatro centros, dos en el departamento de Salto (Daymán y Arapey), y dos en el departamento de Paysandú (Guaviyú y Almirón).

Mapa N°1 Región litoral termal (corredor termal)



Fuente: Ministerio de Turismo y Deporte del Uruguay

Como antecedentes contamos con la primera de estas observaciones efectuada por la U.E.R, FCS-RN² en el año 1997. La misma permitió dar cuenta de un incremento significativo en el número de unidades económicas del sector durante la década de los noventa. Aún así, las mismas consideradas individualmente, presentaban una escasa capacidad de demanda de empleo. Entre su mano de obra destacaban las mujeres y trabajadores procedentes de otros servicios, constatándose la tendencia al ingreso de trabajadores jóvenes.

Por otra parte, en lo referente a la calidad del empleo, el estudio detectó inserciones laborables estables pero con bajos niveles salariales, así como también ausencia de representación colectiva.

Los niveles de instrucción formal eran relativamente bajos y las calificaciones específicas para el desempeño de tareas casi inexistentes, no constituyendo al parecer requisitos necesarios para obtener el puesto de trabajo.

Tomando como punto de partida el mencionado estudio, se realizó una investigación con el objetivo de analizar la evolución del empleo en los STD en el litoral termal, durante la última década. Para dar cuenta del mismo se describió la evolución –tanto de la oferta (trabajadores) como la de la demanda (empresas)- del sector en cuanto a sus principales características; describiendo además la evolución acontecida en los indicadores de calidad del empleo.

Se trabajó sobre la hipótesis de la existencia de cambios en la estructura empresarial del sector, a partir de la instalación de empresas de mayor tamaño, con lógicas de tipo predominantemente empresarial, que implicarían nuevas formas de gestión, mayor capacidad de generación de empleo, con requerimientos de calificación específicos, y criterios propios en cuanto a la contratación de personal. Todo lo cual podría haber redundado en cambios tanto en el perfil de trabajador ocupado, como en la calidad del empleo ofrecido por el sector.

Algunos aspectos teóricos

Una serie de beneficios tales como: el incremento en el número de empleos, la captación de divisas, la mejora en las infraestructuras, etc., han determinado no solamente que una serie de países conviertan al turismo en su actividad central, sino

² Unidad de Estudios Regionales, Facultad de Ciencias Sociales, UdelAR, Regional Norte

también que el turismo sea percibido desde las propias organizaciones internacionales -como la Organización Mundial del Turismo (OMT)-, como pasaje eficaz hacia el desarrollo; promoviendo iniciativas para que los recursos generados por el mismo, sean utilizados para eliminar los crecientes problemas de desigualdad y pobreza (Anaya y Palafox: 2007)

Pero esta concepción casi de “equivalencia” entre desarrollo turístico y desarrollo local y/o regional -o sea a mayor desarrollo de la actividad turística, mayor contribución a las comunidades receptoras- ha sido muy cuestionada: *“el origen de esta concepción se remonta a la década del 60 cuando el turismo se incluye en las estrategias de desarrollo nacional en el marco del período desarrollista latinoamericano. Dado que el desarrollo era concebido como crecimiento del PBI, el aporte del turismo se pensaba también en términos económicos y cuantitativos: más turistas, más plazas, más divisas”* (Varisco,C, 2008:1)

En los años noventa, esta tesis había perdido vigencia, pero surgió entonces *“una nueva línea de equivalencia trasladada al ámbito local. Nuevamente son los beneficios económicos esperados los que sustentan esta tesis, en especial la generación de ingresos y la generación de empleo”* (Varisco,C, ibidem)

Concebir al desarrollo de un territorio o una región, a partir del crecimiento económico del mismo, no es correcto, puesto que se estaría abarcando solo una de las dimensiones de un fenómeno de naturaleza multicausal.

En palabras de Link el desarrollo *“se percibe como el conjunto de los cambios cualitativos que afectan las estructuras de la economía y de la sociedad, mientras el crecimiento procede del orden de los cambios cuantitativos, que se observan y se miden. (...) el crecimiento suele identificarse como un fenómeno genuinamente económico mientras los cambios estructurales propios del desarrollo se enmarcan en una dimensión social, histórica y política”* (Linck, T.,s/f: 8).

Además con esta postura excesivamente economicista, se estaría afirmando indirectamente, no solo que el turismo es una actividad uniforme -desconociendo la existencia de diferentes tipos o modelos de turismo-, sino también que el desarrollo del mismo proporciona indefectiblemente beneficios en los territorios donde asientan sus actividades.

Con respecto a esto último existen resultados bastante contradictorios, siguiendo a Filardo, V *“...en algunos casos se ha demostrado alta fragmentación social, desmantelamiento del aparato productivo regional, depreciación del medio ambiente,*

volatilización de recursos, dependencia externa, mientras que en otros casos ha sido un modelo exitoso, con alta sustentabilidad ambiental, crecimiento económico y social, apropiación local de los beneficios que produce la actividad” (Filardo V., 2009:58)

Lo anterior nos hace reflexionar sobre la existencia de diferentes modelos de desarrollo turístico, pero que además estos asumen “formas” distintas en los diferentes territorios.

Conceptualmente el término territorio trasciende lo espacial, supera la noción de lugar físico, de simple espacio geográfico, contenedor de grupos sociales, de empresas e instituciones, sino que se trata de “...un constructo social históricamente construido...dotado de una determinada base de recursos naturales, ciertos modos de producción, consumo e intercambio, y una red de instituciones y formas de organización que se encargan de darle cohesión al resto de los elementos” (Sepúlveda, S y Zúñiga H, 2008:11)

No podemos obviar que en este proceso de construcción social existen “*relaciones de competencia y cooperación, que es objeto de conflictos que suelen resolverse y superarse en la construcción de solidaridad y/o jerarquía*” (Linck, T, 2006:110).

En lo referente al empleo, cabe aclarar que a mediados del siglo XX el Estado social comienza a intervenir el mundo de las relaciones laborales jugando un papel “regulador” determinante. Aparece brindando una cobertura social total, actuando además como generador de empleo, y como intermediario entre empleados y empleadores. De esta manera da comienzo lo que se conoce como *condición salarial*, etapa en la que prima una constante búsqueda de una sociedad más integrada, promoviéndose el crecimiento económico, la disponibilidad de los puestos de trabajo, el desarrollo de las protecciones sociales, el consumo, el acceso a una vivienda decente, como así también a la salud, a la educación, etc. El trabajo entonces se va consolidando como un “mecanismo de integración e identificación” social (Castel, 1997)

La condición salarial aparece ligada a la condición ciudadana, porque se es ciudadano en tanto se es trabajador (Leal, J. 2010)

El trabajo es el ámbito de socialización por excelencia de las personas, en torno a él estas organizan sus vidas y sus hogares, lo que les garantiza un espacio en la sociedad. La sociedad salarial es “...una sociedad donde la mayor parte de la gente extrae su renta, su status, su protección, su identidad, su existencia social, su reconocimiento social, del lugar que ocupan en el salario. Este lugar es el que les permite acceder a

otros sectores de la actividad (al esparcimiento, a las vacaciones pagas, a la cultura, a la educación) (Castel,R., en Carpio; Novacovsky comps.,1999:26).

Con respecto a la calidad del empleo, podemos decir que refiere a un conjunto de características o requisitos que debiera cumplir el mismo para satisfacer las necesidades comúnmente aceptadas, o incluso para lograr el mejor bienestar de los trabajadores.

Pero esta definición resulta insuficiente, puesto que no logra captar la relevancia que el concepto posee (Farné, 2003). Si bien se han propuesto una lista extensa de dimensiones (tanto objetivas como subjetivas) con el propósito de obtener una medición efectiva de éste, podemos resumir cinco de ellas –ingreso, condiciones, estabilidad, protecciones y sindicalización- para representar adecuadamente el concepto (Leal, 2010)

La primera dimensión es el *ingreso*, esta se trata de una dimensión sensible tanto a la calificación como a la ocupación, puesto que las mejores remuneraciones tienden a ser otorgadas a las tareas de mayor calificación.

Otra de las dimensiones la constituye la *estabilidad laboral*, sin dudas esta representa uno de los aspectos más importantes por el hecho de estar relacionada con la manera en que el trabajador planifica –en el corto y mediano plazo- su vida, como así también la de su familia. Un trabajo estable garantiza la posibilidad de organizar y prever las situaciones pensando en un futuro.

La tercera serían *las condiciones de trabajo*, la cual hace referencia sobre todo a las condiciones de salubridad y a la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales. En este punto las actividades más expuestas, y por ende a las que se debería prestar especial importancia, son las tareas manuales no calificadas, aunque también representan un grave problema aquellos trabajadores pobres insertos en un ámbito informal de trabajo.

Las *protecciones derivadas del trabajo* constituyen la cuarta dimensión, refiere a las protecciones brindadas por la condición salarial de las que hablamos con anterioridad.

La quinta y última dimensión sería la *representación colectiva*, la cual se encuentra relacionada con la necesidad de crear ciudadanía, ejerciendo el derecho que tienen los trabajadores de organizarse en sindicatos para proteger sus propios intereses. (Leal J, 2010)

Metodología

Para dar cuenta del mismo se utilizó un diseño de tipo no experimental, de corte longitudinal, con dos mediciones en el tiempo.

En primer término se realizó un censo a las empresas del sector STD, donde se obtuvieron datos acerca de los siguientes aspectos: localidad, categoría (familiar o empresarial), total de personal ocupado (permanentes y eventuales), distribución del personal según tareas, año de comienzo de actividad, origen de la inversión, etcétera. El censo a unidades económicas, además de permitir caracterizar a las mismas (demanda de empleo), constituyó un insumo necesario para la elaboración de la muestra de los trabajadores ocupados (oferta de empleo).

Se efectuó un muestreo estratificado (proporcional) de acuerdo a las siguientes variables de interés: localidad, sub-sector de actividad, tamaño de las unidades y tareas realizadas. Realizándose un muestreo aleatorio simple al interior de cada estrato.

Luego de identificados los casos se aplicó un cuestionario que relevó información acerca de la distribución del personal ocupado por localidad, sub-sector de actividad, sexo, edad, máximo nivel educativo alcanzado, estado civil y relación con el jefe del hogar, distribución del personal ocupado por categoría de ocupación y subsector, tipo de contrato, forma de acceso al puesto de trabajo, cantidad de horas de trabajo semanales e ingreso, antigüedad en el sector, procedencia, intención de permanencia en el empleo.

Resultados

Los resultados obtenidos serán expuestos en tres apartados diferentes, primero se dará cuenta de la composición de la demanda de empleo, luego se hará lo mismo con la oferta del mismo, y para finalizar se analizarán algunos indicadores de la calidad del empleo.

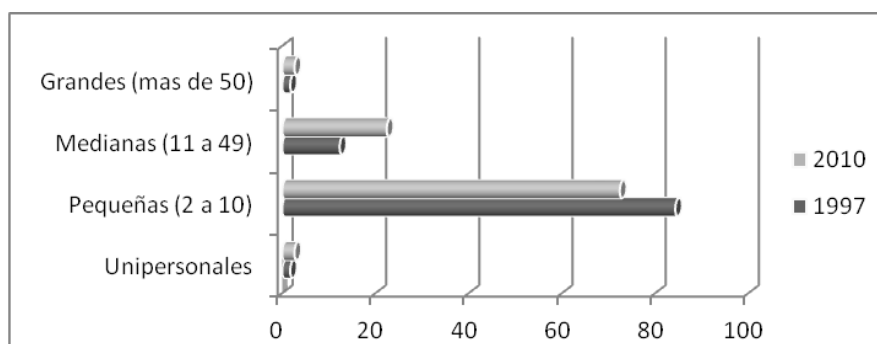
Estructura de la demanda de empleo del sector STD

Analizar la evolución de las empresas con respecto a su tamaño, resulta de gran utilidad si lo que pretendemos es dar cuenta de la capacidad efectiva que posee el sector para generar fuentes de empleo. Para ello se clasificó las unidades económicas en diferentes “estratos”, los cuales se confeccionaron de la siguiente manera: unipersonales (1 ocupado), pequeñas (entre 2 y 10 ocupados), medianas (entre 11 y 49 ocupados), y grandes (50 y mas). Como ilustra el grafico N°1, aunque el número de empresas pequeñas continua siendo muy elevado, existió un incremento significativo en las catalogadas como “medianas” empresas, lo cual parece explicar el crecimiento del 40% ocurrido en el sector en cuanto a la captación de mano de obra.

Este crecimiento tuvo lugar en una localidad específica, puesto que existió un incremento notorio de las mismas en la localidad de Daymán, donde las empresas de mediano porte pasaron de representar el 8% en 1997, al 26,2% en 2010.

Otro dato relevante mencionado con anterioridad, es que al igual que en el Censo del año 1997 se detectó la existencia de un número elevado de pequeñas unidades económicas, en aquel momento alcanzaban la cifra del 86%. Si bien este estrato empresarial ha disminuido notoriamente, aún representa un alto porcentaje (70%) del total de las unidades económicas.

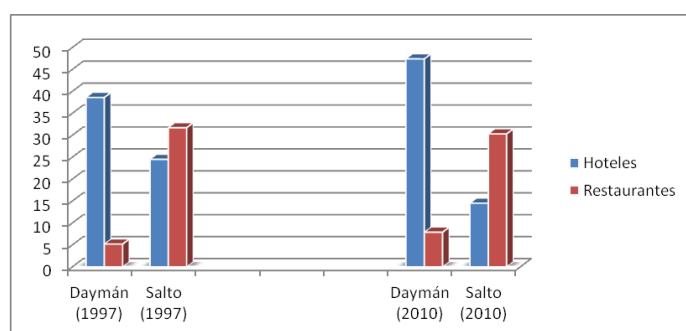
Grafico N°1: Comparación entre ambas mediciones del tamaño de las empresas STD



Fuente: U.E.R

Un dato curioso –que era una tendencia en la medición anterior- es la existencia, dentro de la unidad territorial Salto-Daymán, de una marcada complementariedad de servicios. Dicho en otras palabras Daymán parece especializarse en alojamiento, mientras que la ciudad de Salto parece hacerlo en gastronomía. Como se puede apreciar en el grafico N°2 , Daymán presenta en el total de sus empresas un 76% de hoteles-, mientras que en la ciudad de Salto el 79% de las unidades económicas están dedicadas a la gastronomía.

Grafica N°2: Comparación entre ambas mediciones del total de unidades según localidad



Fuente U.E.R

Por otra parte, al observar la división de tareas dentro de cada rama de actividad se pudo advertir la existencia de ocupaciones o tareas que tradicionalmente han captado la mayor cantidad de puestos de trabajo. Dentro de la rama hotelera existen dos categorías de ocupación que sobresalen claramente del resto en cuanto a la cantidad de personal ocupado, nos referimos a las categorías “mucama” y “repcionista”, El sector gastronómico –al igual que el hotelero- muestra tareas que podrían ser catalogadas como “básicas”, por ejemplo entre mozos y personal de cocina el sector ocupa al 60% de los trabajadores, pero surgen ocupaciones tales como el “polifuncional” que si bien recorre proporcionalmente toda la gama de los estratos empresariales, a partir de las medianas empresas su rol requiere de cierta calificación administrativa.

Caracterización de la oferta laboral

Otro de los aspectos sobre los que se indagó fue acerca del perfil del trabajador del sector. En primera instancia se pudo constatar que el personal ocupado con respecto al sexo ha sufrido modificaciones. Tal como se aprecia en la Tabla N°1, en la primera medición no existían diferencias en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres ocupados, pero en la actualidad el personal femenino aparece como el que mayor cantidad de mano de obra ocupa en el sector STD, representando alrededor del 60% de la misma

Tabla N°1. Personal ocupado según sexo (1997-2010)

Sexo	% en 1997	% en 2010
Masculino	50,0	40,1
Femenino	50,0	59,9
Total	100,0	100,0

Fuente: U.E.R

Con respecto a la edad de los trabajadores creemos pertinente remarcar algunas particularidades. Por ejemplo los individuos de las franjas más jóvenes -los que poseen menos de 24 años- en la actualidad representan tan solo a la mitad de lo que representaban en la medición de 1997. Por otro lado los trabajadores que se encuentran

en las franjas de edades entre los 45 y 65 años, son mucho más numerosos en la última medición con respecto a la de 1997.

Con respecto a la comparación entre ambas mediciones con respecto al nivel educativo, podemos advertir que el porcentaje de trabajadores que habían culminado sus estudios secundarios en el año 1997 era muy superior al de la actual medición.

Por otra parte se puede apreciar que un 60% del total de los ocupados no posee formación superior a “secundaria incompleta”, y que solamente un 15% de estos completó sus estudios primarios. Todo parece indicar que poseer niveles de instrucción formal elevados no constituye un requisito para ingresar al sector.

Tampoco parecen necesarias las calificaciones laborales específicas al momento de obtener el puesto de trabajo, porque un 60% de los trabajadores encuestados no cuenta en su haber con ningún curso de capacitación.

En resumen, en la actualidad la mano de obra femenina supera en un 20% a la masculina. Por otra parte el sector parece no captar el volumen de mano de obra joven que empleaba una década atrás, presentando un porcentaje superior de trabajadores de las franjas más altas de edad, entre los 45 a 65 años.

Si bien la oferta educativa de formación específica en turismo -tanto a nivel secundario como terciario- se ha ampliado en la región, los datos actuales dan cuenta de la existencia de baja calificación del personal, aspecto que ya había sido detectado en el registro anterior.

Algunos indicadores de Calidad del empleo

El concepto de calidad del empleo es muy complejo por su carácter multidimensional, cuando se habla del mismo se hace referencia entre otros aspectos, al ingreso, las condiciones de trabajo, a la accidentabilidad, a la autorrealización, a la jornada de trabajo, a la estabilidad, la representación colectiva, seguridad social, etc.; las que pueden ser agregadas en cinco grandes cuestiones: el *ingreso*, la *estabilidad*, las *condiciones de trabajo*, las *protecciones*, y la *representación colectiva* (Leal, J 2010)

Con respecto al ingreso es válida la siguiente aclaración: si bien no se ha podido comparar con exactitud -por la utilización de diferentes criterios al momento de crear las categorías de la variable-, resulta claro como se puede apreciar en la tabla N°2, que

en ambas mediciones, las franjas correspondientes a los ingresos más bajos siempre tienen un porcentaje superior de mujeres que de hombres.

Tabla N°2. Personal ocupado según Nivel Educativo (1997-2010)

Ingresos en 1997	% Hombres	% Mujeres	Total
Menos de 2.000	19	36,5	30
2..001 a 3.000	23	44	36
3.001 a 4.000	31	7,5	16
Mas de 4.000	27	12	18
Total	100	100	100

Ingresos en 2010	% Hombres	% Mujeres	Total
Menos de SMN	0	23	18
De 1 a 2 SMN	54,2	52,7	53
De 2 a 3 SMN	25	12,2	15,3
De 3 a 4 SMN	12,5	4,1	3
4 y más SMN	8,3	5,4	6
Total	100	100	100

Fuente: U.E.R

En 1997 el 65% de los ocupados percibían ingresos inferiores a los 3.000 pesos. En la medición de 2010 se utilizó el Salario Mínimo Nacional (SMN) como criterio para conformar las categorías, la que va desde un SMN hasta casi dos (es decir de 4.799 a 9.597 pesos) resultó ser la franja donde se ubica el 80% de los trabajadores del sector.

Con respecto a la estabilidad laboral del sector, nos muestra que en ambas mediciones, porcentajes superiores al 90% de los trabajadores afirmaron que el tipo de contrato laboral que tenían era de carácter permanente.

Además, al indagar acerca de la antigüedad, el 66% respondió tener más de 5 años en el sector, dentro de los cuales prácticamente la mitad aseguraba tener 10 años y más en el mismo.

En lo referente a las condiciones laborales podemos afirmar algunos datos relevantes.

Por un lado se puede apreciar una disminución notoria en el total de horas trabajadas por semana entre una medición y otra, existiendo una mayor cantidad de trabajadores a los cuales se les respeta la jornada laboral (8 hrs./día) en la medición del 2010, teniendo un día de descanso, pero con la particularidad de ser de carácter rotativo.

Por otro lado se indagó a los ocupados acerca de como valoran el trabajo en el sector. Porcentajes superiores al 90% valoraron positivamente sus puestos de trabajo, contestando que lo positivo era el buen clima laboral, debido a múltiples factores como la existencia de compañerismo, el buen trato con la patronal, la posibilidad de relacionarse con los turistas.

Con la finalidad de buscar un indicador de prestaciones de la seguridad social en el sector, se indagó acerca de la existencia o no de cobertura en servicios de salud. Se pudo apreciar que prácticamente la totalidad de los trabajadores declaró estar cubierto, un dato estadístico para recordar es que el 75% resultó estar afiliado a una mutualista privada.

En cuanto a la sindicalización, podemos afirmar que el 77% de los trabajadores declaró que no existe sindicato del sector, solamente un 15% contestó afirmativamente a la existencia del mismo pero no del sector en general, sino de algunas agremiaciones específicas como sindicato de mozos, etc. Del total de estos últimos, el 60% declaró no estar afiliado, solo el 21% contestó que pertenece al sindicato, mientras que el restante 19% optó por NS/NC. Dentro de los motivos de la no afiliación aparecen en primer lugar el desinterés, la exigencia elevada de tiempo, y la falta de un sindicato que nucleee todo el sector.

Sin embargo ocurre que cuando se indaga acerca de la necesidad de contar con un sindicato, el 55% de los trabajadores contesta que es necesario, mientras que un 28% contesta que no lo es, el resto NS/NC. Opinando los primeros que son necesarios para la protección de los derechos de los trabajadores, mientras que los segundos -los que opinan en contra- se basan en la ausencia de conflictos, el buen trato con la patronal, y en su desacreditación operativa.

Luego de analizar los indicadores de calidad del empleo, se pudo captar una particularidad muy importante. Al momento de construir un índice que resuma el concepto, la dimensión ingresos posee un “peso” diferencial con respecto a las demás.

La explicación a lo anterior se debe a que luego de analizar los indicadores de las dimensiones restantes (condiciones laborales, estabilidad, protecciones sociales, sindicalización), no se perciben diferencias significativas entre los trabajadores. Por ejemplo con respecto a las condiciones laborales, los trabajadores al ser interrogados, declararon valorar positivamente su trabajo -en cifras superiores al 90%- por diferentes motivos, uno de ellos es la alimentación que reciben -según el turno que cumplan, tanto desayuno, almuerzo o cena- consumen lo mismo que la empresa brinda a sus clientes, además el lugar de trabajo cuentan, según la estación del año, con aire acondicionado o calefacción. La mayoría ellos de se mueve con vehículo propio. Reconocen además que la prevalencia de accidentes laborales es prácticamente nula, al igual que el requerimiento físico para efectuar las tareas que les son encomendadas. Además se les respeta la jornada laboral, puesto que más del 80% de los trabajadores del sector no superan las 48 hrs laborales por semana.

Similar situación ocurre con otras dimensiones, por ejemplo cuando nos disponemos a analizar la estabilidad laboral en el sector, no encontramos variaciones. La particularidad del caso es que el turismo termal ha sido el primer producto turístico en romper con la “estacionalidad”, fenómeno tan característico del turismo en nuestro país, sobre todo en el turismo “sol y playa”. Lo que sin dudas ha posicionado la región termal como uno de los destinos estratégicos del Uruguay, con turismo todo el año, primando en la región los contratos de tipo permanente.

En cuanto a las *protecciones sociales*, debemos destacar que a diferencia de otras formas o tipos de turismo -caracterizado por su sazonalidad y por el trabajo en “negro”-, el indicador de cobertura de la seguridad social en los trabajadores de los STD muestra cifras superiores al 90%.

La *representación colectiva* por su parte -al igual que el resto del sector servicios en nuestro país- no cuenta con una tradición sindical desarrollada, por lo que no es casual la existencia de una escasa o nula participación de los trabajadores en ella.

Lo anterior motivó un análisis más profundo de la dimensión *ingresos*, determinando como esta dimensión se relaciona con otros indicadores de relevancia tales como: jefatura del hogar, nivel educativo, calificaciones laborales, tamaño de la empresa, origen de la inversión, tareas que desempeñan, total horas trabajadas, etc.

Ingreso con respecto a la jefatura de hogar

Aproximadamente el 60 % los trabajadores declaran ser jefes de hogar, mientras que el 42% de la mano de obra femenina empleada son jefes de hogar y cuentan con menores a cargo. Por otra parte más de la mitad de los jefes de hogar ganan salarios que no superan los 2 SMN

Ingreso y nivel educativo formal

Dentro de la franja de ingresos (1 y 2 SMN) donde se encuentra más del 55 % de los trabajadores del total, el 18% solo completó primaria, el 48% presenta estudios secundarios incompletos, mientras que solamente el 15% completó estos últimos. En la siguiente franja (entre 2 y 3 SMN) el panorama cambia bastante, puesto que los que apenas completaron primaria son solamente un 4%, los que no culminaron secundaria constituyen poco más del 30%, los que sí lo hicieron un 9%.

Estas dos franjas de ingreso engloban a más del 70% de los del sector.

Ingresos y capacitación laboral

La capacitación laboral dentro del sector constituye uno de los más puntos débiles, puesto que cerca del 55% de los trabajadores jamás tomó algún curso o seminario de capacitación. La relación entre ambas variables consiste en que la capacitación se ve reflejada en el salario, es decir que ganan mejor los trabajadores que han asistido a algún tipo de capacitación.

Ingreso vs tamaño de la empresa

Al parecer existe una relación entre el tamaño de la empresa y los salarios percibidos. Una comparación entre pequeñas, medianas y grandes empresas, parece estar indicando que el porcentaje de trabajadores que recibe una mejor remuneración va creciendo acorde al tamaño de la empresa.

Ingreso vs origen de la Inversión

Parece existir alguna tipo de relación entre los ingresos percibidos por los trabajadores y el origen de las empresas. Si nos detenemos a efectuar una comparación entre las

distintas categorías de la variable: origen de la inversión. Dentro de la categoría “empresas extranjeras” parece encontrarse el mayor porcentaje de trabajadores que perciben los ingresos más altos.

Una mirada desde los ingresos, muestra que en las franjas de ingreso más bajas, el mayor porcentaje de trabajadores tiende a concentrarse en las inversiones locales y nacionales, mientras que en los estratos más elevados las inversiones extranjeras cobran una especial relevancia.

Ingresos vs tareas realizadas

Si se enfrentan las variables: ingresos -por tramos- y tareas realizadas -agrupadas en categorías- según niveles de responsabilidad y jerarquía que ocupan dentro de la empresa.

La categoría I está compuesta por gerentes, administradores, jefes de personal o de RRHH, etc., en la categoría II se encuentran los jefes de piso, jefes de mantenimiento, recepcionistas/cajeros/operarios de atención al público, jefes de cocina, animadores, así como también los polifuncionales. Por último en la categoría III se encuentran mucamas, mozos, ayudantes de cocina, etc.

Como se puede apreciar parece existir relación directa entre los puestos de trabajo de mayor jerarquía (como los de la categoría I) y los ingresos más altos del sector. En aquellos trabajadores que ganan entre 1 y casi 2 SMN, más del 60% pertenece a la categoría III, igual sucede con aquellos individuos que no llegan a ganar el SMN. Mientras que en las franjas de ingreso superiores a los 2 SMN, el porcentaje de trabajadores de las categorías I y II se hace es muy relevante.

Ingresos vs tipo de ocupación

El 76% de los trabajadores del sector declaró que este constituye su único trabajo, mientras que el 18% admitió que era el principal. Solo un 6% declaró que este empleo le generaba ingresos secundarios.

Del total de ocupados que declaran que este trabajo constituye su principal fuente de ingresos, aproximadamente el 58% gana entre 1 y casi 2 SMN, y solamente un 8% percibe por debajo del SMN. Dentro de los que declaran ganar menos de un SMN, aproximadamente el 80% admite que este es su único ingreso.

Conclusiones

El sector STD se ha consolidado como generador de puestos de trabajo estables, a pesar de estar conformado en su mayoría por unidades de pequeño tamaño, el mismo continuó creciendo durante la última década (40% en su capacidad de generar mano de obra).

La división de tareas al interior de las empresas continúa siendo básica, primando las ocupaciones que tradicionalmente han concentrado la mayor cantidad de puestos de trabajo (mucamas, mozos, recepcionistas). La presencia de un espectro más complejo de ocupaciones parece estar directamente relacionada con el tamaño de las empresas, dicho en otras palabras, a mayor tamaño mayor complejidad organizacional.

Un análisis más profundo a la variable *ingresos* mostró en primer lugar que este no se trata de un ingreso secundario, puesto que cerca del 80% de los trabajadores admite que este es su único ingreso, y que más de la mitad son jefes de hogar. El problema es que, cerca de 7 de cada 10 de ellos, perciben sueldos muy bajos.

Los cruces de la anterior con las variables tamaño de la empresa, origen de la inversión, tareas realizadas, capacitación laboral y educación formal, confirman la relación que existe entre los mejores ingresos y los mejores niveles educativos tanto formales como profesionales. Que en su mayoría son captados por las empresas de mayor porte -donde existe una mayor complejidad organizacional-, tratándose por lo general de inversiones nacionales o extranjeras.

A pesar de contar con un comportamiento positivo de algunos indicadores como estabilidad laboral, cobertura de la seguridad social, y condiciones laborales, los puntos más débiles continúan siendo, por un lado los bajos salarios y, por otro la ausencia de representación colectiva.

A esto se le suman problemas ya identificados en la medición anterior, como por ejemplo: algunos indicadores de desigualdad de género, como los salarios percibidos por las mismas, que continúan concentrándose en las franjas más bajas del ingreso. Lo que quizá tenga relación con el predominio de empleos de baja calificación, muy asociados a roles tradicionalmente femeninos (ej. mucama).

Otro de los problemas son los niveles de instrucción formal y profesional para ambos sexos, los mismos continúan siendo muy bajos, detectándose algunos retrocesos con

respecto a la primera medición, aspecto que repercute además en la remuneración percibida por los trabajadores.

Ahora bien, todo lo anterior nos ayuda a contestar la primera pregunta que surge: ¿Este modelo de desarrollo turístico termal es capaz de brindar empleo de calidad?

Desafortunadamente, a pesar de los resultados positivos en algunos indicadores tan importantes como la estabilidad o el sistema de protecciones, no podemos decir que el sector STD genere empleo de buena calidad. No lo hace porque no es capaz de cumplir con los requisitos básicos para satisfacer las necesidades comúnmente aceptadas, logrando de esta manera el mejor bienestar para los trabajadores. Siguiendo a Santana, M quien afirma que uno de los factores que afecta la calidad del empleo son sus características socio-demográficas, es decir no puede tratarse de un empleo de calidad si predominan entre sus trabajadores las bajas calificaciones, los bajos salarios, la feminización y la inestabilidad, etc., si nos detenemos un momento podemos apreciar que (dejando de lado la inestabilidad) esas son las principales características del empleo en el turismo termal. También este autor habla de las formas de gestión del destino turístico, si bien no contamos con la información necesaria, tenemos algún indicio de cómo se maneja la misma. Cuando se interrogó al trabajador acerca del mecanismo por el cual había ingresado al sector, menos del 5% contestó por concurso, el resto lo hizo a través de un amigo, un familiar, un político, etc.

La siguiente pregunta que surge es: ¿Cómo aportan estas transformaciones de la matriz productiva al desarrollo en un territorio?

El intento de medición del desarrollo para un determinado territorio posee una especial dificultad, puesto que al tratarse de un concepto multidimensional deberíamos buscar indicadores para las diferentes dimensiones que dan cuenta del mismo, es decir para las dimensiones económicas, sociales, ambientales, políticas, culturales, etc. Cuando nos concentramos en los indicadores adecuados para dar cuenta de la dimensión social, el hecho de medir el grado de integración social es fundamental. Aquí es donde se ubican los aportes de la calidad del empleo al desarrollo en un territorio. Porque se considera al empleo como factor definitorio de la integración social.

La clave está en descifrar si el turismo termal -característico por sus bajas remuneraciones, la baja calificación tanto formal como profesional, su feminización (ocupando tareas domésticas), con una nula participación en los mecanismos de negociación colectiva; es capaz de lograr un relativo grado de integración social, donde

el individuo a partir de su trabajo adquiere mucho más que su ingreso mensual, sino que adquiere también status, identidad, sentido de pertenencia, su existencia y reconocimiento social.

Creemos que a pesar de mostrar algunos puntos positivos, en términos generales el empleo en el sector STD, mostraría un escaso grado de integración, logrando de esta manera un aporte demasiado acotado al desarrollo del territorio en cuestión.

Bibliografía

Anaya, J. y Palafox, A. (2007): *Reflexiones sobre la política turística y el desarrollo sustentable en la isla Cozumel*, en Revista Teoría y Praxis, año 3, numero 3, Cozumel, Quintana Roo Mexico.

Berdegú, J y Schejtman, A. (2008): *La desigualdad y la pobreza como desafíos para el desarrollo territorial rural*” en Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros, N° 218.

Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado* Editorial Paidós, Buenos Aires.

_____ (1999): *Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial*, en Carpio, J. y Novacovsky, I (compiladores): *De igual a igual, el desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Filardo, Verónica (2009), Impactos socio-territoriales del turismo. Estudios de casos: Andalucía y Uruguay, Tesis doctoral, Editorial de la Universidad de Granada, Granada, España.

Hiernaux, Daniel (comp.) (1989), *Teoría y Praxis del espacio turístico*, Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, México.

Leal, J (2010): *La crisis de la sociedad salarial, un complejo tránsito desde la integración hacia la vulnerabilidad social: el caso de Uruguay*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España.

Linck, Thierry, Desarrollo territorial, Inédito.

Varisco, Cristina (2011), *Turismo y Desarrollo Local. Crítica a la Concepción de Equivalencia*, Editorial Académica Española, Madrid.

Riella, A y Vitelli, R. (2005): *Desarrollo territorial, ciudadanía y escuelas rurales: una reflexión para el caso uruguayo* en revista Pampa de Estudios Territoriales N°01, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina.

Santana , M (2005), Turismo, empleo y desarrollo, Papers: Revista de Sociología, N° 77, Barcelona, pp 79-104

Schneider, S y Peyré, Y. (2006): *Territorio y enfoque territorial: de las referencias cognitivas a los aportes aplicados al análisis de los procesos sociales rurales* en libro Desarrollo Rural, Organizaciones, Instituciones y Territorio de Manzanal, Neimann, Lattuada (compiladores) Ed. Ciccus, Buenos Aires.

Sitio Web Presidencia de la República -<http://www.presidencia.gub.uy/web/noticias/>