



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY



Departamento de
Ciencias Sociales

DOCUMENTOS DE TRABAJO NUEVA SERIE N° 09/2013

Jorge Leal – José Borrelli – Cristina Rundie

**Turismo, empleo y desarrollo en la región
termal**



Regional Norte

2012

Turismo, empleo y desarrollo en la región termal

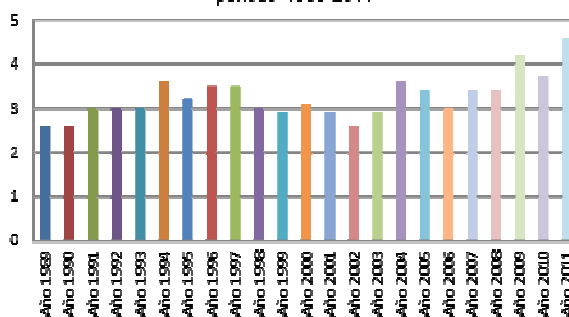
Dr. Jorge Leal, Lic. José Borrelli y Lic. Cristina Rundie
Departamento de Ciencias Socialesⁱ
Regional Norte de la Universidad de la República

Cuando un sector de la economía presenta un grado significativo de dinamismo, se depositan sobre él muchas expectativas, entre ellas la relacionada con su capacidad para crear puestos de trabajo. Esto ha sido así en lo que respecta al turismo termal, sector protagonista de las estrategias de desarrollo local desde los años noventa, pensado como alternativa a la caída del empleo en otros sectores afectados por la restructuración económica (por ejemplo el industrial). A partir de esto, cabe indagar en las características de este sector del mercado de trabajo, los perfiles de trabajadores requeridos y las condiciones de asalarización. Sobre algunas de estas cuestiones se da cuenta en el presente artículo.

Algunos datos de contexto

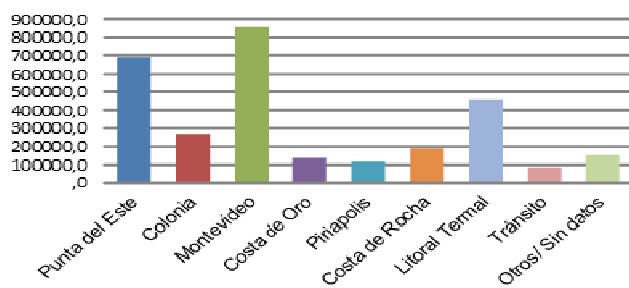
El turismo se ha consolidado como uno de los sectores más dinámicos de la economía uruguaya, para el año pasado se estimaba que el mismo representaba el 4,6% del PBI, además de emplear a unas 120.000 personas de manera directa. En este contexto el litoral termal se sitúa como el tercer destino turístico del país, sólo por detrás de Montevideo y Punta del Este (INE).

Gráfico 1. Ingresos por Turismo en relación con el PBI, período 1989-2011



Fuente: Ministerio de Turismo y Deporte de Uruguay

Gráfico 2. Visitantes ingresados a Uruguay según destino principal en el año 2011



Fuente: Ministerio de Turismo y Deporte de Uruguay

La importancia de la actividad ha determinado que en torno a la misma se hayan generado importantes expectativas, principalmente referidas a su capacidad para generar empleo y, en consecuencia, desarrollo. Esto viene siendo objeto de investigación por parte del Departamento de Ciencias Sociales de la Regional Norte, centrándose

la indagación en los denominados Servicios Turísticos Directos (gastronomía y hotelería).

Para ello se realizaron dos estudios, el primero en el año 1997 y el segundo en 2010, donde en primer lugar se caracterizó a la estructura empresarial a través de un censo a unidades económicas, para posteriormente aplicar un cuestionario de encuesta a los trabajadores ocupados. A continuación se presentan algunos datos seleccionados.

Un sector conformado por pequeñas empresas

Tabla 1. Cantidad de personal ocupado. Año 1997-2010

Personal ocupado (P.O)	Año	
	1997	2010
1	1,7	2,6
2-10	84,3	72,4
11-49	12,3	22,4
50 y más	1,7	2,6
Total	100	100

Entre los principales rasgos identificados surge que el sector está constituido principalmente por empresas pequeñas (no más de diez ocupados), por lo que, a pesar de que existe una cantidad significativa de emprendimientos, aún tomados en su conjunto éstos no alcanzan a constituirse en

una demanda significativa de puestos de trabajo. Si bien obviamente el dato refiere a empleo directo, el mismo parece ser una característica estructural del desarrollo de este sector, manteniéndose la tendencia registrada en la primera medición. Ello remite al debate acerca de si el turismo puede constituir una alternativa a la crisis de actividades que tradicionalmente ocupan mayores volúmenes de trabajadores por empresa. En este sentido, los datos manejados estarían indicando que es más probable que se deba desarrollar una estrategia económica diversificada, donde el crecimiento del turismo sea compatible con el de otros sectores de actividad.

La importancia de la estabilidad

Más allá de esto, cabe destacar que se trata de empleos formales y estables y que, a diferencia de los que habitualmente se supone para el caso de esta rama de actividad, no se trata de un trabajo de temporada para jóvenes, sino que quienes allí están ocupados son jefes de hogar en la mayor parte de los casos, siendo éste su único o principal empleo.

Al consultar acerca de la antigüedad en el sector, el 66% respondió contar con más de cinco años, y un 46% está trabajando hace por lo menos diez. Además, nueve de cada diez interrogados manifestaron su intención de permanecer en el puesto de trabajo, valor similar al del primer relevamiento (93%).

En cuanto a las protecciones derivadas del puesto, se destaca el indicador de cobertura de la seguridad social, el que presenta cifras superiores al 90%. Esto cobra especial significación en un contexto donde algunos de los principales sectores de la economía regional se caracterizan por proveer de empleos temporales (citrus, arándanos, forestación, horticultura).

El problema de las bajas calificaciones

Un aspecto que se presenta como deficitario es el de los bajos niveles educativos formales, así como también de calificaciones específicas para las tareas que desempeñan.

En cuanto a lo primero, quienes cuentan con nivel terciario completo (Universidad/ Magisterio/ Profesorado) constituyen solamente el 13% del total de los ocupados, mientras que quienes han culminado sus estudios secundarios representan un 14% del total. Por su parte, quienes no han completado sus estudios secundarios conforman el grupo más numeroso, constituyendo dos terceras partes de los ocupados; destacándose el hecho de que un 18,3% presente como máximo nivel la primaria completa.

Tampoco parece ser necesario poseer calificaciones específicas para obtener un empleo en el sector, puesto que el 60% de los trabajadores encuestados manifestó no haber realizado curso de capacitación alguno. En lo que a esto respecta, se detecta una escasa conexión entre la oferta de formación en turismo (UTU, UdelaR, e Institutos privados), con la demanda de dichas calificaciones por parte de los empleadores.

Tabla 2. Máximo nivel educativo alcanzado

Máximo Nivel Educativo	%
Sin instrucción	0.7
Primaria incompleta	2.8
Primaria completa	14.8
Secundaria incompleta	42.3
Secundaria completa	13.4
UTU incompleta	5.6
UTU completa	8.5
Magisterio/ Profesorado completo	0.7
Universidad incompleta	7.0
Universidad completa	4.2
Total	100

Tanto la formación como las calificaciones son aspectos que no parecen ser determinantes en las contrataciones de los trabajadores, los que ingresan principalmente a través de la intermediación de familiares o amigos, tratándose del mecanismo principal para el acceso a un puesto de trabajo.

Tabla 3. Visitantes ingresados a Uruguay, días de estadía y gasto, según zona de destino. Periodo: año 2011

Zona de destino	Total de visitantes	Días de estadía	Gasto Total en U\$S	Gastos por persona U\$S	Gastos por persona por día U\$S
Punta del Este	688.540	8,6	1.031.413.471	1498	174
Colonia	271.500	4,3	109.292.439	402,6	92,9
Montevideo	853.612	5,6	582.959.022	682,9	122,6
Costa de Oro	139.199	7,4	59.854.271	430	58,5
Piriápolis	118.197	9,5	102.597.685	868	91,5
Costa de Rocha	192.483	9,6	130.383.978	677,4	70,4
Litoral Termal	458.011	4,5	120.649.320	263,4	58,3
Transito	86.068	0,5	2.398.925	27,9	52
Otros s/d	152.545	4,5	32.400.658	212,4	47,5
Total/Media	2.960.155	6,3	2.171.949.769	733,7	116,6

Un intento por explicar el porqué de la aparente escasa importancia de la variable formación/calificación implicaría ensayar algunas respuestas tentativas, las que podrían estar referidas a que los empresarios no encuentran los perfiles de formación requeridos; o que el tipo de turista (con una estadía promedio de 4,5 días y capacidad de gasto reducida) resulta poco exigente, por lo que no presiona sobre los niveles de formación de los recursos humanos que brindan el servicio o; que los salarios no son atractivos para los trabajadores formados; entre otras posibles explicaciones, las que no necesariamente tienen que darse por separado o ser mutuamente excluyentes.

El mencionado problema (las bajas calificaciones) parecería ser un indicador de baja profesionalización del sector, algo sobre lo que se debería trabajar de forma articulada entre empresarios, trabajadores y el Estado (municipio). El mismo debería ser considerado en las instancias de reclutamiento de personal, además de ser tenido en cuenta en las posibilidades de promoción en las carreras funcionariales.

Los bajos niveles salariales: las diferentes situaciones según género y otros aspectos

Vinculado con lo anterior, no se sabe si es como causa o consecuencia de esas escasas formaciones, que la mayoría de los ocupados se ubica en los niveles salariales más bajos. Esto se corresponde con los datos del informe del Instituto Cuesta Duarte – PIT CNT recientemente publicado, donde con relación a la situación del empleo en el país en 2011, se destaca el hecho de que en la distribución salarial por grandes sectores de actividad, el sector de comercio, restaurantes y hoteles se encuentra entre los más “sumergidos”.

Tabla 4. Ingreso según sexo

Ingresos	Hombres	Mujeres
Menos de 1 SMN	-	23,0
Entre 1 y menos de 2 SMN	54,2	52,7
Entre 2 y menos de 3 SMN	25	12,2
Entre 3 y menos de 4 SMN	12,5	4,1
4 y más SMN	8,3	5,4
Total	100	100

Además, existen perfiles de trabajadores particularmente afectados por la desigualdad de ingreso; así, si bien la participación de las mujeres en el empleo en los STD supera en un 20% a la de los hombres, las mismas continúan concentrándose en

las franjas salariales más bajas. Esto está relacionado con el predominio de puestos de poca calificación, asociados a roles tradicionalmente femeninos (ej. mucama). En lo que a esto respecta, atender la cuestión de la desigualdad de género debería ser prioritario, máxime considerando que se trata de un sector del mercado de trabajo altamente feminizado.

Otros aspectos que están relacionados con la posibilidad de obtener bajas remuneraciones son, el tamaño de la empresa (medido en cantidad de personal ocupado) y, el origen de la misma, esto es, que cuanto más pequeña sea la unidad económica, y/o si se trata de una inversión de origen local, mayor es la probabilidad de encontrar trabajadores en los grupos de menores salarios.

La necesidad de seguir avanzando en el conocimiento del sector

El caso analizado muestra entonces, que al interior de los STD se pueden encontrar diferentes situaciones en lo que respecta a las condiciones de asalarización y, por ende, de bienestar de los trabajadores. En cuanto a esto, la problemática principal del empleo en el turismo termal no es la temporalidad, sino los bajos salarios en general y dentro de esto el diferencial de condiciones, además de aspectos referidos a la calificación de los trabajadores.

Ello implica continuar las investigaciones sobre las múltiples dimensiones del fenómeno, con especial atención a la calidad del empleo, en tanto determinante para los procesos de desarrollo territorial. Dicho de otra forma, de lo que se trata es de reflexionar acerca de la viabilidad de una estrategia de desarrollo basada en el turismo como actividad protagónica.

Fuentes:

Instituto Cuesta Duarte – PIT CNT El nivel de los salarios en 2011 (www.cuestaduarte.org.uy)

Instituto Nacional de Estadística

Ministerio de Turismo y Deporte de Uruguay

ⁱ En el Departamento de Ciencias Sociales de la Regional Norte se realizan investigaciones en la temática del Desarrollo Regional, estando integrado por 15 investigadores con niveles de Maestría y Doctorado.