

ECONOMIC **D**ISCUSSION **P**APERS

EDP 03/2009

**La reducida competitividad de la industria
turística en España**

Julio Tascón



Departamento de Economía



Universidad de Oviedo

Available online at: www.uniovi.es/economia/edp.htm

La reducida competitividad de la industria turística en España (1975-1995)*

Julio Tascón (Universidad de Oviedo)

Resumen

La diferencia, desde la “transición” hasta el primer gobierno del Partido Popular, de un comportamiento estratégico entre patronal y sindicatos para firmar los convenios colectivos de Hostelería, podría explicar la mayor competitividad de las empresas turísticas de algunas provincias. Puesto que “no puede negarse la importancia teórica de los salarios para el empleo y el paro” Toharia (1999,130), nuestro objetivo es analizar la convergencia en la productividad por asalariado y los costes salariales del sector a nivel provincial, para aportar alguna prueba significativa de la evolución de la competitividad de las empresas de la industria turística española. La evidencia disponible para España, durante el último tercio del siglo veinte, muestra una carencia relevante respecto a la necesaria competitividad de esa industria turística.

* Esta es una versión revisada de la contribución presentada, el 11 de Septiembre de 2008, en el IX Congreso Internacional de la Asociación de Historia Económica, celebrado en Murcia, dentro de la Sesión B15: Historia Económica del Turismo. Debo señalar la colaboración esencial de Alan Wall en la reconstrucción de las series de salarios que se presentan aquí. Así como recordar y agradecer la ayuda prestada por Juan Manuel González Martínez en las tareas de vaciado y tratamiento de la información sobre salarios, previas a la reconstrucción de esas series.

La reducida competitividad de la industria turística en España (1975-1995)

Julio Tascón (Universidad de Oviedo)

INTRODUCCIÓN

La competitividad se suele explicar como la *capacidad para competir*. Según Michael E. Porter (1998), puesto que la competitividad depende del despliegue productivo de los recursos, los sectores económicos y *las empresas son los que compiten*, no las naciones¹. Por otra parte existe la idea, bastante contrastada, de que los países dedicados preferentemente a exportar sus recursos naturales, a la larga se empobrecen. España desde los años Cincuenta exportaba su Sol y Playa que la convertía a los ojos de la propaganda oficial en algo para promocionar como “different and beautiful”.² La trascendencia de los costes laborales para la industria turística se cifra hasta en un 40 por ciento –incluso más del 40%- de la estructura de costes de los Hoteles y hasta en un 60 por ciento –eventualmente incluso por encima de ese 60%- de la de Restaurantes y Cafeterías. Este ejercicio de aproximación a la competitividad del sector turístico español pretende aportar evidencia o mejor aún una correcta intuición de la escasa competitividad habida hasta mediados de los años Noventa. Sencillamente si se produjo un incremento de los costes laborales por encima del crecimiento de la productividad del trabajo, de manera continuada (largo plazo), la capacidad de las empresas para competir finalmente quedaría disminuida.

En este estudio las fuentes utilizadas refieren unas informaciones a nivel provincial – costes laborales, productividad por asalariado- que primero se generan a nivel de empresa. Aunque existen otras variables como los salarios, cuya fuente –los Convenios Colectivos Provinciales de Sector (Hostelería)- nos revela una incidencia en las empresas que tiene su procedencia desde la organización del mercado laboral. Aquí se pretende una aproximación que involucra, según la procedencia de las fuentes utilizadas, lo macro y lo micro del sector turístico español, durante el último tercio del siglo veinte. El enfoque adoptado sólo compromete formalmente los resultados a nivel empresarial, porque desde el punto de vista mencionado más arriba se entiende que son las empresas las que compiten. La opción de competir en una actividad como la de hostelería (Hoteles, Restaurantes, Cafeterías, Bares,...) a partir de las ventajas de bajos niveles salariales, aunque se encontraba y encuentra muy generalizada, parece constituir una mala decisión estratégica. Sin embargo se ha de reconocer que eso es exactamente lo que había en los años Setenta para el sector turístico, al margen de los esfuerzos sindicales por conseguir el tipo de subidas salariales logradas hasta los años Ochenta.³

¹ Los *Gobiernos* detentan un papel parcial pero significativo en la *creación de las condiciones* desde las que las empresas compiten. Pero podemos afirmar que más bien competitividad es la *productividad* con la que están desplegados – organizados y posicionados- los recursos: Recursos Humanos, Capital, Activos Físicos. No obstante existen estudios que consideran que las naciones compiten. Michael E. Porter, Clusters and Competition. New Agendas for Companies, Governments, and Institutions, from *On Competition*, Harvard Business School Press, Product # 2034., 1998.

² El sempiterno modelo de Sol y Playa, a pesar de los cambios en la orientación de la Demanda turística, sigue siendo muchas veces el modelo –perfil familiar y turismo interior- que salva el año turístico.

³ Es conocido que los Ochenta fueron años de mayor moderación salarial. Ver MacConnell/ Brue (1997, 157). El crecimiento de los salarios hasta los Ochenta, ver Toharia (1998, 119).

Desde la “transición” hasta el primer gobierno del Partido Popular existe un comportamiento diferenciado entre los diferentes agentes económicos que intervienen en la regulación del mercado laboral español. El espectro de actuación de esos agentes incluye aquellas pautas que prolongan la norma tradicionalmente aceptada de firmar un convenio de hostelería sin mayor trascendencia. Pero también existen las excepciones a esa regla generalizada y están aquellos convenios que recogen un comportamiento estratégico de patronal y sindicatos para firmar aquellos acuerdos.⁴ Posiblemente estas últimas excepciones influyen para lograr la mayor competitividad de las empresas turísticas de algunas provincias. Habida cuenta de estos dos tipos de comportamientos dentro del período 1973-1995, nuestro objetivo es analizar la convergencia en la productividad por asalariado y los costes salariales del sector a nivel provincial. Para aportar de este modo alguna prueba significativa de la evolución de la competitividad de las empresas de la industria turística española.

Primero comprobaremos con las series de salarios reales obtenidas para la etapa 1973-1982, que se contrasta favorablemente la hipótesis de una escasa competitividad. Después observaremos las diferencias entre productividad y costes salariales para el conjunto provincial del país dentro del período 1975-1995.

La principal finalidad de la reconstrucción de series de salarios reales de la hostelería española, basadas en las series de salarios garantizados en convenios colectivos, resulta trivial, pues consiste en conocer la evolución de esa variable. En segundo lugar puesto que hemos empezado por los salarios de la Hostelería -Hoteles y Restaurantes-⁵, nos gustaría conocer las posibilidades de análisis comparativos, con datos de empleo y cualquiera otra variable decisiva, a cualquier nivel –intra-regional, entre regiones, etc.-, para terminar en las comparaciones internacionales⁶. Ello nos podría aportar alguna prueba parcial muy significativa de la competitividad que alcanzaban las empresas del sector de la Hostelería española.⁷

La base de nuestro estudio se centra en el mercado laboral y los valores de algunas de sus principales variables, como son los salarios. La mejor alternativa para conocer los componentes pecuniarios y no pecuniarios relevantes de la remuneración del trabajo es, en el caso español, tomar esas informaciones de las fuentes originales y construir así las estadísticas correspondientes (Lorences et al.: 1995, 310). Para este objetivo la única fuente de información disponible son los convenios colectivos (Fuente: Lex Nova). Del mismo modo la única alternativa para obtener y tratar datos provinciales –costes salariales y productividad- por una fuente que tenga continuidad en el tiempo (desde 1955), a pesar de cierta opacidad en la metodología empleada, es acudir a los anuarios

⁴ Véase el epígrafe La dispersión salarial en algunos destinos turísticos, en Julio Tascón y Alan Wall, “Organización del mercado de trabajo y salarios de la industria turística en España durante la transición a la democracia, 1974-1982”, A Coruña, sept. 2005.

http://www.usc.es/estaticos/congresos/histec05/b15_tascon_wall.pdf

⁵ Es decir a falta de las Agencias de Viaje y Operadores Turísticos (sólo el 4% del empleo turístico), hemos empezado por lo más característico de la industria turística: Hoteles y Restaurantes.

⁶ En el presente estudio aún queda fuera esta última parte de las comparaciones internacionales que obviamente se realizaría en base a salarios hora.

⁷ Como afirma Toharia (1999,130), “no puede negarse la importancia teórica de los salarios para el empleo y el paro”.

del Banco de Bilbao, “la renta nacional de España y su distribución provincial” (Fuente:BB-BBVA).⁸

En investigaciones previas para el período de la transición hacia la democracia en España se había reconstruido una serie homogénea de salarios reales. Ahora se intentará aportar evidencia y/o intuición suficiente sobre la competitividad y por consiguiente explicar la inexistencia de una estrategia público-privada eficiente.⁹

Para cubrir el plan indicado se empieza mostrando las series de salarios reales de la industria turística durante la transición a la democracia. Asimismo se logra evidencia de los ritmos divergentes que siguen en su evolución la productividad de la Hostelería, los costes salariales y los salarios pactados en el sector turístico. Se observa, como restricciones del modelo estudiado, la existencia de convergencia (β convergencia) en los ritmos de crecimiento de la productividad y de los costes, tanto en el corto plazo (1975-81) como en el largo plazo (1975-95). Con la reconstrucción de la serie de salarios reales por hora -como salarios medios a nivel nacional- para las diferentes categorías laborales, se comprueba las diferencias de ritmo en el crecimiento salarial respecto a la productividad por asalariado. Se concluye contrastando la falta de competitividad de las empresas turísticas durante el período de la crisis económica y la transición democrática. Además la carencia de competitividad en la industria turística española parece afirmarse como una característica clave del último tercio del siglo veinte.

LOS SALARIOS EN LA INDUSTRIA TURÍSTICA DE LA “TRANSICIÓN”

Con relación a las posibilidades de agrupación de las categorías profesionales al tiempo de presentar resultados podemos barajar algunas alternativas. Por ejemplo, la que adoptaban Angel Serrano y José Luis Malo en el libro que fue pionero dentro de la disciplina de Economía Laboral en España, publicado en 1979.¹⁰ Pero la distinción entre empleados y operarios que practican Serrano y Malo (1979, 335) no incluía el sector de la hostelería y por consiguiente no parece una pauta que resulte muy operativa respecto a la información que manejamos.

Otra clasificación dedicada por entero al turismo y que dentro de él sí engloba la Hostelería, es la de un alto ejecutivo (CEO) del sector, Peter M. Burns, en uno de los pocos libros sobre turismo y empleo dentro de la literatura. Burns clasifica el empleo directo del turismo según los siguientes tipos de ocupaciones:¹¹ La división de Burns para Hoteles y restaurantes, Agencias de Viajes y Tour operadores, Aerolíneas, especialistas recreativos, tiendas turísticas, se divide en tres tipos de empleo turístico

⁸ Cuando existen ligeras discrepancias con los datos del INE, basados en los datos de la Contabilidad Nacional que ofrecen fiabilidad, el BBVA utiliza sus propias estimaciones. Ver Banco de Bilbao (1978, 15-16).

⁹ En el VIII Congreso de la AEHE, celebrado en Galicia, ya expuse la serie de salarios que habíamos reconstruido, aunque no figura en el texto de la comunicación que está en la web del congreso. Ver Julio Tascón y Alan Wall, http://www.usc.es/estaticos/congresos/histec05/b15_tascon_wall.pdf.

¹⁰ Ver cuadro en Angel Serrano/ José Luis Malo de Molina, *Salarios y mercado de trabajo en España*, H. Blume Ediciones, Madrid, 1979, p. 335.

¹¹ Peter M. Burns, *Tourism and employment: Reflections, problems and prospects with case studies from two developing countries*, University of North London Press, London, 1994.

directo para la clasificación de las ramas de actividad mencionadas: “Managerial, scientific and professional Technical, Clerical and supervisory y Manual and operative”.

La clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1934, sistematiza en un esquema para presentar los datos por sector y ocupación, desde la A de Agricultura (incluyendo silvicultura, caza y pesca) hasta la Y (incluye un número no determinado de grupos de ocupación de ciertas ramas de actividad).¹²

Pero lo que suele resolver problemas de tipo estadístico de un cierto calado, suele ser lo más potente, y normalmente suele ser lo más sencillo y viceversa. Desde este punto de vista y pensando además en comparaciones de todo tipo, también a nivel internacional, existe una clasificación que parece cumplir ese requisito con creces. Se trata de la clasificación más convencional de las empleadas por la OIT para mostrar los valores de los números índices relativos a los niveles generales de los salarios para los diferentes países, es la siguiente agrupación: Tanto para hombres como para mujeres: skilled, semi-skilled, un-skilled.

Para la Hostelería española de la segunda mitad del siglo veinte la virtualidad explicativa de este tipo de clasificación puede resultar muy satisfactoria. Por eso se ha adoptado aquí ese tipo de agrupación, por otra parte tan empleada en la literatura laboral anglosajona (Goldin, C.; Katz, L.; Williamson, J.G., Richard B. Freeman, ...).

Uno de los objetivos principales del trabajo de investigación de nuestro proyecto I+D+I (PC 04-83) era la reconstrucción de unas series de salarios referidas a la industria turística en España durante el período de la transición hacia la democracia. El laborioso proceso parte del vaciado de los datos contenidos en las tablas de los convenios colectivos provinciales, para después de un tratamiento adecuado obtener el salario hora en términos reales, como el resultado final más apetecido por la posibilidad de comparar a cualquier nivel espacial y temporal. Las categorías laborales sin distinción de género, a pesar de haberlas identificado con nombres que sí lo tienen en la hostelería española, corresponden a la clasificación ya referida: 1. cualificado, 2. semi-cualificado y 3. no cualificado. Los tres puestos han sido elegidos porque representan la categoría mejor pagada (Jefe de Recepción), una categoría media (Recepcionista) y la categoría menos pagada (Fregadora). El dato básico es el salario mínimo garantizado según los convenios colectivos provinciales. Para calcular el salario hora nominal, se aplica la siguiente fórmula:

¹² International Labour Office, *Labour Statistics. Reprinted from the “I.L.O. YEAR-BOOK 1933” (Appendix II)*, Albert Kundig, Geneva, 1934, p. 4: International Scheme for the presentation of data by industry or occupation.

A. Agriculture (including forestry, hunting and fishing)

B. ...

C.

Q. Other public services (street cleaning, police and fire departments, etc.)

S. Commerce, banking and insurance

T. Personal services (hotels and restaurants, domestic service, laundries, hairdressing, etc.)

U. Entertainments.

V. Professional services and institutions

W. Miscellaneous

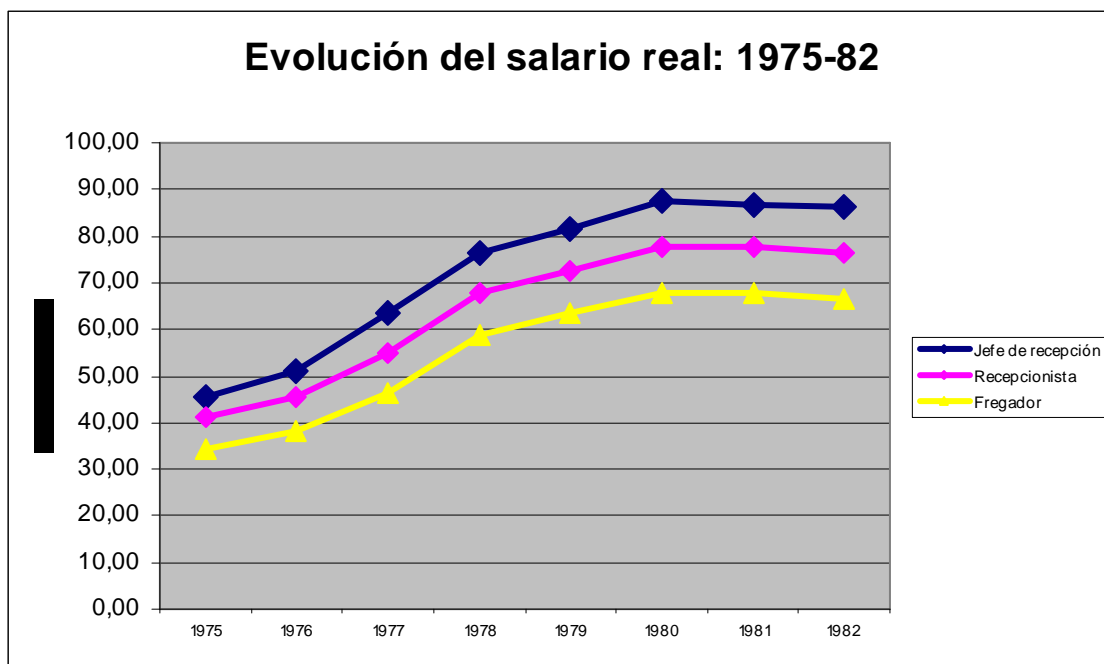
X. Not classifiable

Y. Occupational groups belonging to several branches of economic activity

Horas anuales

Para calcular el salario/hora real, se deflacta utilizando el IPC para las capitales de provincia, que proviene de las series facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los salarios reales están expresados en pesetas del año 1973 (ver cuadros en el anexo de datos).¹³

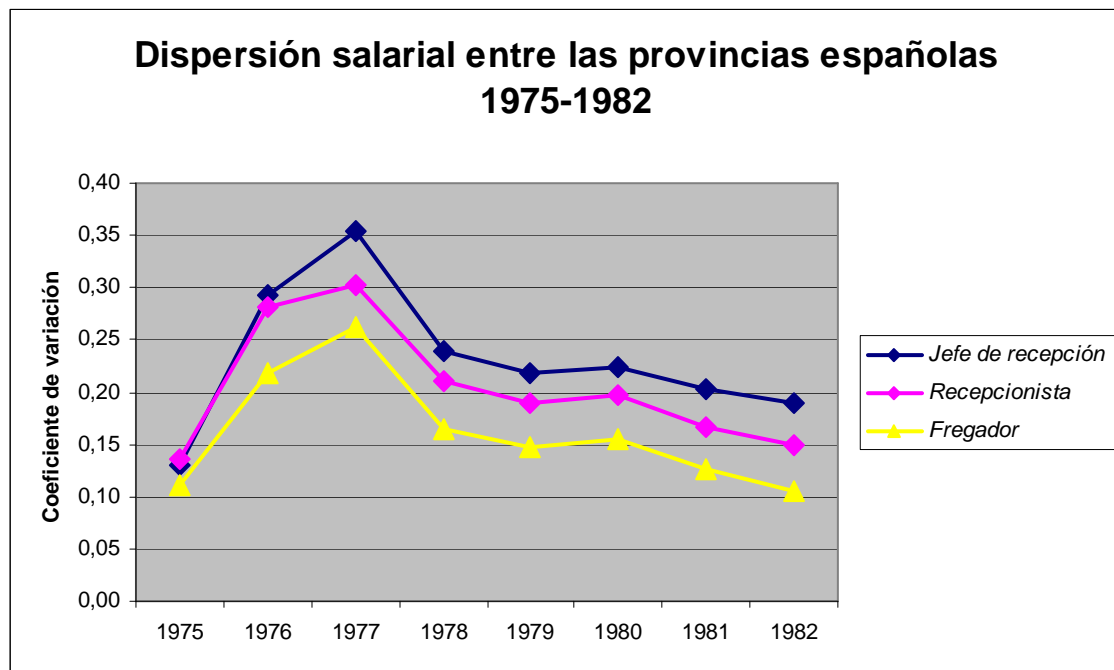
Las conclusiones más consistentes por ahora obtenidas a partir de la reconstrucción de estas series de salarios que, debido a la indigencia estadística sobre el tema, pueden llegar a extrapolarse y aplicarse para el sector servicios en general, se pueden exponer a partir de dos gráficos. Veamos el primero sobre la evolución de los salarios reales.



El gráfico precedente utiliza sólo la información sobre salarios que hasta ahora parece la más fiable entre la base de datos reconstruida, es decir se deja de lado los años de la crisis del petróleo, por contener lagunas de información que aún no se ha podido remedar convenientemente. El gráfico muestra que los salarios reales aumentaron para cada una de las categorías consideradas, durante los últimos años de la década de los 70. A partir del año 1980 hay un ligero descenso de los salarios.

Para analizar la convergencia de los salarios de las diferentes categorías (cualificados, semi-cualificados, no cualificados), dentro del territorio español, se observa la σ convergencia correspondiente, que nos informa al mismo tiempo de la compresión salarial observada desde la política de rentas del Pacto de la Moncloa.

¹³ Todos esos salarios son salarios reales pagados, pero se diferencian de los efectivamente percibidos y esa diferencia es lo que se denomina deriva salarial. Los efectivamente percibidos se pueden obtener a través de las encuestas de salarios del INE (desde 1963).



Las coeficientes de variación muestran la dispersión salarial entre las provincias españolas para cada categoría de trabajador. Entre 1975 y 1977 se ve que las diferencias salariales entre provincias aumenta fuertemente. Esto se debe a que los salarios de muchas provincias, en el año 1975, provienen de la aplicación del salario referido en la Ordenanza Laboral del año 1974 y por tanto tienen los mismos salarios para la misma categoría. En los años que siguen, hay cada vez más provincias con convenio colectivo provincial y por tanto existe la posibilidad de que los salarios provinciales se diferencien.¹⁴ A partir del año 1977, los salarios pactados empiezan a acercarse de forma casi continua (siendo la excepción el año 1980) hasta el año 1982. En este año, las diferencias entre los salarios de los fregadores, por ejemplo, son incluso menores entre provincias que en el año 1975. Queda también reflejado y patente la labor sindical en esos primeros años de la transición democrática a la que alude Toharia (1998, 129).

LOS SALARIOS CRECEN MÁS QUE LA PRODUCTIVIDAD DURANTE LA “TRANSICIÓN”

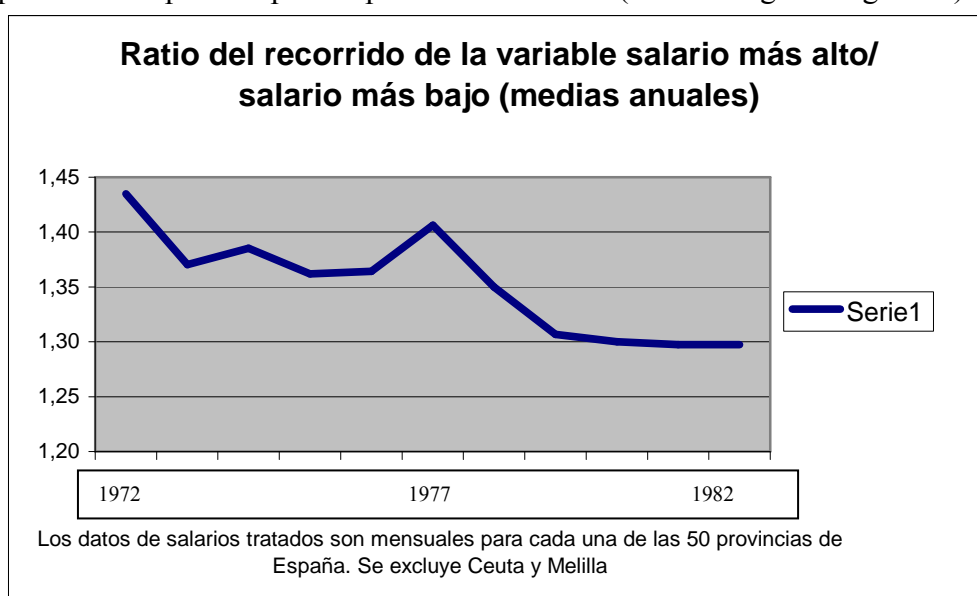
Durante la etapa franquista el sistema flexible de determinación salarial (Serrano/ Malo, 1979) permitía a los empresarios ajustar fácilmente los salarios, lo que implicaba que las diferencias salariales eran relativamente grandes (Toharia: 1998, 128). Queda claro que durante la transición democrática y la crisis económica abierta desde 1973, la legalización de los sindicatos y su actuación en la negociación de los convenios colectivos de hostelería implicó una reducción de esas diferencias (ver gráfico de la dispersión salarial). El apoyo sindical a la política de rentas del Pacto de la Moncloa y

¹⁴ Contamos con un anexo de datos que no reproducimos aquí por razones de extensión. Se han aplicado todas las cláusulas que figuran en este apartado del anexo de datos, además de tener en cuenta el IPC provincial del INE. Sólo se ha excluido la aplicación de alguna de ellas por resultar inviable el cálculo del incremento salarial allí explicado.

en concreto a la cláusula 3ª que promovía las subidas lineales resultó decisivo para el proceso de compresión salarial descrito aquí.¹⁵

Los resultados del crecimiento salarial de los años previos al Pacto parlamentario de 1977 son reflejo del general aumento desorbitado de los salarios netos en el país (Toharia: 1998, 121).¹⁶ Se ha comprobado para la industria turística la validez del argumento general de Andrés (1994), quien afirma que los costes laborales no se ajustaron suficientemente deprisa a las disminuciones de la productividad. Por lo que se provocó un considerable incremento de los costes laborales unitarios. El lo refiere especialmente al período 1972-78, pero aquí se han tomado en cuenta el período 1975-81 y también 1975-95, como veremos en el siguiente epígrafe.¹⁷

El fuerte crecimiento de los salarios de las tres categorías consideradas a lo largo del periodo es consistente con las conclusiones de Rodrik (1999), quien encuentra evidencia de que las mejoras en las instituciones democráticas dan lugar a aumentos de los salarios.¹⁸ Durante la “transición” se produce una tendencia igualitarista consciente que es seguida por los sindicatos. Después como observa Toharia (1988,129) para 1980 y 1990 la dispersión salarial por ramas de actividad se mantuvo estable. La integración de los mercados laborales de la industria turística española ya quedaba anunciada por la evolución del recorrido de la variable, la ratio entre el salario más alto y el más bajo. Dicha ratio se obtiene de los salarios mensuales correspondientes a las cincuenta provincias españolas para el período 1972-1982 (véase el siguiente gráfico).¹⁹



¹⁵ Señala Toharia (1998, 128) que en el periodo inicial de la transición política, la estrategia declarada de los sindicatos era conseguir subidas lineales, por oposición a las subidas porcentuales homogéneas. Estas últimas fueron recomendadas a partir de 1980 con la “concertación social”.

¹⁶ Se intuye como correcta la perspectiva de Zabalza (1996) que indica la existencia de una “brecha de los salarios reales” superior al nivel coherente de pleno empleo, que cobraría un carácter bastante permanente. Ver Toharia (1998, 121)

¹⁷ Aunque no se presenta aquí también he realizado el ejercicio con los periodos 1973-83 y 1973-1995, con resultados muy similares.

¹⁸ Ver Dani Rodrik, “Democracies pay higher wages”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. CXIV, Issue 3, August 1999.

¹⁹ La fuente es la base de datos, de los salarios nominales garantizados en los Convenios Colectivos Provinciales de Hostelería, reconstruida en el Proyecto PC 04-83, con la inestimable ayuda de nuestro colaborador técnico, Juan Manuel González Martínez.

Pero no cabe duda que la σ convergencia observada (gráfico previo de la dispersión salarial) confirma esa integración de los mercados de trabajo provinciales ya durante la transición. Las excepcionales medidas de 1977, a las que siguieron muchos otros pactos sociales durante todo el período, sin duda contribuyeron a homogeneizar los salarios de las diferentes categorías. Se daría un claro impulso a las rentas salariales de los más desfavorecidos, como se pedía en el Pacto de la Moncloa y reflejaban los decretos-ley promulgados.

El mejor apoyo de las indicaciones sobre la disminución de la competitividad, pasando en la abstracción de lo macro a lo micro²⁰, puede ser el siguiente cuadro elaborado para el período de la transición con los datos de salarios más fiables.

Diferencia en el ritmo de crecimiento de la productividad de los asalariados y el de sus salarios reales por hora, en la industria turística española, 1975-1981

	TMAA* Productividad 1975-81 (en %)	TMAA Salarios reales por hora 1975-81(en %)	Diferencia TMAA product.-salarios
Sol y Playa	7,04	11,24	-4,20
Verde	5,72	12,25	-6,53
Madrid	7,07	9,51	-2,44
Interior	4,99	10,55	-5,56
ESPAÑA	6,20	10,89	-4,68

*Tasa media anual acumulativa

Fuente: BB, *La renta nacional...*; Lex Nova, *Información Laboral*; y elaboración propia.

Los ritmos de crecimiento de los salarios reales de las categorías profesionales estudiadas (cualificados, semicualificados, no cualificados) durante el período 1975-81 son bastante más vigorosos que los ritmos de crecimiento de la productividad de los trabajadores. Esa diferencia porcentual en las tasas medias anuales acumulativas de ambas variables tendrá su reflejo en la falta de competitividad de muchas empresas turísticas españolas, que terminarán siendo expulsadas del mercado. Porque parece claro que en la combinación de inputs que minimizan el coste de producción las opciones de la época no consiguieron optimizar la utilización del factor trabajo. Por consiguiente este comportamiento tuvo que afectar a la maximización de beneficios de manera negativa y de este modo a la capacidad para competir de las empresas.

Los cuatro casos con una dispersión salarial mayor durante el período estudiado, no parecen conseguir una competitividad muy superior al resto²¹. A buen seguro porque tampoco siguieron la máxima de elegir a sus turistas y se dedicaron a acomodar su oferta a las características del turista tipo que tenían. Sin embargo este comportamiento empresarial alguna ventaja competitiva sí tuvo que reportarles, puesto que dicho turista detentaba un gasto diario superior a la media.

²⁰ Téngase en cuenta que ya en la introducción queda indicado cómo los datos provinciales de la Contabilidad Nacional o los utilizados por el BBVA se originan a nivel de empresa.

²¹ Los cuatro casos son los de las provincias de Santander, Vizcaya, Málaga y Baleares.

LA COMPETITIVIDAD DISMINUYE EN EL ÚLTIMO TERCIO DEL SIGLO VEINTE

El reflejo de un comportamiento estratégico de los agentes sociales –aceptado por los sindicatos representativos- queda ilustrado en la evolución de los convenios seguida en cuatro provincias, Santander, Vizcaya, Málaga y Baleares. En principio el denominador común que se intuye es el carácter elitista que por entonces tenía el veraneo y el turismo en general practicados en dichos lugares, tanto en la costa mediterránea como en la del cantábrico. Veamos cómo en 1978 se dicta un nuevo convenio colectivo para Vizcaya, por el que se incrementan los salarios garantizados y en el que sí se fija un incremento lineal de los salarios de todas las categorías el día 1 de julio, por una cantidad de 1000 pesetas.²² El caso de Vizcaya contiene desde 1977 una compresión salarial típica, pero con mayor diferenciación entre salarios altos y bajos que durante el período previo. Es decir que prima los salarios de los puestos más cualificados. En el caso de la actual Cantabria (provincia de Santander) después de 1977 la dispersión salarial supera la obtenida en los años precedentes y se mantiene así hasta el final de la transición. Los casos de Málaga y las islas Baleares se diferencian en la espera del caso balear a los años del primer gobierno socialista de Felipe González, para consolidar la dispersión salarial, mientras Málaga la consume desde el mismo 1978 y con ligerísimas variaciones así permanece.²³

De 1978 en adelante el hotel de tres estrellas es el tipo de alojamiento hotelero con una evolución más favorable en el número de plazas. Dicha ampliación se realiza con profusión en el caso de los destinos de Sol y Playa. La tónica general del resto de los destinos turísticos fue la reducción de la oferta de alojamientos hoteleros de cinco estrellas o su mantenimiento, pero en ningún caso se incrementa el número de establecimientos. De la estructura hotelera por provincias, al principio y al final del período (hasta 1985), experimenta una tendencia al aumento de las plazas de categorías intermedias, porque la oferta se adapta al turista de clase media y así crece más el número de las habitaciones de tres estrellas.²⁴

Por lo tanto en las provincias mencionadas sindicatos y patronal observan un comportamiento diferencial a la hora de pactar sus convenios colectivos de hostelería. Podemos decir que sí tienen estrategia y que esta consiste en una diferenciación de las retribuciones a favor de los puestos de trabajo más cualificados. Es muy posible que lo hagan porque el turista tipo que las visita no es el definido más arriba, sino un turista cuyo gasto medio diario es bastante más elevado. Ellos pactan para mantener la calidad de un servicio enfocado a ese tipo de clientes, pero posiblemente se equivocan en una parte principal de la estrategia, la que aconseja que ellos mismos elijan a sus propios clientes.²⁵

Los tiempos de los planes de modernización hotelera, por decretos de la Presidencia del Gobierno en 1974 (Decreto 2623/1974, 9 Agosto) y por decreto (2394/1976, 16

²² Fuente: Lex Nova, *Información Laboral*.

²³ Ver gráficos de la dispersión salarial –coeficientes de variación- de Vizcaya, Cantabria, Baleares y Málaga, en el apartado “La dispersión salarial en algunos destinos turísticos”, en Julio Tascón y Alan Wall (2005, 24-25).

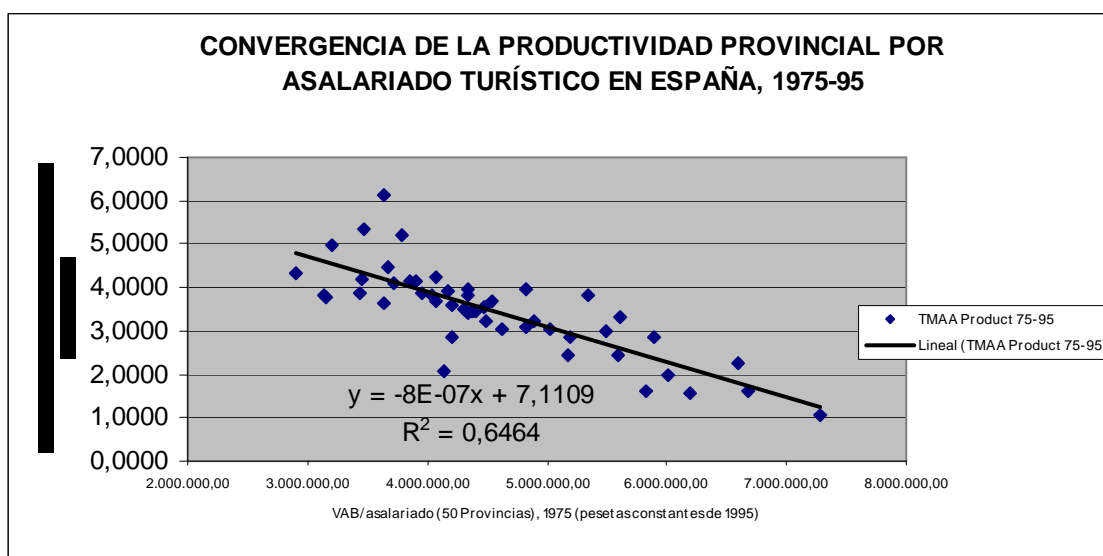
²⁴ Ver Esteve/ Fuentes, 2000, p. 307.

²⁵ Pasando de lo macro a lo micro, las empresas hosteleras que cumplen con la primera parte de la estrategia quedan a merced de cualquier moda o tendencia cambiante en ese tipo de viajeros, puesto que no intentan fidelizarlos diferenciándose, aún cuando sí se diferencian del resto peninsular por el estándar medio de calidad en los servicios.

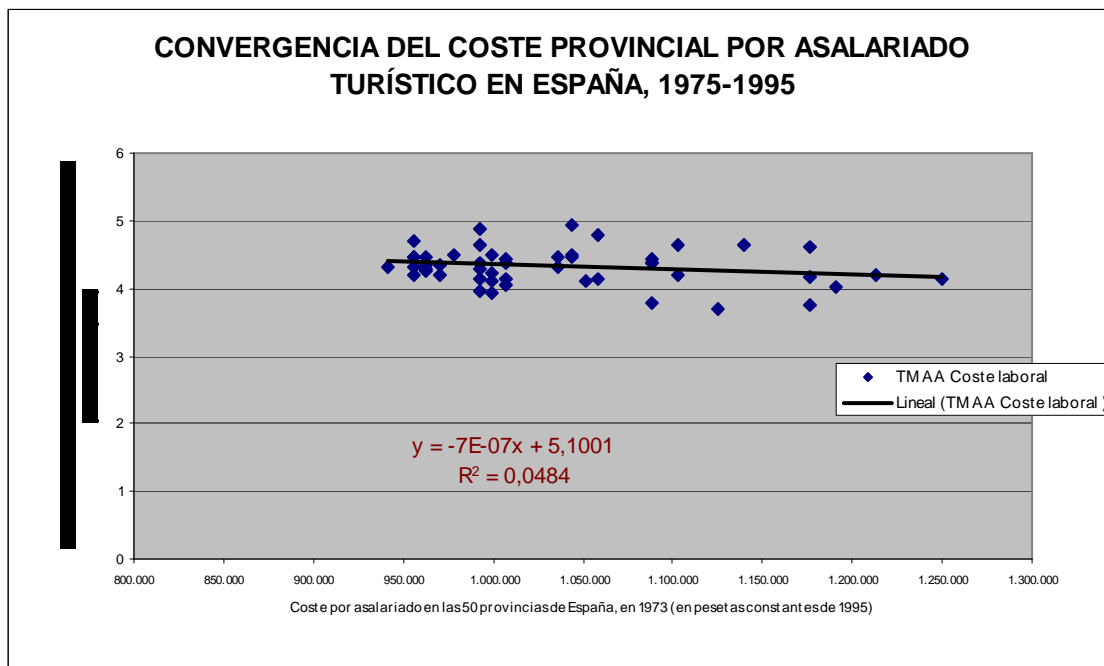
Septiembre) en 1976 habían hecho hincapié en la “formación y rectificación de las plantillas” relativas a las plazas hoteleras que deseaban adecuar a las necesidades de la demanda. Los créditos que se concedieron pusieron el acento aún mayor sobre la reducción de la oferta hotelera en el caso del segundo decreto, pues expresaba que no podrían acogerse a dichos créditos los proyectos que pretendieran una ampliación de plazas y puntualizaba como preferencia la reducción de las mismas (Esteve/Fuentes, 2000, 237).

Desde la promoción pública de los destinos turísticos se había apoyado la línea que convierte en menos competitivas a las empresas, es decir la línea de actuación que consiste en adaptarse a la demanda que se percibe como mayoritaria. Parece que no trataban de identificar con precisión las necesidades de los clientes, ni se ocupaban tampoco de conocer la segmentación de la demanda, además de un escaso conocimiento de las tendencias internacionales, nacionales o regionales de sus turistas. Un sencillo ejercicio de comprobación respecto a la pérdida de competitividad de aquellas empresas es el que nos facilitan los datos provinciales referidos a la evolución de la productividad por empleo durante el período que abarca la transición a la democracia y durante un período de muy largo plazo, 1975-1995.

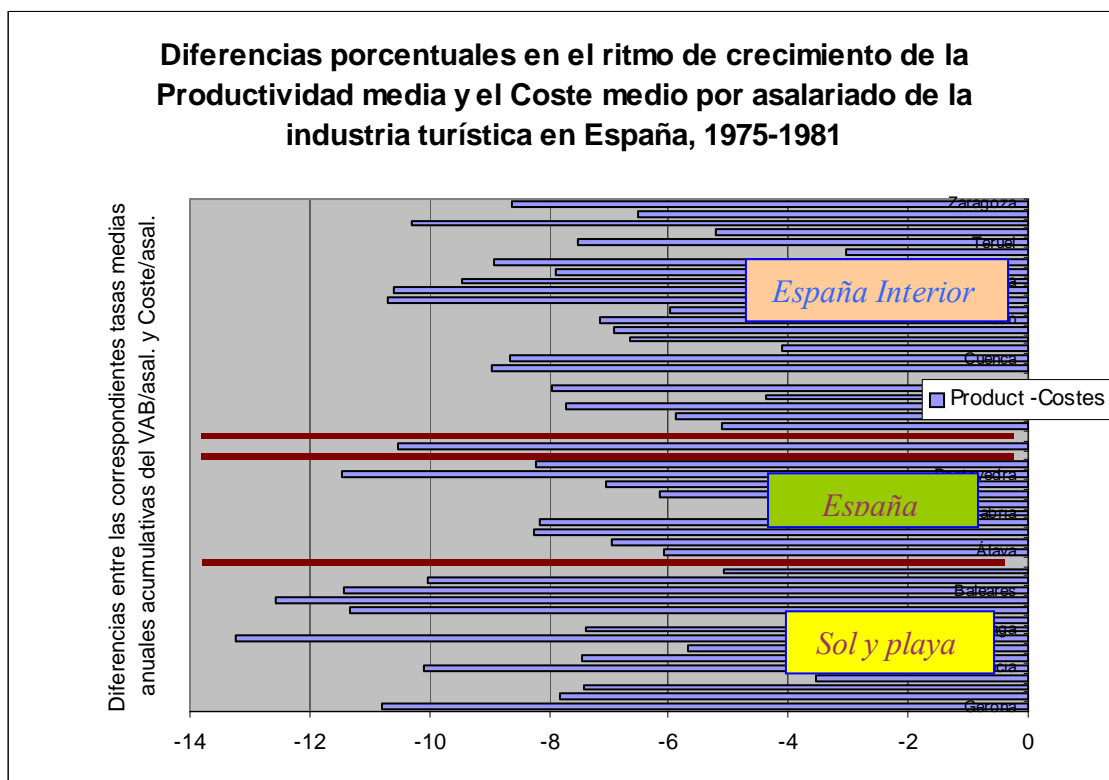
Como muestran los siguientes gráficos la convergencia de la productividad, medida por el valor añadido bruto por empleo y la de los costes por asalariado utilizando los datos de las series del Banco de Bilbao, resultan algo objetivo. La llamada β convergencia se comprueba por la inclinación de la pendiente negativa de la recta de ajuste en ambos gráficos y así sucede que el coeficiente β está afectado por el signo negativo.²⁶



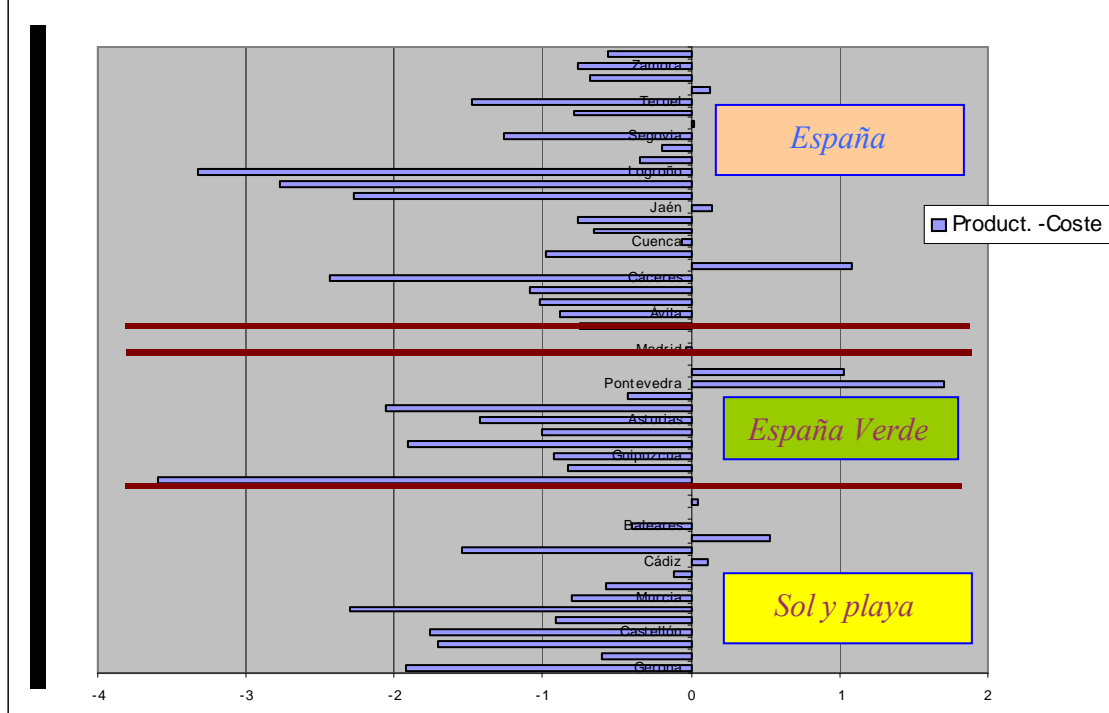
²⁶ El coeficiente de la x queda así expresado (-7E-06) por la magnitud de los guarismos del eje de abscisas y significa - 0,6 elevado a 10 a la menos siete. Idem. Para el segundo caso. (-5E-09). La terminología de la β y convergencia recibieron un fuerte impulso divulgativo después del artículo de Sala i Martí, “Regional cohesion: evidence and theories of regional growth and convergence”, *European Economic Review*, 40, 1996, pp. 1325-1352. La σ convergencia hace referencia al símbolo mismo del coeficiente de variación, σ .



Observada la referida convergencia en productividad y costes, se puede ilustrar esa pérdida de competitividad, para las empresas hosteleras de España, a través de la diferencia en el ritmo de crecimiento que experimentan ambas variables a lo largo del tiempo. Para ello se calcula la tasa media anual acumulativa (TMAA) a la que crecen productividad y costes por asalariado durante la “transición” y también se calcula para el período desde 1975 hasta 1995. Si la diferencia se pronuncia a favor de los costes, se intuye un cambio negativo en la distribución del peso de las rentas empresariales. Dichas tasas (TMAA) muestran la tendencia por la cual las explotaciones de servicios turísticos de hostelería, en las provincias españolas, resultaban mayoritariamente poco competitivas.



Diferencias porcentuales en el ritmo de crecimiento de la Productividad media y el Coste medio por asariado de la industria turística en España, 1975-1995



Promedios de las diferencias porcentuales entre las TMAA (Productividad - Coste) asalariado, 1975-1995

	1975-1981	1975-1995
Sol y Playa	-8,41	-0,80
Verde	-6,84	-0,95
Madrid	-0,03	-0,03
Interior	-6,80	-0,91

Fuente: Lex Nova y elaboración propia.

Por ahora la percepción durante el período de la transición es suficiente para pensar que resultará difícil, a largo plazo, vencer una propensión negativa tan intensa como la marcada en la diferencia de ritmos de crecimiento entre la productividad y los costes por asalariado. Así lo corrobora también el gráfico con los cálculos para el período 1975-95. Un vistazo más de conjunto, sólo por zonas turísticas -denominaciones geoturísticas-, nos aclara que las diferencias también persisten, a nivel agregado y a largo plazo, aunque se suavicen los promedios (ver el cuadro anterior).²⁷

²⁷ En un ejercicio análogo para el período 1973-1995, Madrid es el único caso, entre las zonas turísticas consideradas que muestra mayor ritmo en el crecimiento anual acumulado de su productividad por asalariado respecto a los correspondientes costes. Una explicación podría estar en la infravaloración de los costes, puesto que consultados los convenios colectivos provinciales de Madrid para los años 1993 a 1997, se observa una alteración de los modelos de negociación, consistente en la separación de las dos primeras secciones (hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes) del resto de establecimientos. En el cuarto convenio negociado de este modo, es decir en 1997, tiene lugar un fuerte crecimiento de los salarios nominales garantizados que permite a los empleados situarse entre los mejor

CONCLUSIONES

En esta primera aproximación a la competitividad de la industria turística en España he intentado medir, de una manera tradicional, la posible existencia de ventajas competitivas durante el último tercio del siglo veinte. Me he centrado en los costos laborales y su relación con la productividad de los asalariados, para percibir qué posición relativa mantuvieron las empresas hosteleras –principalmente Hoteles y Restaurantes- al competir en el mercado turístico español. Según se deduce de lo expuesto hasta aquí, la posición de las empresas era poco competitiva en relación a cualquier posible competidor, tanto a nivel del mercado nacional como respecto a competidores extranjeros.

Para alcanzar algún tipo de ventaja competitiva en España, con un modelo turístico de Sol y Playa predominante, los costes laborales deberían haber crecido menos y a menor ritmo que la productividad de aquellos mismos asalariados. Cuando de manera generalizada los costes laborales crecen por encima de la productividad del trabajo, normalmente los precios de los servicios hosteleros difícilmente resultan competitivos.²⁸

El caso de España era un ejemplo de predominio del modelo Sol y Playa con la patente ausencia, en general, de estrategias arbitradas por los agentes económicos del sector turístico. En dicho caso, la aportación que podía realizar una ventaja competitiva por diferenciación de producto turístico, aparece soterrada por la feroz competencia entre las tarifas de los que vendían el Sol y la Playa. El ritmo rezagado de la productividad laboral en la hostelería española apunta hacia una merma en la calidad de los servicios y a una estrategia generalizada –muy a menudo ausencia de estrategia- contraria a los objetivos que se persiguen con la implantación de salarios de eficiencia, o también con los que las empresas denominan salarios emocionales. Por último tampoco parece imperar entre las empresas de la época –sobre todo PYMES- el método de centrarse en una adecuada segmentación de la demanda y en un enfoque del cliente, que podría haber reportado unas ratios de productividad más elevadas y por ende una competitividad mayor para muchas empresas turísticas.

La competitividad de la industria turística en España, estimada según la evolución de los costes salariales ajustados a la productividad laboral, muestra la enorme dificultad –existen algunas salvedades- de obtener ventajas competitivas en costes. Por otro lado, la diferenciación de producto queda bastante solapada por el predominio del Sol y Playa sobre otras denominaciones geoturísticas como la España Verde o la España Interior. Sobre todo parece generalizada la exportación de recursos básicos, nuestros activos físicos (Sol, Playa, Catedrales, Monasterios,...), en función del turista internacional,

pagados del país (según convenio). Por consiguiente cabe pensar que los salarios de 1995 infravaloran los que tendrían efectivamente asignados dichos trabajadores en Madrid.

El cambio de método sugiere que la interrelación entre las estadísticas institucionales respectivas pudo provocar, para el caso de Madrid, una subestimación de los costes por asalariado del sector de hostelería. En este sentido se encamina la intuición para explicar el caso madrileño. Pero más adelante veremos la relación entre los ritmos de crecimiento de la productividad y el de los salarios reales por hora que permitirán comprender con mayor fiabilidad el alcance de este proceso de merma en la competitividad de las empresas hosteleras del país.

²⁸ Respecto al turismo internacional queda la actuación política sobre los tipos de cambio, que al devaluar la divisa del país abaratan la compra de servicios turísticos para los extranjeros. También debido a los picos de una estacionalidad bien conocida –Semana Santa y Verano- hubo una feroz competencia en precios para el turismo de la España Verde o el de la España Interior, que vendían naturaleza o bien patrimonio cultural al visitante.

pero también del turismo interior.²⁹ A la disminución, en general, de costes laborales unitarios (nominales y reales) que nos expone Toharia (1998, 120) para ese período 1975-1995, se une la tendencia específica de los salarios de la Hostelería española – trabajadores tanto cualificados, como semi-cualificados o bien no cualificados- que observan una mayor homogeneidad (ver gráfico de la dispersión salarial). Pero los ritmos de crecimiento de las Tasas Medias Anuales Acumulativas de costes salariales y productividad muestran unas diferencias notables que incitarían, durante el período, los intentos de todo tipo de reducir esos costes laborales, para competir en precios.³⁰ Todo parece indicar un empobrecimiento relativo para esa industria turística, durante los años 1975-1995. Esa situación se debe también a la competencia en costos desde las empresas de otros países, también ricos en esos mismos recursos –p.e. Túnez, Sol y Playa-, que incentiva a los empresarios para mantener bajos salarios. Generalmente esa estrategia de bajos salarios que casi es sólo una reacción primaria y carece, en realidad, de una estrategia consciente, suele conducir a las empresas –Porter, 1998- a la zona de los perdedores en la competencia.

²⁹ Es de sobra conocido que el turismo internacional funciona como las exportaciones, la contrapartida es una entrada de divisas en concepto de los servicios disfrutados. La diferencia está en que el turista tiene que consumir “in situ” lo que compra y no lo puede hacer en su país.

³⁰ Es preciso apuntar que este comportamiento se producía bajo un supuesto también realista de una alta elasticidad precio en los mercados internacionales. Por otro lado el contexto general de la economía española de la época corrobora la deducción realizada. “Durante toda la década de 1980, la grave situación económica española y el fuerte incremento del desempleo han mantenido el crecimiento salarial en unos niveles mucho más modestos, nunca superiores al 2 por 100 desde 1986”. Ver McConnell/ Brue (1997, 157). Ver También Toharia (1998, 130).

BIBLIOGRAFÍA

Banco de Bilbao, *La renta nacional y su distribución provincial, varios años*.

Peter M. Burns, *Tourism and employment: Reflections, problems and prospects with case studies from two developing countries*, University of North London Press, London, 1994.

C. R. McConnell/ St. L. Brue, *Economía laboral*, McGraw-Hill, Madrid, 1997.

INE, <http://www.ine.es/>

International Labour Office, *Labour Statistics. Reprinted from the "I.L.O. YEAR-BOOK 1933" (Appendix II)*, Albert Kundig, Geneva, 1934.

Lex Nova, *Información Laboral*.

Michael E. Porter, "Clusters and Competition. New Agendas for Companies, Governments, and Institutions", en *On Competition*, Harvard Business School Press, Product # 2034, 1998.

Proyecto de investigación concertada en el marco del plan de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+I) de Asturias, *El mercado laboral de la industria turística asturiana: ¿es posible mejorar los salarios sin perder competitividad?*, 2004-2006, PC 04-83.

Dani Rodrik, "Democracies pay higher wages", *Quarterly Journal of Economics*, vol. CXIV, Issue 3, August 1999.

Xavier Sala i Martí, "Regional cohesión: evidence and theories of regional growth and convergence", *European Economic Review*, 40, 1996, pp. 1325-1352.

Angel Serrano/ José Luis Malo de Molina, *Salarios y mercado de trabajo en España*, H. Blume Ediciones, Madrid, 1979.

Julio Tascón y Alan Wall, "Organización del mercado de trabajo y salarios de la industria turística en España durante la transición a la democracia, 1974-1982", A Coruña, sept. 2005.

http://www.usc.es/estaticos/congresos/histec05/b15_tascon_walll.pdf

Luis Toharia, *El Mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid, 1998.