

INMIGRACIÓN Y TRABAJO EN ESPAÑA. TRABAJADORES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

COLECTIVO IOÉ

WALTER ACTIS, MIGUEL A. DE PRADA, CARLOS PEREDA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Observatorio Permanente de la Inmigración

Diseño de Colección: KOMMAD

Primera edición: 1999

© Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), 1999

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Avda. de la Ilustración, c/v. Ginzo de Limia, 58
Teléf. 91 347 89 35 - 28029 MADRID

NIPO: 209-99-039-X

ISBN: 84-8446-001-0

Depósito Legal: M. 46.767-1999

Imprime: Gráficas Arias Montano, S. A.
28935 MÓSTOLES (Madrid)

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRESENTACIÓN	13
INTRODUCCIÓN.....	15

PRIMERA PARTE

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA HOSTELERÍA Y DE LOS INMIGRANTES OCUPADOS EN EL SECTOR

I. EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA.....	23
1. Estructura productiva y empresarial.....	23
1.1. Subsectores.....	23
1.2. Servicios y proceso de trabajo.....	27
1.3. Estructura empresarial.....	29
1.4. Estructura de la demanda.....	35
1.5. Importancia económica del sector hostelero.....	38
2. Mercados de trabajo.....	40
2.1. Evolución y características del empleo.....	40
2.2. Cualificación y estructura de las plantillas.....	57
2.3. Regulación institucional.....	62
II. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA	69
1. Evolución y procedencia.....	69
2. Características demográficas.....	72
3. Distribución espacial.....	75

	<u>Páginas</u>
4. Inserción laboral	78
5. Limitaciones para el conocimiento de la inmigración laboral: el problema de las fuentes.....	84

SEGUNDA PARTE

EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN MADRID Y BARCELONA. SITUACIÓN Y TRAYECTORIAS DE TRABAJADORES INMIGRANTES Y AUTÓCTONOS

III. LA SITUACIÓN DEL SECTOR EN MADRID Y BARCELONA	89
1. Características comparadas entre la Comunidad de Madrid y Cataluña	89
1.1. El subsector alojamiento	89
1.2. El subsector restauración	90
1.3. El papel de las Empresas de Trabajo Temporal	91
1.4. Regulación institucional	92
2. La situación de los trabajadores: introducción metodológica	96
IV. ORIGEN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA RESTAURACIÓN	99
1. Hábitat y clase social de origen	99
2. Zonas de origen	106
3. Sexo y edad	113
4. Formación académica	115
5. Estado civil y número de hijos.....	117
6. Trayectorias migratorias.....	119
V. TRAYECTORIAS LABORALES	125
1. Edad de entrada en el mercado laboral	125
2. Actividad y lugar de acceso al primer empleo	126
3. Otras actividades antes de emplearse en la restauración.....	129
4. Antigüedad en el sector y número de empleos	131

	<i>Páginas</i>
5. Fórmulas de búsqueda de empleo (entrada al puesto de trabajo)....	133
6. Condiciones de abandono del último empleo (salida del puesto de trabajo).....	135
VI. CONDICIONES DE TRABAJO.....	137
1. Subsector de actividad y tamaño de la empresa.....	137
2. Antigüedad en el empleo actual y movilidad ocupacional.....	140
3. Categoría laboral.....	142
4. Cualificación requerida y tiempo de aprendizaje.....	144
5. Jornada de trabajo.....	146
6. Fatiga y trabajo en equipo.....	150
7. Contrato de trabajo.....	153
8. Salarios.....	156
9. Otras retribuciones directas.....	160
10. El salario indirecto.....	164
11. Accidentes laborales.....	165
VII. CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO.....	167
1. Empresas monoétnicas y pluriétnicas.....	167
2. Relaciones en la empresa.....	169
3. Conflictos con las empresas y apoyos recibidos.....	170
4. Asociacionismo y vida laboral.....	174
5. Valoración del empleo actual y expectativas laborales.....	177
VIII. RELACIONES COMUNITARIAS E INSTITUCIONALES.....	181
1. Empleo y relaciones étnicas.....	181
2. Núcleo de convivencia.....	183
3. Vivienda y medios de transporte.....	185
4. Cobertura sanitaria y asistencia médica.....	188
5. Relaciones extralaborales y extradomésticas.....	190
6. Apoyos comunitarios e institucionales.....	192
7. Gastos en España y en el país de origen.....	194
8. Expectativas de retorno de los inmigrantes.....	195
IX. EMPRESARIOS EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA.....	199
1. Nacionalidades más numerosas.....	200
2. Sexo y edad.....	201

	<i>Páginas</i>
3. Trayectoria laboral previa.....	202
4. Subsectores de actividad.....	204
5. Distribución espacial.....	206
6. El empresariado chino de restauración.....	208
6.1. Las redes migratorias.....	209
6.2. La actividad económica.....	210
X. ESTEREOTIPOS SOCIALES Y POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN.....	215
1. El discurso empresarial.....	216
1.1. La situación del sector.....	216
1.2. La mano de obra extranjera: un recurso barato.....	222
1.3. Estereotipos y criterios de contratación.....	225
2. El discurso de los trabajadores autóctonos.....	231
2.1. La situación del sector: entre la precariedad y la sumisión.....	231
2.2. Los trabajadores extranjeros: «ellos saldrán de las cocinas y nosotros nos iremos a hacer puñetas».....	237
2.3. Estereotipos referidos a colectivos inmigrantes.....	240
3. El discurso de los trabajadores inmigrantes.....	243
3.1. Ser inmigrante y trabajador de la hostelería: precariedad y discriminación.....	243
3.2. Posiciones diversas: entre la sumisión, la inseguridad y el desconocimiento.....	246
3.3. Líneas de división y convergencia entre inmigrantes y autóctonos: el juego de los estereotipos.....	250
CONCLUSIONES.....	255
XI. BALANCE FINAL.....	257
1. Estructura empresarial y proceso de trabajo en la hostelería.....	257
2. Inmigración y trabajo en la hostelería.....	260
2.1. El empresariado.....	260
2.2. Los trabajadores por cuenta ajena.....	262
3. Consecuencias socioeconómicas de la inmigración en el sector.....	270

	<u>Páginas</u>
BIBLIOGRAFÍA CITADA	277
ÍNDICE DE CUADROS	281
ÍNDICE DE TABLAS	283
ÍNDICE DE GRÁFICOS	287
ÍNDICE DE MAPAS	289
ANEXOS	291
ANEXO I: DISEÑO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN Y ENTREVISTAS DE GRUPO	293
ANEXO II: RELACIÓN DE PERSONAS E INSTITUCIONES ENTREVISTADAS....	295
ANEXO III: ENCUESTA SOCIOLABORAL A TRABAJADORES DE LA HOSTELERÍA.....	299

EQUIPO DE TRABAJO DE CAMPO

- ENCUESTA A TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

En Madrid:

Entrevistadores:

Xing Li Zhou, Lina X., Rong Jun Dong, Nancy D., Raquel Mallouh, Leila, Naufal Zouak, Abdesselam Zaouia, Luis Pérez, Macarena Herrera, Altagracia Valdez, Mercedes Ruiz, Mauricio Scarpatti, Iván Arpa, Luciano Oredina, Mikel Mojarrieta y M.^º Jesús Moreno.

En Barcelona:

Coordinación:

Mikel Aramburu (Asociació Desenvolupament Comunitari) y Joaquín Beltrán.

Entrevistadores:

Changgen Jiao, Cheng Ping, Zhu, Zhiping Lin, Mi Zou, Liu Siu, Ismael Clavero, Bárbara Vega, Anna Gabriel, Juan Guerrero, Mohammed Teldi, Mohamed El Bouali, Saadia Aballouche, Jordi Jaime, José Luis Márquez y Noemí Fernández.

- ENCUESTA A EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En Madrid: Xurxo Moás

En Cataluña: Anna Gabriel

PRESENTACIÓN

La otra cara de las generalizaciones y estereotipos acerca de la inmigración en España es, al menos en parte, conocer cómo se produce la inserción laboral de los trabajadores extranjeros en un segmento específico del mercado laboral y disponer de la información precisa acerca de sus condiciones y relaciones de trabajo. Este conocimiento no puede realizarse sin la necesaria referencia a las formas de inserción laboral y a las condiciones y relaciones de trabajo de los trabajadores autóctonos en el mismo sector.

Por otro lado, supone casi una redundancia recordar que el ámbito laboral constituye uno de los principales aspectos del perfil de la inmigración y, en este sentido, dada la importancia que posee esta variable de la integración, la «Colección Observatorio Permanente de la Inmigración» se inició expresamente con la publicación «Inmigración y Trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción» y quiere continuar ahondando en otros sectores del mercado de trabajo donde es relevante la presencia de trabajadores extranjeros.

En el libro que presentamos en esta ocasión, el Colectivo IOÉ, aborda el estudio de los trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería, analizando, en una primera parte, la estructura del sector y de sus diversos subsectores, especificando las principales características de cada uno de ellos, la estructura empresarial y los distintos componentes de la demanda laboral, y realizando un balance de la importancia del sector en la economía española y en las distintas comunidades autónomas. La segunda parte estudia el sector de la hostelería en Madrid y Barcelona, las dos provincias con mayor número de trabajadores extranjeros, y los cinco colectivos de trabajadores extranjeros no comunitarios más significativos en estas provincias: chinos, marroquíes, filipinos, dominicanos y peruanos.

Desde el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales esperamos que este trabajo posibilite un acercamiento a una realidad cada vez más cambiante, y a la que no sólo podemos acercarnos a través de las cifras oficiales, que ofrecen un retrato incompleto de la situación en la que están inmersos los trabajadores inmigrantes, sino también mediante estas nuevas investigaciones que permitan reflexionar y realizar aportaciones para reorientar las medidas y actuaciones de los diferentes ámbitos que conforman la integración social de los trabajadores inmigrantes en nuestro país.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo recoge los resultados de la investigación realizada bajo los auspicios del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO), a través de una convocatoria pública (Concurso número 53/98, publicado en el BOE de 25 de junio de 1998 y adjudicado el 26 de agosto de 1998). Su objetivo genérico es analizar la situación laboral en el sector de la hostelería española y, en ese marco, el papel desempeñado por los trabajadores extranjeros, en particular los procedentes de países no comunitarios. Los objetivos específicos son los mencionados a continuación:

1. Estudiar las condiciones generales y coyunturales del sector de hostelería en España, en particular en las provincias de mayor concentración de trabajadores inmigrantes en el mismo.
2. Establecer las trayectorias y condiciones laborales de los colectivos de inmigrantes más representativos en el sector de la hostelería, contrastándolas con las de los trabajadores autóctonos ocupados en la misma actividad.
3. Explorar las prácticas y actitudes habituales de la demanda de trabajo (los empleadores de mano de obra en el sector) sobre los diversos segmentos de trabajadores que se ofertan (autóctonos y diversos colectivos inmigrantes): estrategias de admisión, formación y promoción de la mano de obra; actitudes según diversos tipos de empresa, funciones adjudicadas a distintos colectivos étnicos, etc. Recopilar información respecto al empresariado de origen inmigrante.
4. Analizar el papel jugado por otros agentes sociales importantes en la dinámica sociolaboral del sector, tales como la mediación reguladora de las Administraciones públicas, la intervención de los sindicatos obreros, asociaciones empresariales y otras entidades no gubernamentales.
5. Sondar las redes colectivas de los trabajadores inmigrantes, familiares y de apoyo comunitario, teniendo en cuenta la asignación de roles en los grupos de convivencia, así como las actitudes, valores y resistencias que condicionan los comportamientos laborales.

6. Inferir, en base a la información anterior, las tendencias que apuntan y los efectos que se derivan de la presencia de trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería, considerando la incidencia que ello tiene tanto para los propios colectivos migrantes como para el mercado de trabajo y la economía española.

El proyecto de investigación y la posterior aplicación son la continuidad de una línea de trabajo iniciada por Colectivo IOÉ con motivo del análisis del sector de la construcción realizado en 1997 (1). En aquel trabajo elaboramos el marco teórico y desarrollamos un análisis general acerca de las principales características de la estructura ocupacional española, su marco jurídico y las estrategias de los principales agentes sociales (Capítulo II). Asimismo presentamos una visión de conjunto de la mano de obra no-comunitaria en situación regular, a partir de una explotación sistemática de las estadísticas de *stock* de permisos de trabajo (Capítulo III). Los elementos básicos del esquema teórico-metodológico que se consideran necesarios para alcanzar un conocimiento comprensivo de la relación entre inmigrantes y mercados de trabajo son los siguientes:

- Dada la importancia que el **proceso productivo** tiene en la configuración de los mercados laborales es necesario *estudiar monográficamente distintas ramas de la producción*, estableciendo *a posteriori* conclusiones de orden más general. Se trata de evitar análisis que sólo ponen el acento en la configuración de la oferta de mano de obra, dando por supuesto que existe una demanda genérica y poco diferenciada para los trabajadores inmigrantes.
- Desde el punto de vista de la configuración de la **demanda de trabajo** es necesario estudiar la estructura económica y tecnológica del sector en cuestión, así como su vinculación con el contexto socioeconómico global. Además de estos elementos, *las políticas de mano de obra de los empleadores* son un elemento importante en la configuración de los mercados laborales, tanto en su vertiente formal (estrategias de las organizaciones patronales, criterios explícitos para la admisión, formación y promoción de mano de obra en cada empresa, etc.) como en la informal (prácticas cotidianas de selección y encuadramiento de los trabajadores). La investigación debería estudiar las estrategias existentes en el conjunto del sector y las diferencias que pudieran establecerse entre diversos tipos de empresa, atendiendo especialmente al papel que juega la variable étnico-nacional. Por otra parte, *las configuraciones ideológicas* de los empleadores, sus preferencias y prejuicios respecto a distintos colectivos étnicos inciden también en las prácticas empresariales. Es necesario, por tanto, analizar cómo este colectivo define (construye) la imagen social de los trabajadores en general y de diversos grupos inmigrantes en particular. A partir de esto podríamos encontrar respuestas a interrogantes de este tipo: ¿qué grado de intencionalidad empresarial hay en la contratación de inmigrantes?, ¿qué relación se establece entre pautas formales de

(1) COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores extranjeros en el sector de la construcción*, IMSERSO, OPÍ, Madrid, 1998.

gestión de la mano de obra, discurso ideológico del empresariado (o responsables de recursos humanos) y realidades laborales?

- Desde el plano de la configuración de la **oferta de trabajo** es necesario prestar atención al origen social (de clase, familiar) de los trabajadores; en el caso de los inmigrantes esto reclama un *análisis particularizado para cada colectivo inmigrante*. El contexto social de origen no puede ser considerado un mero «dato» descriptivo, es necesario analizarlo como productor de tipos sociales diferenciados, con características específicas. En este sentido, reducir el conjunto de trabajadores extranjeros a masa homogénea, bajo el rótulo común de «extranjeros», no permite analizar los procesos reales de inserción en el mundo laboral. Tampoco hay que prejuzgar la existencia de diferencias entre autóctonos e inmigrantes; precisamente la investigación ha de indagar sobre esta cuestión estableciendo análisis comparativos entre distintos segmentos de la mano de obra de un sector productivo (autóctonos e inmigrantes de distinto origen). El funcionamiento de las *redes informales de los trabajadores*, familiares y de apoyo comunitario, en el país receptor y en el de origen debe abordarse con metodologías que complementen la información proporcionada por la encuesta por muestreo estadístico. La organización de los núcleos de convivencia (familiares o de otro tipo), la distribución de roles y la asignación de tiempos de trabajo doméstico, así como los criterios existentes para atribuir la «función de emigrante» a ciertos miembros, deben estudiarse para determinar con mayor precisión las características de la oferta laboral extranjera, sus trayectorias y sus expectativas. También en este caso las ideologías de los actores (valores, estereotipos, motivaciones) son factor constitutivo de su identidad y de sus prácticas económicas. Tanto entre los inmigrantes como entre los autóctonos relacionados con ellos y a nivel de la opinión pública en general, hay que estudiar en profundidad el componente ideológico (actitudes, resistencias, estereotipos) que condicionan los comportamientos más allá de la «lógica económica» y contribuyen a definir la identidad social de cada colectivo y las relaciones que mantiene con los demás.
- Por último, el vínculo entre oferta y demanda laboral en un sector específico del mercado de trabajo nos lleva a analizar los mecanismos de asignación (qué perfil de trabajador accede a qué tipo de empleo); los de formación en el empleo; la posibilidad y modalidades de promoción interna; la estabilidad o rotación entre puestos de trabajo, etc. Es importante tomar en consideración la incidencia que tienen los distintos mecanismos de acceso al empleo (institucionales, informales, individuales), distinguiendo las situaciones de trabajadores autóctonos e inmigrantes.

Este tipo de enfoque permite ir conociendo de forma detallada las condiciones de trabajo y los principales mecanismos que explican la presencia de trabajadores extranjeros en cada uno de los sectores. De esta forma se pueden matizar e identificar situaciones diferenciadas, evitando las generalizaciones y los tópicos abusivos. Sin embargo, por su propia especificidad sectorial, no capta de forma acabada las dinámicas transversales y la que caracteriza al conjunto de la estructura económica y social.

Conscientes de tales limitaciones consideramos que es importante completar el estudio de otros sectores de actividad importantes (servicio doméstico, ciertas agriculturas regionales, comercio) para avanzar en el proyecto inicialmente diseñado, a fin de contar con elementos de juicio suficientes para abordar análisis de tipo global. En tanto llega ese momento, presentamos aquí los resultados de un nuevo estudio monográfico.

En primer lugar (Capítulo I) se delimita la estructura del sector hostelero y de sus diversos subsectores, especificando las principales características de cada uno de ellos. Se analizan, además, las características específicas del proceso de trabajo en el sector servicios, especialmente en los llamados servicios de atención personal; posteriormente se estudia la estructura empresarial en los principales subsectores (alojamiento y restauración), los distintos componentes de la demanda, que inciden sobre su evolución, y se realiza un balance de la importancia económica de la hostelería en la economía española y en las distintas Comunidades Autónomas. Este material, en conjunto, presenta de forma sistematizada las características fundamentales del marco socioeconómico en que se inserta la mano de obra extranjera.

A continuación se estudian las dinámicas laborales en el sector, centrándonos en primer lugar en la evolución y características del empleo. Se valora la importancia cuantitativa de los empleos generados, la distinción entre empleo estable y de temporada, así como las particularidades existentes en los subsectores de alojamiento y restauración. Se analiza también la importancia y evolución de los trabajadores por cuenta propia, del empleo femenino y los niveles educativos de los trabajadores. Sigue un estudio de la estructura salarial del sector, por tramos de renta, sexo de las personas ocupadas y tamaño de las empresas. La nueva distribución de categorías profesionales y la evolución de la organización de las plantillas es el tema analizado a continuación. El capítulo finaliza con el estudio de las principales normas que regulan el sector y de las estrategias de los principales sindicatos obreros y asociaciones empresariales.

El Capítulo II se centra en el estudio de las características de la mano de obra extranjera (específicamente la no comunitaria) en la hostelería. La fuente empleada es el stock de permisos de trabajo a 31 de diciembre de 1997. En el primer apartado se describe la evolución de estos grupos a partir de 1992, centrándonos en las nacionalidades más importantes: chinos, marroquíes, filipinos, peruanos y dominicanos. A continuación se analizan la composición por sexos, las estructuras de edad y el estado civil de estos trabajadores. Posteriormente se explicita la distribución espacial de los mismos, a nivel provincial, tanto desde el punto de vista de su número absoluto (el 50% vive en Madrid y Barcelona) como de su importancia relativa sobre el total de trabajadores del sector (en Melilla, Barcelona y Madrid representan más del 5%). Finalmente se estudian los tipos de inserción laboral dominantes, en función de la relación de dependencia (trabajadores autónomos y asalariados), tipos de permiso de trabajo (de corta o larga duración), categoría ocupacional y estatus laboral, todo ello en función del sexo de los trabajadores y para las cinco nacionalidades más numerosas.

La Segunda Parte del Informe recoge los resultados de trabajos de campo específicamente realizados para esta investigación. En el Capítulo III se detallan algunas de las características principales de la hostelería en las provincias de Madrid y Barcelona, ámbi-

tos en los que se desarrolló el trabajo de campo, utilizando fuentes oficiales, estudios monográficos y la información obtenida a través de informantes clave. Se explica, además, la metodología utilizada para estudiar comparativamente la situación laboral de trabajadores autóctonos y de los cinco colectivos extranjeros más numerosos en el subsector de restauración en las provincias citadas. Para ello se realizó una encuesta cuya muestra total fue de 850 entrevistas, 400 a trabajadores autóctonos y 450 a inmigrantes (190 a chinos, 130 a marroquíes, 50 a filipinos, 50 a dominicanos y 30 a peruanos).

A partir del Capítulo IV se presentan los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del subsector de la restauración; comenzamos por sus orígenes sociales (Capítulo IV), las trayectorias laborales previas a su inserción en la hostelería (Capítulo V), las condiciones de trabajo y retribuciones en su empleo actual (Capítulo VI), las relaciones y la conflictividad en el marco laboral y los apoyos con que cuentan los trabajadores (Capítulo VII), y sus relaciones en los ámbitos comunitario e institucional (Capítulo VIII).

En el Capítulo IX realizamos una primera caracterización del empresariado de origen extranjero en la hostelería. En primer lugar, utilizamos los registros de la Seguridad Social española para describir las características de los principales grupos que se desempeñan en el mismo en calidad de trabajadores autónomos. En segundo lugar nos detenemos en una caracterización específica del grupo empresarial más numeroso entre los no comunitarios: los propietarios de restaurantes de comida china.

A continuación, en el capítulo X, se estudia la incidencia de las actitudes de empresarios y trabajadores autóctonos respecto al papel de la mano de obra no comunitaria, además de las posiciones y actitudes que expresan los propios inmigrantes. Se emplean para ello los resultados de dos aproximaciones metodológicas: por un lado, los resultados de una encuesta a cien empresarios o responsables de contratación del sector, realizadas a partes iguales en Madrid y Barcelona. Dicha encuesta indica los principales motivos que se aducen para contratar o no a trabajadores extranjeros, distinguiendo las características atribuidas a diferentes grupos étnicos. Por otra parte, se utiliza el material generado por grupos de discusión realizados con empresarios, trabajadores autóctonos y trabajadores inmigrados, en los que se expresan, con mayor profundidad y riqueza de matices, los estereotipos, imágenes y actitudes de los principales grupos implicados en la configuración de las relaciones laborales del sector.

Las conclusiones de la investigación se recogen en un capítulo final, en el que se recopilan las principales cuestiones señaladas a lo largo del texto.

El trabajo que aquí presentamos ha encontrado dificultades específicas para su realización. Su feliz conclusión sólo ha sido posible por la eficaz colaboración de un número importante de instituciones, grupos y personas. En el ámbito de las Administraciones tenemos que agradecer, en primer lugar, el apoyo del IMSERSO, a través del Observatorio Permanente de la Inmigración, sin cuya constante iniciativa no sería posible la investigación en profundidad de la situación laboral de los inmigrantes, así como la colaboración de la Subdirección General de Estadística (actualmente denominada de Estadísticas Sociales y Laborales) del Ministerio de Trabajo. Entre los agentes institucio-

nales de la hostelería queremos destacar la acogida y colaboración de representantes sindicales y empresariales, tanto en el ámbito confederal como en el provincial o autonómico. Por otra parte, diversas asociaciones de inmigrantes han sido de gran ayuda a la hora de realizar las primeras pesquisas sobre el sector, así como para contactar personas para la realización de entrevistas. En el Anexo II a este libro ofrecemos una relación completa de los grupos a los que hemos consultado y que han colaborado aportando información. Especial agradecimiento guardamos hacia las asociaciones (AEME, AMAL, Ari-Perú, Asociación de Chinos de España, Asociación de Filipinos, ATIME, CITE de Barcelona y VOMADE) y personas (Estrella Zong, Hu Yong Chu y Xía Hang) que nos ayudaron a organizar el complicado trabajo de encuestas (traducción de cuestionarios, selección de entrevistadores inmigrantes y autóctonos). Y, cómo no, a encuestadores y encuestados, que han permitido recoger las situaciones de los seis colectivos estudiados.

Madrid, 1999.

COLECTIVO IOÉ

PRIMERA PARTE

**CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA HOSTELERÍA
Y DE LOS INMIGRANTES OCUPADOS EN EL SECTOR**

I. EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

1. ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y EMPRESARIAL

1.1. Subsectores

La hostelería es, en realidad, un conglomerado de actividades económicas con importantes diferencias entre sí. Los distintos subsectores presentan especificidades importantes que dan lugar a la configuración de una rama heterogénea. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1993, elaborada para ajustarse a criterios de comparabilidad internacional, distingue cinco subsectores: hotelería, restaurantes, bares o establecimientos de bebidas, servicios de *catering* y comedores colectivos, y campings, albergues y colonias de vacaciones.

Tabla 1

**SUBSECTORES EN HOSTELERÍA
SEGÚN LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES**

Subsector	Código CNAE	Actividades incluidas
Hostelería	55.1.11	Hoteles y moteles con restaurante.
	55.1.12	Hostales y pensiones con restaurante.
	55.1.21	Hoteles y moteles sin restaurante.
	55.1.22	Hostales y pensiones sin restaurante.
Campismo, Albergues, Colonias	55.2.11	Albergues juveniles.
	55.2.12	Refugios de montaña.
	55.2.20	Campings.
	55.2.31	Apartamentos turísticos.
	55.2.32	Centros y colonias de vacaciones.
	55.2.33	Otros alojamientos turísticos.
55.2.34	Otros alojamientos especiales no turísticos.	
Restaurantes	55.3.00	Restaurantes.
Bares	55.4.00	Establecimientos de bebidas.
<i>Catering</i>	55.5.10	Comedores colectivos.
	55.5.21	Provisión de comidas preparadas a empresas.
	55.5.22	Otras actividades de provisión de comidas.

Fuente: INE, Clasificación Nacional de Ocupaciones 1993, R.D. 1.562/1992, de 18/XII.

Las relaciones sociales establecidas en la práctica no siempre se ajustan a esta clasificación formal. Por un lado, incorporan actividades clasificadas bajo otros rubros, como salas de juego o de espectáculos (2). Por otro, la clasificación se simplifica, pues suelen considerarse los restaurantes, bares, cafeterías y similares como parte de un único subsector. Así, se habla de la *hotelería* para referirse en general a los servicios de alojamiento y de la *restauración* incluyendo a restaurantes, bares y establecimientos de bebidas en general, así como al rubro de provisión de comidas (*catering*). Esta articulación queda recogida de forma esquemática en el Cuadro I.

Cuadro I

SUBSECTORES DE LA HOSTELERÍA

ALOJAMIENTO	HOSTELERÍA	Hoteles, moteles, apartamentos.
		Hostales, pensiones, casas de huéspedes.
	CAMPISMO	Campings, colonias de vacaciones, albergues juveniles, refugios de montaña, apartamentos turísticos, etc.
RESTAURACIÓN	RESTAURACIÓN	Restaurantes, casa de comidas.
		Comida rápida (<i>fast food</i>).
		Comedores colectivos, <i>catering</i> , etc.
	BEBIDAS-COMIDAS	Cafeterías.
Cafés-bares, <i>pubs</i> , tabernas.		
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	OCIO Y TURISMO	Sala de fiestas, discotecas y similares.
		Casino y salas de juego
		Agencias de viaje.

Existen dificultades para cuantificar las empresas del sector, por un lado, debido a las distintas clasificaciones que pueden utilizarse y, por otro, a la existencia de fuentes diversas que aportan datos no siempre homogéneos. Por nuestra parte nos vamos a circunscribir a los subsectores denominados Alojamiento y Restauración en el Cuadro anterior. Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) (3) de 1997 existían 259.480

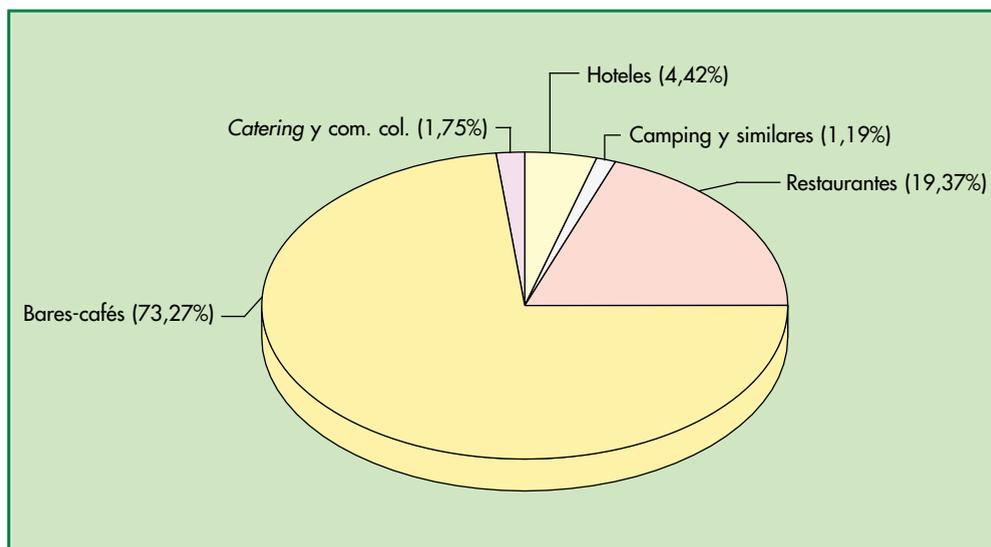
(2) Caracterizadas como «actividades complementarias», se incluye en ocasiones a las salas de baile, discotecas y actividades similares (Código 92.341 de la CNAE), casinos y salas de juegos de azar (92.711) y agencias de viajes (63.302).

(3) INE: *Directorio Central de Empresas (DIRCE), Resultados Estadísticos 1997*, tomo I, Datos de Empresas, Madrid, 1977.

empresas dedicadas principalmente a actividades de hostelería: 3.724 en el subsector campamentos y similares, 5.483 de *catering* y comedores colectivos, 12.380 dedicadas a los servicios de alojamientos [un informe patronal de 1996 contabiliza 13.824 hoteles (4)], 57.273 restaurantes [en cambio, la organización empresarial del subsector los cifra en 60.582 (5)] y 180.620 cafeterías y bares (la misma fuente contabiliza 12.787 cafeterías y 229.215 bares). Combinando las cifras procedentes de diversas fuentes podemos estimar que en 1997 el sector estaba integrado por unas 316.000 empresas, cuya distribución subsectorial, reflejada en el Gráfico 1, muestra el claro predominio del subsector Restauración sobre el de Alojamiento.

Gráfico 1

EMPRESAS DE HOSTELERÍA POR SUBSECTORES



A continuación presentamos, de forma resumida, las características principales de los distintos subsectores.

ALOJAMIENTO: La Hostelería comprende las actividades de hospedaje, desde las ofrecidas por hoteles de cuatro y cinco estrellas hasta posadas y moteles. Las autoridades turísticas de cada Comunidad Autónoma son las encargadas de asignar la clasifici-

(4) FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES: *El sector hotelero en 1996*, FEH, Madrid, 1996.

(5) FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE RESTAURANTES, CAFETERÍAS Y BARES: *Los sectores de la restauración en 1997*, FER, Madrid, 1998.

cación a cada establecimiento. En función de la *categoría del servicio* ofrecido pueden distinguirse dos grandes grupos: el primero incluye a los hoteles (que pueden tener de una a cinco estrellas de oro) y los hoteles-apartamentos (de una a cuatro estrellas de oro); en el segundo aparecen las pensiones (de 1 a 3 estrellas de plata), los hostales (*idem*) y las casas de huéspedes (sin estrellas) (6). En función de la *naturaleza del servicio* ofrecido se distinguen dos grandes tipos de establecimientos. Por un lado, la hotelería de playa, tradicionalmente caracterizada por una fuerte estacionalidad en función de la meteorología (con la excepción de Canarias, donde el clima permite extender la oferta a todo el año), es un subsector que creció con el *boom* del turismo extranjero, con escasa planificación, calidad de servicio y cualificación del personal. Por otro, la hotelería de interior, o de ciudad, ligada a la demanda generada por viajes de negocios, eventos culturales, congresos o grandes exposiciones. Desde el punto de vista de la *organización del trabajo* las diferencias se establecen entre las empresas familiares, que cuentan con escasa o nula presencia de mano de obra asalariada, y las que se basan de forma principal en el trabajo por cuenta ajena. En función del tamaño de cada establecimiento varía la complejidad de las tareas a realizar, lo que significa diverso grado de división del trabajo y especialización. En principio, a igual tarea las condiciones laborales son similares entre hoteles de distinta categoría, aunque los salarios son más elevados en los de cuatro y cinco estrellas.

Los *campings* o campamentos turísticos son espacios de terreno acotados y equipados, en función de su categoría (de lujo, primera, segunda o tercera), que ofrecen servicios de acampada al aire libre. El Instituto de Estudios Turísticos contabiliza 1.197 establecimientos con 650.000 plazas; las Comunidades con mayor oferta son Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana; por su parte, el DIRCE de 1997 registra 3.724 empresas dentro de este apartado.

El rubro de *apartamentos, bungalows* o villas (ciudades de vacaciones) ofrece alojamiento a las personas poniendo a su disposición los medios para conservar y preparar comidas. Los apartamentos son clasificados en categorías de una a cuatro llaves. En 1997 había 129.550 registrados oficialmente, la mayoría en las Comunidades Autónomas de Canarias, Baleares, Cataluña y Andalucía, con una disposición de 413.000 plazas.

RESTAURACIÓN: Utilizando la clasificación propuesta en el Cuadro I, el subsector específico de Restauración incluye, en primer lugar, a restaurantes y casas de comidas, lugares donde se sirven comidas completas para ser consumidas en el propio establecimiento. Existe una clasificación oficial por categorías (de cinco a un tenedor), que no garantiza niveles de calidad ni topes de precio; además, se los clasifica en función del

(6) Los hoteles se definen como establecimientos que ofrecen alojamiento, con o sin servicios complementarios, y ocupan un edificio completo o parte independiente del mismo, constituyendo un todo homogéneo (entradas, escaleras y ascensores de uso exclusivo). Las pensiones ofrecen alojamiento en habitaciones, pero no alcanzan los niveles ofrecidos por los hoteles: las que tengan 10 o más habitaciones y 20 o más plazas pueden denominarse hostales. Las casas de huéspedes ofrecen un servicio de alojamiento elemental, sin los niveles necesarios para ser clasificados con estrellas.

tipo de producto ofrecido (cocina española, cocina extranjera, vegetariana, etc.). En segundo lugar, aparece un sector nuevo pero en auge (7), el de los establecimientos de comidas rápidas (*fast food*), frecuentemente desarrollado bajo la modalidad de franquicias. Esta oferta se caracteriza por una mayor preocupación por la ubicación del negocio, por sus precios bajos antes que por la calidad, y por la rapidez del servicio. Mientras los restaurantes tradicionales tienen, en buena parte, estructura de empresa familiar o una gestión «tradicional» de la mano de obra (paternalismo, formación en el puesto de trabajo a lo largo de años, relativo respeto de las categorías laborales), las empresas de comidas rápidas han introducido modelos de gestión basados en la producción seriada y en la reducción de costes, lo que implica generalmente mayor precariedad y descualificación de la mano de obra empleada. En tercer lugar, las empresas que suministran servicios habituales de comidas a colectivos (centros de salud, comedores escolares, cuarteles, prisiones, empresas, etc.), y la provisión esporádica de servicios a particulares o empresas (banquetes, bodas, reuniones de empresa, etc.). Este subsector, denominado de *catering* por unos o de «restauración social» por otros, está estructurado en dos segmentos. Por un lado, el «autogestionado», es decir, el gestionado por personal adscrito a las propias empresas o instituciones en los que se ubica la demanda; esta franja representaba el 73% del mercado en 1996. Por otro, el que está en manos de empresas especializadas, subsector hegemonizado por capital extranjero (8), principalmente francés, inglés y estadounidense, que controla la mayoría de las comidas servidas a empresas y alrededor de un tercio de las suministradas a escuelas y centros sanitarios.

Por su parte, el subsector de bebidas y comidas está integrado por las cafeterías, establecimientos que sirven a cualquier hora platos fríos o calientes, confeccionados generalmente en la plancha para refrigerio rápido (platos combinados), además de helados, infusiones o bebidas en general, y por los cafés-bares, caracterizados por el servicio de bebidas, aperitivos, tapas, raciones, bocadillos u otros alimentos. Para las cafeterías existe una clasificación que establece distintas categorías (de una a tres tazas). Salvo contadas excepciones, se trata de un subsector en el que predominan las empresas de corte familiar, con bajo número de personas empleadas.

1.2. Servicios y proceso de trabajo

Por lo visto hasta aquí, estamos ante un sector caracterizado por una fuerte heterogeneidad interna; sin embargo, muchas empresas ofrecen de forma simultánea servi-

(7) Los establecimientos de comida rápida pasaron de 930 en 1994 a 1.080 en 1996, en tanto que los pertenecientes a cadenas empresariales aumentaron desde el 65% al 82%. La mayoría se dedica a la venta de hamburguesas (40%) y de bocadillos (23%). Ver CAÑIZAL, M.: «Cadenas de Restauración Moderna», en *Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares, Los sectores de la Restauración en 1997*, FER, Madrid, 1998.

(8) Las tres principales cadenas, pertenecientes a capitales extranjeros, controlan el 54% del mercado. Ver HERNÁNDEZ DE ALBA, M.: «Situación y tendencias del sector de la restauración social», en *Los sectores de la restauración en 1997, op. cit.*, págs. 47-54.

cios correspondientes a diferentes subsectores (por ejemplo, hoteles con restaurante), lo que justifica su tratamiento conjunto como sector único.

El trabajo en el sector de los servicios tiene algunas características comunes a las distintas ramas productivas que lo integran: el proceso de trabajo y su producto (un servicio) son un acto único, en la mayoría de los casos coinciden el momento de la producción y el del consumo (9). Por ello, su realización depende en gran medida de factores humanos poco racionalizables (simpatía, amabilidad, capacidad de adaptarse a las demandas del cliente, etc.). La prestación de servicios requiere responsabilidad, capacidad de interacción, empatía y experiencia variada, de allí la necesidad de cualificación (formación) del personal, pero también de cierto compromiso (empatía) con la tarea. De esta manera, los perfiles de los puestos de trabajo obedecen a criterios técnicos, pero también sociales-simbólicos: las imágenes y estereotipos de los agentes sociales implicados (empresarios, trabajadores, clientes) inciden de forma importante en la definición de los mismos (10). En la medida en que el servicio se brinda en función de las circunstancias del «momento concreto» no es fácil homogeneizar su producción, darle carácter continuo o reducir la incertidumbre temporal; en otras palabras, las propias características del «producto» imponen límites a las estrategias de racionalización y homogeneización de tareas.

Sin embargo, los servicios hosteleros se inscriben dentro de los que son comercializados por empresas y guardan diferencias importantes con los de carácter público-estatal: en la medida en que su producción está guiada por criterios de rentabilidad, están más sujetos a la aplicación de medidas típicas del sector productor de bienes. Las tres principales líneas de actuación empresarial en este sentido son: mecanización (reemplazo de trabajadores por maquinaria), racionalización organizacional (mejor utilización de los recursos existentes) y externalización (desplazar ciertas tareas fuera de la empresa). Dichas estrategias han sido estudiadas con mayor detalle en el subsector hotelero (11). Como afirma Rosa Marrero, conviene hacer una distinción dentro de las propias empresas del sector, entre los *servicios finales*, que se prestan en contacto directo con el cliente (atención en restaurantes, bares, recepción y conserjería en los hoteles, etc.) y *servicios intermedios*, que se realizan «en la trastienda», sin contacto directo con el consumidor (como cocina, limpieza, mantenimiento, administración, etc.) (12). Obviamente, en este segundo tipo se hace más fácil el recurso a tecnologías y técnicas de gestión que obvian las cualidades exigibles al personal que trabaja cara al público, introduciendo políticas de gestión de la mano de obra más o menos similares a las utilizadas en la producción industrial. Incluso en el caso de los

(9) Ver OFFE, K.: *La sociedad del trabajo*, Alianza, Madrid, 1992.

(10) Por ejemplo, en puestos en los que se considera importante la *amabilidad* del trabajador, los estereotipos sociales dominantes tienden a preferir la presencia de una mujer, a partir de los atributos de género que le son asignados.

(11) Ver HOMS, O.: «La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo. El caso del sector hotelero», en *Sociología del Trabajo* (nueva época), núm. 9, 1990, págs. 19-33, y MARRERO RODRÍGUEZ, J. Rosa: *La estructura y dinámica de los mercados de trabajo en las actividades de servicios. El caso del sector turístico canario*, tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 1998.

(12) MARRERO, R.: *Op. cit.*, pág. 237.

servicios finales puede procederse de forma similar si se adopta una oferta basada en la rapidez y los bajos precios, a costa de la calidad y la atención personalizada. En el subsector de la Restauración el máximo exponente del proceso de «racionalización» lo constituyen las cadenas de restauración rápida, que utilizan personal poco cualificado para realizar procesos de «cocina de ensamblaje», a partir de elementos previamente preparados y de elaboración sencilla, utilizando un máximo de elementos tecnológicos.

1.3. Estructura empresarial

Según el Directorio de Empresas de 1997, existe un colectivo numeroso de empresas (136.690) que no cuenta con asalariados (Tabla 2). Estas representan el 53% del total del sector y tienen especial incidencia en el subsector de *catering* y en el de «hostelería en general» (13). En orden de importancia siguen las empresas que tienen sólo uno o dos asalariados: suman el 30% del total y tienen más importancia en el sector de bares y establecimientos de bebidas (46%). El 14% tiene entre tres y nueve trabajadores por cuenta ajena (destacan restaurantes, campings y hoteles) y sólo el 3% de las empresas del sector cuenta con más de diez trabajadores (aunque las cifras llegan al 18% en hoteles y al 15% en campings). Los datos muestran que estamos ante un sector caracterizado por el *minifundismo empresarial*, muy especialmente en los subsectores de restauración, bares y *catering*.

Tabla 2

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR SUBSECTORES SEGÚN NÚMERO DE ASALARIADOS, 1997

(en número y porcentaje)

Actividad	TOTAL	Sin asal.	1 a 2	3 a 5	6 a 9	10 a 19	20 a 49	50 o +
HOSTELERÍA	259.480	52,7	30,4	9,9	3,6	2,1	0,9	0,4
Hoteles	12.380	32,6	26,1	14,4	8,3	8,0	6,4	4,3
Campings y similares	3.724	31,1	28,4	16,5	8,5	8,0	5,4	2,0
Restaurantes	57.273	31,1	35,7	18,6	7,8	4,6	1,7	0,5
Bebidas	94.980	38,6	45,6	11,3	3,0	1,2	0,3	0
<i>Catering</i> y com. colect.	5.483	63,0	18,3	6,8	3,7	3,4	2,4	2,5
Hostelería en general	85.640	85,8	11,6	1,9	0,5	0,2	0	0

Fuente: Elaboración propia en base a INE, DIRCE 1997.

(13) Categoría poco precisa, utilizada por el DIRCE, que recoge de forma genérica a las empresas que no pueden adscribirse fácilmente a alguna de las otras existentes.

En base a las declaraciones tributarias (por tanto, excluyendo los negocios y el trabajo irregular) en 1996 había alrededor de 665.000 asalariados distribuidos entre algo más de 110.000 empresas en el sector (14). Estos datos indican que el tamaño medio de las empresas que emplean trabajadores por cuenta ajena es de alrededor de seis trabajadores asalariados (15). El análisis desglosado (Tabla 3) indica que entre 1992 y 1996 el número total de empresas se incrementó en unas 21.500 (un 24% respecto a 1992), lo que indica la relativa facilidad existente para su constitución —debido a la baja inversión de capital requerida—. Durante estos años creció de forma significativa el número de empresas pequeñas (20% las de hasta 10 trabajadores) y de forma moderada las de tamaño medio (5% las de 11 a 100 trabajadores); en cambio, disminuyeron las de mayor tamaño (-9% las de más de cien empleados).

Tabla 3

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS EN EL SECTOR HOSTELERÍA (Evolución 1992-1996)

Tamaño de la empresa	1992		1996		% Variación 92-96
	N.º empresas	%	N.º empresas	%	
1 a 5 asalariados	67.046	74,7	84.865	76,3	26,6
6 a 10 asalariados	11.817	13,2	14.973	13,5	26,7
11 a 100 asalariados	10.228	11,4	10.836	9,7	5,9
+ 100 asalariados	603	0,7	547	0,5	-9,3
Total	88.694	100	111.221	100	24,0

Fuente: Elaboración propia en base a IEF, *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias, 1992 y 1996*.

Los datos desagregados por grandes subsectores muestran panoramas diferenciados. En *hotelería* contamos con información estadística procedente de un estudio monográfico realizado por el INE en 1991 (16), referido sólo a establecimientos clasificados con estrellas (de oro o plata), por tanto, excluye a las casas de huéspedes y fondas. En dicho año se contabilizaron 9.713 empresas, el 40% con estrellas de oro (hoteles y apartamentos) y el 60% con estrellas de plata (pensiones y hostales). Puede

(14) Ver INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES: *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias (1995)*, 2 vols., Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1997.

(15) Según el DIRCE en 1996 había alrededor de 880.000 trabajadores y 260.000 empresas, lo que arroja una media de 3,4 trabajadores por empresa.

(16) INE: *Encuesta sobre la estructura de los establecimientos hoteleros, 1991*, Madrid, 1993. En adelante la citaremos como INE 91.

estimarse que la cobertura del estudio fue buena, teniendo en cuenta las cifras existentes para años posteriores (10.478 en 1996 según el Instituto de Estudios Turísticos y 12.380 en 1997 según el DIRCE).

La mayoría (60%) tenía como titular a una persona física, lo que indica el carácter preponderantemente familiar de estos negocios, especialmente de los que regentan establecimientos con estrellas de plata (79%). La fracción más precaria del empresariado de este subsector está compuesta por los propietarios de 5.339 casas de huéspedes y 7.225 fondas, que generan una oferta de 176.000 camas; el tamaño medio de estos establecimientos es de ocho habitaciones o catorce camas (17).

Contrastando con este segmento empresarial se detecta la creciente importancia de las cadenas hoteleras, que ofrecen diferentes fórmulas de estructura y gestión empresarial: cadenas propietarias de los establecimientos, cadenas que arriendan o gestionan hoteles de otros asumiendo los riesgos (el 19% de los hoteles estaba arrendado en 1996 y el 16% era explotado bajo contrato de gestión), cadenas que operan bajo franquicia: se comparte una «marca» y un sistema de servicios, aunque la propiedad permanezca dividida (el 1,7% de los hoteles) y, finalmente, asociaciones de hoteles independientes con el fin de compartir la comercialización, compras, etc., manteniendo la gestión individual de cada empresa. Estas modalidades aportan a la empresa las ventajas de una economía de escala [menores costes, mayor capacidad de acción sobre la demanda, más recursos para inversiones, más movilidad del personal, etc.(18)]. Las cadenas han experimentado un espectacular crecimiento en los últimos seis años (19) y es previsible que la tendencia continúe en el futuro inmediato. En septiembre de 1997 había 80 cadenas, que incluían al 20% de los hoteles (el 55% de los que tienen cuatro y cinco estrellas), al 41% de las plazas existentes, y al 36,5% del empleo (58.907 asalariados, la mayoría en hoteles de 3 y 4 estrellas). La pertenencia a una cadena es ya mayoritaria en los hoteles de cuatro y cinco estrellas (55%), crece de forma importante en los de tres estrellas y se mantiene en porcentajes ínfimos (4%) entre los de una y dos estrellas.

El tamaño de los establecimientos, en función del número de personas ocupadas, muestra una marcada polarización: mientras el 90% de los alojamientos con estrella de plata cuenta con menos de diez trabajadores, el 46% de los clasificados con estrellas de oro tiene más de veinte personas ocupadas. La mayoría de las empresas del sector tiene larga experiencia en el ramo, puesto que más de la mitad comenzó su actividad antes de

(17) FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES: *Informe 1996*, Madrid, 1997.

(18) Se estima que un hotel integrado en una cadena incrementa su facturación hasta en un 25% a partir del tercer año. Ver «El sector hotelero en 1997», en IH, *Anuario del Turismo y la Hostelería*, EPESA, Madrid, 1998, págs. 96-98.

(19) Las dos principales cadenas son Sol-Meliá (29.844 plazas y 119 hoteles) y Riu Hoteles (12.042 y 155, respectivamente). Son varias las que tienen presencia destacada en el extranjero: Sol-Meliá (108 hoteles en 23 países), Occidental Hoteles (34 establecimientos en el mismo número de países) y Barceló Hotels (con 17 establecimientos). Los países con mayor presencia son República Dominicana, Alemania, Cuba, México y Portugal. Ver ASOCIACIÓN DE CADENAS HOTELERAS ESPAÑOLAS: *Las cadenas hoteleras en España, 1997*, ACHE, Madrid, 1997.

1975 [proviene del «boom» turístico de los 60 (20)]; un 23% lo hizo entre ese año y 1985, y un porcentaje similar a partir de dicho año (apertura en momentos de reestructuración de la oferta tras la crisis de mitad de los 70 a causa del descenso del número de turistas). En cuanto a la incidencia de la estacionalidad de la oferta: el 62% de los establecimientos permanece abierto todo el año (algo más los de plata que los de oro, es decir, las pensiones y similares que los hoteles de playa); el 28% nueve meses o menos (35% en el caso de los de estrellas de oro; a menor categoría menos tiempo de apertura: los de una estrella que entran en esta categoría son el 45%).

La distribución regional indica que la principal oferta hotelera se encuentra en Cataluña (18%), Andalucía (15%) y Baleares (13%). La oferta de temporada tiene enorme incidencia en Baleares, donde sólo el 83% de los establecimientos trabaja todo el año; en el extremo opuesto aparece Canarias, donde sólo el 8% abre menos de doce meses. Los establecimientos más pequeños (con menos de 10 trabajadores) destacan en Madrid y Galicia (más del 80% del total de la región), Asturias, Cantabria, ambas Castillas y Extremadura (en torno al 75%); los más grandes (con más de veinte empleados) en Baleares (56%), Navarra, La Rioja (42%) y Cataluña (37%). En cuanto a los que pertenecen a una cadena hotelera, la mayor incidencia se encuentra en Madrid (el 44% de los hoteles de la región), Canarias (41%), La Rioja (35%) y Baleares (30%).

En cuanto al subsector de la *Restauración* tomamos como referencia otro estudio monográfico del INE, realizado en 1994 (21), en el que se incluyeron restaurantes, cafeterías, bares y tabernas, servicios de bebidas y empresas de *catering*. La clasificación utilizada (distinción entre bares y servicios de bebidas) no permite una comparación directa con otras fuentes, en cada uno de los subapartados; sin embargo, en cuanto al universo total de empresas estudiadas (220.855) es comparable con las del DIRCE 1997 (243.376); sin embargo, hay discrepancias en la composición interna, la más llamativa es el número de empresas de *catering* y provisión de comidas a colectivos (736 en INE94, 5.483 en DIRCE97), que en parte puede explicarse por el rápido crecimiento del subsector en los últimos años, y en parte por una infrarrepresentación en el primer estudio.

Teniendo en cuenta esta última observación, los resultados indican el amplio predominio en el subsector de los bares y establecimientos de bebidas (81%) sobre los restaurantes (19%); en el momento del estudio las empresas de *catering* apenas suponían el 0,3% del total. Por volumen de negocio, en cambio, los restaurantes suponen el 39% del total y el *catering* el 3% (22). Durante el período 1975-1996 el subsector experimentó un notable crecimiento, especialmente en el número de restaurantes, que se incrementó en

(20) «... (el período de los años 60 y 70) es una época de crecimiento rápido, desbordado, sin planificación ni control, en el que se genera un sector económico de grandes dimensiones, de dinero fácil, sin experiencia empresarial, y un sector de empleo sin ningún tipo de profesionalización ni control legal». HOMS, O., «La cualificación y la organización del trabajo en hostelería», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, N.º 9, 1990, págs. 19-33.

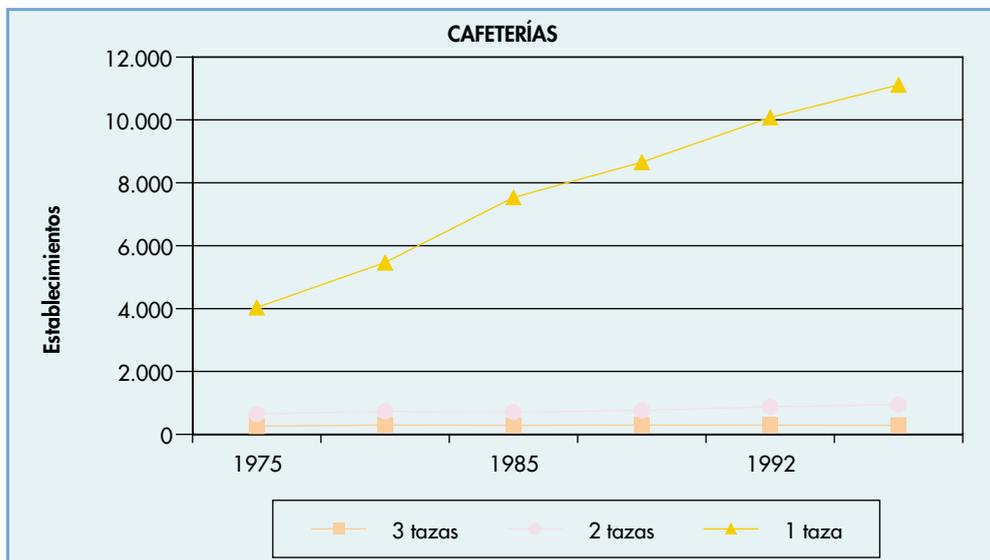
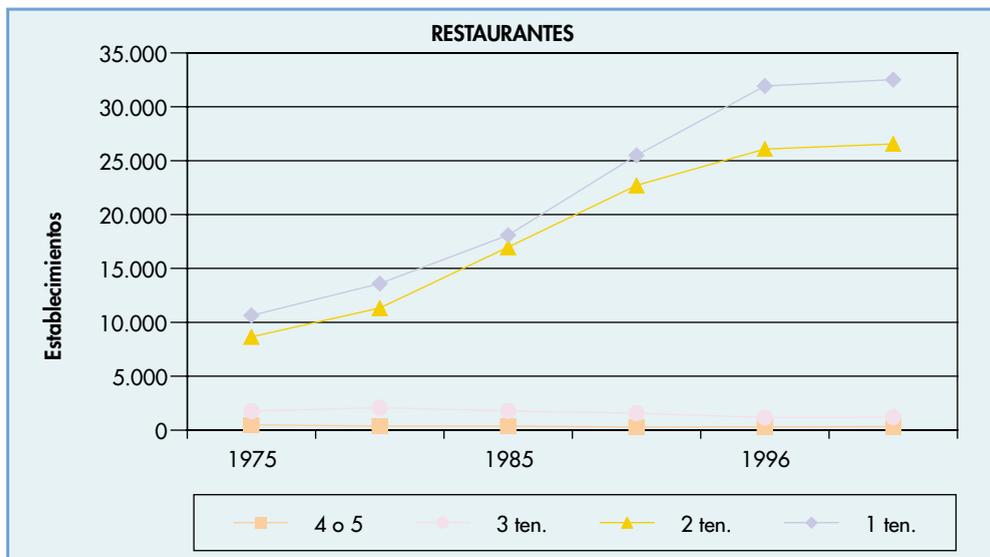
(21) INE: *Encuesta sobre la estructura de las empresas de restauración, 1994*, Madrid, 1997. En adelante la citaremos como INE94.

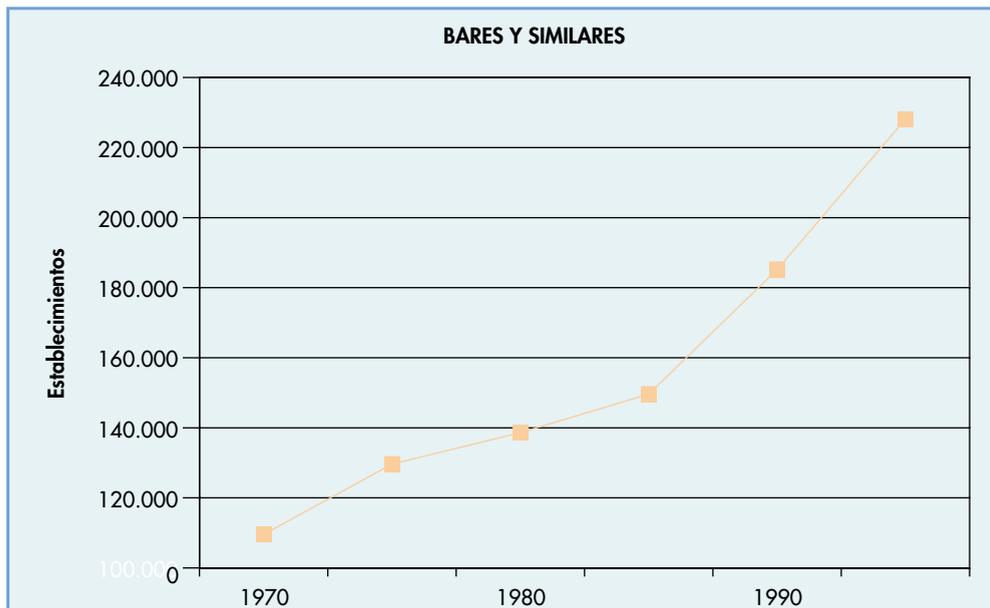
(22) Según otro estudio, referido al año 1996, existen 59.475 restaurantes, 12.347 cafeterías y 118.502 bares-cafés, tabernas y pubs. Ver PRITUR, *Los sectores de la restauración en 1996*, Federación Española de Restauración, Madrid, 1997 (en adelante citado como PRITUR96).

un 176%, y en el de cafeterías (150%), mientras que el de bares y similares fue algo menor (76%). La evolución comparada de los tres grupos queda reflejada en el Gráfico 2.

Gráfico 2

EVOLUCIÓN DE LOS SUBSECTORES DE RESTAURACIÓN 1975-1996





Fuente: Los sectores de la restauración en 1996, *op. cit.*

La titularidad de la empresa corresponde casi siempre (84%) a una persona física, especialmente en el caso de bares y cafeterías (88%). En cambio, el 49% de las empresas de *catering* y el 33% de los restaurantes pertenecen a sociedades. En cuanto a la facturación total, las empresas que pertenecen a personas jurídicas acaparan el 44% y más del 60% en restaurantes y *catering*; sólo en bares y cafeterías las pertenecientes a personas físicas generan más facturación que las sociedades.

La estacionalidad afecta al 18% de las empresas: el 6% abre menos de siete meses por año y el 12% entre siete y once meses. Nuevamente la región más afectada es Baleares (el 11% abre menos de siete meses); las menos concernidas son La Rioja, País Vasco, Galicia, Castilla y León y Canarias (más del 85% tiene actividad todo el año). El mayor número de establecimientos se ubica en Andalucía, Cataluña (más del 15%) y Madrid (11%). Sin embargo, el mayor volumen de ingresos se registra en Madrid (19%), Cataluña (18%) y Andalucía (12%), circunstancia que indica el predominio relativo en Madrid de empresas con alta facturación. El peso de los restaurantes es mayor en Canarias (42%), Baleares, Cataluña (más del 30%) y Comunidad Valenciana (23%). En cambio, Extremadura y Castilla y León tienen sobrespecialización en bares, cafeterías y tabernas (más del 90%). El *catering* destaca en Cataluña, Madrid y Baleares.

En cuanto al subsector de comidas rápidas, estaría compuesto por alrededor de un centenar de empresas que gestionan 1.500 establecimientos en todo el país y emplean

a 25.000 personas. Se trata de un sector minoritario, pero el más dinámico en cuanto a crecimiento de la inversión y el empleo (23).

* * *

La heterogeneidad horizontal de la hostelería, entre subsectores, se ve aumentada por una heterogeneidad vertical, en función del tamaño de la empresa, dentro de cada subsector. En el área de alojamiento las grandes cadenas hoteleras, principalmente de capital español y con ramificaciones hacia el exterior, representan la cúspide de la estructura empresarial; a continuación se sitúan los hoteles independientes, medianos y pequeños en su mayoría, y en la base un gran número de hostales y pensiones, generalmente regentados por empresas familiares; en la periferia los campamentos de vacaciones y los apartamentos y similares, en general pertenecientes a empresas de tamaño medio o a particulares. En cuanto al subsector de la restauración, existe una fuerte presencia de capital extranjero en las empresas de comedores colectivos, el *catering* y las comidas rápidas; en la restauración tradicional son escasas las grandes empresas y predominan los pequeños negocios (bares y cafeterías) con fuerte componente de trabajo familiar.

Con la excepción de las economías de escala que pueden conseguir las grandes cadenas hoteleras o las de comedores colectivos, el tipo de servicio ofrecido (alojamiento en determinados espacios, comidas para consumir en el momento, etc.) genera una importante segmentación territorial de los mercados, por ello el análisis debe tomar en cuenta las peculiaridades locales (comarcales, provinciales) de la oferta y la demanda, pues las características de las mismas conforman ámbitos diferenciados de estructuración del sector. Esta fuerte dependencia del tipo de espacio ocupado se manifiesta en una dependencia del clima (para las zonas de temporada), de las redes de comunicaciones (facilidad o dificultad para acceder a determinados espacios), así como de la existencia o no de campañas institucionales que buscan fortalecer la imagen de determinadas regiones (para atraer a la demanda) o de las infraestructuras en general con que cuenta la zona.

1.4. Estructura de la demanda

También la demanda del sector de la hostelería presenta distintas líneas de segmentación. De forma esquemática podemos distinguir tres grandes componentes de la demanda de alojamiento (turismo exterior, turismo interior, asistentes a congresos, ferias y similares) y dos de la demanda de restauración (por un lado, la evolución de la capacidad adquisitiva de las familias y del gasto destinado al sector; por otro, las comidas de empresa y similares).

(23) CAÑIZAL, M.: «Las cadenas de restauración y sus perspectivas de crecimiento», en IH, *Anuario* 98, pág. 94.

a) *Turismo extranjero* Durante el año 1997 se contabilizaron alrededor de treinta y ocho millones de visitantes extranjeros, el 90% de los cuales son turistas de vacaciones. El 57% de esos viajeros se aloja en hoteles, y la mayoría (6,4 millones de turistas) entra al país en el mes de agosto. Una parte significativa de esta demanda está controlada por Operadores Turísticos (24), grandes empresas que por su posición en el mercado cuentan con gran capacidad negociadora frente a las empresas hoteleras. En general comercializan paquetes completos —que incluyen viaje, alojamiento, restauración y ocio— a precios cada vez más baratos; esta circunstancia genera un incremento de la competencia entre empresas hoteleras, especialmente en los períodos de menor demanda, y una caída de los precios. A su vez, esta tendencia lleva a una política de reducción de costes (que, como veremos, tiene un efecto negativo sobre el empleo) y a una política empresarial que persigue concentrar la mayor parte de las actividades.

b) *Turismo nacional*. Su principal componente es el de las vacaciones familiares. Los desplazamientos de los autóctonos se realizan primordialmente durante los meses de verano y, en segundo lugar, en Semana Santa (marzo-abril); el mes de menor actividad es febrero, puesto que en enero aún incide el período navideño. Durante el verano de 1996 se contabilizaron 12,5 millones de viajes y en la temporada de invierno 1996-97 otros 5,3 millones, principalmente en coche particular o autocar. En verano el destino favorito son las playas de la Comunidad Valenciana, y en invierno puntos de Castilla y León, Cataluña y Andalucía. El 69% de los españoles viaja con motivo de sus vacaciones, o para visitar a familiares o amigos (20%), apenas el 7% de los desplazamientos está motivado por el trabajo. De este conjunto de población desplazada la mayoría no es cliente de los establecimientos de alojamiento; en cambio, el 30% se aloja en hoteles o similares, el 6% en *campings* y un 1% en complejos turísticos (25). Obviamente, esta franja de la demanda está relacionada con la evolución del poder adquisitivo de las familias, pero también con la regulación normativa (las vacaciones anuales son un derecho constitucional desde 1978) y la negociación colectiva (que fija los períodos vacacionales y las retribuciones salariales).

Otro apartado es el del llamado turismo social, organizado por instituciones públicas que subvencionan períodos vacacionales a determinados colectivos, principalmente la población jubilada. Esta demanda contribuye a paliar la estacionalidad del sector (26), pues se desarrolla fuera de los meses punta, y está sujeta fundamentalmente a la evolución del gasto social dedicado al sector en los presupuestos públicos.

c) *Congresos, ferias y similares*. La realización de estos eventos está impulsada principalmente por empresas, colegios profesionales o instituciones públicas. Suponen

(24) Alrededor del 70% de los turistas extranjeros que llegaron a España durante la temporada de invierno 1996-97 hicieron sus reservas a través de agencias. IH, *Anuario empresarial del turismo y la hostelería 1998*, pág. 234.

(25) Ver INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS: *El turismo en España en 1997*, Madrid, 1997.

(26) VILLALOBOS CABRERA, F.: *La influencia del turismo social para la Tercera Edad en el turismo balear*, Ministerio de Asuntos Sociales, INSERSO, Madrid, 1991.

el desplazamiento por períodos de tiempo breves de una demanda con poder adquisitivo medio-alto, que tiene fuerte incidencia en las ciudades interiores (sin oferta de playa). Se trata de una demanda ligada, por un lado, a la coyuntura económica nacional (que influye, por ejemplo, en el número de expositores en ferias, etc.) y, por otro, a la dinámica asociativa de determinadas corporaciones profesionales (realización de congresos periódicos, etc.).

d) *Consumo de las familias* en el subsector de restauración. Tomando como referencia las Tablas *Input-Output* del Turismo de 1992, se ha estimado que en 1996 el consumo medio en hostelería por habitante fue de 239.250 pesetas (27). Esta cifra equivale a un 20% del consumo familiar por habitante; sin embargo, hay que tener en cuenta que en la configuración de esta demanda están incluidos los turistas extranjeros, así como el consumo en hostelería de las empresas. La Encuesta de Presupuestos Familiares, realizada trimestralmente, no informa sobre el gasto en este apartado, sin embargo existen cambios sociales evidentes que señalan un incremento de la demanda: entre ellos, la incorporación femenina al trabajo extradoméstico, la proliferación de empleos de jornada discontinua, la tendencia a desarrollar actividades de ocio fuera del hogar, etc. En promedio, el gasto de la población española en restauración es tres veces superior a la media comunitaria (28).

e) *Consumo de las empresas* en restauración. Aunque tiene menor importancia cuantitativa existe una demanda específica del sector empresarial, a través de la realización de comidas de empresas y otros gastos, asignados al apartado relaciones públicas, que se realizan en restaurantes y cafeterías de categoría media-alta. Este componente de la demanda está relacionado, obviamente, con los ciclos de la coyuntura económica, pero también con modelos de gestión empresarial y estrategias de imagen.

Durante la década de los 80 se produjeron distintas variaciones en la demanda del sector, especialmente del centrado en los servicios turísticos, que obligaron a una reorientación de la oferta: se pasó del énfasis en los sistemas de comercialización y comunicación (definir una oferta genérica y venderla mediante el marketing adecuado) a tener más en cuenta los intereses de los clientes, lo que a su vez conduce a una mayor segmentación de la oferta. En el ámbito de los bares y cafeterías estos cambios son menos evidentes, puesto que afectan a una parte reducida de establecimientos; en estos casos la homogeneidad del producto es mayor, por lo que la competencia se plantea en términos de precios y/o de calidad del servicio.

En definitiva, la conformación de la demanda depende de factores de diversa índole. El turismo extranjero está condicionado por cuestiones de rango internacional, tanto económicas (relaciones rentas en origen/precios en España) como políticas y de seguridad (situación de otros posibles destinos: guerras, terrorismo, etc.), así como por intervenciones institucionales (campañas de imagen en otros países impulsadas por el

(27) PRITUR 96, *op. cit.*, pág. 32.

(28) Ver INSTITUTO PARA LA FORMACIÓN de la COMUNIDAD de MADRID: *La Hostelería en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 1996, vol. 1, pág. 20.

Gobierno español y algunos autonómicos). Por su parte, el consumo nacional en el sector tiene varios condicionantes: económico (nivel de renta disponible para el turismo interior y para el consumo de comidas y bebidas en el mercado), social (gustos y costumbres, cambio de roles de las mujeres en el grupo doméstico, todo lo cual revierte en distintos tipos de organización de los consumos intra y extrafamiliares) e institucional (apoyos y subvenciones a la oferta —infraestructuras, organización de eventos, etc.— y a la demanda-promoción del «turismo social», etc.).

1.5. Importancia económica del sector hostelero

La significación económica de la hostelería puede verse reflejada por el indicador del valor total generado por el mismo. Los informes bianuales del Banco Bilbao Vizcaya indican que en la primera mitad de los 90 la contribución del sector al Producto Interior Bruto osciló en torno al 7%, experimentando un crecimiento notable de su participación entre 1985 (5,1%) y 1993 (7,1%) (29). Este valor medio, referido al conjunto del Estado, es ampliamente superado en algunas provincias especializadas en hostelería y turismo. El caso más destacado es el de Baleares, donde el sector aporta más de un tercio del PIB provincial (34,8% en 1993); a continuación se sitúan cuatro provincias en las que el sector supone entre el 15 y el 20% del PIB: Málaga, Girona, Las Palmas y Tenerife. Además de éstas, sólo otras cinco provincias superan ligeramente la media nacional del 7,1%: Alicante, Segovia, Granada, Almería y Ávila. Por último, otras 18 provincias se sitúan entre el 5 y el 8% (ver mapa 1). Por tanto, desde el punto de vista de la *especialización productiva*, las provincias más «hosteleras» se sitúan en el ámbito insular (especialmente Baleares, pero también las dos canarias), y en la costa mediterránea, sea en la vertiente oriental o meridional.

Aunque estas magnitudes relativas nos ayudan a contextualizar la importancia del sector en el conjunto de la economía, es necesario también tener en cuenta las cifras absolutas de producción. De esta forma se observa que el tamaño del sector es mayor en la provincia de Madrid (que aportó el 14,4% de la producción global de la hostelería española en 1993) que en Baleares (12,3%) y que Barcelona se sitúa en tercer lugar (10,5%), a pesar de que el sector tiene menor importancia relativa en dicha provincia. A continuación destacan Málaga (5,4%), Girona y Alicante (4,4%), Las Palmas (3,9%), Valencia (3,6%) y Tenerife (3,4%). En resumen, desde el punto de vista de la *magnitud económica* del sector, junto a Baleares destacan las dos provincias económicamente más potentes del país (Madrid y Barcelona), seguidas por las que tienen una importante infraestructura turística desarrollada en torno a sus playas.

(29) Según el estudio PRITUR 96, desde 1988 el peso del sector de la hostelería en el PIB español se sitúa en torno a un valor medio del 7%. Esta fuente estima para 1996 que el valor producido por el subsector restaurantes equivale al 1,6% del valor añadido global de la economía, el de los bares y similares al 3,9%, el de las cafeterías al 0,75% y el de la hotelería al 0,9%. *Ídem*, pág. 33.

CE). La EPA es la fuente que ofrece información más desagregada y con periodicidad trimestral; sin embargo, es la que detecta menor nivel de empleo en la hostelería. Observando los datos referidos a la relación de dependencia y a los subsectores de actividad vemos que la subestimación de la EPA, en relación a las otras fuentes, se produce especialmente en el caso de los trabajadores asalariados y en el subsector de restauración (restaurantes, cafeterías, bares, etc.). En todo caso, las discrepancias en cuanto al volumen de autónomos y asalariados son notorias entre las cuatro fuentes analizadas, lo que obliga a la prudencia en el análisis de esta cuestión. Por otra parte, las diferencias entre la EPA y las demás fuentes pueden deberse a que en su caso se utilizan valores medios anuales en lugar de las cifras máximas de empleo; si recurrimos a las de ocupados del tercer trimestre del año (796.000) la distancia se reduce de forma apreciable, aunque no llega a los valores señalados por las otras estadísticas. Por tanto, *es muy probable que la EPA no sea el mejor instrumento para valorar el volumen total de empleo del sector, aunque resulte de interés para conocer las tendencias a lo largo del tiempo.*

Tabla 4

EMPLEO EN LA HOSTELERÍA SEGÚN DISTINTAS FUENTES

Fuente	Total	Asalariados	Autónomos	Hostelería	Restauración
BBV 1993	872.805	556.477	316.328	—	—
TIOT 1992	581.750	681.400	170.350	153.600	698.150
DIRCE 1996	878.633	603.165	275.468	166.630	712.008
DIRCE 1997	879.958	606.578	273.380	167.130	712.828
EPA 1996	750.200	455.520	294.650	156.051	594.149
EPA 1997	780.400	480.000	300.600	164.551	615.849

Fuente: Elaboración propia en base a PRITUR 96 (págs. 34-35) y PRITUR 97 (págs. 35-36).

El sector de hostelería ha generado empleo de forma casi ininterrumpida en las dos últimas décadas. Los datos recogidos en la Tabla 5 muestran que en los períodos en que la economía española perdió puestos de trabajo (1976-1984 y 1991-1994) la hostelería incrementó su volumen de empleo, mientras que en los años de creación generalizada de puestos de trabajo (1984-1991 y 1994-1997) su índice de crecimiento ha sido mayor que el del conjunto de la economía. Durante estas dos décadas el volumen medio anual de ocupación sólo descendió en cinco años en tres de ellos (1980, 1983 y 1992) en cifras cercanas al 3% y en otros dos (1977 y 1996) en valores inferiores al 1%. Como consecuencia, la participación de la hostelería en el total de empleo existente en España pasó del 3,6% en 1976 al 6,2% en 1997. Estamos, por tanto, ante *un segmento particularmente dinámico del mercado de trabajo.*

Tabla 5

**EVOLUCIÓN COMPARADA DEL EMPLEO TOTAL
Y EN LA RAMA DE HOSTELERÍA EN ESPAÑA (1976-1997)**

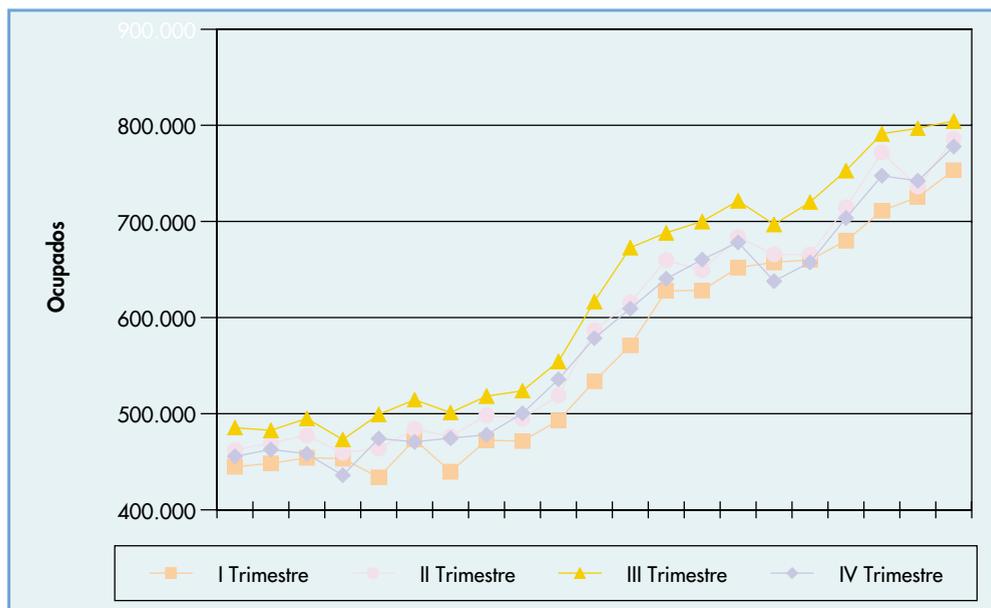
AÑO	Total ocupados	% difer.	Ocupados hostelería	% difer.	Hostelería/ Total
1976	12.761.000	—	463.937	—	3,6
1984	10.359	-18,8	491.752	6,0	4,7
1991	12.559.000	21,2	683.892	39,1	5,4
1994	11.756.000	-6,4	723.733	5,8	6,2
1997	12.641.000	7,5	780.425	7,8	6,2

Fuente: INE, E.P.A.

Otro de los rasgos característicos de la hostelería es su marcada *estacionalidad*. Tradicionalmente el volumen de puestos de trabajo alcanza niveles máximos en el tercer trimestre de cada año (período julio-septiembre) y desciende a valores mínimos en los tres primeros meses (enero a marzo). Como media, entre uno y otro período existe una variación del orden del 11% del volumen de mano de obra ocupada. Los otros dos trimestres del año cuentan tradicionalmente con un volumen intermedio de colocaciones, casi siempre con predominio del período abril-junio, que incluye el período vacacional de Semana Santa. El Gráfico 3 muestra la evolución experimentada durante las dos últimas décadas en cada uno de los trimestres. Estas variaciones indican *la existencia de al menos dos grandes segmentos laborales*: los que cuentan con empleo estable y los que lo obtienen sólo en determinadas temporadas.

Gráfico 3

OCUPADOS EN HOSTELERÍA POR TRIMESTRES (1976-1997)



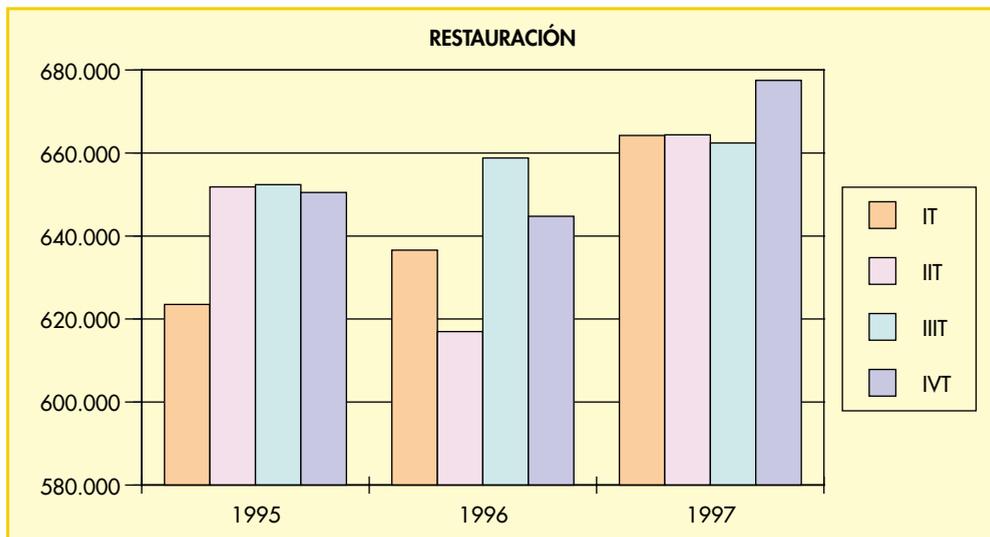
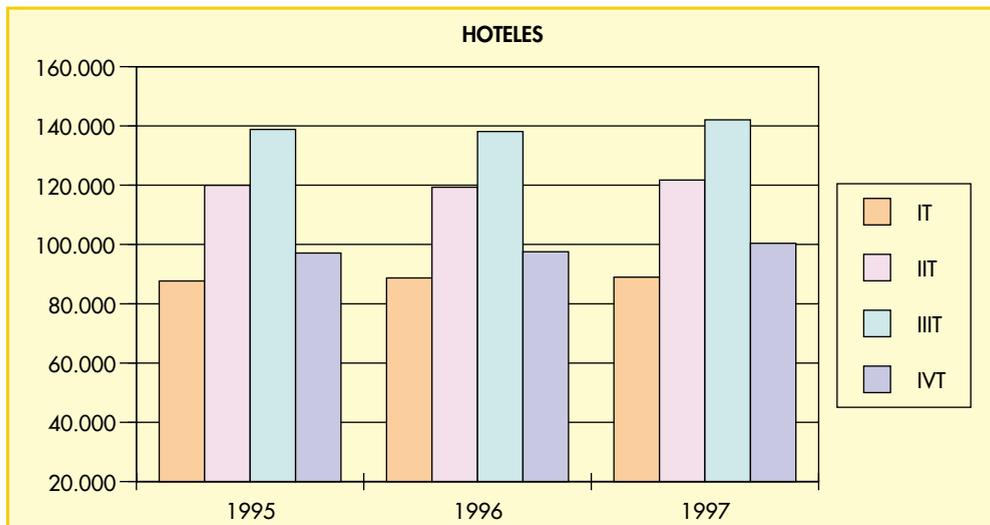
Fuente: Los sectores de la restauración en 1996, op. cit.

La estacionalidad, sin embargo, tiene distinta significación en los dos grandes subsectores que venimos analizando. En el de *alojamiento* existe una cadencia que se repite año a año: hay un nivel mínimo de ocupados en el primer trimestre (invierno), aumenta en el segundo (que incluye la temporada de Semana Santa), alcanza su máximo en el tercero (verano) y disminuye en el cuarto (otoño, que incluye buena parte del período navideño), pero manteniéndose en valores superiores a los del primer trimestre. Según el estudio INE 91 el 31% del personal trabaja nueve o menos meses por año, circunstancia que afecta en mucha mayor medida a los trabajadores fijos discontinuos (el 68% se encuentra en tal situación) que a los eventuales (34%), posiblemente porque entre éstos se registra una mayor rotación entre diversos empleos. En cambio, en la *restauración* no existe ninguna pauta fija; en los tres años que hemos analizado (1995 a 1997, Gráfico 4) nunca se repite el trimestre con menor volumen de ocupados (primero, segundo y tercero, en los tres años citados) y tampoco coincide siempre el de máximo nivel de ocupación (tercer trimestre en 1995 y 1996, cuarto en 1997). Como hemos señalado, la EPA parece tener mayores problemas a la hora de captar el empleo en el subsector de restauración, lo que nos lleva a considerar con precaución los ritmos de oscilación aquí señalados; con todo, parece posible confirmar una conclusión de tipo general: en la res-

tauración no existe una estacionalidad fija, análoga a la de la hotelería, más bien se detectan variaciones de empleo marcadas por factores coyunturales poco predecibles.

Gráfico 4

VARIACIÓN ESTACIONAL DEL EMPLEO EN HOTELERÍA Y RESTAURACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a EPA.

Las series históricas elaboradas por el Servicio de Estudios del Banco de Bilbao Vizcaya (BBV, antes BB) indican un volumen de empleo superior al detectado por la EPA. Antes de 1987 esta fuente detectaba alrededor de un 25-30% más de ocupados; a partir de dicho año las diferencias se sitúan en torno al 15%. Utilizando esta última cifra para corregir las estimaciones de la EPA correspondientes a 1997 (780.425 ocupados), el número total de puestos de trabajo para dicho año se situaría en torno a los 900.000. Según esta misma fuente, los puestos de trabajo generados en el sector suponen el 6,8% del total de empleos existentes en el país (30), aunque en ciertas provincias la importancia es mayor. Es el caso de Baleares, donde 31 de cada 100 personas ocupadas trabajan en hostelería; también el de Girona y Málaga (17%), Las Palmas y Tenerife (15%) y, en menor medida, el de Alicante (9%), Tarragona (8%) y Granada (6%). La evolución registrada en la década de los 80 y la primera mitad de los 90 indica que el empleo en la hostelería ganó importancia de forma destacada en Baleares, Girona y Málaga (entre 5 y 9 puntos porcentuales), en menor medida en Tenerife, Alicante, Lleida, Las Palmas, Tarragona (más de 3 puntos), Castellón y Huesca. En cambio, creció por debajo de un punto en Albacete, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Lugo, Murcia, Orense, Palencia, La Rioja, Toledo, Valencia, Ceuta y Melilla y perdió importancia en Madrid, Granada y Sevilla. En las demás experimentó un estancamiento o un aumento entre 1 y 3 puntos.

A pesar de estas tendencias, y de la importancia diversa que el empleo del sector tiene en cada provincia, el mayor número de empleos se concentra en Madrid (13%), Baleares (12%) y Barcelona (9%), seguidas por Málaga (6%), Girona, Alicante, Las Palmas, Tenerife y Valencia (4%), Sevilla y La Coruña (3%). Por tanto, un tercio del empleo generado por el sector se concentra en las tres primeras y otro tercio en las ocho restantes (31).

Trabajadores por cuenta propia

Atendiendo a la composición interna del empleo destacan dos segmentos claramente diferenciados: los trabajadores asalariados y los autónomos. La evolución de ambos segmentos ha sido diferente en los dos ciclos económicos para los que se dispone de datos desagregados:

- *Periodo 1979-1985*, de crisis general en la economía: Se produjo un estancamiento del empleo en el sector (aumentó un 0,4%), basado en una disminución del número de autónomos (-7%) y un aumento moderado de los asa-

(30) Según cifras correspondientes al año 1993. La productividad de esta mano de obra queda reflejada en los siguientes datos: los trabajadores de la hostelería representan el 7% de la mano de obra ocupada en el país y generan algo más del 12% de la producción nacional.

(31) Las provincias donde la productividad es aparentemente mayor (comparando los porcentajes que representan la producción total y el empleo en el sector) son Barcelona, Madrid, Baleares y Alicante.

lariados (4%). Como consecuencia la tasa de salarización aumentó del 66% al 68,6%.

- *Período 1985-1993*, ciclo de crecimiento: Caracterizado por un aumento de la ocupación en hostelería (39%), por parte de los trabajadores por cuenta ajena (30%), pero especialmente de los autónomos (61%). Durante estos años la tasa de salarización disminuyó desde el 68,6% hasta el 63,8%.

Según estos datos el porcentaje de trabajadores por cuenta propia oscila en torno al 35% de la ocupación total del sector y tiende a incrementarse en los períodos de crecimiento económico (32). En estos períodos la expansión de la capacidad de consumo de la población estimula la apertura de bares y restaurantes regentadas por grupos familiares, lo que contribuye a incrementar la importancia del pequeño empresariado en el sector. Las provincias donde es mayor la tasa de salarización son Tenerife, Las Palmas, Girona (por encima del 80%), Madrid, Alicante, Málaga y Lleida (más del 70%). En cambio, en Baleares, Valencia o Sevilla no llega al 60%. Los porcentajes más elevados de trabajadores por cuenta propia se registran en Badajoz (61%), Cáceres, Pontevedra y La Coruña (más del 55%). Por tanto, con la notable excepción de Baleares, en las regiones donde prima la oferta turística es mayor el índice de asalariados, mientras que los trabajadores por cuenta propia predominan en las zonas de oferta más tradicional, con predominio de bares y restaurantes de cocina autóctona.

Buena parte de los trabajadores por cuenta propia están ocupados en empresas sin asalariados, es decir, las que pueden recibir el calificativo de «familiares» en sentido estricto. Según el DIRCE 97 éstas sumaban 136.690, cifra que representa el 53% del total de empresas del sector. El estudio INE 94 indica que en el subsector *restauración* el 58% de las empresas no tenía personal remunerado; estos trabajadores sumaban a finales de ese año 260.000 personas, el 66% de ellos varones y el resto mujeres. El 78% se desempeñaba en bares y cafeterías y un 20% en restaurantes. El carácter empresa familiar de la mayoría de bares queda identificado con estos datos: el 56% de las personas ocupadas en ellos son no remuneradas. Por Comunidades Autónomas, los mayores porcentajes de personal no remunerado, respecto al total de personas ocupadas, se detecta en Extremadura (63%), Castilla y León (59%), Galicia (55%), Castilla-La Mancha, País Vasco y La Rioja (por encima del 50%). En cuanto al subsector de la *hostelería*, sólo el 7,2% del personal ocupado es no remunerado (11.206 personas) y existe equilibrio entre ambos sexos, aunque con cierto predominio de varones. El 57% son directivos y el resto se desempeña como «ayuda familiar». Un 30% (3.400 personas) trabaja en negocios de tipo familiar, con menos de tres ocupados, y el 51% en negocios que tienen entre tres y nueve trabajadores. El 76% trabaja en empresas cuyo titular es una persona física; el 23% lo hace en establecimientos que permanecen inactivos tres o más meses por año. Las Comunidades donde mayor incidencia tienen los no re-

(32) Como hemos señalado, existen importantes discrepancias entre las fuentes acerca de la importancia de los trabajadores por cuenta propia: para TIOT 92 son el 20%, para el DIRCE 96 el 31%, mientras que para la EPA de 1996 llegan al 39%.

munerados en hotelería son Galicia, ambas Castillas, Extremadura, Asturias y Cantabria (entre el 19 y el 14%); en número absoluto, Cataluña y Andalucía.

Composición por sexo

La composición por sexo de la mano de obra asalariada en el sector muestra un predominio discreto de los hombres sobre las mujeres (358.000 frente a 307.000, 54% vs. 46%, en 1996). Teniendo en cuenta las cifras globales de empleo para cada uno de los sexos se pone de manifiesto que el empleo en hostelería es una salida más habitual para las mujeres (el 6,8% de las asalariadas trabaja en el sector) que para los hombres (4,6% del total de ocupados).

En el subsector de *hotelería* (INE 91) el predominio masculino es más marcado entre el personal directivo (5% de los hombres vs. 2% de las mujeres) y en «otros servicios» (24 vs. 11%), en cambio, las mujeres son mayoría en servicios de alojamiento (33 vs. 25%). El porcentaje de varones es especialmente elevado en las Comunidades de Canarias, Extremadura, Castilla-La Mancha y Andalucía (en torno al 60%); en cambio, las mujeres son mayoría en Navarra, La Rioja, Asturias, Cantabria, Galicia, Aragón y Cataluña.

En el subsector de *restauración* (INE 94) existe, en cambio, un marcado predominio de la mano de obra masculina (66%), especialmente entre los contratados fijos a jornada completa (74%), algo menos entre el personal no remunerado (70%) y entre los contratados eventuales (66%); en cambio, entre los trabajadores a tiempo parcial las mujeres son casi tantas como los hombres. Hay más hombres en Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha y Extremadura (más del 70%), en cambio, las mujeres destacan en Navarra, Galicia, Asturias (en torno al 45%), País Vasco y La Rioja (42%).

Edad y formación académica

Según los datos de la EPA, los ocupados en hostelería son una población joven: sólo el 26% tiene más de 55 años, mientras que la mitad no llega a los 35 años. Por sexos, los varones se concentran más en el tramo comprendido entre los 25 y los 34 años, en cambio, las mujeres muestran una mayor polarización: se concentran algo más que los hombres en el segmento más joven (menores de 25 años) y en el de mayor edad (más de 45 años). Un estudio impulsado por el FORCEM (Fondo para la Formación Continua) en 1997 (33) indica que la edad media de los trabajadores es más elevada en el subsector de alojamiento (35 años) que en el de bares y restaurantes (29 años). Una estructura de edad relativamente joven —el 31,7% tiene menos de 26 años y un 36% entre 26 y 35 años— explica que la mayoría no viva en pareja (56%) y no tenga hijos (59%).

(33) COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE FORCEM: *De común acuerdo. Guía informativa sobre formación continua en hostelería*, Madrid, 1997. El estudio incluye dos encuestas: una, de 1.000 entrevistas, dirigida a trabajadores del sector, y otra, de 600 entrevistas, a clientes habituales del sector.

Tabla 6

OCUPADOS EN HOSTELERÍA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO

EDAD	Total	Varones	Mujeres
16 a 24 años	22,0	21,3	22,8
25 a 34	28,7	30,1	27,1
35 a 44	23,5	23,6	23,4
45 a 54	16,3	15,6	17,1
55 y más años	9,5	9,4	9,6

Fuente: INE, EPA 1.º trimestre 1998 (elaboración propia con datos de A. NIETO).

En cuanto a la formación académica, la EPA indica que la mayoría de los ocupados cuenta con estudios secundarios (47%) o primarios (32%), en tanto que los analfabetos o sin estudios (7%) superan a los universitarios (5%) y quedan por debajo de los titulados técnicos (10%). Por sexos, los varones se concentran fuertemente en el nivel secundario (49%), y son superados por las mujeres en los dos extremos de la escala: universitarias y estudios primarios o menos. Según el citado estudio del FORCEM, el 30% de los trabajadores del sector no completó estudios primarios y un 31% no superó dicho nivel; incluyendo a los que cursaron Formación Profesional de primer nivel, el 70% abandonó los estudios antes de los catorce años. Además, el nivel educativo es menor en las personas de mayor edad y entre los varones ocupados. Las discrepancias entre ambas fuentes pueden deberse, por un lado, a que la EPA subestima la franja de empleo más precario (sumergido, estacional) en el que el nivel académico sería más bajo y, por otro, a desviaciones en el muestreo del estudio del FORCEM. Para este último éstas son las características dominantes de sexo y edad de las principales ocupaciones estudiadas:

- *Camareros*: Predominio de varones jóvenes con baja cualificación académica.
- *Personal de cocina*: Equilibrio de sexos, mayores de 40 años, la mayoría con estudios primarios pero con presencia de personal más cualificado.
- *Personal de limpieza*: Amplio predominio femenino, mayores de 35 años, con estudios primarios.
- *Trabajadores de recepción*: Equilibrio entre sexos, predomina el grupo entre 25 y 35 años de edad con estudios elevados (bachillerato y universitarios).
- *Encargados-Mandos medios*: Mayoría de hombres, con más de 35 años, estudios medio-altos, aunque en menor medida que el grupo anterior.

Otra fuente para aproximarnos a las características sociales de los trabajadores asalariados del sector es la estadística de contrataciones del Instituto Nacional de Em-

pleo. Ésta refleja sólo una parte de la dinámica laboral, puesto que no incluye las contrataciones que se realizan al margen del Régimen General de la Seguridad Social (alrededor de un 10% de los asalariados, la mayoría pertenecientes al sector agrario). Teniendo en cuenta esta salvedad, en la Tabla 7 se resumen las características de los trabajadores contratados en cinco profesiones relacionadas con el sector hostelero: camarero, cocinero, camarero de piso, pinche de cocina y mozo o mujer de limpieza. (Es necesario tener en cuenta que sólo el 16% de los contratos de esta última categoría correspondieron al sector de hostelería.)

Tabla 7

CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DE LAS PROFESIONES MÁS CONTRATADAS, VINCULADAS A LA HOSTELERÍA, A TRAVÉS DEL INEM (1996)

	Camarero	Mozo o mujer de limpieza	Cocinero	Camarero de piso hostelería	Pinche de cocina
N.º de demandantes	106.795	262.927	53.166	33.461	22.917
%	2,7	6,7	1,3	0,8	0,6
% que no son parados	44,5	41,4	42,3	44,8	39,4
N.º de contratados	454.178	443.049	122.418	67.146	24.306
% contratación	5,3	5,1	1,4	0,8	0,3
En hostelería	76,1	15,6	77,9	59,0	57,9
TIPO DE CONTRATO					
Eventual	41,8	21,3	38,6	70,2	36,8
Tiempo parcial	33,3	48,2	24,9	12,1	24,1
Obra o servicio	8,8	10,1	9,4	5,5	5,9
Otros	16,1	20,4	27,1	12,2	33,2
SEXO					
Hombre	62,7	18,4	48,8	5,3	37,0
Mujer	37,3	81,6	51,2	94,7	63,0
EDAD					
19 a 24 años	31,3	17,2	19,0		19,8
24 a 29 años	19,9	17,6	17,5	19,1	
30 a 44 años	28,7	43,0	40,3	48,2	38,4
ESTUDIOS					
EGB/Graduado	65,9	52,5	57,1	60,5	56,6
Certificado escolaridad	25,8	38,8	34,0	32,9	33,2
Otros	9,3	8,7	8,9	6,6	10,2

Fuente: Elaboración propia en base a *Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, 1996*, INEM, Madrid, 1998.

Salarios

Los estudios del Instituto de Estudios Fiscales, a partir de las declaraciones tributarias de las empresas (34), permiten conocer la distribución de los ingresos salariales declarados (es decir, no incluyen los de los trabajadores sumergidos ni los ingresos no declarados —«en negro»— que puedan percibir los trabajadores regulares). En primer lugar destaca el hecho de que la hostelería es una de las ramas en las que se perciben menores ingresos: en una clasificación en doce ramas de actividad, sólo en agroganadería el salario medio anual es inferior (Tabla 8). La media anual de ingresos por asalariado en 1996 se cifraba en 1,8 millones de pesetas, mientras que en la hostelería y restauración apenas superaba el millón, lo que supone que un asalariado del sector percibía un 42,8% menos que el promedio de asalariados del país. La situación difiere de forma apreciable en función del sexo del trabajador. Las mujeres perciben salarios medios inferiores a los de los hombres; sin embargo, la discriminación es menor en la hostelería (las mujeres perciben un 30,6% menos que los hombres) que en el conjunto de la economía (-40,9%); por ello, en el caso de la mano de obra femenina la diferencia entre asalariadas de la hostelería y la media nacional se estrecha hasta el 32,5%.

Tabla 8

SALARIOS MEDIOS ANUALES EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL PAGADOR (1996)

SECTOR ECONÓMICO	Todos	Mujeres	Hombres
Servicios financieros y Seguros	3.760.135	2.704.376	4.216.575
Energía	3.378.064	1.783.042	3.671.075
Transporte y Comunicaciones	2.615.698	2.158.729	2.747.702
Industria	2.220.472	1.500.878	2.485.402
Serv. inmobiliarios (Inv. y promoción)	1.884.753	1.434.950	2.158.958
Servicios a las empresas	1.710.138	1.271.082	2.044.706
Contrucción	1.642.137	1.378.654	1.665.767
Comercio y Reparaciones	1.610.888	1.137.755	1.933.465
Alquileres	1.536.868	1.228.301	1.755.406
Enseñanza, Sanidad y otros	1.282.286	1.044.187	1.734.476
No clasificados	1.240.136	798.543	1.496.996
Hostelería y Restauración	1.077.232	869.784	1.252.673
Act. Agrarias, Ganaderas y Pesqueras	713.625	264.571	892.400
Media general	1.886.021	1.288.713	2.180.648

Fuente: Elaboración propia en base a IEF, *op. cit.*

(34) Esta fuente se basa en las declaraciones de retenciones efectuadas por las empresas; excluye Navarra y País Vasco (que cuentan con régimen fiscal propio) y los salarios de servicios domésticos (pues las familias empleadoras no están obligadas a efectuar retenciones).

Se constata además (Tabla 9) que la discriminación es mayor en las empresas con más asalariados: el diferencial en favor de los hombres es del 37,4% en las que tienen más de cien asalariados y del 27% en las más pequeñas. Esta información sugiere que el abanico salarial, basado a su vez en la diferencia de categorías ocupacionales, es mayor en las empresas grandes y que en éstas las mujeres acceden menos frecuentemente que los hombres a puestos superiores. Precisamente es en las empresas de mayor tamaño donde preferentemente se emplean las mujeres (23% de ellas frente al 19,8% de los varones) (35).

Tabla 9

SALARIOS ANUALES EN HOSTELERÍA SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA Y SEXO DEL TRABAJADOR (1996)

Tamaño empresa	N.º de empres.	ASALARIADOS			SALARIO ANUAL			DIFERENCIA	
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Muj.-Hom.	%
1-5 asal.	84.865	169.310	76.417	92.893	792.434	657.000	903.846	-246.846	-27,3
6-10	14.973	105.605	46.788	58.817	893.869	735.680	1.019.705	-284.025	-27,9
11-100....	10.836	248.777	113.113	135.664	1.126.181	923.174	1.295.443	-372.269	-28,7
+ de 100	547	142.127	71.258	70.869	1.463.100	1.127.691	1.800.364	-672.673	-37,4
Total	111.221	665.820	307.576	358.243	1.076.384	875.904	1.248.513	-372.609	-29,8

Fuente: Elaboración propia en base a IEF, *op. cit.*

Tipos de contrato y precariedad

El número de trabajadores asalariados ha crecido de forma ininterrumpida, con la sola excepción del año 1996, desde 1987: entre el segundo trimestre de dicho año y el de 1998 el incremento fue de 158.733 empleados por cuenta ajena. Este crecimiento ha sido producto de dos tendencias diferentes, desarrolladas a lo largo del tiempo. En primer lugar, entre 1987 y 1995 se produjo una disminución del empleo fijo (-11.383) paralela a un crecimiento (152.575) de los contratados de forma temporal; como consecuencia, la tasa de temporalidad se incrementó desde el 30% hasta el 54% (36). Posteriormente, entre 1995 y la primera mitad de 1998, el proceso se revertió, debido a una

(35) Se conoce, además, el volumen de ingresos salariales por contrato; es decir, no necesariamente durante todo el año, puesto que pueden existir varios contratos de corta duración en ese plazo. Los datos ponen de manifiesto precisamente la importancia de la contratación temporal, puesto que el 44% percibió menos de 455.000 pesetas por contrato en 1996 (cuando el salario mínimo interprofesional era de 908.880 pesetas). También en este caso las mujeres resultan más afectadas que los hombres (47% vs. 41%, respectivamente).

(36) Los más afectados por las reducciones de plantilla han sido las áreas con más empleo (en los hoteles: restaurante, cocina y pisos); la disminución de trabajadores fue cubierta bien por innovaciones tecnológicas o bien por una intensificación de los ritmos de trabajo.

disminución del empleo temporal (-15.625) y un aumento de los contratos fijos (42.900), probablemente como consecuencia de la reforma legislativa de 1996. El resultado ha sido un retroceso de la tasa de temporalidad desde el 54% hasta el 48%. Sean cuales sean las variaciones coyunturales, los datos muestran con claridad el *elevado porcentaje de contratos temporales en la hostelería, muy por encima del promedio existente en el conjunto de la economía.*

Tabla 10

EMPLEO FIJO Y TEMPORAL EN HOSTELERÍA (1987-1998)

AÑO	Total asalariados	Contrato indefinido	Contrato temporal	No clasificable	% temporal
1987*	320.600	223.833	96.000	767	29,9
1988	327.350	191.575	114.950	875	35,1
1989	363.075	213.675	148.800	550	41,0
1990	370.550	207.575	161.775	1.225	43,7
1991	383.025	204.600	178.225	200	46,5
1992	371.225	178.500	192.650	75	51,9
1993	372.450	174.875	197.350	225	53,0
1994	410.600	190.175	220.175	250	53,6
1995	461.275	212.450	248.575	250	53,9
1996	455.550	222.075	232.875	600	51,1
1997	479.333	254.067	223.967	1.300	46,7
1998*	489.700	255.350	232.950	1.400	47,6

(*) 1987, segundo semestre; 1998, primer semestre.

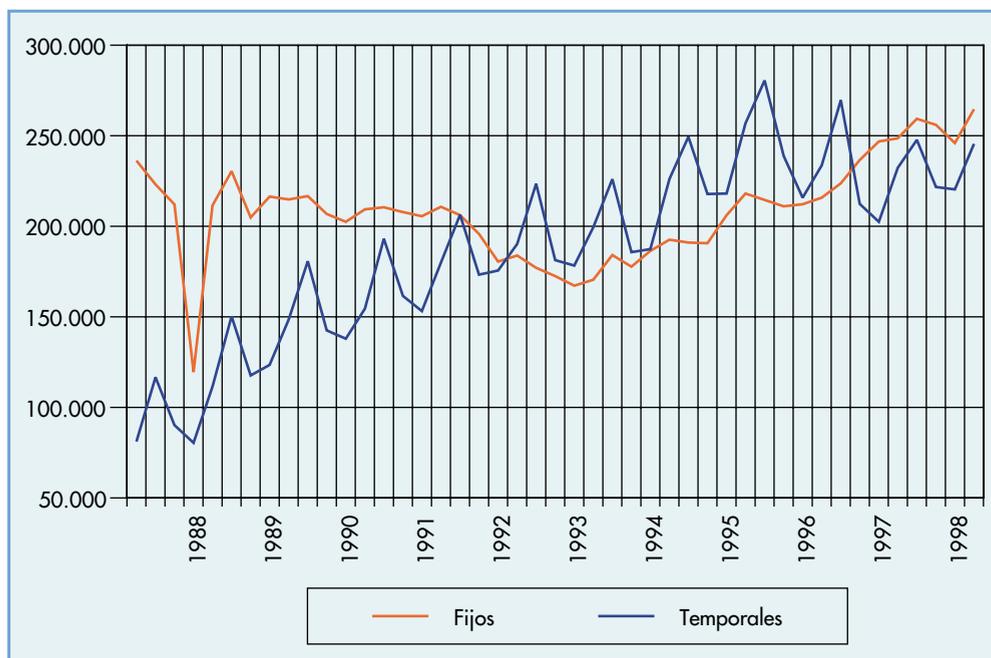
Fuente: INE, EPA (datos facilitados por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.).

Los valores medios anuales, recogidos en la Tabla 10, no reflejan fielmente la evolución estacional de la ocupación ni su incidencia sobre los distintos tipos de contrato. Las tendencias registradas en la última década quedan mejor reflejadas en el Gráfico 5 que recoge las variaciones trimestrales. En él se observa una evolución decreciente, más o menos continua, de los contratos fijos entre el segundo trimestre de 1987 y el primero de 1993; a partir de dicha fecha cambia la tendencia y se inicia una fase de crecimiento, con modulaciones a finales de 1994 y 1996. En cambio, la contratación temporal está fuertemente afectada por la estacionalidad: los valores máximos de ocupación se registran en el tercer trimestre de cada año (temporada de verano) y los mínimos en el primer trimestre (meses de invierno). El máximo número de trabajadores temporales se alcanzó en el verano de 1995 (280.500), en cambio, en invierno la cifra mayor corresponde a 1998 (220.400). Las diferencias en el volumen de asalariados temporales entre el primer y el tercer trimestre de cada año se sitúan entre el 20% y el 30% desde comienzos de los 90, aunque con tendencia a disminuir.

Por otra parte, los datos obtenidos indican que las nuevas contrataciones mediadas por el INEM se realizan principalmente bajo tres modalidades: contratos eventuales (especialmente camareras de piso, camareros, cocineros y pinches de cocina), a tiempo parcial (personal de limpieza, camareros, cocineros) y eventuales por circunstancias de la producción (camareras de piso, pinches de cocina y cocineros).

Gráfico 5

**ASALARIADOS EN HOSTELERÍA POR TIPO DE CONTRATO
(evolución trimestral, 1987-1997)**



La legalización de las Empresas de Trabajo Temporal en 1994 introdujo un nuevo factor en los mercados de trabajo españoles. Su papel de intermediación consiste básicamente en la contratación de mano de obra para ser puesta a disposición, de forma temporal, de terceras empresas. Presentadas como factor de dinamización de las colocaciones y de ampliación de oportunidades para los buscadores de empleo, hasta la fecha se han caracterizado por una simplificación de las tareas de gestión de la mano de obra (para las empresas que las utilizan) y un deterioro de salarios y condiciones de trabajo (para los trabajadores empleados

por las ETT). El análisis de los contratos de puesta a disposición (empleados de una ETT que presta sus servicios temporalmente en otra empresa) durante los años 1996 y 1997 muestra que *la hostelería es la rama de actividad donde más se utilizan los servicios de las ETT*: el 15,5% del total anual de contratos de puesta a disposición (75.069 contratos en 1996 y 202.551 en 1997) se realizaron en este sector. Según afirma Ángeles Rubio, «las ETT en el sector hostelería han procurado desde sus orígenes la captación y regularización de la figura del “extra de hostelería”, que hasta el momento se desenvolvían en un marco legal prácticamente inexistente. Camareros, cocineros y ayudantes de cocina establecían hasta tiempos recientes su relación con los empleadores acudiendo personalmente, o por medio de los denominados «listeros», personas con contactos que negocian condiciones económicas a cambio de una parte del primer salario o una comisión en el trabajo esporádico» (37). La misma autora realizó un análisis específico de la EPA entre 1994 y 1996, demostrando que la estacionalidad afecta especialmente a las categorías laborales inferiores (cocineros, camareros, personal de limpieza) mientras que tiene una escasa incidencia en el caso de los gerentes y cuadros intermedios (jefes de área).

El análisis de la contratación registrada por el Instituto Nacional de Empleo indica, con datos de 1996, que la mayoría de los contratos se registran bajo dos modalidades: eventuales por circunstancias de la producción (42%) y a tiempo parcial (35%); además un 8% se realiza bajo la modalidad de obra o servicio. Los datos muestran que estamos ante una modificación de las políticas de contratación: de un modelo caracterizado por la existencia de un núcleo estable de plantilla, al que se sumaba un número variable de trabajadores temporales, en función de la coyuntura y la temporada, se está pasando a otro en el que se pone el acento en la eventualidad de la mano de obra, y no son raros los casos en que establecimientos de nueva aparición no cuenten con ningún empleado con carácter fijo. Por otra parte, la utilización creciente de la modalidad a tiempo parcial permite una utilización más flexible de la mano de obra, adecuándola a los ritmos de la demanda: por ejemplo, pueden acumularse turnos en momentos de gran actividad, sin abonar pagas extra, compensándolos con varios de descanso en momentos de menor actividad.

Existe una controversia no resuelta en cuanto al trabajo a tiempo parcial; por un lado se lo defiende como vía para permitir la compatibilidad entre tareas remuneradas y de reproducción social (trabajo doméstico, formación, etc.); por otro, se denuncia que en la práctica tiende a atrapar a las personas en una situación de semi-empleo, sin perspectivas de mejorar en el puesto ni de desarrollar otras vías de inserción laboral. El estudio INE 94, estableció que en el subsector de restauración el 27% del personal remunerado se desempeñaba a tiempo parcial, circunstancia que afectaba más a las personas con trabajo de tipo eventual (37%) que a las que cuentan con empleo fijo (14%). Por tanto, el tiempo parcial se caracteriza aquí por fór-

(37) RUBIO, A.: *Formación, ocupación y empleo en los servicios turísticos de España*, Tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid, 1999.

mulas precarias de empleo, modalidad que convive con el sobreempleo de buena parte de los trabajadores fijos, mediante la prolongación de jornadas más allá de los máximos pactados en convenios.

Desempleo y economía sumergida

No contamos con datos de la EPA referidos al paro en el sector, pero sí de los registros del INEM que, como sabemos, sólo recogen a las personas que buscan activamente empleo, que están anotadas como demandantes y que no son estudiantes o perceptores del subsidio agrario. Como es conocido, tradicionalmente los datos de desempleo del INEM arrojan cifras inferiores a las de la EPA, por lo que conviene tomar estos datos como cifras mínimas.

Las características del empleo en el sector (estacionalidad, eventualidad, etc.) hacen que el desempleo medido por los registros administrativos tenga una incidencia importante (Tabla 11). Durante la década 1988-1997 la tasa de paro registrado (respecto a la cifra de ocupados de la EPA) supera el 20% hasta 1992; en los años posteriores se observa un descenso, con la excepción de 1993, pero en 1997 se sitúa aún en el 16%, cifra superior a la media del conjunto de la economía. Además, se observa la incidencia de la estacionalidad sobre las cifras de desempleados: los máximos volúmenes de desempleo se registran en enero y los mínimos en agosto (Gráfico 6). Por tanto, *a pesar de su capacidad de generar empleo, el sector hostelero no logra reducir de forma rotunda los niveles de desempleo.*

Tabla 11

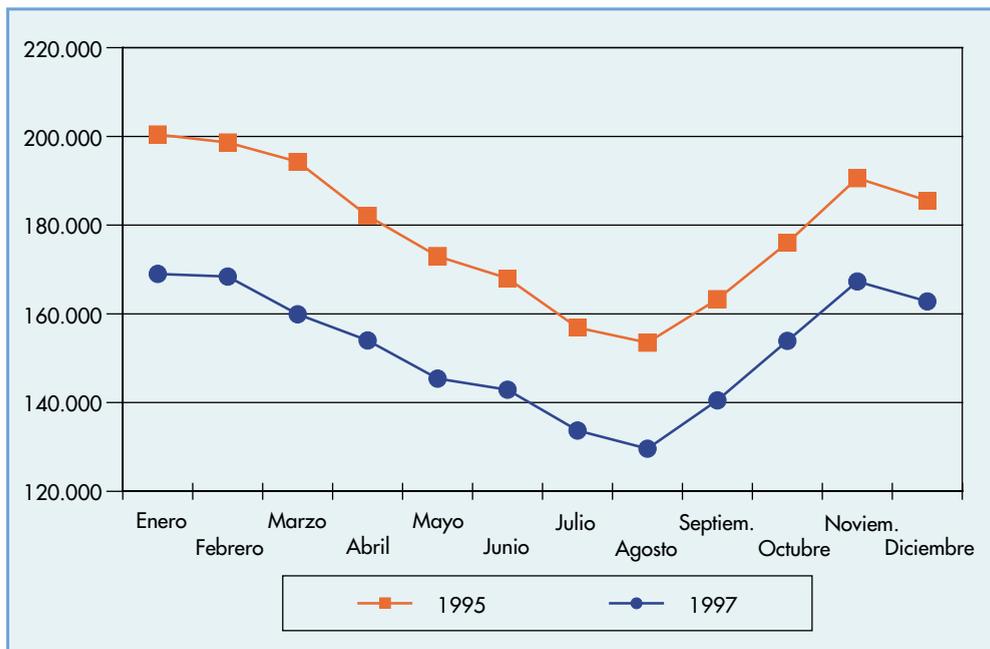
OCUPACIÓN, PARO REGISTRADO Y TASA DE DESEMPLEO 1988-1997

AÑO	Ocupados	Paro INEM	Tasa paro
1988	617.242	175.800	22,2
1989	654.108	169.300	20,6
1990	659.490	167.900	20,3
1991	683.892	166.000	19,5
1992	664.516	163.600	19,8
1993	695.200	178.300	25,6
1994	723.733	138.300	16,0
1995	755.450	173.500	18,7
1996	750.200	160.700	17,6
1997	780.425	152.300	16,3

Fuente: Elaboración propia con datos de INE, EPA e INEM, *Movimiento Laboral Registrado*.

Gráfico 6

EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PARO REGISTRADO EN HOSTELERÍA (1995 y 1997)



En cuanto a la economía sumergida no es posible cuantificar con detalle su importancia y evolución. Es obvio que por su propio carácter de fenómeno oculto las estadísticas oficiales no pueden valorarlo correctamente. Por otra parte, el propio concepto de economía irregular, sumergida, «negra», etc., admite diferentes modalidades y definiciones. Las estimaciones existentes suelen dejar de lado las actividades abiertamente ilícitas [contrabando, narcotráfico, prostitución (38), etc.] para centrarse en las legales, es decir, «el conjunto de actividades económicas cuya producción y sus transacciones en el mercado son legales, limitándose la ilegalidad a las relaciones laborales y/o fiscales de la producción y/o distribución del producto» (39). Por nuestra parte in-

(38) Si bien el ejercicio de la prostitución no es en sí mismo una actividad ilegal, sí lo son determinadas prácticas ocasionalmente asociadas, como el tráfico y la explotación de mujeres. Por lo demás, el «trabajo» en la prostitución no puede ser declarado como tal, por lo que bien permanece oculto o bien se disfraza bajo la modalidad de empleo en otras actividades (entre las que destaca la hostelería), o bien como actividades por cuenta propia (en actividades varias de los servicios personales).

(39) COLINO, J. (dir.): *Mercado de trabajo e irregularidades laborales en la Región de Murcia*, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 1996, pág. 15.

teresan las datos referidos al empleo irregular, más que a la significación económica de estas actividades; precisamente es en este campo donde la información es más escasa. Los estudios existentes en España incluyen diversas modalidades de irregularidad laboral: trabajadores que no tienen cartilla de la Seguridad Social, los que la tienen pero no cotizan, trabajadores que cotizan como parados, o que cotizan en regímenes que no les corresponden (asalariados como autónomos o viceversa, etc.). De esta manera dejan de lado algunas prácticas, también irregulares, como la de entregar una parte de las retribuciones salariales «en negro», evitando las consiguientes cargas fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social. Precisamente ésta es una fórmula habitualmente utilizada en la hostelería, en la que los bajos salarios de convenio resultan «compensados» con sobresueldos no registrados. En todo caso, más que la irregularidad a efectos administrativos, la forma de irregularidad que parece tener mayor repercusión negativa, por los efectos de desprotección social y jurídica que origina, es la de los asalariados que no están declarados ante el sistema de Seguridad Social.

El más amplio estudio realizado hasta la fecha (40) mostró que en 1985, tras la agricultura, el apartado «comercio, hostelería y reparaciones» tenía el más alto índice de trabajo irregular dentro de la economía española. En ese momento 38,9 de cada cien personas ocupadas estaba, total o parcialmente, en la llamada economía sumergida; excluyendo a los trabajadores ocasionales los irregulares eran el 22,8%. Obviamente tal situación no afecta de forma homogénea al conjunto de los trabajadores del sector: los menos afectados son los asalariados fijos a tiempo completo (el 9% estaba afectado por algún tipo de irregularidad), en tanto que los más expuestos son, entre los trabajadores por cuenta ajena, los que se emplean de forma ocasional (más del 80%) y los que tienen empleo temporal (más del 60%); entre los trabajadores no asalariados el mayor porcentaje de irregularidad se da entre los ayudas familiares y los autónomos con dedicación ocasional (más del 80% irregulares). En 1993 se realizó una investigación de similares contenidos (41), aunque con una muestra sensiblemente menor, que indicaba una reducción de la importancia de la irregularidad en el conjunto de la economía y también en el subsector «comercio, hostelería y reparaciones» (42), en el que el 27,6% de los ocupados estaba en situación irregular (la mitad de ellos eran trabajadores no dados de alta (43) y el 35% eran autónomos que cotizaban como asalariados), lo que equivalía a una tasa de irregularidad (irregulares respecto al total de ocupados) del 20,1%. El 72,6% de los irregulares estaba ocupado en una empresa con menos de seis trabajadores y otro 12,5% en las que tienen entre seis y veinticuatro tra-

(40) MUÑOZ, J. y otros: *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1988.

(41) Ver «El empleo irregular en 1993», en FOESSA, *V Informe sociológico sobre la realidad social en España*, Fundación FOESSA, Madrid, 1994, pág. 1369-1394.

(42) Esta reducción se verifica para el conjunto de los sectores económicos, excepto el agrario, y puede explicarse, por un lado, por cierto afloramiento de empleos sumergidos y, por otro, a que el estudio de 1993 (realizado durante el segundo trimestre) no recoge una parte del empleo estacional, con mayor componente irregular (la encuesta de 1985 se realizó en el cuarto trimestre).

(43) La carencia de cartilla no es sinónimo de falta de cobertura absoluta; en el caso de este subsector un 41% de los ocupados estaba incluido en la cartilla de algún familiar y «sólo» el 9% no estaba incluido en ninguna.

bajadores; por tanto, el grueso de la irregularidad (85%) se concentra en este segmento de empresas.

2.2. Cualificación y estructura de las plantillas

Las Ordenanzas Laborales fueron uno de los principales instrumentos de encuadramiento de los trabajadores durante el régimen franquista. Su pretensión era la de garantizar el disciplinamiento de la mano de obra en un momento de importantes transformaciones generados por el proceso de modernización emprendido desde los años 60 (44). La clasificación de las categorías profesionales en el sector estuvo regulada formalmente, entre 1974 y 1995, por la Ordenanza Laboral de la Industria de la Hostelería (45). Ésta partía de un modelo de servicio de lujo, para clases pudientes, basado en la profusión de figuras laborales. Por ello desarrollaba una estructura ocupacional hipercompartimentada, en la que se detallan más de doscientas ocupaciones. La Ordenanza regulaba no sólo las funciones de cada categoría sino también la estructura de las retribuciones, incluyendo el llamado «porcentaje de servicio», un tanto por ciento sobre el neto de las facturas abonadas por los clientes, así como la proporción que debía asignarse a cada categoría dentro de los respectivos subsectores. La rígida ordenación administrativa del sector fue perdiendo vigencia a medida que cambiaban las circunstancias socioeconómicas.

Después de un largo período de expansión continua de los negocios (años 60 y primeros 70) se produjeron movimientos recesivos (caída del turismo internacional, exigencia de oferta de servicios más amplia, poder creciente de los operadores turísticos que reducen la capacidad de fijar precios, reducción de la renta familiar destinada a gastos en el sector, etc.) de los que surgieron nuevas estrategias patronales. La creciente heterogeneidad del sector, así como los cambios tecnológicos, de gestión empresarial y de organización de los procesos de trabajo, generaron un desajuste creciente entre regulación formal y validez real de las categorías profesionales. Durante los 80 se produjo un *proceso creciente de flexibilización funcional de la mano de obra*, entendida como «la posibilidad de realizar una gama más amplia de tareas, como de realizar las mismas pero en ámbitos diferentes» (46). Este proceso fue generando una reducción real de categorías, una simplificación de la estructura ocupacional y una tendencia a la unificación de departamentos de la empresa anteriormente independientes (proceso que permite reducir costes al centralizar las compras, así como flexibilizar el empleo de mano de obra en distintos espacios y tiempos) (47). Tales estrategias empresariales encontraron resistencia por parte de trabajadores y sindicatos, por el peligro de pérdida

(44) Ver BILBAO, A.: «El contexto histórico de las Ordenanzas Laborales», en *Economía y Sociología del Trabajo*, número 21-22, 1993, págs. 62-71.

(45) Orden de 28 de febrero de 1974, publicada en el BOE de 11 de marzo del mismo año.

(46) MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *op. cit.*, pág. 206.

(47) MARRERO cita el caso, en los hoteles, de los departamentos de atención al cliente (eliminar o reducir el de conserjería, integrándolo en el de recepción) y de restauración-bares (para utilizar de forma polivalente a los camareros). *Idem*, págs. 207-208.

de derechos adquiridos y de incremento de tareas (generalmente más duras) a realizar. Ello explica, al menos en parte, la introducción de mujeres en ocupaciones tradicionalmente ocupadas por hombres, debido a su menor resistencia a realizar determinadas tareas (por ejemplo, limpieza en cafeterías y restaurantes). En definitiva, «la redistribución de tareas resultante en todos los departamentos es diferente a lo establecido formalmente. Las categorías intermedias no desaparecen, pero pasan a tener funciones nuevas» (48). A pesar de la importancia de esta tendencia subsiste una diversidad de tareas que no son reductibles, circunstancia que opone límites importantes a la extensión de la flexibilidad funcional. Siguiendo el análisis de Rosa Marrero, estos son los procesos clave que han caracterizado al sector en el período reciente:

- 1) La estructura de puestos de trabajo se caracteriza por una importante división del trabajo, dado que se requieren saberes diferentes en los distintos departamentos (administración-recepción, restaurante-bar, pisos, mantenimiento, etc.). Además hay distinta relación trabajo-producto (servicio), lo que origina una segmentación de las estrategias empresariales de organización.
- 2) Se incrementa la importancia de los jefes de departamento, pues deben coordinar grupos más amplios y complejos, además de asumir directamente algunas funciones correspondientes a categorías inferiores.
- 3) Hay una progresiva feminización de la mano de obra debido a las reestructuraciones organizativas y a estrategias empresariales (menor resistencia a desarrollar diferentes tareas).
- 4) El creciente recurso a estrategias de flexibilidad funcional y, en menor medida, de externalización de tareas generan un abaratamiento de las categorías profesionales y la falta de virtualidad de la antigua Ordenanza Laboral del sector.

Las Ordenanzas Laborales que aún seguían en vigencia fueron derogadas con carácter genérico por la Ley 11/1994 de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, una Orden ministerial de 28/12/1994 prorrogó su vigencia en ciertos sectores, incluido la hostelería, hasta el 31/12/1995, debido a dificultades para negociar un nuevo marco entre representantes sindicales y patronales. Conviene recordar que una de las claves del nuevo sistema de regulación de las relaciones laborales se basa en el «principio de autonomía de las partes», que reserva a la negociación y el acuerdo entre representantes sindicales y patronales la elaboración de las normas pertinentes, en tanto el Estado se adjudica el papel de garante y regulador; la ordenación «desde arriba» (principio de heteronomía, vigente durante la época franquista) se reserva sólo para los casos de ausencia de acuerdos (49). Finalmente, en junio de 1996 se fir-

(48) MARRERO RODRÍGUEZ, R.: *Op. cit.*, pág. 210.

(49) No es ocioso señalar que el predominio de la vía negociadora, frente a la regulación estatal, puede tener resultados negativos para una de las partes, en la medida en que su posición negociadora sea débil. Este ha sido el caso de los trabajadores por cuenta ajena en diversos sectores, en los que la precarización laboral, la fragmentación de la mano de obra y la escasa implantación sindical obligan a negociar desde posiciones puramente defensivas. Por otra parte, la enunciada «autonomía negociadora de las partes» no impide un importante grado de intervención administrativa (forzando acuerdos sobre formación, imponiendo

Cuadro II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LA HOSTELERÍA

Grupo Profesional	ÁREA I	ÁREA II	ÁREA III	ÁREA IV	ÁREA V
I	Recepción, RRPP, Adm. Gest.	Cocina, Economato	Restaurantes, Bares y similar	Pisos, limpieza	Mantenimiento y S. Auxiliares
	Jefe de Recepción	Jefe de Cocina	Jefe de Restaurante o Sala		Jefe Servicios de Catering
	2.º Jefe de Recepción	2.º Jefe de Cocina	2.º Jefe de Restaurante o Sala		
	Jefe de Administración	Jefe de Catering	Jefe de Operaciones Catering		
	Jefe Comercial				
II	Primer Conserje				
	Repcionista	Jefe de Partida	Jefe de Sector	Encargado General	Encargado mantenimiento y Servicios auxiliares
	Conserje	Cocinero	Jefe de Sala Catering	Encargado de Sección	Encargado de Sección
	Administrativo	Repostero	Camarero		
	Relaciones Públicas	Encargado economato	Barman		
	Comercial		Sumiller		
			Supervisor Equipo de Catering		
III			Supervisor de Colectividades		
	Ayudante Recepción- Conserjería	Ayudante de Economato	Ayudante de Camarero	Camarero de pisos	Especialista mantenimiento y Servicios Auxiliares
	Ayudante Administrativo	Ayudante de Cocina	Preparador-Montador Catering		
	Telefonista		Conductor Equipo Catering		
			Ayudante Equipo de Catering		
IV	Auxiliar Recepción y Conserjería	Auxiliar Cocina	Auxiliar Colectividades	Auxiliar de Pisos y Limpieza	Aux. mantenimiento y servicios
			Auxiliar Prep.-Montador Catering		

Fuente: Elaboración propia en base a Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, 13-6-1996, y Anexo de 9-4-1977.

mó el nuevo Acuerdo Laboral que incluye una nueva clasificación profesional para el sector (ver Cuadro II). La nueva regulación establece cinco Áreas Funcionales [«conjunto de actividades que tienen una base profesional homogénea de la organización del trabajo» (50)] y cuatro Grupos Profesionales (incluyen a las Categorías Profesionales de un Área que tienen iguales factores de encuadramiento profesional: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad de funciones). Por tanto, los Grupos profesionales (GP) definen la organización jerárquica de los puestos de trabajo, en tanto las Áreas Funcionales (AF) circunscriben tipos de actividad similar. Utilizando una terminología descriptiva, podemos asimilar el GP I a las categorías de Jefes, el GP II a la de Encargados y trabajadores Cualificados, el GP III al de Ayudantes o Especialistas, y el GP IV al de trabajadores Auxiliares.

Formación y movilidad de la mano de obra (51)

Tradicionalmente la formación en la hostelería se adquiría por vía empírica en el propio puesto de trabajo, bajo las enseñanzas de los jefes de departamento respectivos; en general, a mayor envergadura del establecimiento correspondía una mayor profesionalización de los trabajadores, puesto que la estructura de la empresa requería mayor especialización y la existencia de distintos departamentos aseguraba más posibilidades de formación. El origen social de la mayoría de la mano de obra, con nula o escasa formación académica, potenciaba esta situación.

Desde la década de los 80 se plantean nuevas políticas de cualificación de la mano de obra, debido tanto a cambios institucionales (mayor cobertura del sistema educativo y de la formación ocupacional), como sociales (la precariedad laboral dificulta la adquisición de cualificaciones en el puesto de trabajo) o empresariales (existe una mayor selección de los nuevos trabajadores y menos tiempo dedicado a la formación interna). En este contexto, en el que abunda la mano de obra desempleada y existen más posibilidades de formación externa (sea a cuenta de órganos institucionales o de los propios trabajadores) las empresas tienden a desentenderse de la formación interna, a excepción de las más grandes. Este panorama general encuentra modulaciones diferentes en distintos subsectores de la hostelería.

De esta forma entran en crisis los antiguos mercados internos de trabajo, se reduce la movilidad interna y la carrera en función de la antigüedad, *aun en el caso de que los trabajadores adquieran mayor cualificación*. Pero el sector no puede subsistir en base a una mano de obra masivamente descualificada; por ello, los mercados internos no son totalmente reemplazados por los de tipo secundario sino por una figura intermedia: los

el uso de «grupo profesional» en lugar del de categoría, etc.), así como la potenciación de la autonomía individual respecto a la colectiva (p.e., los trabajadores pueden negociar individualmente su salario en ausencia de negociación colectiva)

(50) Las cinco AF son: I) Recepción, conserjería, relaciones públicas, gestión y administración; II) Cocina y economato; III) Restaurante y bar; IV) Servicio de pisos y limpieza; V) Mantenimiento y servicios auxiliares.

(51) En este apartado seguimos el análisis realizado por MARRERO, R.: *Op cit.*, págs. 264-268.

«temporales fijos», trabajadores a los que no se realiza contrato indefinido pero se los mantiene en relación de dependencia utilizando distintas argucias legales. Este segmento ocupacional está reservado para sectores de la mano de obra con mayor poder social de negociación: con buenos contactos, si bien con cualificaciones escasas.

Los jefes de departamento conservan un rol de importancia, pero pierden peso en tanto formadores de la mano de obra, aunque la ganan en funciones de organización de grupos de trabajo. Son los encargados de asegurar una prestación más polivalente de los trabajadores a su cargo, así como una intensificación de los ritmos de trabajo, sin una baja de calidad del servicio al cliente, función que en gran medida cumplen apoyándose en los trabajadores temporales. Los hoteles y grandes empresas de restauración tienden a «congelar» a los trabajadores en categorías laborales bajas y medias, mediante la paralización de ascensos y el crecimiento de plantillas eventuales, incluso cuando las tareas del trabajador y su formación corresponden a categorías superiores. Sólo los grandes hoteles, especialmente los integrados en cadenas, ofrecen cierta movilidad interna, sea dentro del mismo establecimiento o entre hoteles de la misma cadena. Debido a estas prácticas las posibilidades de hacer carrera se han reducido respecto a décadas anteriores. En todo caso, el ascenso desde categorías inferiores a medias es utilizado en ocasiones para compensar a trabajadores eficientes a los que sin embargo se mantiene como contratados temporales. Por otra parte, no es infrecuente otorgar a ciertos trabajadores, en lugar de un ascenso formal, subidas de salario negociadas individualmente.

En la época de expansión continua del sector (años 60 y 70) abundaban las posibilidades de empleo: existía una frecuente rotación voluntaria de los trabajadores, en busca de mejores condiciones de trabajo, y el paso de asalariados a autónomos, especialmente en bares y cafeterías, al adquirir cierta cualificación. Desde los años 80, en cambio, la rotación es producida por las empresas: reducciones de plantilla, mayor flexibilidad funcional, contratación temporal, etc.; debido a ello para las empresas se hace cada vez más importante el proceso de selección de personal, en busca de trabajadores polivalentes con criterios de selección (52).

En este contexto a las empresas pequeñas se les hace difícil contar con personal cualificado, puesto que los trabajadores no tienen la formación necesaria al acceder al puesto de trabajo ni podrán adquirirla en el mismo debido a los altos ritmos laborales. Mientras las empresas más fuertes cubren los puestos donde hay mayor escasez pagando mayores salarios, las pequeñas sólo pueden esperar beneficiarse, a medio y largo plazo, de los planes de formación extraempresariales.

(52) Para los puestos directivos e intermedios se utilizan criterios basados más en la experiencia que en la titulación y en la predisposición al trabajo, es decir, en la actitud antes que en la capacidad técnica. En los puestos que requieren poca cualificación prácticamente se selecciona por orden de llegada; en todo caso el período de prueba de 15 días sirve para confirmar o modificar la elección. En los de nivel intermedio hay mayor grado de selección, en función del tipo de puesto, por lo que se comparan solicitudes y se verifican antecedentes. Algunas profesiones son escasas y existen problemas para encontrar candidatas (idiomas, relaciones públicas, jefes de cocina), por ello en ocasiones se recurre a realizar ofertas sustanciosas a empleados de otras empresas. MARRERO, *op. cit.*, pág. 255-256.

2.3. Regulación institucional

Los «mercados de trabajo» no funcionan en base a la pura negociación mercantil entre agentes económicos (trabajador y empresario) solamente condicionados por sus «expectativas de mercado». Por el contrario, la oferta y la demanda laboral existen y son producidos en marcos *sociales* específicos, entre los que tienen especial relevancia las instituciones y normas que regulan las formas de relación entre capital y trabajo. No es éste el lugar para analizar el marco jurídico general y las relaciones institucionales establecidas entre patronales, sindicatos y estado en España (53). Aquí nos ceñiremos a apuntar las cuestiones que afectan específicamente al sector de la hostelería, tanto en lo referido a organizaciones patronales y sindicales, como a la normativa y las características de la negociación colectiva.

Como se ha señalado, la regulación institucional y normativa del sector descansa, en buena parte, en la negociación entre organizaciones empresariales y sindicatos de trabajadores. La heterogeneidad económica del sector de la hostelería tiene incidencia en ambos grupos de organizaciones.

Las primeras asociaciones empresariales del sector se crearon al amparo de la Ley 19/1977, que regula el derecho de asociación sindical, derogando la legislación franquista de los sindicatos verticales, de afiliación obligatoria. En el verano de dicho año se constituyeron, simultáneamente, con estatutos similares e impulsados por las mismas personas, la Federación Española de Hoteles (FEH) y la Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares (FER). La intención inicial fue que cada una nuclease a las asociaciones provinciales y locales de su respectivo subsector, para trabajar de forma conjunta (confederal). Sin embargo, en la práctica la actuación de las actuales directivas tiende a una creciente diferenciación entre organizaciones.

Posteriormente, el empresariado hotelero sufrió una escisión con el surgimiento de una federación (Zontur) destinada específicamente a nuclear a las asociaciones de hoteles de playa. Estos cambios de estrategia han tenido consecuencias organizativas paradójicas: los miembros de las federaciones son asociaciones de ámbito provincial que con frecuencia pertenecen a dos federaciones estatales. Puesto que en su momento se constituyeron como asociaciones «de hostelería», del conjunto del sector, la parte de restauración se afilia a la FER y la de alojamiento a la FEH o, en menor medida, a ZONTUR (54). Por otra

(53) Hemos realizado dicho análisis en Colectivo IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, MTyAS, Madrid, 1998, págs. 43-56.

(54) La FEH y la FER comparten asociaciones miembro en las tres provincias del País Vasco, en las siete de Castilla y León que tienen asociación provincial, en las de Castilla-La Mancha, Cantabria, Huesca, Lleida, Barcelona, Murcia, Cádiz, Granada, Huelva y Jaén. En las restantes tienen distintos afiliados o bien sólo una de las federaciones está implantada. La tendencia actual es que, en la medida en que las fuerzas lo permitan, la FEH propugna la constitución de asociaciones separadas. Por su parte, ZONTUR tiene implantación en Baleares (asociaciones empresariales de Ibiza y Formentera, Mallorca y Menorca), Canarias (Fuerteventura, Lanzarote y Tenerife), zonas del Levante (Maresme, Castellón, La Manga y Benidorm) y, en menor medida, del Sur (Almería y Costa del Sol); la Asociación del Maresme está afiliada también a la FER. En el verano de 1999, con este libro en proceso de publicación, ZONTUR y la FEH anunciaron la constitución de una Confederación Española de Hospedaje (CEH), en la que ambas asociaciones, manteniendo su autonomía, trabajarán de forma coordinada.

parte, en el ámbito internacional también existe confluencia en las mismas organizaciones empresariales.

La estructura territorial del asociacionismo empresarial está basada en el ámbito provincial. La conformación de estructuras de ámbito autonómico se ha iniciado con retraso, sólo recientemente se han constituido estructuras regionales (en Andalucía, Aragón, ambas Castillas, País Vasco, Cataluña y Madrid), aunque algunas carecen de sede y personal propio, por lo que utilizan las de la asociación provincial que en ese momento ostente la presidencia de la federación.

Por otra parte, han surgido asociaciones de ámbito local o comarcal, a veces de carácter intersectorial, que no siempre se integran en la estructura general del sector. Además, la fuerte heterogeneidad vertical del empresariado (grandes empresas, empresas familiares) ha generado la aparición de asociaciones basadas no en la territorialidad sino en el tipo de empresa, generalmente de tamaño grande y con cierta especialización: entre ellas la de cadenas hoteleras (ACHE) o la de cadenas de comida rápida (ASCAREM). Éstas forman parte de las respectivas federaciones (FEH y FER) como miembros individuales, a la par que las asociaciones de ámbito provincial o comarcal (55).

El grado de afiliación de los empresarios a las correspondientes asociaciones es bajo, y está por debajo de los niveles medios que se alcanzan en otros países de la Unión Europea. La atomización del sector en numerosísimas empresas pequeñas, la mayoría de corte familiar, es uno de los obstáculos que encuentra el asociacionismo, sumado a la desinformación acerca de la actividad de las distintas asociaciones (56). La estrategia diseñada para incrementar la afiliación es la de considerar al afiliado como un cliente, ofreciéndole servicios y resultados concretos; para ello se adoptan modelos de gestión empresarial y se desarrollan campañas de marketing.

En cuanto a los sindicatos obreros su situación se ha caracterizado por una débil implantación, condicionada por la atomización y pequeño tamaño de las empresas (57), por la precariedad (estacionalidad y temporalidad) del empleo, así como por la importancia de las relaciones clientelares patrono-trabajador (a su vez producto del origen rural de muchos trabajadores y del marco político autoritario previo a 1976). Debido a esta circunstancia los dos grandes sindicatos a nivel estatal, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, no cuentan con federaciones independientes de la rama de hostelería; en ambos casos los trabajadores del sector están integrados orgánicamente con los de otras actividades, más o menos afines.

(55) En el caso de la FEH se admiten también como miembros a empresas individuales, generalmente situadas en provincias donde no existe una asociación federada.

(56) GUERRA SÁNCHEZ, J. L.: «20 años de asociacionismo», en IH, *Anuario 98, op. cit.*, pág. 77.

(57) Por ejemplo, un documento del sindicato Comisiones Obreras afirma que «en nuestro sector más del 75% de los trabajadores están en las pequeñas y medianas empresas; sin embargo, el grueso de la afiliación al sindicato se produce en las grandes empresas, sobre todo en el subsector de Hostelería» (FEHT-FEC: *Congreso de fusión. Organizando el futuro. Ponencias*, Santander, 1996, pág. 62)

En el caso de CCOO se trata de la Federación estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT), producto de la fusión, en octubre de 1996, de la Federación estatal de Hostelería y Turismo y la Federación estatal de Comercio. En el de la UGT la organización correspondiente es la Federación estatal de trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego (FETESE), también producto de la fusión, en 1994, entre las antiguas Federaciones de Comercio, por un lado, y Hostelería-Turismo y Juego, por otro. En ambos casos existe, dentro de la correspondiente comisión ejecutiva, una secretaría sectorial destinada al sector (Hostelería y Juego en CCOO, Hostelería y Turismo en UGT). Por tanto, ambas centrales han optado por reunir en un mismo ámbito organizativo a los trabajadores de la hostelería con los del comercio, rama también adscrita al sector servicios y caracterizada por una fuerte presencia de pequeños establecimientos, junto a una cúspide minoritaria pero poderosa de grandes empresas (grandes superficies). La sinergia de recursos sindicales resultante ha permitido desarrollar presencia sindical en provincias en la que ésta era inexistente o puramente testimonial.

La debilidad sindical es una de las características del sector hostelería. La implantación en las empresas pequeñas y medianas es prácticamente inexistente, los trabajadores de esas empresas sólo reciben de los sindicatos asistencia jurídica en momentos de quiebra de la relación laboral y la firma de un convenio provincial, que muchas veces es papel mojado. El temor de los trabajadores a represalias patronales, o bien su identificación con la empresa (58), hacen que el trabajo sindical se realice desde las estructuras del sindicato, ofreciendo asesoramiento e información. En las grandes empresas a través de las secciones sindicales, donde hay liberados y/o horas sindicales para desarrollar un trabajo. Pero incluso en estas empresas, donde se dan las mejores condiciones para el trabajo sindical, el discurso de los delegados insiste en que el miedo a las represalias patronales es el principal obstáculo para su trabajo; en realidad, la principal estrategia sindical radica en lograr el reconocimiento, por parte de las empresas, de la legitimidad de los delegados sindicales. En definitiva, en el sector está por conseguir el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores sociales y como agentes con capacidad de intervenir en la gestión de las empresas (59).

(58) Un detallado estudio de las relaciones existentes entre trabajadores de las pequeñas empresas y sindicatos obreros, muestra cómo la informalidad y precariedad dominante de las relaciones laborales favorece la identificación de los trabajadores con la empresa: «es precisamente la conjunción de estos dos elementos lo que provoca una reacción de colaboración, de pacto, en donde las fronteras entre lo personal y lo laboral, entre lo contractual y lo ilegal se perfilan, y se perciben, difusamente». BLANCO, J. y OTAEGUI, A.: «Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, número 11, págs. 93-115.

(59) La precariedad de los cuadros sindicales queda reflejada en la siguiente cita, extraída de un estudio cualitativo realizado sobre delegados del sindicato Comisiones Obreras: «Las posibilidades fácticas de acción sindical para la gran mayoría de los delegados (...) son, como poco, muy restringidas: están abiertamente enfrentados con sus patronos, quienes, lejos de reconocer su legitimidad, ejercen sobre ellos todo tipo de acciones encaminadas a su neutralización como representantes de los trabajadores, cuando no su virtual eliminación. Son sistemáticamente desoidos, por temor o convicción ideológica, por la mayoría de sus compañeros de trabajo, los cuales, en el mejor de los supuestos, se limitan a delegar en ellos mediante la emisión del voto toda la responsabilidad y el coste derivado del atrevimiento (...). Por último, se encuentran despojados del recurso al amparo de la normativa legal que el Estado debería proporcionarles». GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: *Las percepciones y opiniones de los delegados de las grandes empresas*, CCOO, Madrid, 1994, fotocopiado, págs. 34-35.

En cuanto a la concertación social toda la negociación patronal-sindicatos se desarrolla en el ámbito provincial (60), esta circunstancia permite que exista una importante dispersión de condiciones de trabajo y retribuciones. La única negociación a nivel estatal se desarrolló a partir de una huelga general en abril de 1992 y se circunscribió a definir una nueva clasificación profesional y unos acuerdos sobre formación. El Acuerdo Laboral de 1996, producto de dicha negociación, al fijar una nueva clasificación profesional y definir la cualificación requerida para cada puesto, condiciona la política de ascensos y promociones y es un punto de partida para fijar la estructura salarial, pero no aborda específicamente tales cuestiones. Hasta la fecha no existen visos de que vaya a establecerse un Acuerdo Sectorial que regule el conjunto del sector (61). En este punto existen estrategias claramente enfrentadas: las patronales prefieren negociar sólo en el ámbito provincial, en el que pueden defender mejor sus intereses y sus peculiaridades locales, utilizando como «laboratorio» las provincias donde es menor la implantación sindical; en cambio, los sindicatos pugnan por llevar al ámbito estatal, donde pueden ejercer mayor presión, varios aspectos de la negociación, con el fin de obtener unos mínimos garantizados para los trabajadores de todo el Estado; en este sentido la negociación colectiva es considerada como un instrumento para asegurar los derechos de los trabajadores más débiles. Por otra parte, a la división entre sindicatos y empresarios se suman las divergencias internas entre organizaciones patronales (hotelería y restauración, empresas grandes-pequeña empresa) y sindicales (diferentes estrategias negociadoras de cada sindicato en función del momento político). En este sentido es importante tener en cuenta las presiones para dividir el convenio provincial del sector en dos subsectores independientes (Restauración y Hospedaje), con sus propios convenios, lo que contribuiría, desde un punto de vista, a incrementar la fragmentación del sector y, desde otro, a adecuar la negociación a las especificidades de las empresas. Otro elemento que tiende a centrifugar la negociación en el sector es la constitución de una asociación patronal de empresarios de pizzerías, subsector en principio integrado en el segmento de comida rápida, que ha firmado un convenio estatal para pizzerías con sindicatos de la rama de alimentación, rebajando considerablemente lo establecido en los convenios de hostelería.

En la negociación de los convenios provinciales las grandes empresas están en mejor situación para afrontar las reivindicaciones sindicales, pero son las pequeñas quienes tienen más votos en las asociaciones (cada empresa un voto) y fuerzan negociaciones a la baja. Para eludir la conflictividad y dificultades derivadas de esta situación algunas empresas grandes firman convenios de empresa que, aunque a corto plazo be-

(60) Existen dos tipos de excepciones, una de ámbito supraprovincial, el convenio interprovincial de Cataluña; otra que fragmenta la negociación dentro de la provincia en dos convenios subsectoriales, uno para restauración y otro para hoteles (en La Rioja y Madrid).

(61) Las tácticas dilatorias o directamente negativas de las organizaciones empresariales son una constante: la derogación de la Ordenanza Laboral en 1994 hubo de ser prorrogada un año más por el Gobierno ante la falta de acuerdos (la negociación había comenzado dos años antes). En 1998 los sindicatos pretenden negociar en el ámbito estatal cuestiones como acuerdos sobre contratación, estructura salarial (disminuir pluses e incrementar mínimos), jornada laboral máxima, entre otras. Las federaciones patronales no parecen dispuestas a sacar estas cuestiones del ámbito provincial.

nefician a los trabajadores, debilitan el poder de representación de los sindicatos. En general las empresas de mayor tamaño se concentran en el subsector de hospedaje y las pequeñas predominan en restauración. Esta circunstancia se refleja en las prácticas asociativas empresariales y en las estrategias negociadoras. La conflictividad social repercute más sobre los hoteles, donde los sindicatos tienen mayor implantación, que sobre la restauración, pero precisamente las situaciones de precariedad y desregulación parecen ser mayores en el segundo subsector. De ahí la tendencia de las patronales hoteleras a reivindicar organizaciones y convenios propios, en los que pueden: a) conceder mayores reivindicaciones a los trabajadores, b) librarse de las reivindicaciones y la conflictividad generada en bares, cafeterías y restaurantes. Por su parte, entre los trabajadores también se registra esta división, puesto que los asalariados de hoteles suelen quejarse de que son sólo ellos quienes afrontan las reclamaciones y movilizaciones, casi sin apoyo del sector restauración, pero sus conquistas se ven frenadas por la oposición del empresariado de ese subsector.

En las últimas décadas los convenios se han centrado en las retribuciones salariales pero han soslayado las cuestiones relacionadas con los cambios organizativos y tecnológicos, o las formas de empleo y su evolución: sólo a mediados de los 90 se empieza a negociar sobre nuevas formas de contratación (prácticas, discontinuos, interinos, etc.). La estructura del salario ha sufrido cambios importantes; en la regulación franquista (OL de 1974) se definían dos componentes básicos: el salario mínimo y el porcentaje de servicios, parte de la retribución que dependía de la facturación de la empresa y se repartía según un baremo en función de la categoría laboral. Debido a la subsistencia de la OL hasta 1995 las empresas buscaban salidas al anacronismo de la norma al margen de la negociación, lo que originó frecuentes conflictos con los sindicatos. El proceso de negociación colectiva ha ido incrementando el componente de salario mínimo (garantizado) de forma de ir absorbiendo el porcentaje (sujeto a los resultados de la empresa). Con todo, la debilidad sindical no permite obtener niveles de salario garantizados acordes con las expectativas de los trabajadores, por ello la reivindicación de eliminación del porcentaje recae más del lado empresarial (que se asegura beneficios mayores en períodos de crecimiento económico, puesto que el salario básico no es elevado) que de los trabajadores (que prefieren elevar el salario fijo, pero preservando un porcentaje que les permita participar de los beneficios).

La adopción del nuevo Acuerdo Laboral en cuanto a clasificación profesional obliga a pasar del concepto de categoría a la de grupo profesional; en la negociación colectiva esto se traduce en la necesidad de pactar el salario de cada grupo, para lo cual hay que tomar como referencia el de alguna de las categorías que lo componen, lo que origina disconformidad por parte de las categorías de trabajadores que pierden niveles anteriores. En este punto la estrategia de los sindicatos es utilizar el salario de la categoría más alta o bien un valor medio, colocando como complementos las cantidades restantes para que nadie pierda poder adquisitivo. Al adoptarse la nueva clasificación en base a Grupos Profesionales se ha avanzado en la reivindicación empresarial de facilitar la movilidad funcional de los trabajadores, aunque los sindicatos han impuesto el límite de que dicha movilidad sólo se puede admitir dentro del mismo grupo profesional.

Para finalizar, citamos la importancia de dos normas jurídicas para la evolución del sector hostelero. En primer lugar la Reforma Laboral de 1994 derogó el Decreto sobre Ordenación del Salario, lo que dejó sin sustento legal diversos componentes variables de las retribuciones en el sector, tales como el porcentaje de servicios, los pagos por manutención o alojamiento y transporte o el plus de antigüedad. Tradicionalmente en el sector han coexistido diversas modalidades de retribución, que combinan una parte de sueldo fijo (mínimo garantizado) con otras de monto variable (porcentaje sobre las ventas de la empresa, reparto de las propinas y retribución en especie, como el alojamiento o la manutención). La importancia de cada uno de estos complementos varía según el tipo de establecimiento y la zona de ubicación; por ejemplo, la aplicación real del porcentaje se circunscribe a hoteles y restaurantes, en cambio, su incidencia es mucho menor en cafeterías y bares; en cuanto a las propinas su importancia es desigual, pero en las zonas turísticas constituye una parte importante del ingreso de los trabajadores; el plus de antigüedad tiende a desaparecer, al ser absorbido en el salario básico, mientras surgen nuevos complementos salariales, basados en la productividad.

En segundo lugar, el Real Decreto 1.561 (de 21-9-1995) sobre Jornadas Especiales de trabajo, surgió también como consecuencia de la reformulación del Estatuto de los Trabajadores, dejó sin efecto el RD 2.001, de julio del 83, que era la norma que hasta esa fecha regulaba las jornadas especiales de trabajo. La hostelería no estaba incluida en la norma de 1983; sin embargo, debido a las reivindicaciones empresariales en 1995 se autorizó al sector a gestionar de forma más flexible los horarios de trabajo. Este decreto introduce excepciones a los límites de duración de jornada y a los períodos de descanso, fijados por el Estatuto de los Trabajadores, en función de las «exigencias organizativas de determinadas actividades económicas». Sus disposiciones no afectan a los trabajadores menores de 18 años. Respecto a la hostelería, el artículo 6 establece que el medio día de descanso semanal, previsto en el ET, podrá calcularse en base a períodos de hasta cuatro semanas. Esta medida permite acumular tiempos de descanso y de trabajo en función de los picos de actividad, de tal forma que durante tres semanas los trabajadores sólo dispongan de un día semanal de descanso y de tres días durante la cuarta semana.

El artículo 7 se refiere a las actividades de temporada y autoriza a acumular el medio día de descanso en un período de hasta cuatro meses. Esto introduce la posibilidad de que durante tres meses los trabajadores cuenten sólo con un día de libranza, acumulando seis días de descanso, para disfrutarlos al final del período de cuatro meses. En estos mismos establecimientos (de temporada) se autoriza también a reducir el período mínimo de descanso entre jornadas a diez horas, que deberán ser compensadas de forma acumulada a lo largo del período, aunque se contempla la posibilidad de que vía convenios estos descansos se acumulen junto con el período de vacaciones anuales. Todas estas disposiciones quedan sometidas a la negociación entre las partes, sea mediante convenio colectivo o por acuerdo de empresa entre patronal y representantes de los trabajadores; en todo caso, los convenios en vigor y cualquier norma más favorable para los trabajadores no se ven impugnados por este decreto que, en principio, sólo introduce la *posibilidad* de una regulación más flexible de las jornadas de trabajo. Pero en la práctica la conjunción entre normas y prácticas habituales en el sector

hacen que el calendario laboral oficial quede sin efecto y, en períodos de gran actividad, la jornada laboral oficial pueda establecerse en diez horas y la semanal en sesenta, superando con creces los topes establecidos legalmente para el conjunto de la actividad económica. La norma (artículo 2.2) indica explícitamente que los trabajadores temporales, discontinuos y eventuales deberán disfrutar los períodos de descanso compensatorio dentro del período de vigencia de sus contratos, y prohíbe la sustitución del mismo por compensaciones económicas. En la práctica, nuevamente, el tipo de relaciones existentes entre empresas y trabajadores, especialmente en los negocios de pequeña dimensión, hace difícil el respeto de los descansos adeudados.

II. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA

Para obtener un primer panorama del número y características de la mano de obra extranjera empleada en el sector vamos a recurrir a la Estadística de Permisos de Trabajo. Obviamente esta fuente sólo da cuenta del segmento de los trabajadores inmigrantes que ha obtenido su correspondiente permiso de trabajo. Excluye, por tanto a los trabajadores de origen comunitario (exceptuados de este requisito desde 1992) y a los no comunitarios en situación irregular (sea por carecer de permiso o por contar con uno que no los habilita para trabajar en la hostelería).

1. EVOLUCIÓN Y PROCEDENCIA

La evolución del *stock* de trabajadores extracomunitarios en España sólo tiene representatividad suficiente a partir de 1992, tal como hemos señalado en trabajos anteriores (62). En dicho año el total de personas autorizadas para trabajar en la rama de hostelería sumaban 18.481 (a finales de 1991 había, además, 5.753 comunitarios con permiso para trabajar por cuenta ajena). En diciembre de 1997, según los últimos datos publicados, el número de inmigrantes no comunitarios se había incrementado hasta 21.858, cifra equivalente al 2,8% del total de ocupados en el sector. Comparados con el *stock* total de permisos de trabajo, estos datos muestran que el incremento del número de trabajadores extranjeros (18,4%) ha sido algo superior durante este período al del total de empleo en el sector (17,4%); sin embargo, su tasa de crecimiento resulta inferior que la de agroganadería (125%) y servicio doméstico (93%) (Gráfico 7).

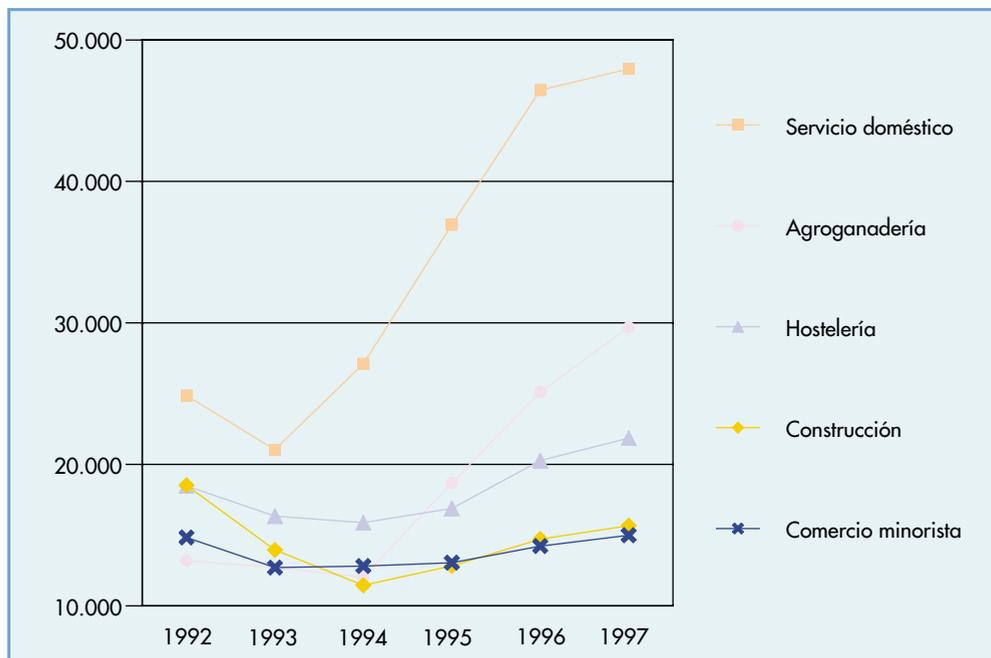
Circunscribiéndonos a los datos oficiales, la evolución registrada entre 1992 y 1997 muestra un *incremento notable de los colectivos procedentes de China, Perú, República Dominicana y Filipinas*, un crecimiento menor de los trabajadores llegados de Marruecos y un retroceso de los argentinos (debido no a una disminución real de ocupados sino a su acceso a la nacionalidad española). En cuanto a su volumen total, *los colectivos más importantes son los chinos, marroquíes, filipinos y algunos latinoamericanos*

(62) Ver COLECTIVO IOÉ: *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, op. cit.

(ver Tabla 12). Si incluimos también los datos de 1991 correspondientes a trabajadores comunitarios destacan portugueses, alemanes y británicos, con más de 1.000 efectivos cada uno. Se trata, pues, de una mano de obra con un importante grado de *heterogeneidad étnica*; tal situación queda reflejada en el Gráfico 8.

Gráfico 7

EVOLUCIÓN DEL STOCK DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LAS CINCO PRINCIPALES RAMAS DE OCUPACIÓN (1992-1997)

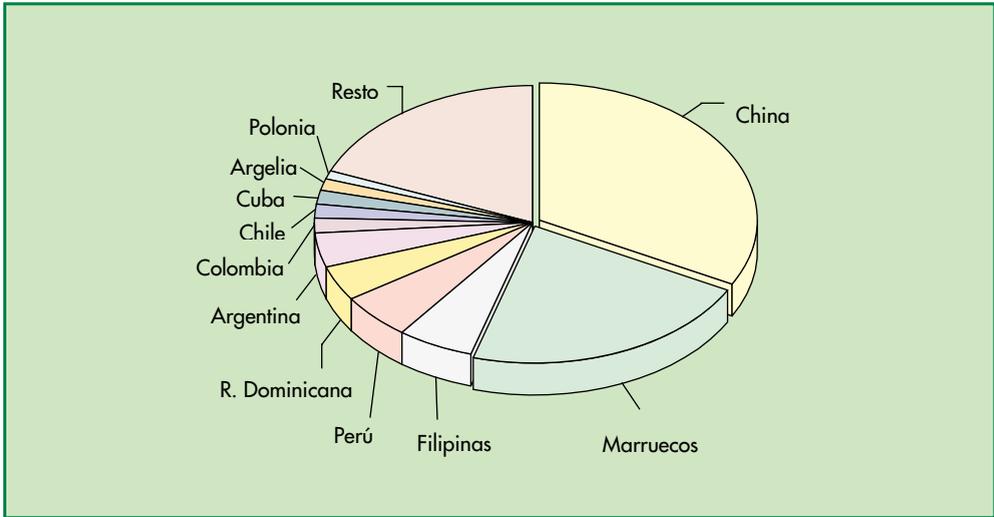


En el análisis que realizamos a continuación excluimos a los trabajadores de origen comunitario debido a la falta de información existente desde 1992 y a su peculiar situación jurídica (no necesitan permiso de trabajo para desarrollar actividades en España). Asimismo, entre los no comunitarios nos detendremos en un análisis más pormenorizado de la situación de los seis principales colectivos (China, Marruecos, Filipinas, Perú, República Dominicana y Argentina), que representan el 79% de los permisos de trabajo en hostelería vigentes en 1997. El caso particular de los argentinos mantiene su interés, a pesar del descenso continuo que experimentan en los últimos años, puesto que no se trata de un colectivo en disminución sino del efecto administrativo de acceso creciente a la nacionalidad española.

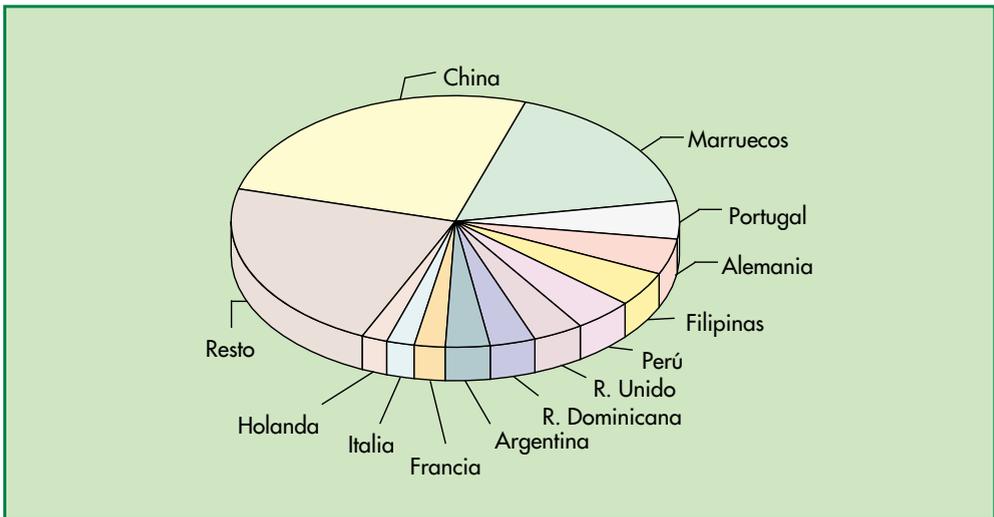
Gráfico 8

PRINCIPALES NACIONALIDADES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

SÓLO EXTRACOMUNITARIOS



INCLUYENDO COMUNITARIOS (1991)



2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Entre los trabajadores no comunitarios en el sector existe una mayoría de varones (68%), pero la importancia de la mano de obra femenina es destacada y ha aumentado durante el último quinquenio de forma notable (25,5% de incremento entre 1992 y 1997). El predominio masculino es mayor en el caso de chinos, marroquíes y filipinos, en una proporción de 70-30 entre varones y mujeres, y algo menor en el de peruanos y argentinos (64-36); en cambio, la relación se invierte en el caso de los dominicanos: el 68% de los trabajadores de dicha nacionalidad son mujeres. Entre los comunitarios que trabajaban por cuenta ajena a comienzos de la década las proporciones entre varones y mujeres eran más equilibradas, con un leve predominio masculino (52%), algo mayor en el caso de los portugueses. Comparado con el conjunto de la mano de obra no comunitaria, el sector de la hostelería tiene una presencia femenina algo menor (35% vs 32%); sin embargo, aquí la «coexistencia» entre los dos sexos es mucho mayor que en las dos ramas de mayor presencia de extranjeros: la agricultura (mayoritariamente cubierta por hombres) y el servicio doméstico (mayoría femenina).

Tabla 12

TRABAJADORES EXTRANJEROS EN HOSTELERÍA. DISTRIBUCIÓN POR SEXO

NACIONALIDAD	Total	N.º H.	N.º M.	% H.	% M.
China	7.155	5.075	2.080	70,9	29,1
Marruecos	4.770	3.365	1.405	70,5	29,5
Filipinas	1.235	870	365	70,4	29,6
Perú	1.178	751	428	63,7	36,3
R. Dominicana	905	286	619	31,6	68,4
Argentina	883	565	318	64	36
Resto No-UE	5.731	3.928	1.803	68,5	31,5
Portugal (1991)	1.350	716	634	53	47
Resto CEE (1991)	4.403	2.260	2.143	51,3	48,7

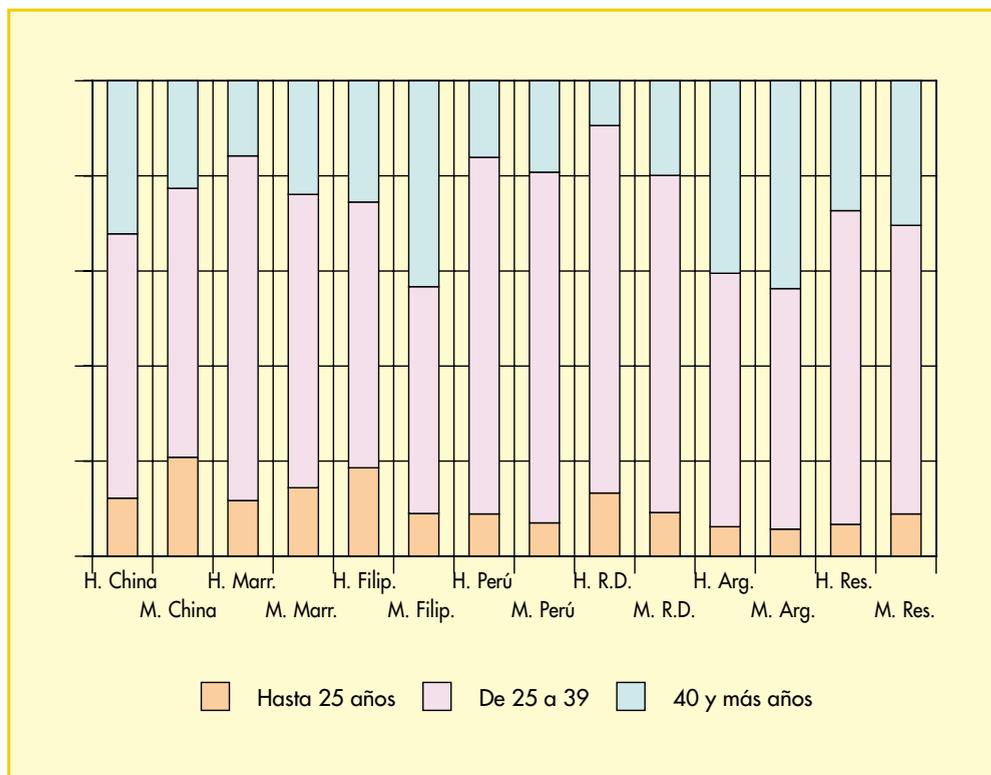
Fuente: Elaboración propia en base a MTyAS, Estadística de Permisos de Trabajo 1997 y 1991.

La estructura de edades de los trabajadores no comunitarios del sector indica la presencia de un grupo significativo de personas con 25 años o menos (11,5% en hostelería, 9,5% en el stock total). Sin embargo, éste es el núcleo menos numeroso; el más destacado es el de 25 a 39 años (62,5%), seguido por el de 40 o más años (26%). Entre las nacionalidades más importantes los colectivos más envejecidos son los argentinos (42% con más de 40 años) y filipinos (31%); en ambos casos son las mujeres las que más habitualmente se encuentran en este grupo (43%). Con la excepción de los trabajadores chinos, en todos los colectivos las mujeres tienen mayor presencia en el seg-

mento de mayor edad. En el extremo opuesto, las mayores proporciones de menores de 25 años se encuentran entre filipinos (16%), chinos (15%) y marroquíes (13%); en el primer grupo destacan los varones, en cambio las mujeres son más jóvenes entre los chinos y marroquíes. Las edades medias, de 25 a 39 años, predominan entre los trabajadores peruanos (75%) y dominicanos (73%) (ver Gráfico 2.3). En cuanto a los asalariados de origen comunitario, los portugueses presentaban en 1991 la estructura más joven (22% menor de 25 años), en tanto que el resto de nacionalidades se escoraba hacia el extremo de mayor edad (30% mayor de 40 años).

Gráfico 9

TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA SEGÚN EDAD, NACIONALIDAD Y SEXO (1997)

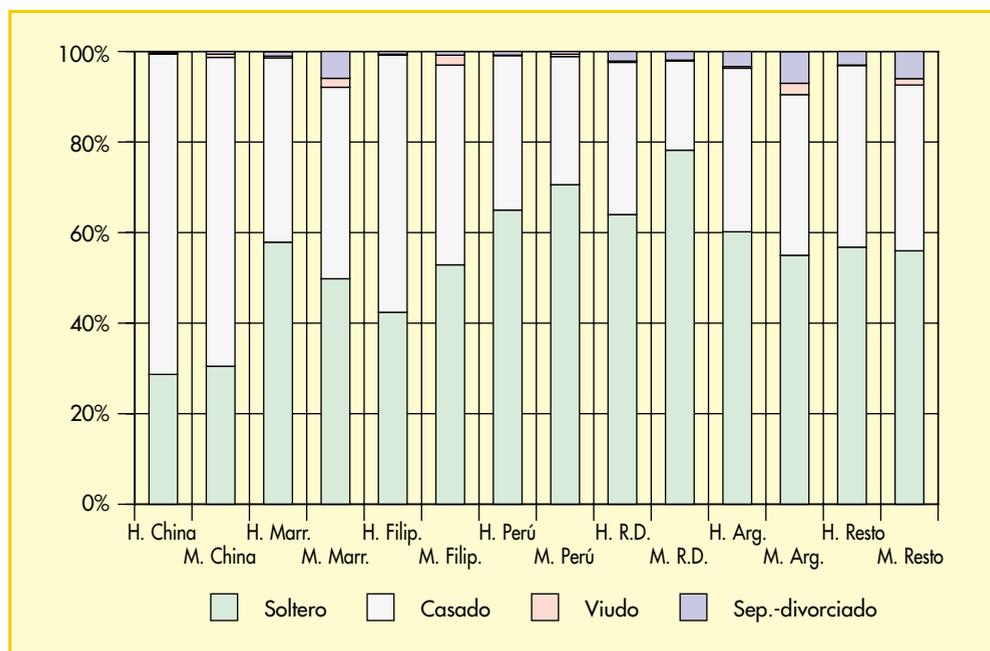


El estado civil es un indicador aproximado de la situación familiar de los trabajadores, aunque con limitaciones que es necesario señalar. Por una parte, el estado civil formal en ocasiones no refleja el real, especialmente en colectivos (como los dominica-

nos o argentinos) en los que las prácticas de convivencia no legalizadas son relativamente frecuentes. Por otra parte, el hecho de que un trabajador esté casado sugiere que tiene mayores responsabilidades económicas que uno soltero, aunque nada sabemos de la residencia del grupo familiar (en España o en el país de origen) y del reparto de esas responsabilidades en el seno de la familia. Teniendo en cuenta estas salvedades, los datos oficiales indican que, en el conjunto de los no comunitarios, existe equilibrio entre casados y solteros, con un ligero predominio de los primeros. Sin embargo, las diferencias entre colectivos nacionales son apreciables: la mayoría de los trabajadores chinos es casada (alrededor del 70%), situación que sólo es compartida por los varones filipinos (57%); en cambio, apenas el 20% de las mujeres dominicanas tienen ese estado civil. Los mayores porcentajes de soltería se dan entre mujeres dominicanas y peruanas (más del 70%), seguidas por los hombres de esas mismas nacionalidades y argentinos (más del 60%), hombres marroquíes, mujeres filipinas y argentinas (más del 50%). Las personas viudas son una minoría (menos del 1%), aunque existen proporciones más elevadas entre las mujeres argentinas, filipinas y marroquíes (más del 2%). El estatus de separada o divorciada también es significativo entre las mujeres argentinas (7%) y marroquíes (6%).

Gráfico 10

TRABAJADORES EXTRANJEROS EN HOSTELERÍA SEGÚN SEXO, ESTADO CIVIL Y NACIONALIDAD (1997)



3. DISTRIBUCIÓN ESPACIAL

La implantación territorial de los trabajadores extranjeros del sector de la hostelería está fuertemente polarizada en las provincias de Madrid (donde vive el 29% del total) y Barcelona (21%), seguido de núcleos significativos en Las Palmas y Girona (5% cada una), Baleares, Málaga, Valencia (4%), Alicante y Tenerife (3%). Por tanto, la mitad de los trabajadores residen en las dos primeras provincias y el 27% en las siete mencionadas; el 23% restante se distribuye entre otras cuarenta y una provincias y las ciudades de Ceuta y Melilla. Durante el período 1992-1997 los mayores incrementos se han producido en las provincias de Barcelona, Tenerife, Baleares y Valencia. Las provincias con mayor número de trabajadores comunitarios en 1991 eran Baleares, Madrid, Las Palmas y Tenerife.

No contamos con datos de la EPA referidos al volumen total de ocupados en la hostelería por provincias; en cambio, existen estimaciones del BBV correspondientes al año 1993 que nos permiten obtener un conocimiento aproximado de la importancia relativa que tiene la mano de obra extranjera en el sector. En el conjunto del país hay 2,5 trabajadores no comunitarios por cada cien ocupados en el sector; este valor medio es claramente superado en Melilla (6,1%), Barcelona (5,8%) y Madrid (5,6%), también en Castellón (4,2%), Las Palmas (3,4%), Girona (2,9%), Ceuta y Tarragona (2,6% en ambas). En el Mapa 2 se recoge la información referida a todas las provincias. Queda claro, por tanto, que Madrid y Barcelona son los dos principales focos de implantación de los trabajadores no comunitarios en hostelería, tanto desde el punto de vista absoluto como de su importancia relativa.

Por nacionalidades la distribución muestra las siguientes peculiaridades:

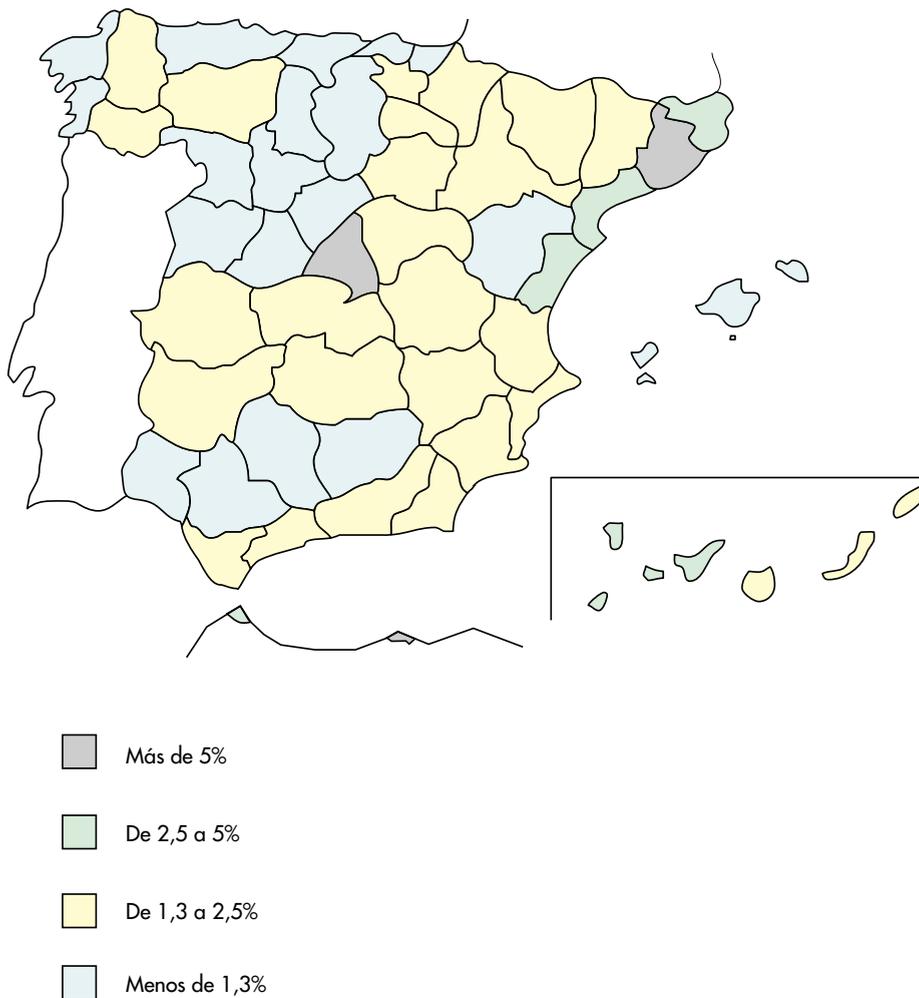
- La mayoría de los peruanos (82%) se concentra en Madrid y Barcelona, muy especialmente en la primera provincia. Un caso similar es el de los filipinos (76%), aunque partes significativas de esta colonia residen en Las Palmas, Baleares y Málaga.
- Aunque la mayoría de los dominicanos también reside en las dos principales provincias (57%), el resto observa una pauta de dispersión muy marcada.
- Las otras tres colonias importantes residen en menor medida en Madrid y Barcelona (menos del 45% del total de cada una). Los marroquíes se concentran además de forma destacada en Girona y Las Palmas. Los argentinos, en Baleares, Las Palmas y Málaga. En cambio, la colonia china está más dispersa en pequeños núcleos por más provincias, sólo destacan —además de las dos principales— Valencia, Málaga y Alicante.

Las diferencias por sexo, dentro de cada colonia, también son llamativas:

- Entre los chinos la mayoría de los hombres reside en Madrid y las mujeres en Barcelona; los varones prefieren además Alicante y las dos provincias canarias; las mujeres, las Baleares.
- Entre los marroquíes ambos sexos prefieren, por este orden, Madrid, Barcelona y Girona, pero los varones se concentran también en Baleares, mientras las mujeres prefieren Málaga.

Mapa 2

PORCENTAJE DE TRABAJADORES NO COMUNITARIOS SOBRE TOTAL DE OCUPADOS EN LA HOSTELERÍA



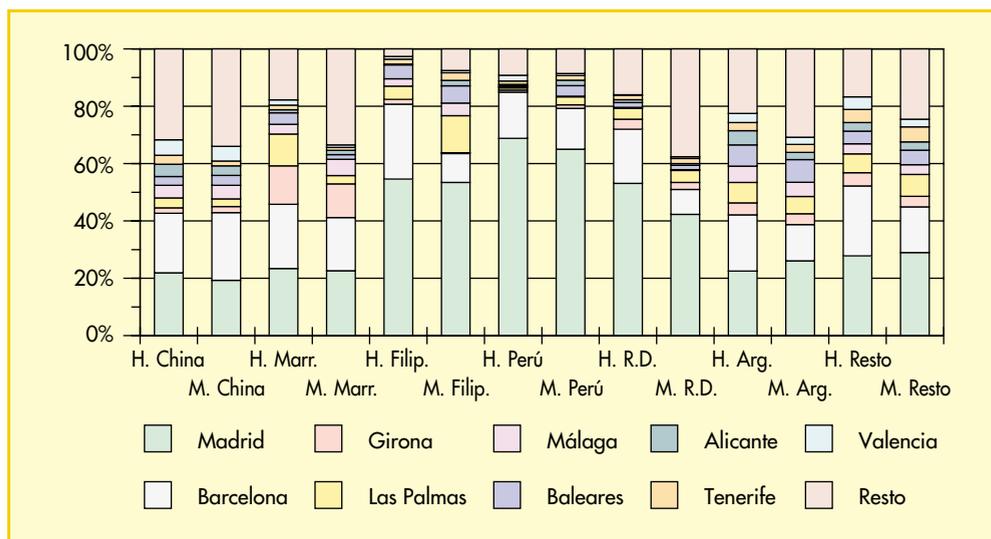
Fuente: Elaboración propia en base a MTAS (PT Extranjeros 1997) y BBV (Renta Nacional 1993).

- Entre los filipinos hay una común preferencia por Madrid, pero los varones se concentran más en Barcelona en tanto que las mujeres prefieren antes Las Palmas y se dispersan además en Baleares y Málaga.

- Los varones peruanos se concentran más que las mujeres en Madrid y Barcelona, ellas se distribuyen también por Baleares, Las Palmas y Alicante.
- También los varones dominicanos confluyen mayoritariamente en Madrid y Barcelona; las mujeres destacan además en Las Palmas y Girona, aunque lo que más resalta es que el 38% no reside en ninguna de las nueve principales provincias, lo que indica que existen núcleos reducidos de dominicanas en establecimientos hosteleros de casi todo el territorio nacional (63).
- Las mujeres argentinas se concentran más en Madrid que los varones de su misma nacionalidad; además de Barcelona se concentran especialmente en Baleares. Los hombres, en Baleares, Las Palmas y Alicante.

Gráfico 11

TRABAJADORES EXTRANJEROS EN HOSTELERÍA SEGÚN NACIONALIDAD, SEXO Y PROVINCIA DE RESIDENCIA (1997)



(63) La dispersión territorial de las mujeres dominicanas y de otro origen (el 34% de las marroquíes vive en «otras provincias») abonaría la hipótesis del empleo en barras americanas, clubes de alterne y similares, si bien en estos casos la proporción de «irregulares» debe ser muy elevada. Algunos estudios puntuales (realizados en Asturias, sur de Galicia o Madrid) confirman la presencia creciente de mujeres inmigrantes en actividades de prostitución, con frecuencia desde establecimientos hosteleros. Así un documentado estudio sobre la prostitución en Asturias llega a la conclusión de que algo más de la quinta parte del colectivo son mujeres extranjeras (principalmente dominicanas y portuguesas) y que el 73% de ellas ejercen su actividad en bares, whiskerías y clubes de carreteras. Ver GES (Coord.: Ignasi Pons), *Condiciones de vida de las prostitutas en Asturias*, Instituto de la Mujer y Consejería de Educación del Principado de Asturias, Oviedo,

4. INSERCIÓN LABORAL

Aunque la mayor parte de los trabajadores no comunitarios cuenta con permisos para trabajar por cuenta ajena (81%), existe un núcleo significativo de autónomos, sector que además está experimentando un crecimiento continuado. Entre 1992 y 1996 los permisos para trabajar por cuenta propia crecieron más que los destinados a trabajadores asalariados; además en el período 1992-1997 en el stock total de trabajadores no comunitarios los permisos por cuenta propia disminuyeron (-22,5%) en tanto que en el sector de la hostelería aumentaron (16,3%) (Tabla 15). Existe, por tanto, un segmento significativo de empresarios hosteleros de origen extranjero. Este fenómeno es particularmente importante entre los inmigrantes chinos (el 38% del total) y también alcanza cifras apreciables entre los argentinos (16%); en cambio, en las demás nacionalidades destacadas los autónomos no llegan al 5%. En valores absolutos el empresariado chino supera los 2.500 efectivos, mientras que los marroquíes, el segundo grupo más numeroso, no llegan a los tres centenares. Sobre otras características del empresariado inmigrante del sector volveremos en el capítulo 9, en la Segunda Parte.

Dejando de lado la distinción entre trabajadores asalariados o por cuenta propia, *el período de vigencia del permiso laboral establece una categorización entre los trabajadores de origen extranjero, en función de la menor o mayor estabilidad que garantiza.* En 1996 el Gobierno aprobó un nuevo Reglamento sobre extranjeros en España. Entre otras modificaciones se introdujo una nueva estructura de permisos de trabajo con los siguientes períodos de vigencia: un año (tipos b y d), dos años (tipos B y D), tres años (tipos C y E), cinco años (permisos extraordinarios, de renovación automática) y permanentes (para quienes hayan trabajado durante seis años en España); además se mantienen los tipos A (para trabajadores de temporada, no renovables con vigencia máxima de nueve meses) y F (para trabajadores fronterizos, no residentes en el país, con vigencia de hasta cinco años). Respecto a las modalidades existentes desde 1985 se mantienen los permisos iniciales (vigencia de un año), se amplía la vigencia de los renovados (de uno a dos años) y se crean los permanentes y extraordinarios. Esta regulación administrativa de la mano de obra extranjera genera un amplio abanico de situaciones: en el extremo de máxima estabilidad jurídico-administrativa encontramos a los trabajadores de países comunitarios que no necesitan ningún tipo de autorización para trabajar en España. A continuación aparecen los poseedores de permisos permanentes que, tras seis años de trabajar en situación regular, prácticamente se igualan a los de origen comunitario, con la salvedad de que deben presentarse cada cinco años para renovar su documentación. A continuación los poseedores de permisos con vigencia por tres años (tipos C y E), quienes durante dicho período mantienen su situación de regularidad cualquiera sea su situación laboral (con empleo o en paro) y pueden emplearse en cualquier actividad y lu-

1992, pág. 89. La problemática de este colectivo de mujeres, que con frecuencia son víctimas de un tráfico internacional de personas, desborda el alcance del presente Informe y debería ser objeto de una investigación monográfica, tal como se ha señalado para el caso de España en un estudio encargado por la Comisión de la Unión Europea. Ver KOOSTRA, T. (Coord.), *Background Study on Basic Principles for a Code of Conduct within the Member States of the European Union to Prevent and Combat Traffic in Women*, Dutch Foundation against Trafficking in Women, Utrecht, 1996, págs. 53-55.

gar del territorio español. En el extremo precario se colocan los poseedores de permisos cuya vigencia es de un año (tipos b y d) y sólo habilita para trabajar en una rama de actividad económica. En situación especial se encuentran los trabajadores fronterizos que, aunque con relativa estabilidad (pues el permiso puede tener cinco años de validez) no están autorizados a residir en España. Los poseedores de permiso A no pueden ser considerados residentes debido al carácter temporal y no renovable de su actividad.

Tabla 13

**TRABAJADORES NO COMUNITARIOS EN HOSTELERÍA:
RELACIÓN DE DEPENDENCIA SEGÚN NACIONALIDAD Y SEXO (1997) (en %)**

	AUTÓNOMOS	ASALARIADOS
CHINA		
Hombres.....	37,5	62,5
Mujeres.....	40,7	59,3
MARRUECOS		
Hombres.....	4,3	95,7
Mujeres.....	5,7	94,3
FILIPINAS		
Hombres.....	1,7	98,3
Mujeres.....	4,9	95,1
PERÚ		
Hombres.....	3,2	96,8
Mujeres.....	4,0	96
REPÚBLICA DOMINICANA		
Hombres.....	5,9	94,1
Mujeres.....	4,0	96,0
ARGENTINA		
Hombres.....	16,6	83,4
Mujeres.....	15,1	84,9
RESTO DE NACIONALIDADES		
Hombres.....	15,9	84,1
Mujeres.....	16,3	83,7

Fuente: Elaboración propia en base a MtyAS, *Estadística Permisos de Trabajo 1997*.

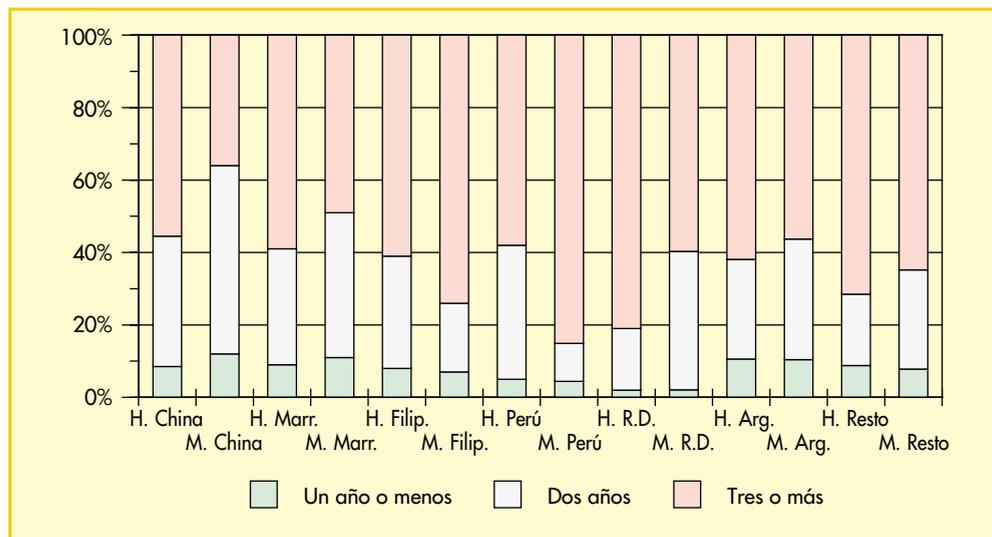
Si analizamos los tipos de permiso en función de su duración o vigencia, agrupándolos en tres categorías, se constata que la situación de los trabajadores no comunitarios en la hostelería es mejor que la del conjunto de trabajadores extranjeros. Así, en el stock total el 56% tiene permiso con vigencia de tres o más años, cifra que en la hos-

tería se eleva al 72% (64); en el extremo precario, con permiso de tipo inicial, se encuentra el 7% de los trabajadores de la hostelería y el 13% del conjunto de extranjeros no comunitarios. Dentro del sector hostelero los inmigrantes no comunitarios que se encuentran en situación más estable son los filipinos y argentinos (más del 70% con permisos de tres o más años; el 17% de los filipinos con permiso permanente). A continuación peruanos, dominicanos y marroquíes (en torno al 65%; el 7% de los dominicanos con permiso permanente). Los menos asentados son los trabajadores chinos, aunque más de la mitad (55%) tiene permisos por tres o más años de vigencia. La importancia de los permisos iniciales muestra, por una parte, una situación de inestabilidad y, por otra, el ingreso de nuevos trabajadores al sector. En este aspecto destacan chinos y marroquíes (algo más del 8% tiene permiso inicial), precisamente los colectivos que mayor incremento experimentaron entre 1996 y 1997.

Si, además de la nacionalidad, tenemos en cuenta el sexo de los trabajadores se constata que en el polo de mayor estabilidad predominan las mujeres filipinas (81%), peruanas y dominicanas (en torno al 70%) y los hombres argentinos (76%), marroquíes (67%) y chinos (58%). En el extremo más precario, entre los trabajadores regulares, las mujeres chinas, marroquíes, argentinas y filipinas, y los varones dominicanos y peruanos predominan sobre sus connacionales del otro sexo. El Gráfico 12 resume la situación descrita.

Gráfico 12

TRABAJADORES NO COMUNITARIOS EN HOSTELERÍA SEGÚN TIPO DE PERMISO LABORAL, NACIONALIDAD Y SEXO (1997)



(64) Sobre otras implicaciones de este tipo de permisos volveremos en el apartado final de este capítulo.

Encontramos dificultades para analizar la evolución de las distintas *categorías ocupacionales* debido al cambio producido en la Clasificación Nacional de Ocupaciones a partir de 1993. Podemos, sin embargo estudiar la distribución de las diferentes categorías en 1997 para las principales nacionalidades de trabajadores extranjeros (ver Tabla 14). De las nueve categorías utilizadas por la clasificación nos centraremos en las cuatro principales: directivos de empresa, trabajadores en servicios de hostelería, en servicios de limpieza y en otros servicios no cualificados. El caso de los chinos presenta un perfil muy definido: un tercio son directivos y del resto casi todos realizan trabajos de restauración. Sólo los argentinos presentan una distribución similar, aunque con menor importancia de los directivos (15%; 71% en tareas de hostelería, 8% en limpieza y 5% en otros servicios).

En cambio, destaca la importancia de los trabajos de limpieza —realizados en empresas de restauración y hostelería— a cargo de trabajadores de ambos sexos de las otras nacionalidades. En el caso de las mujeres el 25% de las marroquíes, el 20% de las peruanas, el 18% de las dominicanas y 15% de las filipinas empleadas en el sector se dedican a estas labores. Entre los varones es el caso del 11% de los filipinos, el 10% de los dominicanos y marroquíes y del 5% de los peruanos.

La diferente proporción en que se dedican a limpieza explica la variabilidad de porcentajes, entre hombres y mujeres de cada nacionalidad, en tareas de restauración. Entre las mujeres, exceptuando el caso de las argentinas, no se supera el 70%; en cambio todos los grupos de varones exceden esa cifra, excepto los chinos, debido a la importancia de los autónomos. Sólo las mujeres filipinas destacan, además, en otras ocupaciones: unas en el extremo inferior de la escala ocupacional (el 9% ocupa otros puestos no cualificados) y otras en el superior (el 4% tiene categoría de director de empresa).

Agrupando las categorías ocupacionales obtenemos un indicador aproximado de estatus laboral. Situamos en el nivel alto a directivos de empresa, técnicos y profesionales; en el estrato medio, a empleados administrativos, comerciales y trabajadores cualificados, y en el nivel inferior, a trabajadores de la hostelería, de servicios de limpieza, peones y otros no cualificados. De esta forma se observa el predominio de los empleos de estatus bajo (76%) y un índice significativo de los de nivel alto (20%). Existe, por tanto, una fuerte polarización ocupacional en el sector, caracterizado por la práctica inexistencia de trabajadores en el segmento intermedio (4% en hostelería, 15% en el total de trabajadores no comunitarios).

La importancia del segmento superior es mayor en los colectivos entre los que destacan los trabajadores por cuenta propia; precisamente éstos son los que en general suelen desempeñarse como directivos de empresa. En esta situación destacan los trabajadores chinos (34%) y, en menor medida, los argentinos (18%). Los que menos participan de este estatus son los filipinos (2%), en tanto que dominicanos, marroquíes y peruanos presentan índices algo mayores (en torno al 5%). En este nivel las diferencias de sexo no tienen casi incidencia entre chinos, marroquíes y peruanos; en cambio, existe un claro predominio de las mujeres entre los filipinos y de los hombres en el caso de argentinos y dominicanos. En el extremo inferior de la escala ocupacional se sitúa la gran mayoría

Tabla 14

**TRABAJADORES NO COMUNITARIOS EN HOSTELERÍA
SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN, NACIONALIDAD Y SEXO (1997)**

	Directivos	Técnicos profesionales	Administrativos	Comerciales	Trabajadores cualificados	Servicios de restauración	Servicios de limpieza	Otros no cualificados	Peones
CHINA									
Hombre	33,2	0,2	0,1	0,5	0,0	64,4	1,5	0,1	0,0
Mujer	34,0	0,2	0,5	0,3	0,0	62,3	2,5	0,0	0,2
MARRUECOS									
Hombre	4,4	0,4	0,6	0,9	1,2	77,1	9,6	3,1	2,7
Mujer	4,8	0,4	0,8	0,6	0,6	64,5	25,1	2,6	0,6
FILIPINAS									
Hombre	1,7	0,2	0,5	0,3	1,0	82,2	11,3	1,3	1,5
Mujer	4,4	0,8	1,9	0,3	0,0	68,2	14,5	8,5	1,4
PERÚ									
Hombre	3,9	0,9	1,3	0,8	1,2	84,5	4,8	1,6	1,0
Mujer	3,8	0,5	2,6	0,7	0,2	69,7	19,7	2,8	0,0
REPÚBLICA DOMINICANA									
Hombre	5,3	1,0	0,4	1,1	0,6	76,9	10,1	3,2	1,4
Mujer	3,9	1,0	0,6	0,8	1,1	70,2	18,3	3,6	0,5
ARGENTINA									
Hombre	17,1	3,6	1,8	0,5	0,8	70,7	3,4	1,4	0,7
Mujer	12,6	1,9	6,3	0,9	0,3	71,9	4,7	0,9	0,5
OTRAS NACIONALIDADES									
Hombre	16,7	3,0	2,0	0,6	1,0	67,1	6,4	2,3	0,9
Mujer	16,2	2,7	4,1	1,3	0,2	62,7	10,4	2,2	0,2

Fuente: Idem tabla anterior.

(más del 90%) de filipinos, dominicanos, peruanos y marroquíes. En este caso la diferencia de sexo sí incide sobre la asignación de puestos: en tanto que la mayoría de hombres trabajan en servicios hosteleros un grupo significativo de mujeres tiene asignados trabajos de limpieza (el 25% de las marroquíes, entre el 15-20% de las filipinas, dominicanas y peruanas), en mayor medida que sus connacionales varones (en torno al 10% de los filipinos, dominicanos y marroquíes). El estrato intermedio es el menos nutrido: prácticamente no existe entre los chinos y alcanza el máximo nivel entre los argentinos (6%), de forma destacada entre los varones de esa nacionalidad. El Gráfico 13 resume la distribución de estatus ocupacional en función de la nacionalidad y el sexo de los tra-

bajadores. Entre los comunitarios, en 1991 predominaban los empleos que requieren menor cualificación: el 48% era cocinero o camarero, el 11% administrativo y apenas el 9% gerente o encargado.

Gráfico 13

**TRABAJADORES NO COMUNITARIOS EN HOSTELERÍA
SEGÚN ESTATUS OCUPACIONAL, NACIONALIDAD Y SEXO (1997)**

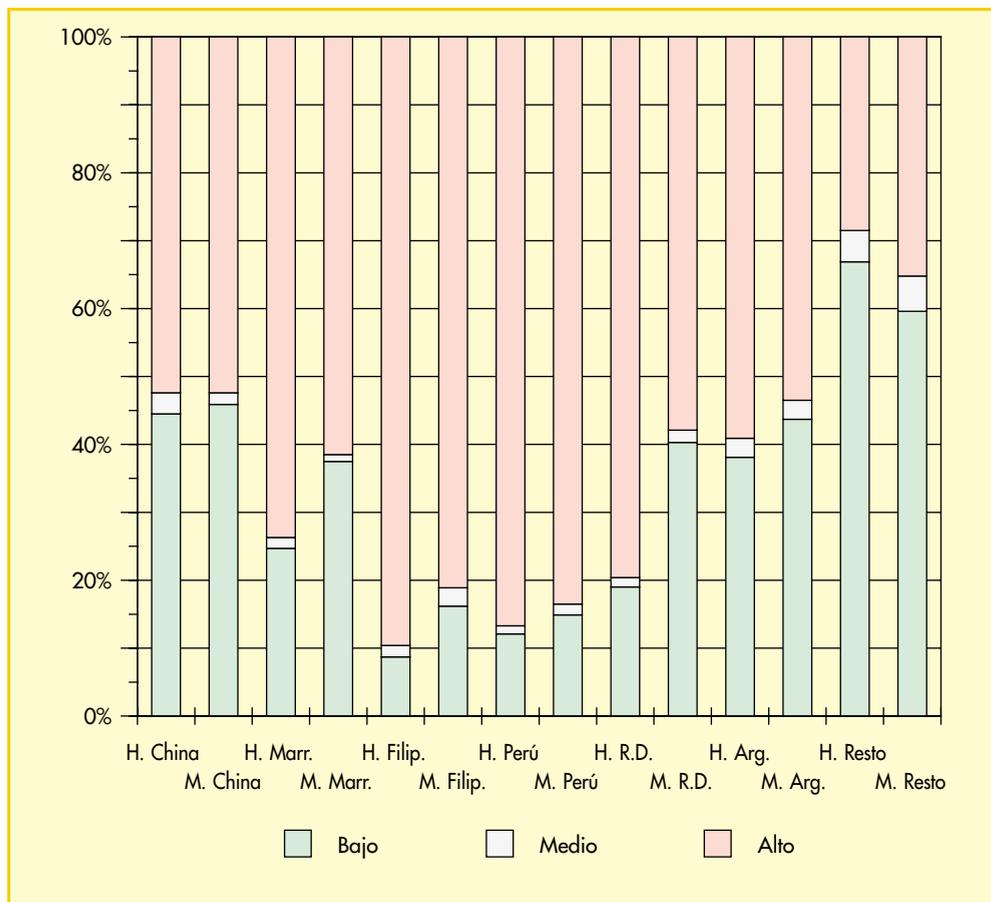


Tabla 15

**EVOLUCIÓN DEL STOCK DE TRABAJADORES NO COMUNITARIOS
EN LA RAMA DE HOSTELERÍA. PRINCIPALES NACIONALIDADES**

	1992	1997	Dif.	%
TOTAL	18.481	21.889	3.408	18,4
NACIONALIDAD				
China	4.834	7.155	2.321	48
Marruecos	4.257	4.770	513	12,1
Filipinas	1.019	1.235	216	21,2
Perú	756	1.179	423	56
Argentina	1.328	883	-445	-33,5
REPÚBLICA Dominicana	665	905	240	36,1
SEXO				
Varón	12.879	14.875	1.978	15,4
Mujer	5.602	7.032	1.430	25,5
DEPENDENCIA				
Autónomos	3.585	4.171	586	16,3
Asalariados	14.896	17.718	2.822	18,9
PROVINCIA DE RESIDENCIA				
Madrid	5.890	6.322	432	7,3
Barcelona	2.617	4.515	1.898	72,5
Las Palmas	1.117	1.246	129	11,5
Gerona	992	1.096	104	10,5
Baleares	663	820	157	23,7
Valencia	599	737	138	23
Málaga	987	815	-172	-17,4
Alicante	762	581	-181	-23,8
Tenerife	459	619	160	34,9

Fuente: Elaboración propia en base a MTyAS, *Estadística de Permisos de Trabajo*.

5. LIMITACIONES PARA EL CONOCIMIENTO DE LA INMIGRACIÓN LABORAL: EL PROBLEMA DE LAS FUENTES

Hasta aquí hemos utilizado la información proporcionada por la Estadística de Permisos de Trabajo con el fin de determinar la magnitud y características de la inmigración regular, no comunitaria, empleada en la hostelería. Esta información, sin embargo, presenta algunos problemas. El origen de la estadística son los registros administrativos de Permisos de Trabajo; según la normativa *vigente*, los permisos de tipo C y E

y los de vigencia permanente capacitan al titular a trabajar en *cualquier* actividad, y los de tipo B y D renovados pueden habilitar para trabajar en varias profesiones; por tanto, *no existe correspondencia entre estos permisos y una determinada rama laboral*. Probablemente, al rellenar la ficha respectiva los funcionarios consignen la actividad que hasta entonces figuraba en el permiso anterior de la persona, pero nada indica que durante su vigencia no se produzcan cambios de actividad. Como hemos visto, dentro del *stock* de permisos vigente a finales de 1997, incluidos en la rama de hostelería, el 72% eran de tipo C, E o permanente, es decir, que no restringían la actividad ni el lugar de residencia de los titulares. Por tanto, el margen de incertidumbre respecto a la provincia de residencia y la rama laboral es bastante considerable.

Para paliar estas deficiencias sería necesario recurrir a otras fuentes de información estadística; sin embargo, hasta la fecha no contamos con mejores alternativas. Una de las posibles es la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. En la publicación trimestral de datos no existe información referida a los extranjeros ocupados o parados; sin embargo, en los últimos años se vienen publicando, dentro de la Encuesta de Migraciones de la EPA, datos que pretenden incluir a toda la mano de obra extranjera, incluyendo a la que procede de países comunitarios. Lamentablemente, como reconoce el propio organismo responsable (65), hasta la fecha la EPA cubre con deficiencias sus objetivos respecto a esta población; además, no se publican de forma desagregada datos referidos a la rama de actividad. Otra fuente estadística de carácter oficial procede del sistema de Seguridad Social, y da cuenta de las personas extranjeras que están de alta por motivos laborales en alguno de sus regímenes (General, de Autónomos, de Empleados de Hogar, Agrario, del Mar y de la Minería del Carbón). Debido a su reciente disponibilidad (1998) los datos están sujetos a depuraciones y no se pueden establecer tendencias temporales, pero —en cambio— es posible contrastar su información con los de permisos de Trabajo, a fin de poder controlar posibles desviaciones. Además, al menos hasta la fecha no existe información exhaustiva referida a la rama de actividad del trabajador, excepto en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Por tanto, es posible precisar el número y algunas características (sexo, edad, provincia de residencia, fecha de alta) de los empresarios individuales del sector, pero no de los trabajadores por cuenta ajena. Sobre los primeros volveremos de forma específica en el capítulo 8 de la Segunda Parte.

Además de los trabajadores extranjeros ocupados en la economía formal o regular, habría que tener en cuenta a los desempleados que buscan empleo en el sector y también a los ocupados irregularmente, sin que medie un contrato laboral o cotización a la Seguridad Social; dentro de este último sector, en especial, hay que considerar un colectivo particularmente opaco hasta ahora —las formas de prostitución ligadas a establecimientos de hostelería— que, según informaciones dispersas y escasos estudios es-

(65) «Diversas circunstancias determinan una infraestimación (...). Por un lado, se excluyen a los extranjeros que residen en hogares colectivos. Además, sólo se considera a los extranjeros cuyo tiempo de residencia en nuestro país sea igual o superior a un año (...) La cobertura de la EPA en la estimación de los extranjeros es un poco más de la mitad (53,8%) que la del Ministerio del Interior.» INE, EPA. *Encuesta de Migraciones 1998*, págs. 53-54.

pecíficos, ha experimentado un notable incremento en la década de los noventa. Por último, existe un segmento de la inmigración que a efectos jurídicos pierde su carácter de extranjero: los que acceden a la nacionalidad española; obviamente, este segmento desaparece de las fuentes estadísticas referidas a la población extranjera pero, desde el punto de vista social y cultural, son parte de las redes de inserción de los grupos inmigrados. Por tanto, el estudio de la presencia de la mano de obra inmigrante en los mercados de trabajo españoles no puede dejar de lado, sin más, a estos colectivos que — en el caso de algunas nacionalidades— son particularmente significativos.

En definitiva, el panorama descrito en este capítulo es el mejor que, a finales de 1998, puede establecerse partiendo de fuentes oficiales. Sin embargo, se trata, por una parte, de un dibujo *incompleto*, puesto que no incluye el empleo irregular y al menos una parte de los desempleados (es posible que un porcentaje de desempleados aparezcan entre los poseedores de permiso de trabajo); por otra, *poco preciso*, debido al margen de incertidumbre que arroja la existencia de permisos que no vinculan con un tipo de actividad determinada. En todo caso, ateniéndonos a la información disponible, el estudio de campo de los trabajadores del sector debe tener en cuenta su heterogeneidad al menos en los siguientes aspectos: procedencia étnica (asiáticos, marroquíes y latinoamericanos), género (presencia minoritaria pero destacada de mujeres inmigrantes), distinta relación de dependencia (asalariados y empleadores de origen extranjero), implantación territorial (provincias con mayor presencia, absoluta y relativa, de inmigrantes en el sector) y estacionalidad (empleos de temporada).

SEGUNDA PARTE

**EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN MADRID Y BARCELONA.
SITUACIÓN Y TRAYECTORIAS
DE TRABAJADORES INMIGRANTES Y AUTÓCTONOS**

III. LA SITUACIÓN DEL SECTOR EN MADRID Y BARCELONA

Como ha quedado expuesto en el Capítulo II de la Primera Parte, en las provincias de Madrid y Barcelona se concentra la mayor parte de los trabajadores extranjeros en el sector hostelero. Además, el resto se encuentra notablemente disperso por el conjunto del territorio nacional, circunstancia que dificulta su estudio de modo intensivo. Por ello, nuestro trabajo de campo, cuyos resultados se explicitan a partir del próximo capítulo, se desarrolla en estas dos provincias (*). Debido a ello interesa conocer con mayor detalle las características del sector hostelería-restauración en ambos ámbitos. Esto no siempre es posible dado que gran parte de las fuentes estadísticas hacen referencia al ámbito de las Comunidades Autónomas y no llegan a la desagregación provincial. En el caso de Madrid tal circunstancia no es problemática, pero sí en el de Barcelona, que queda inscrita en el conjunto catalán. Por ello en ocasiones nos referiremos a los ámbitos autonómicos, aunque intentando aproximarnos siempre al nivel provincial.

1. CARACTERÍSTICAS COMPARADAS ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y CATALUÑA

1.1. El subsector alojamiento

Según el estudio INE 91 la estacionalidad incide especialmente en Cataluña, donde sólo el 40% de los establecimientos permanece abierto todo el año, frente al 82% de Madrid (el 38% abre seis o menos meses en Cataluña en tanto que en Madrid estos casos no llegan al 2%). Estos datos ponen de manifiesto la importancia de la hotelería de playa en las zonas costeras catalanas.

El tamaño del sector es mayor en Cataluña (1.778 establecimientos en 1991, 2.258 en 1997) que en Madrid (763 y 1.261, respectivamente). La titularidad por parte de

(*) Próximamente también estarán disponibles los resultados de una aplicación semejante a esta en la provincia de Málaga. Colectivo IOÉ ha sido el equipo encargado de llevarla a cabo, a través de un convenio de colaboración entre la Junta de Andalucía y el Observatorio Permanente de la Inmigración.

una persona física, indicador indirecto del carácter «familiar» de la empresa, es algo más significativa en Cataluña (17%) que en Madrid (10%). Las mayores diferencias se encuentran en el tamaño de los establecimientos, en función del número de personas ocupadas en ellos: mientras en Cataluña domina el segmento de 3 a 19 personas ocupadas (61%), en Madrid el 66% tiene menos de tres trabajadores pero el 7% tiene más de 50 ocupados, es decir, presenta una estructura más polarizada hacia los extremos.

En cuanto a las características del personal ocupado, en ambas regiones tienen peso similar los no asalariados (en torno al 8%) y los asalariados (92%); en cambio, en Cataluña hay un predominio leve de las mujeres (51%), mientras en Madrid son mayoría los varones (57%). Además, la distinta importancia de la estacionalidad se refleja en la estabilidad de los trabajadores: en Cataluña sólo el 27% del personal asalariado es fijo, proporción que en Madrid se eleva al 75%; en cambio, los eventuales predominan en Cataluña (44% frente al 23% de Madrid), igual que los fijos discontinuos (29% y 3%, respectivamente).

1.2. El subsector restauración

Según el estudio INE 94 habría más de 24.000 establecimientos en Madrid y 33.000 en Cataluña; tres años después el DIRCE 97 identificó algo más de 27.000 y 36.000, respectivamente.

La proporción entre restaurantes y bares-cafeterías es aproximadamente de 35/65% en Cataluña y de 25/75% en Madrid (18/82% según INE 94).

La titularidad de la empresa está más frecuentemente en manos de personas físicas que de sociedades, pero especialmente en Cataluña (84% frente al 76% de Madrid). Estos datos son coherentes con los de tamaño de las empresas, en función del número de personas ocupadas: en Cataluña tienen mayor peso que en Madrid los establecimientos con tres o menos ocupados (74% y 65%, respectivamente), en tanto que en Madrid tienen mayor importancia los del tramo entre 4 y 9 empleados (25% y 19%) y los de más de 20 trabajadores (4% y 2%). En resumen, en Cataluña es mayor la incidencia de la pequeña empresa de índole familiar.

En cuanto al personal ocupado, el número de trabajadores no remunerados —es decir, propietarios y familiares que no cobran salario— es bastante más importante en Cataluña (41% del total de ocupados) que en Madrid (23%), debido al mencionado mayor peso de las empresas familiares de tamaño pequeño. En ambas zonas es mayoría la mano de obra masculina, aunque en Cataluña es algo mayor la incidencia femenina (39% vs. 30%).

La estacionalidad es mucho menos importante que en el subsector de alojamiento en ambas Comunidades, aunque tiene algo más de incidencia en Cataluña (el 7% de las empresas trabaja siete meses o menos por año) que en Madrid (4,5%).

La relación entre trabajadores remunerados fijos y eventuales es de 45/55% en Cataluña y de 52/48% en Madrid; el mayor peso de la eventualidad se explica en Cata-

luña por la incidencia de la hostelería de temporada en zonas turísticas. El trabajo a tiempo parcial afecta a alrededor de un cuarto del personal remunerado: el 27% en Cataluña y el 24% en Madrid.

En el conjunto del sector (alojamiento y restauración) la tasa de temporalidad entre los asalariados es, según la EPA, mayor en Cataluña que en Madrid: entre 1993 y 1997 se ha registrado un descenso de los índices, de 41,5 a 38,5% en la Comunidad de Madrid y de 60,8% a 46,7% en la de Cataluña, en parte debido al incremento de los contratos fijos discontinuos.

1.3. El papel de las empresas de trabajo temporal

Según los datos oficiales, existe una mayor incidencia de las ETT en Madrid (27,5% de la contratación del sector) que en Cataluña (12,8%). Por nuestra parte hemos realizado una prospección, a través de entrevistas realizadas a ETT que actúan en las provincias de Madrid y Barcelona (cinco en cada provincia) (66). Aunque la información no puede extrapolarse con criterios de representatividad estadística, se identifican algunas tendencias básicas:

- La importancia del sector de la hostelería en las ETT depende de cada una de ellas y de la especialización a la que tiendan. En las que existe una División de Hostelería, el sector ocupa entre el 30-40% de la actividad. Los perfiles más demandados son las camareras de piso (para el subsector alojamiento), los camareros y los ayudantes de camareros y de cocina, y el personal de *office* en general. Se tiene en cuenta sobre todo la experiencia demostrable y, en menor medida, la formación.

- Las empresas que habitualmente realizan más demandas a partir de la ETT son las grandes empresas, cadenas de hoteles y restaurantes, los restaurantes con volumen de actividad importante y las empresas que dan servicio de comidas a colectividades. No se contrata de forma especial a los trabajadores inmigrantes; por una parte, porque no son muchos los que acuden a la ETT; en segundo lugar, porque muchos de ellos no tienen resuelta la situación legal y la ETT no puede atenderlos; en tercer lugar, porque en el caso de que tengan el perfil adecuado (que no es lo más común), hay reticencias para contratarlos.

- Las empresas de hostelería, en general, reproducirían la tendencia general de las empresas: unas contratan a inmigrantes sin ningún problema; otras no les contratan nunca, y otro grupo los emplea para asignarlos sistemáticamente a las tareas más duras, pagando salarios bajos. Las ventajas más valoradas de los extranjeros son los idiomas y el mayor conformismo de estas personas. Las desventajas, los problemas derivados de la situación legal, la imagen que se tiene de ellos y la reticencia a emplearlos en trabajos de cara al público.

(66) Las entrevistas y los respectivos informes fueron realizados por Jorge Moás en Madrid y Anna Gabriel en Barcelona.

- Los perfiles con una mayor calificación tienen más posibilidades de ser contratados, aunque las personas con una baja formación también son mejores para ser empleadas en trabajos duros, con bajo salario y peores condiciones.
- Los trabajadores extranjeros se sitúan entre el 5 y el 10% del volumen de contratos mediados por las ETT. Los puestos de trabajo que cubren preferentemente son personal de limpieza, ayudantes y pinches de cocina, camareras de piso y también camareros.

1.4. Regulación institucional

En la Comunidad de Madrid

En la negociación colectiva intervienen, por parte de los trabajadores, los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO). Ambos tienen una implantación similar entre los trabajadores, aunque CCOO cuenta con más delegados. El sector de hospedaje está bastante cubierto por la acción sindical, pero en el de restauración se llega sólo a las empresas más importantes (empresas que dan servicios en aeropuerto, estaciones de ferrocarril, a colectividades, etc.); en cambio, sobre las PYME prácticamente no se trabaja (por falta de medios humanos, pocos asalariados, muy dependientes del empleador, escaso margen para el trabajo sindical).

Por la parte empresarial intervienen la Asociación Empresarial Madrileña de Hoteles (AEMH, miembro de la FEH) y la Federación Empresarial de Hostelería-Restauración de Madrid. A su vez, esta última Federación está integrada por la Asociación Empresarial de Hostelería La Viña (que agrupa a bares, restaurantes y cafeterías), la Asociación Madrileña de Empresas de Restauración y Cafetería (AMERC), la Asociación de Empresas de Restauración Colectiva (AERCOCAM) y la Asociación de Salas de Fiesta y Discotecas (ASFIDIS) (67). Existe, por tanto, una atomización asociativa que refleja la heterogeneidad de subsectores: alojamiento, restauración tradicional, restauración colectiva y salas de juego-discotecas. Además, el subsector de restauración tradicional está dividido puesto que La Viña y AMERC «compiten» sobre un segmento en parte común de empresas (los restaurantes y cafeterías). Por tanto, la heterogeneidad asociativa patronal responde, en parte, a diferencias e intereses objetivos y, en parte, a problemas subjetivos de liderazgo y protagonismo.

En el ámbito de la negociación existe una división importante entre los dos grandes subsectores: los empresarios hoteleros (AEHM) están más dispuestos a la negociación y ofrecen salarios más altos, debido a que el hospedaje tiene más margen de beneficio que la restauración. A estas diferencias de intereses objetivos se suman también disputas personales entre dirigentes de las respectivas organizaciones, que toman mayor relevancia debido a la debilidad organizativa del sector.

(67) En el ámbito de representación estatal, La Viña y AMERC son miembros de la FER, AERCOCAM se integra en la FEADERS (Federación de Empresas de Restauración Social) y ASFIDIS en la FASIDE.

Tradicionalmente en el ámbito de la Comunidad de Madrid hubo un único convenio para todo el sector, pero desde 1996 existen dos, uno para hospedaje y otro para restauración. Esta situación fue producto de presiones de la patronal hotelera para separar las negociaciones; aunque en su momento se llegó a firmar un acuerdo entre los sindicatos y la FER, éste fue impugnado por la AEMH. Ante la situación de debilidad los sindicatos aceptaron la división de convenios.

En el convenio de *hospedaje* se han eliminado los conceptos de antigüedad y el porcentaje en las retribuciones (reivindicación patronal, los sindicatos preferían mantenerlo reformado: reducido y repartido equitativamente entre todos los trabajadores) y se consiguió un incremento salarial importante. Se acordó que los días de descanso no disfrutados deben ser retribuidos; además, en el articulado hay una apuesta por consolidar el empleo fijo, puesto que se exigen porcentajes mínimos de fijos en las plantillas. En 1998 se está negociando el nuevo convenio, sin perspectivas de modificaciones importantes.

En el subsector de *restauración* las empresas que no den los dos días de descanso semanales deben contratar un seguro de vida para los trabajadores (de este compromiso se hace responsable subsidiaria la asociación patronal); así, el convenio viene a legitimar la práctica extendida de no respetar la jornada semanal pactada. Además, se admite la contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción en las empresas que tienen al menos un 60% de plantilla fija. La antigüedad quedará congelada, y subsumida en el salario base, cuando se complete el trienio actualmente en curso. Dada la diversidad de situaciones entre grandes y pequeñas empresas del subsector, en las primeras existe la práctica de acatar el convenio, pero estableciendo acuerdos internos que mejoran las condiciones en favor de los trabajadores.

Además de los convenios provinciales existe alrededor de una decena de convenios de empresa, que no necesariamente ofrecen mejores niveles salariales a los trabajadores, aunque sí algunas cláusulas sociales especiales.

La eficacia real del convenio es limitada: en las pequeñas empresas casi nunca se cumple, y en las más grandes suele ser necesaria la presentación de denuncias de los delegados sindicales para garantizar el respeto de las jornadas, períodos de descanso o retribuciones salariales pactadas.

En la provincia de Barcelona

Los dos únicos sindicatos que intervienen en la negociación colectiva del sector son UGT y CCOO; ambos tienen un peso similar en la Mesa sectorial con la patronal (ocho miembros UGT y siete CCOO). Tradicionalmente ha tenido mayor implantación la primera central sindical, aunque en los últimos años la segunda está registrando un crecimiento superior. La implantación de ambos sindicatos se concentra en el subsector de la gran hotelería tradicional y en las nuevas empresas con establecimientos grandes; en el subsector de la restauración, la presencia sindical es menor tanto por la atomización del mismo en las PYMES como por la estrategia de ciertos sectores empresariales (propietarios de cadenas de restaurantes que no emplean a nadie que tenga o haya tenido

vinculación sindical). Además, algunos sectores que operan como restauración (restaurantes y cafeterías en parques temáticos, panaderías que sirven bebidas, pizzerías, etc.) en la actualidad están incluidos en otros convenios, como el de transportes (Port Aventura) o de pastelería-panadería, teniendo un nivel retributivo más bajo y menos días festivos, lo que dificulta el trabajo sindical en los mismos.

Por su parte, la patronal del sector está organizada en función de los distintos subsectores de actividad (hoteles, restaurantes, *catering*-colectividades, salas de fiesta-discootecas) y por áreas geográficas: existen sobre todo asociaciones o federaciones de ámbito provincial pero, también, comarcal. Desde la desaparición del sindicato vertical (1975), la tendencia general ha sido hacia el establecimiento de federaciones de asociaciones de ámbito provincial que incluyan a todos los gremios de actividad, a su vez, reunidas en una confederación de Cataluña. Este modelo ha propiciado la firma de un convenio único del sector para toda Cataluña en 1998. Sin embargo, la diversidad de situaciones en cada área es patente: en la ciudad de Barcelona están implantados, sobre todo, los dos gremios tradicionales (en hospedaje el Gremi d'Hotels de Barcelona, y en restauración el Gremi de Restauració de Barcelona); en cambio, en las comarcas del interior de la provincia (como Sabadell o Tarrasa) está más implantado el Gremi de Restauració, mientras que en zonas de la Costa Brava (como Salóu o Cambrills) tiene más fuerza el subsector hotelero. Además, el desarrollo del subsector de comidas a colectividades ha dado lugar al surgimiento de ACERCO, que agrupa a las mayores empresas de colectividades de Cataluña. En esta Comunidad Autónoma no está presente ASCAREN (asociación de establecimientos de comida rápida), pues las grandes empresas del subsector son las mismas que operan en el ámbito estatal, dado que los establecimientos se desarrollan bajo el régimen de franquicias.

A nivel estatal, las asociaciones del subsector de hotelería de Cataluña se encuadran mayoritariamente en la FEH, provincias de Barcelona, Lleida y parte de Tarragona; el resto de asociaciones de Tarragona (como las de Salóu y Cambrills) y la provincia de Girona se integran en Zontur. Por su parte, en el subsector de restauración sólo las provincias de Barcelona y Lleida están asociadas a la FER.

El asociacionismo de la patronal del sector ha propiciado la firma del último convenio del sector de Cataluña (1998), pero ante otros temas no ha logrado conseguir posturas consensuadas. Por su parte, en Barcelona, el asociacionismo patronal en los dos subsectores más tradicionales se encuentra en situaciones muy distintas: la patronal de hotelería (Gremi d'Hotels de Barcelona), a pesar del alto grado de implantación (más del 90%), atraviesa un momento delicado de transición, dado que debe producirse un recambio de dirigentes (figuras carismáticas, pero envejecidas) y puede desembocar en una atomización de la misma; sin embargo, en el subsector de restauración (Gremi de Restauració de Barcelona), con menor implantación (agrupa en torno a la mitad del subsector), el relevo de dirigentes ya se ha producido y la nueva orientación se muestra más activa y desarrolla una estrategia de modernización en la línea de apoyar el proceso de transformación de negocios familiares en empresas modernas, ante la entrada de nuevos inversores en el sector. De no conseguir una unidad de acción entre ambos subsectores podría desembocarse en la firma de convenios separados, para alojamiento y restauración, como ocurre en Madrid.

En cuanto a los convenios colectivos, desde 1990 no se registraba la firma de ambos sindicatos mayoritarios. Los de 1992 y 1995 fueron firmados en solitario por la UGT; sólo a finales de 1998 se reincorporó Comisiones Obreras. El principal argumento negativo aducido por este sindicato es que se negociaban condiciones salariales poco favorables (el aumento del IPC más un 1%) y se perdieron algunas conquistas sociales. El Convenio de 1992 coincidió con la celebración de los Juegos Olímpicos; UGT no secundó la huelga convocada ese año «por el interés nacional» de Cataluña. También firmó el convenio en solitario, aduciendo que introducía mejoras en temas sociales y salarios.

En 1995 se negoció un aumento salarial importante, con una subida del 12% en tres años de vigencia (más un 0,5% conseguido tras litigar ante el Tribunal Superior). Este convenio introdujo la movilidad funcional y una nueva definición de las categorías laborales, adelantándose al Acuerdo Estatal de 1996. Comisiones Obreras no firmó este acuerdo aduciendo que incrementaba la jornada laboral (al quitar cuatro días de permiso retribuido por asuntos propios y otros tres días de vacaciones) y reducía beneficios sociales (si se estaba seis meses de baja médica, sólo se tenía derecho a media paga extra; en caso de enfermedad o accidente, si no se llegaba a tres días de baja, no se tenía derecho a prestación).

Durante las negociaciones para el Convenio de 1998 la patronal se negaba a reconocer las condiciones establecidas en el Acuerdo Laboral Estatal de 1996 (al parecer por diferencias con la patronal estatal) y pretendía, además, la desaparición de la figura de los contratos fijos discontinuos en los hoteles de la costa. Por otra parte, aunque se trate de un año de ciclo expansivo, los subsectores provinciales de la patronal de Tarragona y Girona proponen congelar los salarios y no firman el acuerdo; sólo lo hacen las asociaciones que representan a intereses más poderosos (Gremi de Restauración de Barcelona; Gremi d'Hotels de Barcelona; Colectividades, Salas de fiesta y discotecas; asociaciones de zonas estivales —Maresme y Salóu—, etc.). El acuerdo se firmó en octubre, con vigencia desde el 1 de mayo; el retraso de la firma ha venido motivada por las reticencias de una parte de la patronal (ver más adelante) a conceder una reivindicación sindical sobre retribución de nivel superior a dos sectores laborales de Colectividades: auxiliar en cocina o comedor y monitor (dar comida en colegios, etc.), que suponen la mayor parte de trabajadores del subsector. Los subsectores de la patronal más organizados (Hoteles y Restauración) han presionado sobre aquel segmento patronal para conseguir su firma. Esto ha supuesto una mejora para dichas categorías del subsector de Colectividades, pero ha implicado aparcarse de nuevo la reivindicación histórica sindical del sector (desde 1979), que es el ascenso retributivo de las «camareras de piso» (el sector mayor en hotelería), a lo que se opone la patronal hotelera. Finalmente los sindicatos lograron mantener la figura del fijo discontinuo, mientras que la patronal impuso que el convenio autonómico tenga prioridad sobre lo establecido en el Acuerdo estatal de 1996. Se ha pactado una reducción de jornada de 16 horas anuales; sea cual sea el período de bajas se cobra íntegra la paga extra; la incapacidad temporal se percibe el 100% desde el primer día; además, los sindicatos valoran positivamente una mejora sustantiva en lo referente a la representación sindical (por acumulación de horas) y en el contrato de formación.

La vigencia del convenio único para el sector en Cataluña es hasta el mes de mayo del año 2001. Actualmente las asociaciones de ámbito autonómico están implicadas en la negociación de un nuevo Acuerdo Laboral de ámbito estatal, que sustituya al firmado en 1996: se están planteando temas como las modalidades de contratación y la actuación de las ETT, el período de prueba, etc. La posición de los sindicatos en Cataluña es la equiparación de los convenios propios al Acuerdo Laboral, mientras que la patronal defiende la aplicación de anexos salariales distintos y el no reconocimiento de aquél. A pesar de las nuevas negociaciones para un nuevo marco estatal del sector o de la firma en el 98 de un único convenio para Cataluña, la eficacia real de tales acuerdos es relativa: si en los grandes establecimientos hoteleros tradicionales suelen tener cláusulas propias de participación (a porcentaje) en beneficios y la presencia sindical es importante, en las pensiones o pequeños establecimientos de restauración apenas se cumplen las condiciones de trabajo y la presencia sindical es débil.

2. LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES: INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

Un estudio en profundidad de la dinámica laboral del sector exige conocer qué colectivos laborales ocupan dichos segmentos y en función de qué mecanismos. Nuestro interés principal radica en determinar si existe un «papel» específico reservado a los trabajadores de origen extranjero. Más precisamente se trata de averiguar, teniendo en cuenta las principales macro tendencias y configuraciones del mercado laboral en la hostelería, *si existe una situación diferencial de los trabajadores inmigrantes respecto a los autóctonos* y, en caso de respuesta afirmativa, averiguar qué factores propician estas diferencias.

La información oficial, proveniente de las estadísticas de permisos de trabajo, referida a este contingente es poco relevante al respecto; sólo nos indica que se trata de varones jóvenes y con escaso arraigo social, que ocupan puestos caracterizados por el trabajo manual. Por lo demás, ya hemos señalado otras limitaciones de estas fuentes para identificar la realidad de este mercado laboral (no incluyen a trabajadores sin permiso, no detectan la movilidad intersectorial y las trayectorias, no analizan variables como el salario o las condiciones de trabajo ni incluyen a los inmigrantes en situación de paro, etc.). Por otra parte, el enfoque teórico que hemos adoptado pone de manifiesto que las prácticas en el mercado laboral están relacionadas con la dimensión comunitaria de la vida de los trabajadores; por tanto es necesario conocer también qué pasa antes y fuera del trabajo en la hostelería, en las redes sociales en las que se desenvuelven los trabajadores; en el caso de los inmigrantes esto nos lleva a poner el acento en los vínculos entre *comunidad étnica* y mercado laboral. Para avanzar en el conocimiento de estos elementos es necesaria una investigación *ad hoc*, que trascienda los marcos definidos por las fuentes al uso, generando información que la perspectiva teórica considera relevantes. En este estudio hemos profundizado en las siguientes cuestiones:

- Un análisis de *las características de la mano de obra del sector* utilizando la técnica de encuesta. Partimos de la hipótesis de que no todos los trabajadores extranjeros se encuentran en la misma situación; queremos constatar, además, en qué medida existen diferencias con la de los autóctonos. Es importante indagar en qué puntos se sitúan las diferencias entre unos y otros, de qué signo son y con qué factores se relacionan. Además, es necesario indagar en qué campos existen situaciones similares. Por todo ello hemos encuestado tanto a trabajadores inmigrantes como a autóctonos; el enfoque teórico y la opción metodológica no dan por supuesto que la diferencia étnica constituya por sí misma segmentos diferenciados del mercado laboral de la hostelería. Son los resultados de la investigación los que deben dilucidar esta cuestión.
- Una aproximación a *los criterios de contratación* de empresarios en función del origen étnico del trabajador, también mediante encuesta. El objetivo es detectar si existen estereotipos respecto a los trabajadores de distintas nacionalidades, y en qué medida éstos favorecen o dificultan su contratación en las distintas categorías laborales y tipos de empresa.
- Una indagación referida al *marco ideológico* (expectativas, valores, actitudes) que define en qué medida y en qué «lugares» es aceptable la presencia de trabajadores extranjeros, tanto desde la perspectiva empresarial como desde el punto de vista de los trabajadores autóctonos. En este caso se utilizó la técnica del grupo de discusión.
- Una red de entrevistas a informantes cualificados, autóctonos e inmigrantes, del sector en ambas Comunidades Autónomas para detectar el funcionamiento de las *redes sociales* en relación al mercado laboral.

La primera de las encuestas mencionadas es la que ofrece información estadística para analizar comparativamente las trayectorias y la situación actual de los trabajadores inmigrantes y autóctonos. Las estadísticas oficiales indican que las mayores concentraciones de extranjeros en la hostelería se registran en Madrid y Barcelona, que reúnen al 50% del *stock* total, en tanto que el resto se encuentra muy disperso por el resto del territorio: además, en estas dos provincias la importancia relativa de la inmigración extranjera es relevante, puesto que los extranjeros con permiso de trabajo representan más del 5% del empleo existente en el sector. Como hemos visto en la Primera Parte, los colectivos nacionales más numerosos son marroquíes, chinos, filipinos, peruanos y dominicanos que, en conjunto, representan al 79% de la inmigración en situación regular. En base a estas consideraciones se decidió realizar el trabajo de encuesta en las dos provincias citadas, con el fin de estudiar a los cinco grupos inmigrantes citados y a una muestra de trabajadores autóctonos. Además, a la vista de la información recogida en nuestro trabajo exploratorio, y teniendo en cuenta la diversidad de subsectores que integran la rama hostelería, se decidió realizar el trabajo de campo *sólo en el subsector de restauración, excluyendo el de alojamiento*. Por tanto, aunque nuestra muestra no cubre a la totalidad de extranjeros ocupados en la hostelería, sí incluye su núcleo central y mayoritario, pues se refiere al subsector, las provincias y las nacionalidades más numerosas. La inclusión de todo el territorio español y de todas las nacionalidades obli-

garía a incrementar las muestras a niveles que escapaban a las posibilidades de esta investigación.

En base a estos criterios, y teniendo en cuenta los recursos disponibles, se aplicó la encuesta a sendas muestras, una dirigida a 400 trabajadores autóctonos y la otra a 450 inmigrantes. Para realizar el trabajo de campo se subdividieron ambas provincias en zonas (cinco en Madrid, cuatro en Barcelona) y se efectuaron entrevistas en 39 municipios. Las 450 a inmigrantes se distribuyeron proporcionalmente al tamaño de las cinco nacionalidades estudiadas: se realizaron 200 a trabajadores chinos, 130 a marroquíes, 50 a filipinos y dominicanos y 30 a peruanos.

Los contactos con los encuestados se establecieron en los establecimientos y las entrevistas se realizaron durante el horario de descanso o una vez acabada la jornada laboral. Se constituyeron parejas de entrevistadores (marroquí y español, filipino y español, etc.) para cubrir cada una de las comarcas con criterios similares, con el objetivo de asegurar que las muestras de inmigrantes y autóctonos fueran comparables. Por tanto, *la encuesta a trabajadores autóctonos no pretende representar la situación del conjunto de los empleados en el sector, sino del segmento que trabaja en empresas con mayor propensión a contratar inmigrantes extranjeros*. Cada entrevistador realizaba las encuestas a los trabajadores de su misma nacionalidad, utilizando el idioma pertinente.

Debido a las características del sector y la población a estudiar (no existen censos fiables de empresas ni de trabajadores) resulta imposible efectuar un muestreo al azar, por tanto se establecieron cuotas en función de la nacionalidad, la comarca de residencia y el subsector de actividad (edificación, mantenimiento, obra civil, etc.) con el fin de garantizar la máxima variabilidad y representatividad de la encuesta. Al no utilizarse un método de azar puro no puede establecerse con precisión el margen de error de los resultados obtenidos, aunque como referencia valen los correspondientes a cada una de las muestras realizadas en caso de haber podido recurrir al método aleatorio. Los trabajadores autóctonos constituyen un universo poblacional considerado infinito para los criterios estadísticos, por tanto una muestra de 400 casos tiene, utilizando un margen de confianza del 95,5%, un intervalo de error del $\pm 5\%$. Para los cerca de 15.000 trabajadores inmigrantes de los cinco países estudiados, las 450 encuestas presentan un intervalo similar ($\pm 4,3\%$) (68). En cualquier caso, el enfoque de nuestro estudio es comparativo, por lo que, *más que la precisión cuantitativa de ciertas distribuciones, lo que nos interesa son las diferencias y similitudes que puedan detectarse en el análisis comparativo de las distintas submuestras*.

Los resultados de esta encuesta se presentan a continuación, organizados en cinco capítulos, referidos, respectivamente al origen social de los trabajadores, sus trayectorias laborales previas, las condiciones de trabajo en la hostelería, la conflictividad y las redes de apoyo en tales circunstancias y las relaciones en el ámbito extra-laboral.

(68) Respecto a las submuestras por nacionalidad, las mayores —chinos y marroquíes— oscilan entre el 8 y el 9%, en tanto que las demás —filipinos, dominicanos y peruanos— superan dicho margen.

IV. ORIGEN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA RESTAURACIÓN

1. HÁBITAT Y CLASE SOCIAL DE ORIGEN

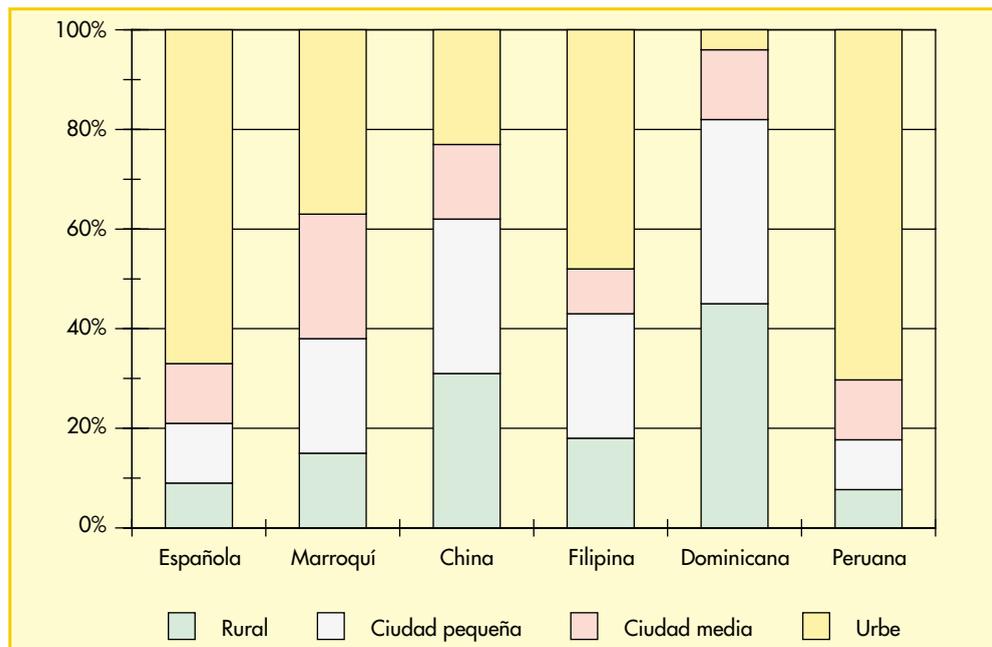
El bagaje con que el trabajador llega al mercado laboral está marcado por su origen familiar. Uno de los indicadores que hemos utilizado para conocer el origen social de los encuestados es el tipo de hábitat del que proceden. Aunque la estructura espacial y la configuración rural/urbana presentan características diferenciadas en los respectivos países de origen, a efectos comparativos hemos considerado cuatro tamaños de hábitat: el que denominamos espacio rural incluye a los núcleos poblacionales de menos de 10.000 habitantes; el de las ciudades pequeñas, los municipios entre 10.000 y 100.000 pobladores; las ciudades mediano-grandes, las que tienen entre 100.000 y 500.000, y las grandes urbes, las que superan los 500.000 pobladores. Partiendo de dicha clasificación se constata (Gráfico 14 y Tabla 16) que, entre los trabajadores de la restauración, son de origen predominantemente rural los procedentes de República Dominicana (93,3%) y China (57%); en cambio, proceden de grandes urbes la mayoría de peruanos (72%) y españoles (68%) y algo menos de la mitad de los filipinos (47%); los trabajadores marroquíes se distribuyen de forma más homogénea entre los cuatro estratos, aunque con predominio del polo urbano.

La población de la República Popular China vive mayoritariamente (69%) en el ámbito rural; la comparación con el hábitat de origen de los emigrados que trabajan en hostelería en España (57%) muestra una menor propensión a emigrar de la población rural.

En Marruecos la distribución geográfica de esta población ha experimentado cambios importantísimos en las tres últimas décadas. En 1960 el 70% de los marroquíes vivía en zonas rurales, actualmente la mitad reside en ciudades. En este sentido puede hablarse de «dos Marruecos»: el urbano y el rural. Las ciudades están sometidas a un importante proceso de transformación social, bajo el influjo de la «modernización» de las relaciones de trabajo y de vida; en cambio las zonas rurales mantienen buena parte de las estructura tradicionales de producción y de relación social (69). Precisamente

(69) Ver Colectivo IOÉ, *Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos, Madrid, 1995 (Capítulo III).

HÁBITAT DE ORIGEN SEGÚN NACIONALIDAD



de estos núcleos procede la mayor parte de los trabajadores marroquíes empleados en la restauración española.

También en Filipinas se viene registrando un importante trasvase de población desde el campo a las ciudades. El crecimiento vegetativo ha continuado de forma que la densidad demográfica pasó de 140 habitantes por km² en 1976 a 254 en 1997. Sin embargo, el peso de la población rural se reduce y actualmente supone menos de la mitad (45%) de los habitantes del país. Paralelamente crece de forma continua la conurbación de Metro Manila, creada como tal en 1976, que ronda los cinco millones de habitantes. La población urbana pasó del 43% en 1990 al 55% en 1997. Esta rápida concentración demográfica en las ciudades produce falta de puestos de trabajo y de equipamientos básicos en las mismas, así como una despoblación progresiva de ciertos espacios rurales (70). Debido a esta intensa migración interna campo-ciudad,

(70) Ver *Guía del Mundo 93/94*, Instituto del Tercer Mundo, Colombia, 1992 y la base de datos internacional del United States Census Bureau, International Programs Center, 1998 ([HTTP://www.census.gov](http://www.census.gov)). Los datos de población urbana y rural son de la FAO, Base de datos FAOSTAT, 1998; ([HTTP://www.fao.org](http://www.fao.org)).

casi la mitad de los filipinos empleados en la restauración española procede de grandes ciudades, en tanto que la emigración directa de origen rural apenas supera la cuarta parte del total (27%).

Tabla 16

IMPORTANCIA DE LA POBLACIÓN DE ORIGEN RURAL EN EL PAÍS DE ORIGEN Y ENTRE LOS TRABAJADORES DE RESTAURACIÓN

NACIONALIDAD DE ORIGEN	% de población rural	% de emigrantes rurales en hostelería
R. P. China	69	57
Marruecos	51	30,9
Filipinas	45	27,3
Perú	27	7,7
R. Dominicana	35	93,3
España	23	11,9

Fuente: FAO, 1988, y encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

En la República Dominicana los años 70 se caracterizaron también por importantes movimientos de migración interna: entre 1970-81 la población activa urbana pasó de representar el 39% del conjunto de trabajadores al 60%. En este proceso jugaron un papel central las mujeres: como resultado de las migraciones internas la población rural presentaba en 1981 un predominio de varones (110,6 por cada 100 mujeres) y la urbana es mayoritariamente femenina (92 varones por cada 100 mujeres; en las dos grandes ciudades del país predominan claramente las mujeres (57% en Santiago y 56% en Santo Domingo). En 1997 el conjunto de la población residente en núcleos rurales supone el 35% del total de habitantes. Precisamente por esto llama la atención el gran predominio de mujeres de origen rural entre los dominicanos empleados en la restauración en España. Para explicar la aparente anomalía hay que recurrir al estudio del proceso migratorio general entre República Dominicana y España, caracterizado por un fuerte componente femenino originario de las comarcas rurales del país (71); parte de este contingente es el que ha desplazado su actividad desde el servicio doméstico a la hostelería. Otra porción procede de inmigrantes que han realizado en el propio país de origen el tránsito desde el medio rural al urbano.

El caso peruano es el que más se diferencia de los demás países de emigración debido al bajo índice de población rural (27%). Durante las últimas décadas la región de la Sierra (comarcas interiores, en las estribaciones andinas) se ha visto afectada por una corriente emigratoria por el efecto combinado de crisis económicas y conflictos po-

(71) Ver GREGORIO, C.: *Migración femenina: su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid, 1998.

líticos (enfrentamientos entre ejército y grupos guerrilleros). El resultado ha sido un crecimiento importante de los núcleos urbanos de la Costa, especialmente del espacio en torno a Lima, que se ha extendido a partir del desarrollo de los llamados «pueblos jóvenes». En 1991 la región limeña acogía al 32% de la población del país, y las provincias de la Costa Norte al 21% (72). En la hostelería española es muy bajo el porcentaje de trabajadores peruanos de origen rural (12%); además, la gran mayoría procede del gran conurbano limeño.

Estamos por tanto ante una fuerza de trabajo de orígenes diferenciados, en la que conviven individuos de origen rural con otros de procedencia marcadamente urbana. En el caso de los trabajadores españoles esta circunstancia se explica por la coexistencia de grupos de edad diferenciados: por un lado, trabajadores de edad madura que proceden de la inmigración interior (el 38% de los mayores de 45 años procede del ámbito rural); por otro, contingentes más jóvenes, nacidos en las ciudades de la misma provincia en que trabajan (el 81% ha nacido en las grandes ciudades donde trabajan). Entre los trabajadores extranjeros la polarización no corresponde con diferencias de edad (sólo entre los trabajadores filipinos se reproduce la pauta: más edad-más origen rural) sino con la región de origen de la que proceden, como veremos más adelante. En general, pues, hay un predominio de trabajadores de origen urbano, con dos excepciones, una en la que predominan los inmigrantes rurales aunque en el país prima la población urbana (dominicanos), otra con mayoría de inmigración rural, pero en menor proporción que en el país de origen (chinos). Para estos colectivos se plantean, en principio, mayores dificultades en su contacto con el modelo de servicios y de vida urbana en el que se insertan.

La ocupación habitual del padre del trabajador, o de la principal fuente de sostén económico, es un indicador de la posición socioeconómica de la familia. A pesar de su origen predominantemente rural, la mayoría de los trabajadores dominicanos y chinos procede de familias ocupadas más habitualmente en los servicios que en la agroganadería; los mayores porcentajes de familias empleadas (por encima del 40%) en la *agricultura* corresponden a los trabajadores filipinos y dominicanos, en ambos casos en actividades por cuenta propia (ver Tabla 17). Se trata, casi siempre, de pequeñas explotaciones familiares que no garantizan la reproducción del grupo familiar. Los porcentajes de familias de origen dedicadas a la agricultura descienden a la mitad (algo más del 20%) en el caso de chinos y marroquíes, cifras que superan a las de los trabajadores españoles (14%); los valores mínimos corresponden a los trabajadores peruanos (6%). Las familias dedicadas al sector de la *construcción* sólo tienen cierta relevancia entre españoles y filipinos (10%) y marroquíes (7%). Los grupos familiares dedicados a actividades *industriales* destacan en el caso de los españoles (24%), seguidos por chinos y marroquíes (en torno al 15%). Las actividades del sector servicios son características del origen social de los trabajadores peruanos (82%), y superan el 50% en todos los colectivos, excepto el filipino, más volcado hacia la agricultura. En todos los casos predominan las actividades por cuenta ajena, excepto entre los originarios de República Dominicana, donde son más habituales las familias dedicadas a servicios por cuenta propia.

(72) Ver DE LEÓN, O.: *Crisis económica y Estado de derecho en el Perú*, Fundamentos, Madrid, 1995.

Tabla 17

TRABAJADORES EN LA RESTAURACIÓN. OCUPACIÓN DEL PADRE (en porcentaje)

NACIONALIDAD	Española	Marroquí	China	Filipina	Dominicana	Peruana
Agroganadería cta. propia	11,4	16	11,6	42,9	37,9	4,0
Agroganadería asalariado	3,1	7,2	9,2	2,0	3,4	2,0
Construcción cta. propia	2,2	0,8	1,7	0	0	2,0
Construcción asalariado	8,3	6,4	2,9	10,2	0	0
Servicios cta. propia	18,1	16	18,5	8,2	31	16,0
Servicios asalariado	32,8	40	40,5	28,6	24,1	66,0
Industria cta. propia	3,6	4	4	2,0	0	0
Industria asalariado	20,6	9,6	11,6	6,1	3,4	10,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Los datos mencionados carecen de significación sin referencia a las estructuras socioeconómicas de los países de origen. Desde finales de los años sesenta los servicios aportan alrededor de la mitad del PIB de la economía de Marruecos seguidos —siempre por el mismo orden— por la industria, la agricultura y la construcción. En 1996 el sector servicios aportaba el 49% (la mayor parte correspondiente al comercio y las Administraciones públicas), la industria el 26,1%, la agricultura el 20,4% y la construcción el 4,4%. Esta composición de la estructura productiva se refleja en la composición del empleo; durante las últimas décadas se observa un importante proceso de reducción de las personas ocupadas en la agricultura y un trasvase hacia la industria, la construcción y los servicios.

En Filipinas en las últimas décadas la población activa total se incrementó casi en un tercio; mientras tanto disminuyó el peso relativo de los ocupados en la agricultura y la industria y se incrementó la importancia del sector servicios. En términos productivos se registra una pérdida de participación de la agricultura y los servicios en el PIB, acompañada por un incremento de la industria. Estos datos indican el retroceso inequívoco del sector agrario, el peso de una industrialización que crece sin crear empleo y la precarización laboral en el sector servicios, que crea empleos de baja productividad. A pesar de estos cambios la mayoría de la población activa continúa en el sector primario, aunque éste sólo participe en algo más de la cuarta parte del PIB (29% en 1972, 24% en 1981, 20% en 1996). Existe además una tasa de desempleo próxima al 10%, y se estima que el subempleo sobrepasa el 40%, a la vez que se produce el fenómeno del empleo de más de 9 millones de menores con salarios de hambre (73).

(73) Ver MONTES, M.: «The Philippine Economy in 1990: recovery and restoration», en DESMOND MCARTHUR, F. (ed.): *Problems of Developing Countries in the 1990s*, Vol. II, págs. 153-174, The World Bank, Washington, 1990.

La desarticulación de la estructura de empleo familiar agraria sigue alimentando el proceso de emigración rural hacia las zonas urbanas y hacia el extranjero.

En el caso chino no emigra la mayoría campesina sino los vinculados al sector servicios. Esta circunstancia llama en principio la atención, puesto que alrededor del 70% de la población activa del país se dedica a actividades ligadas con la producción agropecuaria. Existen algunos factores que pueden explicar esta aparente anomalía. Por un lado, la mayor posibilidad de emigrar de las personas residentes en núcleos urbanos, con buenas vías de información y de comunicación hacia el extranjero. Por otro, la especialización en actividades del sector servicios de los familiares de emigrantes; apoyándose en los remesas de los parientes que viven en el exterior, algunos miembros de la familia extensa se dedican a estas actividades (comercio, etc.) antes de emprender su propia emigración. Los informantes de la comunidad china en España afirman que se está haciendo frecuente que, ante la posibilidad de ser «llamados» a la emigración por propietarios de restaurantes, los jóvenes inicien prácticas laborales en hostelería en sus zonas de origen. En todo caso, el origen histórico de la emigración de los chinos de Quingian y Whenzou (los mayoritarios en España) al exterior se cifra en núcleos de artesanos y vendedores ambulantes, no de población campesina.

En el Perú la estructura productiva se ha visto afectada por una fuerte crisis iniciada en 1982. La comparación de la estructura del Producto Interior Bruto de 1970 y 1991 muestra un retroceso del sector industrial (del 24,9% al 22,5%) y de la agricultura (del 14% al 11%), frente a un crecimiento de los servicios (del 63% al 65%) y un estancamiento de la minería. Estos cambios se registraron, además, durante un período de retroceso económico (entre 1982 y 1992 el PIB total descendió un 14%). En 1985 el 66% de la población activa trabajaba en el sector urbano (el 40% en el segmento formal y el 26% en el sumergido). El empleo industrial, fuertemente concentrado en Lima (74), se estancó y decreció a partir de 1976 (291.931 trabajadores en 1975 y 202.184 en 1991), esta dinámica originó el crecimiento del subempleo y, sobre todo, del subempleo urbano canalizado hacia múltiples formas de autoempleo informal en el sector servicios. Esta situación explica por qué la mayor parte de los actuales trabajadores peruanos en la hostelería española fueron anteriormente empleados de los servicios en el conurbano limeño.

En la República Dominicana el período 1970-1991 registró un fuerte descenso de la población ocupada en agricultura (del 53% al 28%), un estancamiento de la industria (del 17% al 16%) y un fuerte crecimiento en el sector servicios (del 30 al 56%). Mientras la agricultura es una actividad fuertemente masculinizada (el 94% de los ocupados son varones), los servicios registran una fuerte presencia femenina (el 43%) (75). Incluso en las industrias situadas en las zonas francas existe preferencia por el empleo de mujeres, debido a su mayor productividad, basada en el pago de salarios más bajos y en su menor conflictividad.

(74) En 1985 Lima disponía del 98% de la inversión de capital y el 69% de la producción industrial. Ver DE LEÓN, O.: *Crisis económica...*, op. cit., pág. 65.

(75) VALDÉS, T., y GONÁRIZ, E.: *Mujeres latinoamericanas en cifras. República Dominicana*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1993.

El tamaño de la familia paterna puede indicar las pautas dominantes de socialización dentro de un modelo de familia extensa, habitualmente ligado a la ruralidad y a la economía de subsistencia, o nuclear, vinculado preferentemente con pautas de residencia urbana y economía orientada al mercado. En esta cuestión encontramos diferencias notables entre los colectivos estudiados (Tabla 18). Procede de familias nucleares (con uno o dos hijos) una parte significativa de españoles (31%), chinos (25%) y peruanos (16%); en cambio, las familias numerosas (con seis o más hijos) son características entre los dominicanos (73%), marroquíes (53%) y filipinos (45%), entre estos tres colectivos el 90% procede de familias con cuatro o más hijos.

Tabla 18

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. TAMAÑO DE LA FAMILIA DE ORIGEN (NÚMERO DE HIJOS) Y NACIONALIDAD (en porcentaje)

NACIONALIDAD	Uno o dos	Tres	4 ó 5	6 ó más
Española	31,3	30,4	29,1	9,2
Marroquí	2,3	7,7	36,9	53,1
China	25,1	35	26,2	13,7
Filipina	5,9	7,8	41,2	45,1
Dominicana	3,3	3,3	20,0	73,3
Peruana	16,0	44,0	28,0	12,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Aunque los actuales trabajadores en la hostelería han nacido hace dos o más décadas, las tasas de fertilidad actuales en los respectivos países pueden orientarnos respecto a las pautas de reproducción y al tamaño de las familias. Actualmente el número medio de hijos por mujer registra en España una de las cifras más bajas del mundo (1,18); en China, donde existe una firme política gubernamental de control de natalidad, el índice asciende a 1,8, mientras que en los demás países de inmigración aquí analizados se supera la media de tres hijos por mujer (3,6 en Filipinas, 3,5 en Marruecos, 3,4 en Perú y 3,1 en la República Dominicana). Las cifras medias por país ocultan importantes diferencias sociales: los mayores niveles de fertilidad se encuentran entre las mujeres rurales y de menor nivel educativo. Por tanto, las diferencias en el tamaño de la familia de origen detectadas en nuestra encuesta pueden atribuirse en buena parte a la doble vinculación origen rural-familia extensa / origen urbano-familia nuclear. Con la excepción de China, donde la incidencia del componente rural queda mitigada por la política estatal de limitación de la natalidad, los trabajadores de la restauración de origen rural proceden más habitualmente de familias numerosas.

2. ZONAS DE ORIGEN

El 70% de los trabajadores españoles empleados en actividades de restauración ha nacido en la misma provincia en que trabaja actualmente (el 64% de los encuestados en Madrid y el 76% en Barcelona); el resto procede de la inmigración interior: principalmente de ambas Castillas y Extremadura en el caso de Madrid y de Andalucía y Extremadura en Barcelona, todas zonas de estructura productiva agroganadera, expulsoras de migrantes desde los años 60. Por tanto, *aunque la mayoría de los trabajadores autóctonos del sector no conoce la experiencia migratoria, casi un tercio sí la ha experimentado y trabaja actualmente fuera de su provincia de nacimiento.*

Por su parte, los inmigrantes chinos proceden muy destacadamente de la provincia de Zhejiang (61%), especialmente del distrito de Qingtian, en la República Popular. El resto es originario de otras provincias situadas en la costa del Pacífico, sea al sur (especialmente las provincias de Fujian y Guangdong) o al norte de Zhejiang (Shanghai, Jiangsu, Shangdong, Tianjin y Beijin) o bien de la vecina Taiwán; alrededor de un 10% es originario de provincias interiores de la República Popular. Por tanto, estamos ante una emigración de origen «costero» fuertemente concentrada en una comarca concreta (Qingtian). La información sistematizada por Joaquín Beltrán (76) pone de manifiesto que unas comarcas muy concretas de Qingtian, situadas en su cuadrante sureste, son la zona de origen de la emigración internacional desde comienzos del siglo xx. Desde allí se ha ido extendiendo en círculos concéntricos el área geográfica exportadora de mano de obra a lo largo del tiempo. Qingtian es un distrito montañoso interior de 2.500 Km. cuadrados con una salida al mar tradicional en el puerto de Wenzhou, situado a 40 Km. A principios de la década de los 90 contaba con medio millón de habitantes y con 100.000 emigrantes, bien en el interior de China o en otros países. La emigración temporal siempre ha sido una estrategia de supervivencia en la zona para mantener el frágil equilibrio del sistema económico, caracterizado por: 1) una población básicamente agrícola que depende de superficie apta para el cultivo («Nueve partes y media de agua y media de tierra de cultivo», según el dicho popular); 2) trabajos artesanales localizados en zonas de canteras de piedra que esculpen y posteriormente comercializan; 3) escaso desarrollo industrial; 4) dependencia en la producción de alimentos (la comarca nunca ha sido autosuficiente); 5) es uno de los pocos distritos calificados de pobres por el Gobierno chino en la rica provincia de Zhejiang.

En este contexto surgió el recurso a la emigración temporal. Una parte de ella estaba asociada con los escultores de piedras, que salían de sus pueblos a vender sus obras desde finales del siglo pasado. Tras su contacto con extranjeros en zonas urbanas de China y ante el interés demostrado por ellos en sus obras decidieron salir a Europa a vender sus obras. La década de 1920 y 1930 fue la de la primera oleada. Una vez en Europa se dedicaban a la venta ambulante de pequeños objetos, que solían lle-

(76) BELTRÁN, J.: *Parentesco y organización social en los procesos de migración internacional chinos. Del sur de Zhejiang a Europa y España*. Departamento de Antropología Social. Universidad Complutense de Madrid, 1996, tesis doctoral, y «Immigrés chinois en Espagne ou citoyens européens?», en *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 13, núm. 2, 1997, págs. 63-78.

var en maletas. Alrededor de los vendedores ambulantes se creó un nicho económico prácticamente autosuficiente que incluía todo tipo de servicios necesarios para su vida y actividad comercial. Este nicho económico autosuficiente del periodo de entreguerras es un modelo para el actual, aunque con un cambio en cuanto a la principal actividad, pues se pasa de la venta ambulante a la hostelería. Algunos de los emigrantes procedentes de Qingtian se establecieron y quedaron a vivir en España, si bien su número era insignificante; a partir de este primer núcleo crecerá su colectivo hasta llegar a ser la mayoría en la actualidad.

Una parte considerable de la actual población de Qingtian es dependiente económicamente de la llegada de divisas de sus emigrantes, habiéndose producido una creciente polarización social en su interior, que divide a la población entre aquellos que tienen parientes en el extranjero y los que no. Es una comarca especializada en la emigración internacional y allí se dirigen chinos procedentes de otros lugares con la intención de obtener la intermediación de sus especialistas para emigrar: sea por medio del matrimonio, obtención de créditos, etc.

Los trabajadores marroquíes empleados en la restauración proceden de dos focos emisores principales, la región norteña de Jebala (38%) y la costa atlántica (24%), aunque también hay aportaciones significativas del Rif y la región Central (alrededor del 15% cada una). Por tanto, el 53% de los trabajadores encuestados ha nacido en territorio que hasta 1956 constituyó el Protectorado español en Marruecos (Rif y Jebala). Estas cifras marcan un contraste con las del conjunto de la emigración marroquí a España, donde el predominio de inmigrantes del ex Protectorado es más marcado. En el caso de los servicios de restauración es mayor el peso de los migrantes originarios de zonas con mayor desarrollo del tejido urbano, como la costa atlántica (Casablanca-Mohammedia y Rabat-Salé) o Jebala (Tetuán, Tánger, Larache, Ksar-el-Kbir). Además, el grueso de los trabajadores procede de zonas arabófonas, frente al predominio de inmigrantes de áreas berberófonas en la construcción o ciertos segmentos de la agricultura.

Filipinas es un país insular, organizado en torno a tres grandes núcleos isleños: Luzón (las principales islas que lo componen son Luzón, Mindoro y Palawan), Visayas (entre otras, Negros, Cebú, Ilo-ilo, Samar, Leyte, Bohol) y Mindanao. La inmigración radicada en España y empleada en hostelería procede mayoritariamente de Luzón (86%), apenas el 12% es originaria de Visayas, no existen inmigrantes de Mindanao (77) y un 2% son personas nacidas en España. Dentro de la isla principal (Luzón) los flujos se originan principalmente en la Región Capital (43%) —una parte importante (14%) del conurbano de Metro Manila—, otro núcleo ha llegado de la región noroccidental de Ilocos (22%) y el resto de Luzón central (12%) y Tagalo Sur (8%).

(77) Alrededor de un 10% de la población filipina pertenece a minoría étnica; casi la mitad corresponde a la etnia *bangsa-moro*, musulmanes, tradicionalmente mayoritarios en la isla de Mindanao y el archipiélago Sulu, que nunca aceptaron la dominación de los filipinos del norte ni, anteriormente, la de los colonizadores españoles y norteamericanos. Actualmente, tras décadas de colonización inducida por los gobiernos filipinos, este grupo étnico es minoritario en los territorios donde anteriormente predominaban. Los datos de nuestra encuesta muestran que entre los trabajadores filipinos de la hostelería en España no hay representación de este grupo étnico. Ver PÁEZ, J., y otros: *Filipinas al alba*, Iepala, Madrid, 1985.

El Perú puede dividirse en regiones con características claramente diferenciadas: la Costa, la Sierra y la Selva, que ocupan espacios relativamente paralelos entre el océano Pacífico y las fronteras brasileña y colombiana. La Selva es una región tradicionalmente poco poblada, en tanto que desde la Sierra —habitada mayoritariamente por población indígena, quechua y aymara— se han registrado importantes migraciones hacia los espacios urbanos costeros. El grueso de la población peruana reside en la región costera, en la que predominan tres núcleos urbanos: Lima en el centro, Arequipa al sur y Trujillo al norte. Considerando el origen de los emigrantes peruanos empleados en la restauración española se observa un claro predominio de los flujos procedentes de la costa, entre los que cabe distinguir los que llegan de Lima y provincias norteñas (78%), seguidos por los de municipios de la costa Sur (10%), mientras que en conjunto las regiones de la Sierra y la Selva aportan un 12% de la emigración.

El territorio de la República Dominicana se estructura en tres grandes áreas geográficas. La región Este es la más urbana e industrializada, acoge a la capital del país (Distrito Nacional) y a las zonas francas, donde se implantan industrias de capital transnacional. En la región Suroeste predomina, en cambio, la población rural [el 59% del total (78)]. Por último, la región del Cibao ocupa la porción norte del país. La emigración que se emplea en el sector hostelero en España procede de forma primordial de la Región Este (47%), por delante de la zona del Cibao (30%) y la Suroeste (23%). Esta distribución contrasta fuertemente con la del mayor contingente de dominicanos residentes en España: las trabajadoras del servicio doméstico proceden en su mayoría de zonas rurales de la región Suroeste. Sin embargo, en nuestro caso también se trata de población mayoritariamente rural; como se verá más adelante, casi un tercio de los trabajadores dominicanos en la hostelería experimentaron un migración interior en el país de origen antes de llegar a España.

Los flujos migratorios internacionales no se realizan «entre países» sino vinculando determinadas áreas geográficas de origen y destino, que unas veces se restringen a comarcas pequeñas y otras superan el marco nacional. Las «cadenas migratorias» se establecen a través de procesos sociales abiertos que no pueden ser predeterminados, se trata del resultado de la interacción de múltiples factores, unos de carácter macroestructural y otros pertenecientes al ámbito de las microdecisiones de pequeños grupos. A pesar del grado de indeterminación existente existen elementos que condicionan los flujos y hacen que unos sean más o menos propicios que otros. Entre ellos cuentan los vínculos históricos entre las zonas de origen y de destino. España ha sido potencia colonial en buena parte de los territorios de donde proceden los actuales inmigrantes empleados en el sector hostelero: es el caso de los países de América Latina (República Dominicana, Perú, Argentina), Filipinas y el norte de Marruecos (el 53% de nuestros encuestados proceden de zonas incluidas en el ex Protectorado Español sobre ese país). Obviamente, la existencia de vínculos históricos no es el único, ni siquiera el principal, factor constitutivo de estos movimientos humanos, pero no puede olvidarse su existencia so pena de caer en una visión cortoplacista y descontextualizada de las migraciones. Por otra parte, siempre han existido flujos migratorios que vinculan a sociedades anteriormente poco relacionadas; en la actual «era de la globalización» tienden a ace-

(78) Ver GREGORIO, C.: *op. cit.*, pág. 62.

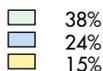
lerarse los flujos y a diversificarse las zonas de origen y destino. Además, la constitución de macro, espacios económicos (como el constituido por los países de la Unión Europea) facilita la constitución de diásporas transnacionales, para las que el «punto de destino» no es necesariamente un país o una zona, sino el territorio de varias naciones entre los que se desplazan, según la coyuntura, los miembros de la comunidad migrante. A este modelo parece adecuarse la presencia de trabajadores chinos en España, llegados como extensión de las estrategias migratorias de grupos familiares asentados en otros países europeos; una vez iniciada la cadena migratoria van llegando nuevos miembros desde el país/zona de origen, permitiendo la formación de una comunidad con mayor arraigo y estabilidad (*).

Mapa 3

ZONAS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES MARROQUÍES



% DE INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA



(*) Los mapas han sido elaborados por Vanesa Martín.

Mapa 4

ZONAS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES CHINOS

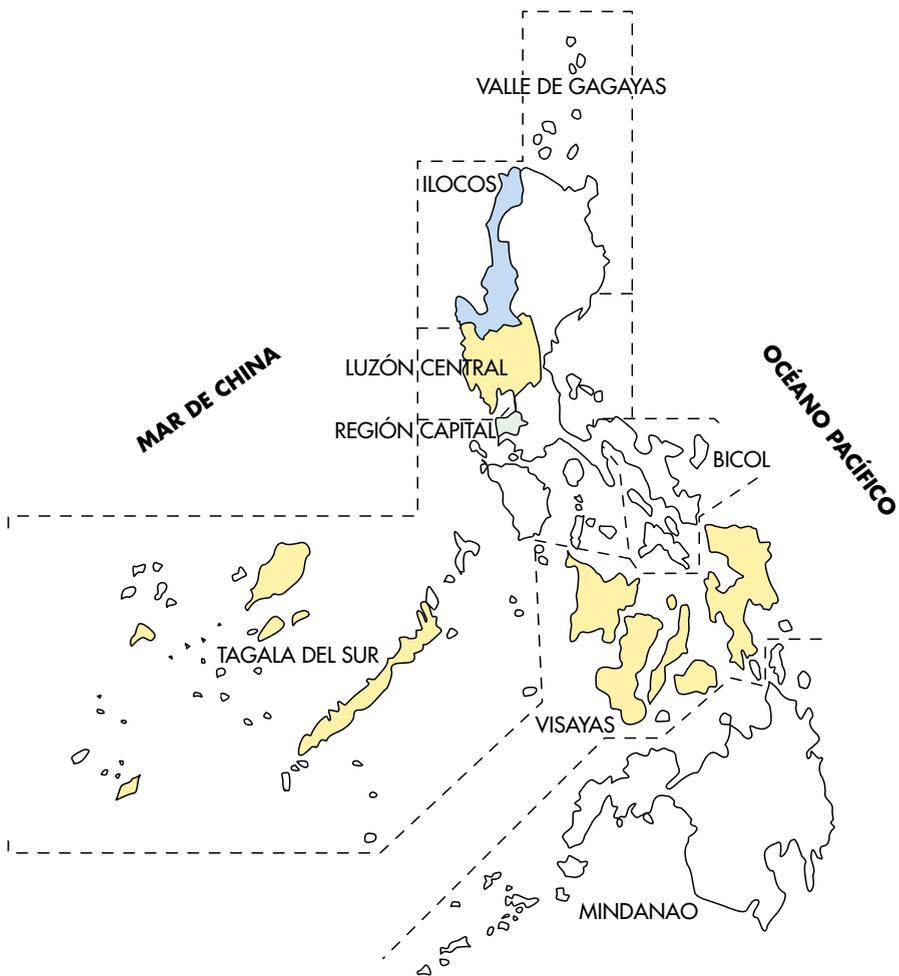


% DE INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA

- 61%
- 10%
- 7%

Mapa 5

ZONAS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES FILIPINOS



% DE INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA

- 43%
- 22%
- 8-12%

ZONAS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES PERUANOS

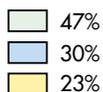


Mapa 7

ZONAS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DOMINICANOS



% DE INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA



3. SEXO Y EDAD

Entre los trabajadores ocupados en el subsector de la restauración existe, en general, un predominio del sexo masculino. Las cifras oficiales indican que en el conjunto de la hostelería la relación es de 54 hombres por 46 mujeres (EPA, 1996), y en la restauración el predominio masculino se incrementa hasta 66/34 (INE 94). Entre los trabajadores inmigrantes encuestados se reproduce, en general, la pauta de predominio mas-

culino (entre el 66% y el 70% son varones), excepto en el caso de la República Dominicana (el 60% son mujeres).

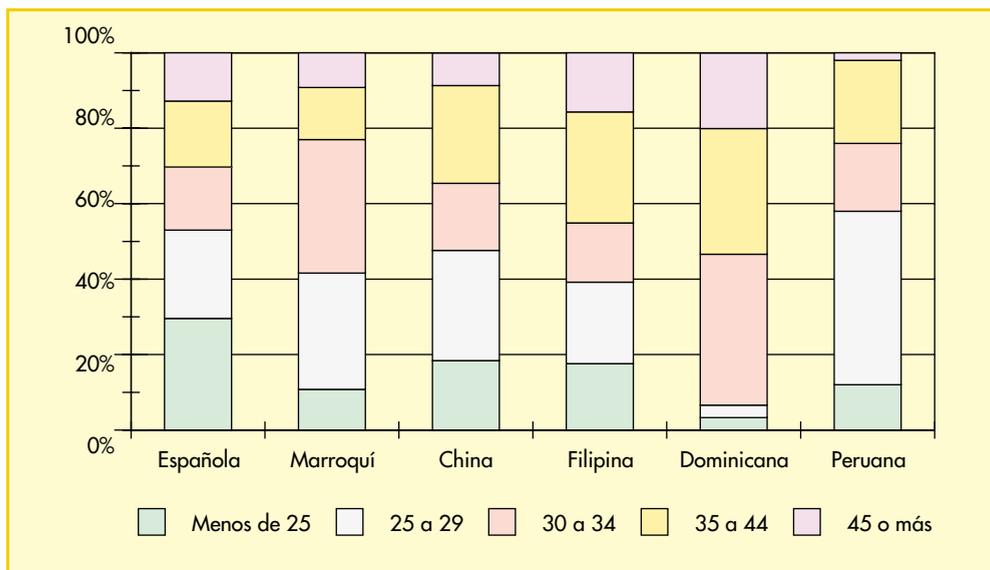
En algunos casos existe cierta correlación entre sexo y zona de origen. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores chinos aunque la mayoría de hombres y mujeres (61%) procede de la provincia de Zhejiang, el resto de los varones ha emigrado preferentemente de las provincias de la Costa Sur y del interior del país; en cambio, las mujeres proceden más a menudo de provincias de la costa este, de Taiwán y Hong Kong. En el caso de los inmigrantes marroquíes, la región que más hombres y mujeres aporta es la Yebala (alrededor del 37%), los varones proceden además de la Costa Atlántica y del Rif, mientras las mujeres lo hacen de la región del Centro-Atlas y de la Costa Atlántica; además, el 7% ha nacido en alguna provincia española. Las mujeres filipinas proceden mayoritariamente (40%) de la región de Metro Manila; en cambio, los orígenes de los varones se distribuyen entre Ilocos, la región capital (más del 20% cada una), Luzón Central y Visayas (alrededor del 15% cada una). La inmigración peruana se origina fundamentalmente en la costa, especialmente en el caso de las mujeres (el 81% de la costa centro-norte y el 13% de la costa sur), entre los hombres hay una participación significativa (15%) de personas procedentes de provincias del interior. En el caso de los trabajadores dominicanos existe una especialización marcada: los hombres vienen desde la región Este (el 61%), mientras que las mujeres proceden mayoritariamente del Suroeste (42%) o del Cibao (33%).

La estructura de edades indica que los trabajadores españoles del sector son los más jóvenes (el 30% tiene menos de 25 años), seguidos por chinos y filipinos (el 18% se sitúa en dicho segmento de edad). Los dominicanos, en cambio, presentan la estructura de edad más envejecida: más del 90% supera los 30 años y más de la mitad tienen 35 o más años. La franja de mayor edad también tiene incidencia entre los trabajadores filipinos (el 16% tiene más de 45 años) y españoles (13%); estos dos colectivos, por tanto, destacan en los dos extremos de la escala de edad. Por su parte, marroquíes (66%) y peruanos (64%) se concentran entre los 25 y los 34 años. En todos los grupos inmigrantes se observa que los varones se concentran especialmente en los grupos de edad intermedios (entre 25 y 34 años) mientras que entre las mujeres tienen más incidencia las jóvenes (menos de 25 años) y maduras (mayores de 35 años) (79). Las estructuras poblacionales de los países de origen son más jóvenes que la española (la población menor de 16 años representa más de un tercio en Filipinas, Perú, R. Dominicana y Marruecos y el 26% en China, mientras que en España supone el 21%). Sin embargo, los inmigrantes extranjeros empleados en el sector suelen tener más edad que los autóctonos. Esta circunstancia puede deberse a que para ciertos grupos inmigrantes la hostelería aparece como «punto de destino», más o menos ambicionado, de su trayectoria laboral, mientras que para los autóctonos se configura más bien como «lugar de paso», propio de jóvenes dispuestos a admitir condiciones de trabajo precarias (esta hipótesis es corroborada, desde el plano subjetivo, por los discursos de los trabajadores que expondremos en el Capítulo X).

(79) Se trata de dos colectivos femeninos diferentes; por un lado, viudas y separadas que llevan varios años trabajando en España; por el otro, mujeres jóvenes, sean recién llegadas o hijas de inmigrantes que han crecido en la emigración.

Gráfico 15

EDAD DE LOS TRABAJADORES SEGÚN NACIONALIDAD



4. FORMACIÓN ACADÉMICA

La falta de formación de los trabajadores es uno de los argumentos más utilizados para justificar la existencia de desempleo y de empleo precario: la insuficiente cualificación obraría como factor disuasorio para que el empresario recurriera más habitualmente a la contratación fija. Sin embargo, esta argumentación tiene más peso como bandera ideológica que como postulado realmente explicativo: de lo contrario los más formados ocuparían sistemáticamente los mejores puestos. En el sector de la restauración no existe correspondencia directa entre categoría ocupacional y formación profesional; es más, para algunas ocupaciones (limpiezas, pinches de cocina, motoristas, etc.) la falta de estudios no es inconveniente. En el Capítulo II hemos señalado que alrededor del 70% de los autóctonos ocupados actualmente en el sector hostelero abandonó sus estudios antes de los 14 años, edad de escolarización obligatoria en España.

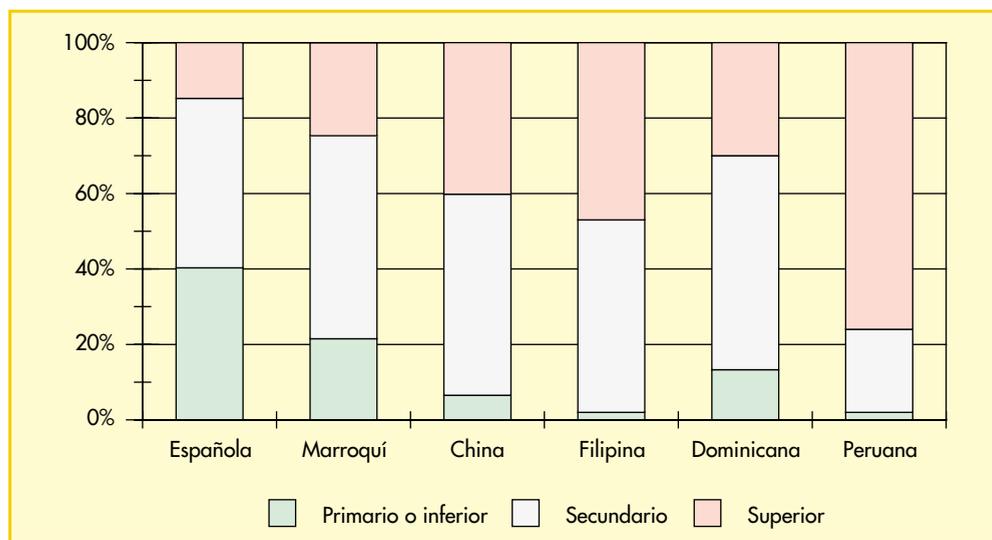
Nuestra encuesta muestra que *el grupo étnico con menor nivel de estudios es el español*: el 40% no ha superado la escolarización primaria, sólo entre marroquíes (22%) y dominicanos (13%) encontramos una incidencia significativa de este segmento educativo. En el extremo opuesto, los trabajadores peruanos han alcanzado mayoritariamente el nivel superior, completo o iniciado (76%), situación que comparte casi la mitad de los filipinos (47%) y los chinos (40%); las cifras más bajas entre los extranjeros

las encontramos entre dominicanos y marroquíes que, no obstante, duplican el porcentaje de trabajadores españoles con estudios superiores. Exceptuando los españoles, por la alta incidencia del segmento con menos estudios, y los peruanos, por la importancia del sector con altos estudios, la mayoría de los encuestados cuenta con estudios de nivel secundario, iniciados o completos.

En todos los casos se verifica que los mayores niveles de escolarización corresponden a los trabajadores oriundos de grandes ciudades, mientras que los menores índices educativos correlacionan positivamente con el origen rural. La relación entre sexo y escolarización, en cambio, no es unívoca: en unos casos es mayor el nivel de estudios de las mujeres trabajadoras (dominicanas, españolas y chinas), en otros es mejor la situación de los hombres (marroquíes, filipinos y peruanos). En todo caso, *una parte importante de la inmigración posee una cualificación académica superior a la media del sector*. Se trata de trabajadores en los segmentos de edad jóvenes (80) que, por ello, están en disposición de plantearse un proyecto migratorio con expectativas de movilidad ocupacional ascendente. Esta circunstancia introduce un elemento de «anomalía», pues las expectativas sociales de estos inmigrantes, al menos en la sociedad de origen, no se han formado en función de un trabajo manual poco cualificado e inestable.

Gráfico 16

NIVEL DE ESTUDIOS POR NACIONALIDAD



(80) Los más altos porcentajes de personas que han alcanzado el nivel educativo superior se encuentran entre los 25 y 29 años (el 87% de los peruanos, el 64% de los filipinos, el 57% de los chinos o el 23% de los españoles), o entre los 30-34 (89% de los peruanos y 41% de los marroquíes). Sólo en el caso de los dominicanos el mayor porcentaje (50%) se encuentra en el grupo que tiene entre 35 y 44 años.

5. ESTADO CIVIL Y NÚMERO DE HIJOS

El estado civil y el tamaño del grupo familiar propio remiten tanto a la infraestructura de apoyo y reproducción social del trabajador como a sus responsabilidades como generador de ingresos monetarios. La condición de solteros predomina entre los trabajadores peruanos, españoles y marroquíes; en los dos primeros casos la explicación puede encontrarse en la mayor juventud del colectivo, pues más de la mitad de los efectivos no llega a los 30 años; en el caso de los marroquíes opera una diferencia de género: el 67% de los hombres están solteros, por contraste con un 36% de las mujeres. Las personas casadas destacan entre los trabajadores filipinos, chinos (más de la mitad) y dominicanos (más del 40%). El estado civil, en el caso de los migrantes, no es un indicador directo de la existencia de un núcleo familiar de convivencia, puesto que en algunos casos las parejas viven separadas, un miembro en el país de origen y otro en el de emigración. Es el caso, especialmente, de chinos (16% de los trabajadores), peruanos (10%) y filipinos (8%).

Las diferencias de género tienen particular incidencia en esta cuestión en algunos colectivos. La excepción más notoria es la de los trabajadores chinos, donde los porcentajes de estado civil apenas varían en función del sexo. La soltería es dominante entre las mujeres españolas (63%) y apenas destaca entre peruanas y filipinas; en cambio, es importante entre los varones marroquíes (67%) y dominicanos (55%). Los porcentajes de casados cuyo cónyuge vive en España son más habituales entre los varones filipinos, dominicanos, peruanos y españoles. Por el contrario, entre las mujeres predominan las situaciones «anómalas»: tienen más habitualmente su pareja en el país de origen (marroquíes, peruanas y dominicanas), son separadas o divorciadas (filipinas, marroquíes, peruanas y dominicanas) o viudas (filipinas y marroquíes). Esto indica que, *aunque lo dominante entre ambos sexos sea la soltería (más del 50%) o el matrimonio con convivencia (alrededor del 35%), las mujeres inmigrantes se ven más impulsadas a trabajar en la hostelería debido a su papel de sostén único o principal del grupo familiar.*

El número de hijos de los trabajadores indica, por un lado, la magnitud de sus responsabilidades familiares; por otro, en qué medida reproducen las pautas demográficas de su cultura de origen, y, finalmente, el lugar de residencia de los descendientes señala en qué medida el proyecto migratorio permite garantizar la convivencia de los grupos familiares. Entre los colectivos encuestados destacan algunos que no tienen descendencia, precisamente aquellos en los que predominan las personas solteras: peruanos, marroquíes y españoles. El número de padres o madres solteros es inexistente en el colectivo chino, bajo entre españoles y marroquíes (en torno al 2%), aumenta entre filipinos (6%) y peruanos (13%) y destaca en el colectivo dominicano (64%). Por el contrario, existen matrimonios que conviven en España y no tienen hijos: es el caso del 39% de los casados marroquíes y del 28% de los peruanos y dominicanos.

Tabla 19

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
NÚMERO DE HIJOS Y NACIONALIDAD (en porcentaje)**

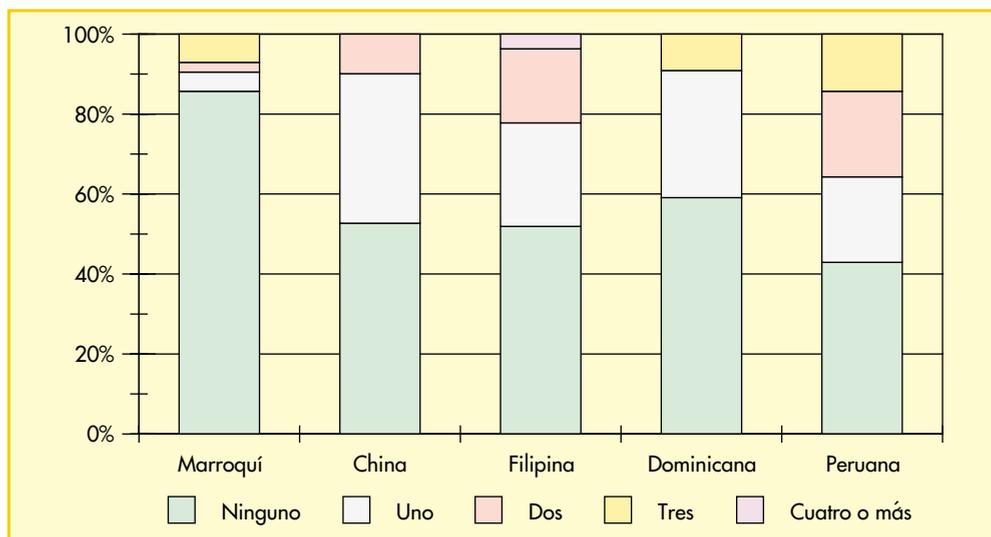
Nacionalidad	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco o más
Española	62,9	13,7	14,8	5,6	2,2	0,8
Marroquí	71,5	14,6	7,7	3,1	0,8	2,3
China	49,2	22,7	21,6	4,9	1,6	—
Filipina	39,2	17,6	17,6	15,7	7,8	2,0
Dominicana	26,7	16,7	20,0	23,3	13,3	—
Peruana	72,0	12,0	8,0	4,0	4,0	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Una parte de los descendientes de estos trabajadores no reside en España sino en el país de origen, en ocasiones en compañía del cónyuge, y en otros casos con miembros de la familia extensa. Entre quienes tienen descendencia, más de la mitad de los trabajadores peruanos tienen uno o más hijos en el país de partida; ése es también el caso de más del 40% de los trabajadores filipinos, chinos y dominicanos con descendencia; los menos afectados son los marroquíes (el 14%).

Gráfico 17

HIJOS EN EL EXTRANJERO SEGÚN NACIONALIDAD



6. TRAYECTORIAS MIGRATORIAS

Antes de analizar la historia laboral comparada de los trabajadores de la restauración conviene conocer algunos datos de la trayectoria migratoria de los procedentes de otros países. En primer lugar, es oportuno precaverse contra la generalizada imagen de la migración única (sólo se sale una vez del país de origen, sin retornos y nuevas migraciones) y directa (se parte del lugar de nacimiento para llegar al país de destino actual). Nuestra encuesta no permite valorar la importancia de las migraciones *circulares* (salidas, reentradas y nuevas partidas), pero sí muestra la importancia de las migraciones *previas* a la llegada a España. Es verdad que la mayoría de los trabajadores extranjeros de la restauración ha llegado a este país directamente desde sus lugares de origen, pero también existen desviaciones notorias de dicha pauta. Casi la mitad de los peruanos, cerca del 40% de los filipinos, dominicanos y chinos y el 22% de los marroquíes han tenido una experiencia migratoria anterior, sea dentro del país de origen (migración interior), hacia otro país (migración exterior) o bien ambas situaciones.

Las migraciones interiores, habitualmente desde zonas rurales hacia zonas urbanas, afectan a un tercio de los trabajadores filipinos y a una cuarta parte de los dominicanos; en cambio, el paso por otro país antes de llegar a España es más habitual entre los peruanos (24%) y chinos (16%). Además, el 10% de los peruanos reúne ambas experiencias migratorias.

Tabla 20

TRABAJADORES EXTRANJEROS DE LA RESTAURACIÓN. MIGRACIONES PREVIAS Y NACIONALIDAD (en porcentaje)

NACIONALIDAD	Ninguna	Interior	Exterior	Ambas
Marroquí	78,2	7,5	9,8	4,5
China	62	18,5	16,3	3,2
Filipina	56,9	33,3	5,9	3,9
Dominicana	60	26,7	10,0	3,3
Peruana	54	12,0	24,0	10,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Las zonas geográficas hacia las que se dirigieron las migraciones previas están, lógicamente, relacionadas con el sistema migratorio y el continente en que se ubica el país de origen. Por ejemplo, los trabajadores chinos han vivido en la Unión Europea, Europa del Este y otros países asiáticos. Los marroquíes han pasado casi siempre por un Estado de la Unión Europea y, ocasionalmente, por el Medio Oriente. Entre los filipinos destacan especialmente los países del Medio Oriente, el resto de Asia y la Unión Europea. Los peruanos han pasado bien por un país comunitario o por alguno del con-

tinente americano; el caso inverso se presenta entre los dominicanos con experiencia de migraciones previa: habitualmente se dirigen hacia América Latina y secundariamente a Norteamérica u otros países de la Unión Europea.

El período de llegada a España indica la antigüedad del asentamiento; en principio cabe suponer que a mayor tiempo de estancia aumentan las oportunidades de desarrollar estrategias de inserción sociolaboral exitosas. Entre los colectivos estudiados, buena parte de los filipinos (45%) y marroquíes (36%) cuentan con diez o más años de residencia en el país. Con todo, el período de llegada más habitual son los años 1990-1993, especialmente en el caso de los dominicanos, pero también de chinos y marroquíes. Los peruanos, en cambio, son el colectivo de trabajadores de la restauración de más reciente arribo: la mayoría lo ha hecho a partir de 1994. La existencia de flujos migratorios recientes es también significativa entre chinos y filipinos, y en menor medida entre los marroquíes. Los datos de la Tabla 21 muestran dos situaciones opuestas: por un lado, los trabajadores dominicanos, que proceden de flujos llegados antes de 1994; por otro, los peruanos, que han arribado sólo a partir de 1990. En cambio, filipinos, chinos y marroquíes proceden de distintos períodos migratorios: a los «pioneros», que en muchas ocasiones comenzaron trabajando en otros sectores de actividad, les siguen inmigrantes recién llegados, que suelen acceder directamente a un empleo en el sector hostelero.

Tabla 21

**TRABAJADORES EXTRANJEROS DE LA RESTAURACIÓN.
PERÍODO DE LLEGADA A ESPAÑA Y NACIONALIDAD (en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Hasta 1989	1990-93	1994-98
Marroquí	35,7	46,0	18,3
China	22,8	47,3	29,9
Filipina	44,9	26,5	28,6
Dominicana	20	76,7	3,3
Peruana	6,3	35,4	58,3

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

La incidencia de las políticas migratorias sobre las trayectorias laborales de los inmigrantes ha sido tratada en numerosas ocasiones (81). La modalidad de entrada en España condiciona las posibilidades del inmigrante en el período inicial de residencia, así como las oportunidades de acceder a un estatus legal más o menos estable. Una pregunta sobre esta circunstancia, a través de un cuestionario realizado por instancias aje-

(81) Ver, entre otros, Colectivo IOÉ, *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos. Una visión de las migraciones desde España*, Universitat de València, 1999, págs. 144 y sig.

nas a los colectivos migrantes, puede generar inseguridad y respuestas no siempre sinceras. El hecho de que nuestra encuesta fuera aplicada por entrevistadores del mismo grupo étnico que los encuestados nos permitió, respetando la literalidad de las respuestas, valorar la calidad de las mismas y matizar los resultados obtenidos (82). La proporción de trabajadores que llegó a España como turista o que atravesó las fronteras sustrayéndose a los controles habituales es considerable: el 80% de los dominicanos llegó «sin papeles», igual que la mayoría de marroquíes y peruanos. Entre los filipinos esta situación se reduce considerablemente (24%), debido a la práctica del Estado filipino de regular las salidas del país en función de la existencia de ofertas de trabajo y/o visados del país de destino. Además, la mitad de los trabajadores filipinos llegó a España a través de un proceso de reagrupación familiar y el 8% lo hizo utilizando los contingentes anuales de inmigración. La reagrupación familiar tiene también importancia entre marroquíes y chinos (en torno al 11% en cada colectivo), mientras que el contingente es más utilizado por peruanos (16%) y chinos (9%). La importancia de las entradas irregulares no está relacionada sólo con el tipo de política migratoria (83), sino también con las situaciones en los países de origen y a las dinámicas de las redes migratorias. La mayoría de los trabajadores chinos, dominicanos y marroquíes del sector que entraron sin papeles lo hicieron durante el período 1990-1993, próximo a la regularización de 1991. En cambio, entre los filipinos esta práctica se registró casi siempre antes de 1990, mientras que entre los peruanos es una situación que ha crecido en los últimos años (a partir de 1994).

Ligada a lo anterior, pero también a las oportunidades laborales y a las redes de información de los inmigrantes, se encuentra su actual situación legal. Por oposición a la modalidad irregular de ingreso al país, hoy la gran mayoría de trabajadores del sector se encuentra en situación de regularidad, total o parcial. Los inmigrantes que permanecen sin papeles sólo tienen significación en el colectivo peruano (más del 15%) y, en menor medida, el chino (8%). Existe, además, una franja de personas situadas momentáneamente en «tierra de nadie»: se trata de los que están tramitando su legalización y aún no han obtenido respuesta administrativa (entre el 2% y el 4% de cada colectivo). En otra situación, de legalidad «limitada», se encuentran los que poseen un permiso de residencia no laboral: están autorizados a residir en España pero no a desempeñar actividad económica; son, por tanto, irregulares en tanto trabajadores. Es el caso del 4% de chinos y filipinos. El resto, la mayoría, cuenta con permiso de trabajo o bien con la nacionalidad española. Los que más han accedido a la nacionalización (84) son filipinos

(82) Por ejemplo, en ciertos colectivos es relativamente sencillo que un encuestado afirme que entró en España «sin papeles», mientras en otros dicha expresión parece muy dura, pues evoca ilegalidad, y tiende a reemplazársela por la opción «entrada con visado», aun cuando esta opción es en la práctica poco frecuente.

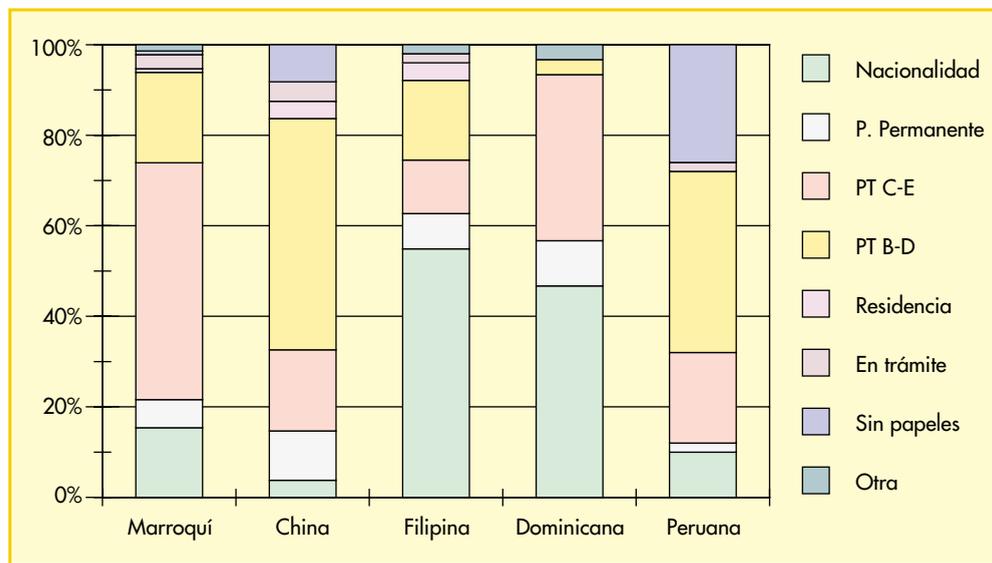
(83) Conviene recordar que hasta 1986 los controles fronterizos y de residentes extranjeros eran muy escasos; se fueron implantando a partir de dicha fecha y desde 1991 se hicieron más estrictos (con la exigencia de visado a nacionalidades que hasta entonces estaban exentas), a la vez que se implementaron vías de ingreso regular (contingentes, reagrupación familiar, etc.).

(84) Los trabajadores de origen extranjero que han obtenido la nacionalidad española están *incluidos* en nuestro estudio. Aunque jurídicamente son, a todos los efectos, ciudadanos españoles, siguen formando parte de la estructura de las comunidades inmigradas y, en ocasiones, son referente importante de las prácticas de los llegados más recientemente. Queda claro que, al menos en este aspecto, las categorías de *inmigración* y *extranjería* no son coincidentes.

(55%) y dominicanos (47%), los que menos, chinos (4%) y peruanos (10%). Esta diversidad de comportamientos puede explicarse, en el primer caso, por la antigüedad de asentamiento de los inmigrantes y por las facilidades en el acceso a la nacionalización (85); en el segundo, los chinos se encuentran con mayores dificultades administrativas, mientras que la mayoría de peruanos no ha cubierto el periodo mínimo de residencia debido a su llegada reciente.

Gráfico 18

SITUACIÓN LEGAL POR NACIONALIDAD



La información referida a la situación legal de los trabajadores permite corregir, aunque con cautelas, las cifras derivadas de la estadística de permisos de trabajo. Suponiendo que todos los incluidos por esta fuente en la rama de hostelería continúen vinculados al sector, tendríamos que sumar, por un lado, a los irregulares (sin papeles, permiso de residencia no laboral), a los aún no regularizados (permiso de trabajo en trámite) y, por otro, a quienes jurídicamente han dejado de ser extranjeros (nacionalizados españoles). Los resultados de esta operación quedan recogidos en la Tabla 22: así, las cinco nacionalidades estudiadas pasarían de 15.244 a 22.054 efectivos y el stock total de 21.858 a 31.623, suponiendo similares índices de nacionalizados e irregulares.

(85) Latinoamericanos, filipinos, guineanos, andorranos y sefardíes pueden solicitar la nacionalidad española después de dos años de residencia regular en el país. El resto de nacionalidades debe esperar diez años.

Tabla 22

ESTIMACIÓN DE TRABAJADORES NO COMUNITARIOS EN HOSTELERÍA

NACIONALIDAD	Permiso de trabajo	Nacionalidad española	Irregulares	Total estimado
Marroquí	4.770	935	371	6.076
China	7.155	341	1.460	8.955
Filipina	1.235	1.818	258	3.311
Dominicana	905	845	60	1.810
Peruana	1.179	190	532	1.902
<i>Subtotal</i>	<i>15.244</i>	<i>4.128</i>	<i>2.681</i>	<i>22.054</i>
Resto países	6.614	1.791	1.163	9.569
Total	21.858	5.919	3.844	31.623

Fuente: Estimación propia en base a encuesta IOÉ 1998 y Permisos de Trabajo 1997.

V. TRAYECTORIAS LABORALES

En este capítulo analizamos las trayectorias laborales de los trabajadores previas a su actual empleo en el subsector de la restauración. Comenzamos estudiando el momento de su ingreso a la actividad laboral, el país en que tuvo lugar, la antigüedad de su experiencia como trabajadores y la rama de actividad en que se produjo su primera ocupación. A continuación nos centramos en su experiencia dentro de la hostelería: nos fijamos en el número de empleadores que han tenido, así como en las modalidades de acceso al empleo y de abandono del mismo.

1. EDAD DE ENTRADA EN EL MERCADO LABORAL

La edad de acceso al empleo varía de forma apreciable entre los distintos colectivos analizados. Los trabajadores españoles del sector restauración son los que comenzaron más pronto su vida laboral: el 12% antes de los dieciséis años (los dominicanos llegan al 8% y los demás no superan el 2%), y el 55% entre los dieciséis y veintiún años (entre los chinos se llega al 44%). En cambio, más de la mitad de los peruanos y marroquíes comenzaron a trabajar entre los veintidós y treinta años, igual que un 40% de los dominicanos, filipinos y chinos. Entre los de más tardío acceso, posterior a los treinta años, destacan los dominicanos (40%) y filipinos (28%), seguidos por peruanos y marroquíes (en torno al 20%).

Excluyendo a las filipinas, en todos los casos las mujeres comenzaron su vida laboral más tarde que los varones de la misma nacionalidad; las de más tardío ingreso al empleo son dominicanas (el 50% después de cumplir los treinta años), marroquíes (41%) y peruanas (31%). Entre los varones que comenzaron a trabajar antes de alcanzar los dieciséis años destacan dominicanos (17%) y españoles (16%). La edad actual de los trabajadores y la del primer acceso al empleo definen la duración de su historia laboral. Los datos de la Tabla 23 muestran que el colectivo con trayectoria laboral más larga es el dominicano; a mucha distancia le siguen filipinos, españoles y chinos. Los peruanos, en cambio, son los que menos recorrido laboral tienen: el 42% no supera los seis años de actividad, cifra que se reduce a la mitad, o menos, en el caso de filipinos, chinos, marroquíes y españoles.

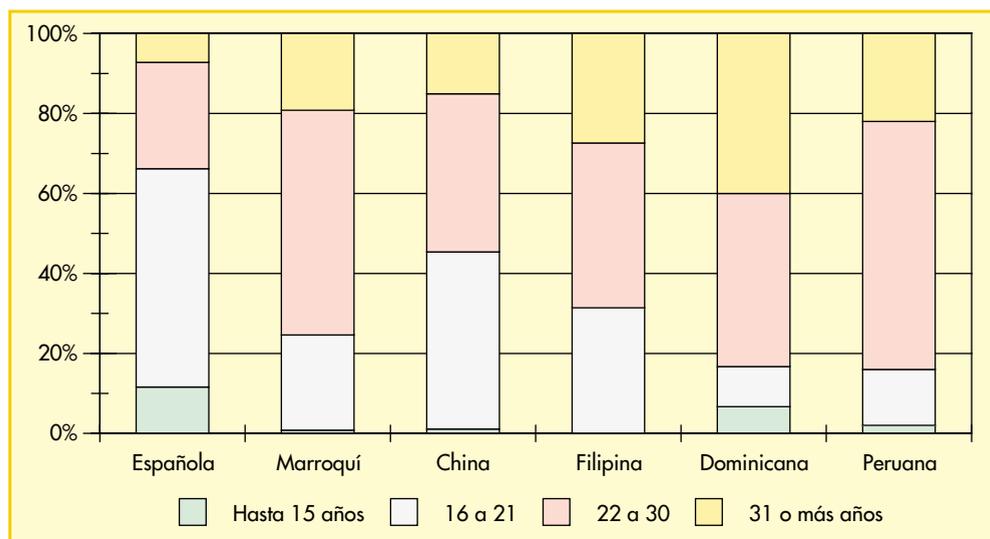
EDAD DEL PRIMER EMPLEO SEGÚN NACIONALIDAD

Tabla 23

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y NACIONALIDAD (en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Hasta 2	3 a 6	7 a 14	15 o +
Española	8,9	16,1	35,5	39,5
Marroquí	7,7	14,6	50,0	27,7
China	10,1	15,1	37,4	37,4
Filipina	11,8	11,8	33,3	43,1
Dominicana	0	0	16,7	83,3
Peruana	8	34,0	38,0	20,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

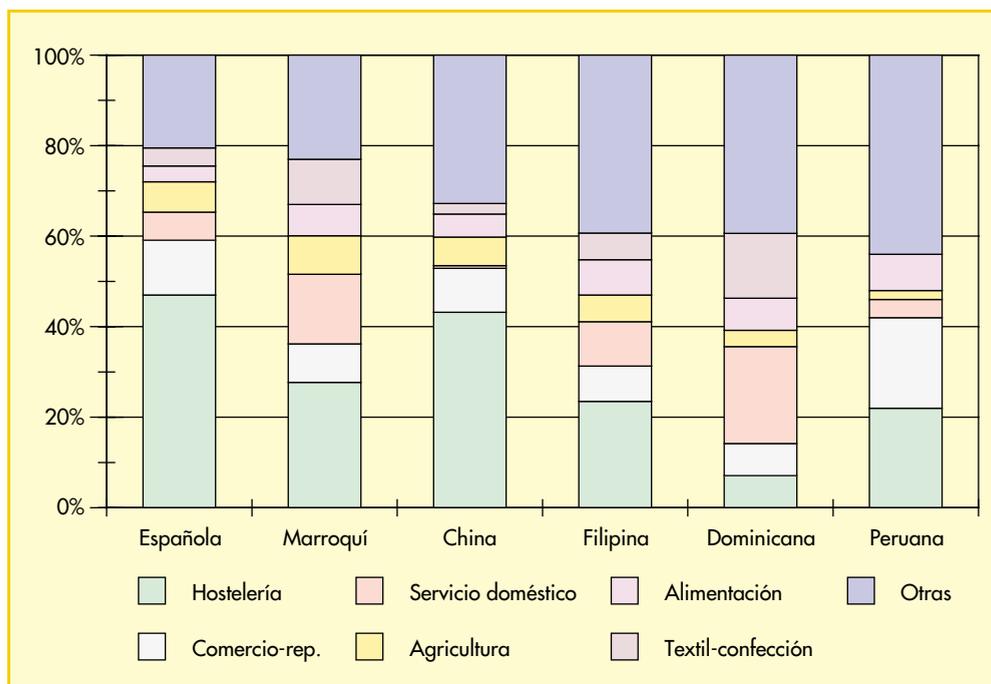
2. ACTIVIDAD Y LUGAR DE ACCESO AL PRIMER EMPLEO

La rama de actividad, el lugar en que se obtuvo el primer empleo y los cambios de actividad marcan, por contraste con la situación actual, las líneas de fractura y

continuidad en la trayectoria laboral. La máxima continuidad se observa entre quienes obtuvieron su primer empleo en la hostelería y no han salido desde entonces del sector: es el caso de casi la mitad de los españoles (47%) y chinos (43%). La cuarta parte de los marroquíes, filipinos y peruanos y sólo el 7% de los dominicanos comparten dicha experiencia. Otras actividades que destacan son el comercio entre peruanos y españoles, el servicio doméstico y la industria de confección entre las mujeres dominicanas y marroquíes, la agricultura entre los hombres marroquíes, así como la industria de alimentación y derivados entre todos los colectivos inmigrantes.

Gráfico 20

RAMA DEL PRIMER EMPLEO POR NACIONALIDAD



La relación de dependencia en el primer empleo no presenta grandes variaciones entre trabajadores de diferentes nacionalidades: entre 80-90% lo hicieron como asalariados, alrededor del 10% como ayudas familiares y el resto como autónomos (sólo en el caso de los filipinos no hemos encontrado trabajadores por cuenta propia en su primer empleo). Las actividades donde más habitualmente se iniciaron actividades por cuenta propia son el comercio (caso de chinos, marroquíes y dominicanos), la agricul-

tura (chinos y españoles) o las actividades de confección (marroquíes). Comenzaron como ayudas familiares, colaborando en la empresa familiar, quienes se iniciaron en la agricultura (todas las nacionalidades), el comercio y la hostelería (todas, excepto peruanos y dominicanos).

El lugar de acceso al primer empleo marca la relación entre inicio de la vida laboral y trayectoria migratoria. Comenzando por los trabajadores autóctonos del sector se constata que la mayoría inició su vida laboral en la misma provincia de nacimiento; sin embargo, el 18% lo hizo en otra provincia española y el 1% en otro país. También la mayoría de los trabajadores inmigrantes iniciaron su vida laboral en el país de origen, aunque existen variaciones de importancia. Casi todos los dominicanos se encuentran en dicha situación, pero las cifras descienden hasta el 75% en el caso de chinos, filipinos y peruanos, y a menos del 60% entre los marroquíes; en otros términos, el 40% de los marroquíes obtuvo su empleo en la emigración y lo mismo ocurre con el 25% de los otros tres grupos. Los inmigrantes chinos son los que más movilidad muestran, pues un 5% obtuvo su primer empleo en otro país (distinto de España y de China) o en otra provincia española (distinta de Madrid y Barcelona, donde se efectuó la encuesta). Por tanto, exceptuando el caso dominicano, una franja significativa de los extranjeros ocupados en la restauración iniciaron su vida laboral en España. La mayoría de ellos lo hizo en el propio sector hostelero: el 88% de los chinos que comenzaron a trabajar en España, el 75% de los peruanos y más del 50% de los filipinos y marroquíes. Otro grupo obtuvo su primer empleo en el servicio doméstico: casi todos los dominicanos cuya vida laboral se inició en la emigración, alrededor de la cuarta parte de marroquíes y filipinos y más del 15% de los peruanos. En todos los grupos inmigrantes se constata que los varones obtuvieron el primer empleo en su país más habitualmente que las mujeres; por el contrario, entre quienes comenzaron a trabajar una vez radicados en España destacan las mujeres.

Tabla 24

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
LUGAR DE ACCESO AL PRIMER EMPLEO Y NACIONALIDAD (en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Madrid/ Barcelona	Resto de España	País de origen	Otro país
Española	80,9	17,7	0	1,3
Marroquí	39,2	1,6	57,7	1,5
China	19,4	2,8	75,6	2,2
Filipina	26,0	—	74,0	—
Dominicana	3,3	—	96,7	—
Peruana	24,0	—	76,0	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

3. OTRAS ACTIVIDADES ANTES DE EMPLEARSE EN LA RESTAURACIÓN

Como se ha señalado, una parte de los trabajadores ingresó directamente al empleo en el sector de la hostelería. Otros, sin embargo, pasaron por una o más actividades antes de recalar en la actual actividad. El cuestionario de nuestra encuesta indagó sobre todas las actividades que han tenido los trabajadores, después del primer empleo y antes del actual, *estando en España* (es decir, que nos referimos a la trayectoria laboral en el país de inmigración).

La Tabla 25 muestra la especialización casi exclusiva de los trabajadores chinos en el sector de restauración: apenas el 9% ha trabajado en España en otra actividad, especialmente en servicio doméstico y comercio. También es fuerte, aunque menor, la especialización de españoles y peruanos (en torno a la mitad sólo ha trabajado en este sector); en el extremo opuesto se encuentran los trabajadores dominicanos, pues más del 90% se ha dedicado previamente a otras actividades. Entre éstas predominan el cuidado de personas (dominicanos), el servicio doméstico (filipinos), la agricultura (marroquíes), la construcción (peruanos y marroquíes), los servicios de limpieza (dominicanos y marroquíes), el comercio (españoles y dominicanos) y la venta ambulante (marroquíes).

Tabla 25

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN ESPAÑA SEGÚN NACIONALIDAD (en porcentaje)

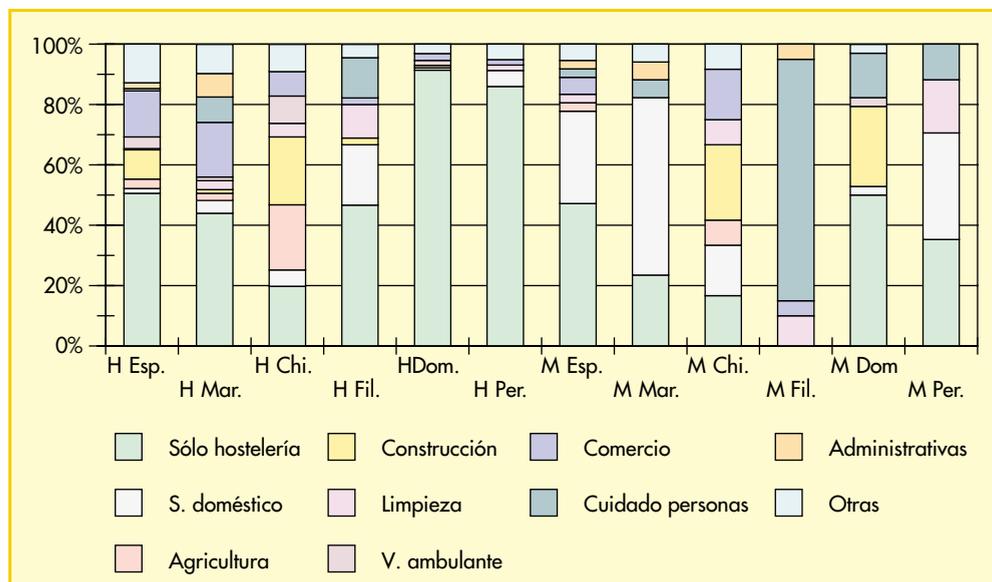
NACIONALIDAD	Sólo hostelería	Servicio doméstico	Agroganadería	Construcción	Limpieza	Venta ambulante	Comercio	Cuid. personas	Administrativa	Otras
HOMBRES										
Española	57,8	1,8	3,6	11,1	0,4	4,4	17,3	0,9	2,2	14,6
Marroquí	25,6	7,0	27,9	29,1	5,8	11,6	10,5	—	—	11,7
China	91,4	0,8	—	0,8	—	1,6	2,3	—	—	3,2
Filipina	47,2	30,6	2,8	—	2,8	—	5,6	2,8	2,8	—
Dominicana	16,7	16,7	8,3	25,0	8,3	—	16,7	—	—	8,3
Peruana	50,0	2,9	—	26,5	—	2,9	—	14,7	—	2,9
MUJERES										
Española	50,0	4,8	2,7	1,4	3,4	1,4	20,5	9,6	8,9	11,0
Marroquí	47,7	20,5	—	2,3	11,4	—	2,3	13,6	—	4,6
China	86,0	5,3	—	—	1,8	—	1,8	—	—	5,3
Filipina	26,7	66,7	—	—	—	—	—	6,7	6,7	6,7
Dominicana	—	—	—	—	11,1	—	5,6	88,9	5,6	—
Peruana	37,5	37,5	—	—	18,8	—	—	12,5	—	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Además de la pertenencia étnica, el sexo de los trabajadores tiende a marcar una especialización en las trayectorias laborales. En general, las mujeres tienen más experiencia de trabajo en otros sectores, previa a su llegada a la hostelería. La excepción a esta regla se registra en el caso de las mujeres marroquíes, pues son los hombres de esa nacionalidad quienes registran menor dedicación exclusiva a la hostelería. Más de la mitad de los varones marroquíes ha trabajado previamente, en España, en la agricultura o la construcción y una cuarta parte lo ha hecho en el comercio y la venta ambulante. Las mujeres han pasado especialmente por el servicio doméstico, el cuidado de personas y los servicios de limpieza. Entre las trabajadoras chinas apenas el 14% ha tenido otros empleos, el más destacado los servicios domésticos; en el caso de los varones sólo el comercio supera el 2%. En cambio, casi el 70% de las filipinas actualmente empleadas en hostelería ha pasado por el servicio doméstico y un 7% por el cuidado de personas; también el 31% de los hombres de ese origen se empleó alguna vez en servicio doméstico. Más del 65% de las peruanas trabajó en servicio doméstico, limpieza o cuidado de personas, mientras que los hombres lo hicieron en la construcción (27%) o el cuidado de personas (15%). Casi la totalidad de mujeres dominicanas tuvo un empleo anterior en cuidado de personas o limpieza, mientras que dos tercios de los varones pasaron por la construcción, el comercio o el servicio doméstico. *Entre los trabajadores españoles se observan algunas pautas de diferenciación respecto a los inmigrantes: las principales actividades previas de las mujeres son el comercio, las tareas administrativas y el cuidado de personas; las de los hombres, el comercio y la construcción.*

Gráfico 21

ACTIVIDADES ANTERIORES SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD



En resumen, los trabajadores chinos son los únicos que cuentan con un «nicho estable» en la restauración, que les permite iniciar y continuar su trayectoria laboral en España dentro del mismo sector. En los demás colectivos ésta es una opción aún minoritaria, especialmente en el caso de las mujeres; éstas tienen como «vías de entrada privilegiadas» al empleo en España sectores fuertemente feminizados y desvalorizados económica y/o socialmente (servicio doméstico, limpieza, cuidado de personas). Entre los hombres se registran más posibilidades de acceso directo a la restauración y un abanico más amplio de actividades: la agricultura (marroquíes), la construcción (peruanos, marroquíes, dominicanos), comercio (marroquíes, dominicanos), además de los empleos dominantes entre las mujeres, pero que resultan accesibles a través de los contingentes de inmigración (dominicanos y filipinos en servicio doméstico, dominicanos y marroquíes en limpieza, peruanos en cuidado de personas).

Analizando la situación de los jornaleros agrarios andaluces, Sánchez López señala que éstos actúan como fondo de fuerza de trabajo bajo pautas laborales de movilidad y nomadismo, utilizada indistintamente por las actividades que componen el «complejo agricultura-construcción-hostelería» (86); según este análisis los trabajadores rotan en empleos de temporada, alternando entre los jornales en la agricultura, la construcción y la hostelería asociada al turismo. Este no es el caso de los trabajadores autóctonos encuestados en Madrid y Barcelona, pero sí puede ser el de una parte de la inmigración masculina de origen marroquí, puesto que algo más del 25% ha trabajado anteriormente tanto en la construcción como en la agricultura. En menor medida puede ser el caso de dominicanos y peruanos.

4. ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR Y NÚMERO DE EMPLEOS

De las diversas trayectorias laborales deriva la existencia de experiencias diferenciadas en el sector de la restauración. En principio, una mayor antigüedad en el mismo debería brindar mayores oportunidades de ocupar puestos de cualificación superior. Veamos cual es la «historia» de los distintos colectivos en esta actividad (Tabla 26). El que tiene más amplia trayectoria es el grupo de trabajadores españoles: el 27% lleva más de quince años empleado en el sector y el 61% más de siete años. A continuación se sitúan los trabajadores filipinos: el 18% supera los quince años de antigüedad y el 55% los siete años. En posiciones más equilibradas aparecen los trabajadores dominicanos y chinos, aunque estos últimos tienden a concentrarse menos en los extremos; es decir, son pocos los que tienen poca (menos de dos años) o mucha (más de quince) antigüedad. En cambio, los peruanos se caracterizan por su corta trayectoria en el sector: el 50% lleva menos de dos años ocupado en el mismo y el 84% no llega a los siete años. También los marroquíes, aunque en menor medida, se sitúan entre los que tienen escasa antigüedad: el 65% no llega a los siete años y el 25% no supera los dos años.

(86) SÁNCHEZ LÓPEZ, J.: «La eventualidad, rasgo básico del trabajo en una economía subordinada: el caso del campo andaluz», en *Sociología del Trabajo*, núm. 3-4, Madrid, 1980, págs. 97-128.

Tabla 26

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD
EN EL SECTOR Y NACIONALIDAD (en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Hasta 2 años	De 3 a 6 años	De 7 a 14 años	15 años o más
Española	19,1	20,4	33,9	26,6
Marroquí	24,6	40,8	30,8	3,8
China	18,4	33	38,9	9,7
Filipina	31,4	13,7	37,3	17,6
Dominicana	26,7	26,7	30,0	16,7
Peruana	50,0	34,0	14,0	2,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

En este aspecto se registran también diferencias en función del sexo de los trabajadores. En general, salvo el caso de los filipinos, entre los que no se observa una pauta coherente, los varones tienen más antigüedad en el sector que las mujeres de su misma nacionalidad. Entre los hombres, los colectivos con mayor antigüedad son españoles y filipinos, seguidos por dominicanos y chinos; en cambio, en el caso de las mujeres, predominan las filipinas sobre españolas y chinas.

De esta información podemos inferir que el colectivo filipino tiene una presencia en el sector de la restauración similar, e incluso mayor, que los trabajadores autóctonos presentes en establecimientos del mismo tipo; los varones dominicanos y los chinos de ambos sexos aparecen a continuación. Marroquíes y peruanos son, por tanto, los grupos con menor arraigo, en cuanto a antigüedad, en la hostelería española.

El número de empleos que se ha tenido en el sector es un indicador de la movilidad /inestabilidad de los trabajadores. En ocasiones el paso de uno a otro empleo se realiza mediando períodos de desempleo más o menos prolongados, en otras se trata de cambios directos entre dos empleos, propios de épocas de gran actividad y demanda. En principio, teniendo en cuenta la antigüedad en el sector, es de esperar que peruanos y marroquíes presenten menos cambios de empleo que españoles y filipinos. Los resultados de la encuesta confirman sólo en parte tal hipótesis. Efectivamente, los trabajadores marroquíes y peruanos son los que más frecuentemente han tenido sólo un empleo en la restauración española (más del 40% de los casos), pero en la misma situación se encuentran los filipinos. En el otro extremo de la escala se confirma que los españoles se encuentran a menudo (17%) entre los que han tenido seis o más empleos en el sector, pero similares proporciones encontramos entre los trabajadores chinos y peruanos. Por tanto, no siempre existe correlación directa entre antigüedad en el sector y número de empleos. De momento destacan dos situaciones opuestas por un lado: la *sobreestabilidad* de los filipinos (el grupo con más antigüedad en el sector), por otro, la

sobremovilidad de chinos y peruanos. Esta última pauta puede ser indicador de precariedad (en el caso de los peruanos avalada por su corta trayectoria en el sector), o bien de una estrategia activa para buscar mejores condiciones. Volveremos sobre el asunto al estudiar la antigüedad y la movilidad ocupacional en el actual empleo.

5. FÓRMULAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO (ENTRADA AL PUESTO DE TRABAJO)

Las fórmulas habitualmente utilizadas por los trabajadores para obtener un empleo en el sector son casi siempre informales, no mediadas por instituciones públicas como el INEM o por empresas privadas de colocación como las de trabajo temporal (ETT). Esta informalización de las redes de acceso al empleo es una característica dominante de los mercados de trabajo españoles, particularmente en actividades en las cuales el empleo se genera casi siempre en pequeñas y medianas empresas. En el caso de la restauración el colectivo que más recurre al INEM es el español, mientras entre los inmigrantes sólo los marroquíes han utilizado dicha vía de entrada (las categorías más habituales son las de cocinero, camarero o ayudante de ambas figuras). Estos datos indican que, siendo colectivos con menor poder social de negociación, los inmigrantes prácticamente no se ven apoyados por la mediación institucional en el acceso al empleo. Las explicaciones a este fenómeno son diversas: influyen el desconocimiento de la dinámica institucional por parte de algunos inmigrantes, su recelo ante supuestas prácticas de control por parte de las instituciones, la percepción de que se trata de servicios «sólo para españoles», las dificultades idiomáticas y también el desinterés institucional por estos colectivos.

En cuanto a las ETT, marroquíes y filipinos acompañan a los españoles entre los grupos que han utilizado su mediación. El caso de estos organismos es diferente al del INEM: su importancia creciente en el sector, sus características de empresa privada (sin visos aparentes de posible control institucional) y su disposición a incorporar toda la oferta laboral susceptible de ser colocada, las convierten en medio utilizado por ciertos segmentos de la inmigración extranjera. La encuesta revela que las ETT sirven habitualmente para colocar a trabajadores españoles como ayudantes de camarero, mientras que los inmigrantes son empleados como friegaplatos o en tareas de limpieza.

Existen, en cambio, mecanismos de acceso al empleo propios de los inmigrantes. Uno de ellos de carácter oficial: se trata de los contingentes anuales de inmigración fijados por el Gobierno central. Esta vía ha sido utilizada de forma significativa por dos colectivos, el chino [el 8% de los actualmente ocupados, generalmente en las tareas menos cualificadas (87)], y el peruano (3%). El primero de ellos se apoya en las ventajas de tener una red empresarial étnica que se ocupa activamente de reclutar trabajadores en el país de origen, muchas veces miembros de la familia extensa o vecinos de la localidad de origen. Los peruanos, en cambio, se apoyan en las facilidades comparati-

(87) Friegaplatos, tareas de limpieza y, en menor medida, ayudantes de camarero. Se trata de trabajadores incorporados a una empresa *étnica* en la que tienen que «hacer la carrera desde abajo».

vas que tienen respecto a otros inmigrantes en el plano de la tramitación administrativa de solicitudes de permiso de trabajo (88). La otra modalidad específica es la mediación, de cara al empleo, ejercida por ONGs de apoyo a la inmigración y asociaciones de los propios colectivos inmigrantes; en este caso los beneficiarios son marroquíes (que acuden más a ONGs de solidaridad) y peruanos (que se apoyan más en asociaciones propias).

Tabla 27

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. MODALIDAD DE ACCESO
AL EMPLEO Y NACIONALIDAD**
(en porcentaje)

Nacionalidad	Conocidos	Yendo a empresas	Anuncios	ETT	INEM	Cupos	ONG o Asociac.
Española	57,5	19,2	19,2	1,8	2,2	—	—
Marroquí	59,4	24,5	10,5	2,8	0,7	—	2,1
China	71,1	2,5	18,6	—	—	7,9	—
Filipina	89,8	4,1	4,1	2	—	—	—
Dominicana	69,7	24,2	6,1	—	—	—	—
Peruana	56,1	13,6	25,8	—	—	3	1,5

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Con todo, las principales vías de acceso al empleo son la mediación informal (la información y los contactos facilitados por amigos, conocidos o familiares) y la búsqueda personal y directa (presentarse directamente en las empresas para ofrecerse o responder a demandas formuladas en anuncios, sea de prensa o colocados en los propios establecimientos). La primera vía requiere la existencia de redes sociales mediadoras, que constituyen tanto un *instrumento* para los propios trabajadores como un *indicador* de su capacidad de incidir activamente en la realidad sociolaboral: incluso para poder recomendar laboralmente a un amigo o paisano se requiere un cierto grado de legitimidad social ante los empleadores (89). Nuestra encuesta muestra que el colectivo que más habitualmente utiliza esta vía es el filipino, seguido por chinos y dominicanos. Las

(88) Los convenios en vigor permiten a los ciudadanos peruanos (también a ecuatorianos y chilenos) obtener un permiso de trabajo en España sin estar sujetos a la condicionalidad de la situación del empleo de los autóctonos.

(89) Es verdad que tal «legitimidad» puede venir constituida por rasgos en principio negativos, como la supuesta mayor docilidad o “explotabilidad” (sobre estas cuestiones volveremos al estudiar las políticas de empleo y los estereotipos de los empleadores). Sin embargo, esto no obsta para que, a partir de dicha situación, los colectivos encuentren mecanismos de inserción y campos para desplegar estrategias laborales propias.

redes tienen particular incidencia en determinadas categorías laborales, aunque tienen mayor importancia en los empleos menos cualificados, como friegaplatos (españoles, marroquíes y peruanos), tareas de limpieza (españoles, marroquíes, filipinos y dominicanos). Para acceder a puestos de mayor nivel las utilizan especialmente los trabajadores autóctonos (encargados, que ya se han labrado una «imagen» dentro de la profesión) y chinos (cocineros y camareros, que se mueven entre distintos restaurantes regentados por connacionales); en menor medida las utilizan peruanos, marroquíes y filipinos para acceder a puestos de camarero.

El acceso al empleo respondiendo a anuncios u ofertándose personalmente en los establecimientos supone, en primer lugar, la disposición del trabajador a tomar iniciativas de cara al empleo. A su vez, esto requiere un mínimo dominio del idioma (en el caso de los extranjeros), capacidad de negociación y cierto conocimiento de las modalidades de empleo habituales en el sector o en ciertas categorías laborales. Quienes menos utilizan estas vías son filipinos y chinos, en parte por la fortaleza de las redes relacionales informales y en parte por dificultades de idioma y de conocimiento del medio (en el caso de los trabajadores chinos). Los que más las han aprovechado son peruanos (básicamente respondiendo a anuncios, sea para encargados o para tareas de limpieza), españoles y marroquíes (presentándose directamente en las empresas, para puestos de cocineros y ayudantes de camarero).

Diversos estudios señalan que las posibilidades de encontrar empleo por medios formales (oficinas de empleo, anuncios de prensa, oposiciones) son menores entre los grupos sociales débiles (sin estudios, jóvenes), por ello entre éstos son más importantes los canales informales (90); esta circunstancia es aún más relevante en sectores como la hostelería en el que el mercado de trabajo se caracteriza por un bajo nivel de regulación. Por tal motivo para las comunidades inmigrantes es fundamental desarrollar lazos de solidaridad, como vía para fortalecer su poder negociador en el mercado de trabajo y contrarrestar la situación de debilidad en que se encuentran.

6. CONDICIONES DE ABANDONO DEL ÚLTIMO EMPLEO (SALIDA DEL PUESTO DE TRABAJO)

Nuestra encuesta a trabajadores incluía una pregunta referida a la forma en que se ha dejado el anterior trabajo en el sector, en relación a las coberturas del sistema de Seguridad Social. Obviamente ésta depende del tipo de relación de dependencia que se tuviera en dicho empleo (trabajador asalariado o autónomo) y de que aquel empleo cumpliera o no con los requisitos legales (cotizaciones, etc.). El régimen de trabajadores autónomos de la Seguridad Social española excluye el derecho a prestaciones económicas por desempleo, aunque garantiza la cobertura sanitaria; en cambio, el régimen general, que incluye a los asalariados, establece la prestación económica por desempleo condicionada al tiempo de cotización previo por parte del trabajador.

(90) Ver REQUENA SANTOS, F.: *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*, CIS/Siglo XXI, Madrid, 1991.

Tabla 28

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
SALIDA DEL ÚLTIMO EMPLEO Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Con SS y subsidio	Con SS sin subsidio	Sin SS ni subsidio	Otra situación
Española	42,1	36,4	20,0	1,4
Marroquí	40,9	39,8	19,3	—
China	43,9	25,2	29,3	1,6
Filipina	82,1	17,9	—	—
Dominicana	44,4	27,8	27,8	—
Peruana	10,3	51,7	37,9	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Los datos derivados de nuestra encuesta señalan situaciones claramente diferenciadas (Tabla 28). De una parte, llama la atención que todos los filipinos que cambiaron de empleo dentro del sector han contado con cobertura del sistema de Seguridad Social, lo que equivale a que estaban en situación de regularidad laboral (con contratos formales y cotizaciones en regla). De otra, una parte significativa de los demás colectivos dejó el empleo anterior careciendo de dicha cobertura, es el caso especialmente de los trabajadores peruanos y también de chinos y dominicanos. La cobertura más completa (Seguridad Social más percepción de seguro de desempleo) correspondió claramente a los filipinos y afectó a una minoría de los peruanos. La situación intermedia (cobertura social sin percepción de desempleo, sea por el paso directo al nuevo empleo o por insuficiente tiempo de cotización previo) predomina entre los peruanos, seguidos por marroquíes y españoles.

En función del sexo, dentro de cada colectivo, la peor situación (sin ninguna cobertura) corresponde a las mujeres españolas y dominicanas y a los varones chinos y peruanos, mientras que entre los marroquíes hay equilibrio entre sexos. En función de la situación legal, obviamente los «sin papeles» y los que tienen permiso de residencia no laboral carecen de cualquier cobertura del sistema de Seguridad Social derivada de su empleo, puesto que éste es irregular. Al margen de este grupo, los más afectados por la falta de cobertura son los que poseen un permiso de trabajo de tipo inicial (peruanos, marroquíes y chinos) o de media duración (filipinos). La máxima cobertura la consiguen quienes cuentan con un permiso de trabajo permanente o con la nacionalidad española.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

Una vez conocidos los orígenes sociales de los trabajadores y su trayectorias laborales previas, en este capítulo nos centramos en el análisis de las condiciones de trabajo en el empleo actual. Comenzamos analizando los tipos de empresa (subsector y tamaño) predominantes, la antigüedad en el empleo y la existencia de movilidad ocupacional. Nos detenemos luego en las categorías laborales, la cualificación y la formación necesarias. Pasamos a analizar la jornada de trabajo y los ritmos de trabajo, a través de la fatiga producida en el trabajador. Continuamos con las modalidades de contratación y las retribuciones (salario base, complementos y salario indirecto). Por último revisamos la siniestralidad laboral y las bajas por accidente en el sector.

1. SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Nuestro trabajo de campo, desarrollado en establecimientos del subsector de la restauración, cubrió distintos tipos de establecimientos, que hemos clasificado en tres grupos principales: restaurantes, cafeterías-bares y establecimientos de comida rápida. Se observa (91) que *el subsector donde se agrupa la mayor parte de los encuestados es el de restaurantes y casas de comida*, especialmente en el caso de los trabajadores chinos y filipinos. Sólo los dominicanos se emplean más frecuentemente en bares y cafeterías, actividad en la que prácticamente no encontramos trabajadores chinos. En el rubro de establecimientos de comida rápida, minoritario para todos los colectivos, destacan marroquíes, peruanos y dominicanos (Tabla 29).

El tamaño de la empresa, referido al número de trabajadores ocupados (92), es un factor determinante de las condiciones de trabajo en el sector. En general son

(91) Es importante recordar que nuestra muestra de trabajadores españoles no representa al conjunto de los autóctonos empleados en la restauración, sino a los que están empleados en establecimientos de características similares (por actividad, tamaño y ubicación espacial) a los que ocupan a trabajadores inmigrantes.

(92) Dada la dificultad para registrar las variaciones estacionales de empleo (relacionadas no sólo con períodos vacacionales sino con fechas de comuniones, fiestas locales y otros eventos sociales), la encuesta se refiere al número de trabajadores habituales del establecimiento.

las de tamaño medio-grande las únicas en las que las normas laborales, los acuerdos de convenio y las garantías de acción sindical tienen posibilidad de ser respetadas; sin embargo, el grueso de los establecimientos tiene un reducido número de personas ocupadas. Este predominio de la pequeña empresa queda reflejado en los resultados de encuesta, aunque con matices diferenciados entre los diversos grupos étnicos. Los establecimientos que cuentan con cinco o menos asalariados son lugar de trabajo de la mayoría de chinos y dominicanos y de algo menos de la mitad de españoles; en cambio, más del 60% de peruanos, marroquíes y filipinos trabajan en establecimientos de seis a veinte empleados; además, alrededor del 25% de filipinos y dominicanos están ocupados en centros que superan los veinte asalariados.

Tabla 29

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN
SEGÚN TIPO DE ESTABLECIMIENTO Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Restaurante	Cafetería o bar	Comida rápida
Española	57,5	36,3	6,2
Marroquí	50,8	32,3	16,9
China	96,2	1,1	2,7
Filipina	78,4	17,6	3,9
Dominicana	30	60	10
Peruana	56	30	14

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

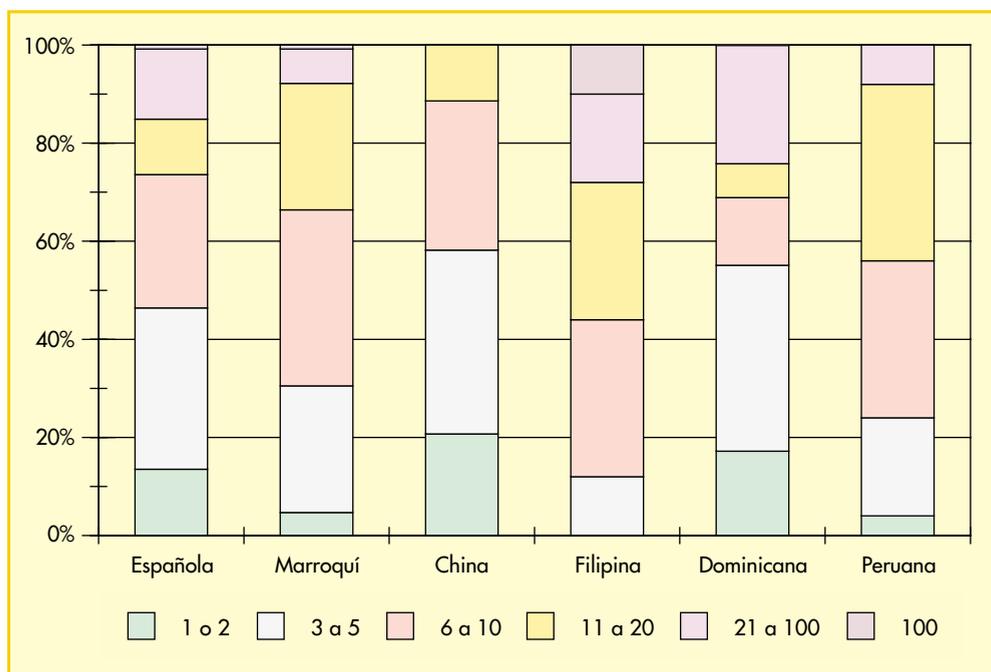
Analizando el tamaño del establecimiento en función del tipo de actividad del mismo se observa que, en general, el número de trabajadores en los restaurantes es mayor que en bares y cafeterías. La Tabla 30 muestra cómo se distribuye cada uno de los seis colectivos nacionales estudiados, en función del tipo de establecimiento (restaurante, bar-cafetería o comida rápida) y de tres grandes segmentos de tamaño de empresa (pequeño, hasta 5 asalariados; mediano, de 6 a 20; grande, más de 20). En el caso de los restaurantes se observa el predominio de los establecimientos de tamaño mediano, excepto entre los chinos, que trabajan más habitualmente en el segmento pequeño (93). En los bares y cafeterías existen grupos que se emplean más en los de menor tamaño (españoles, dominicanos y peruanos), mientras otros se concen-

(93) Como veremos más adelante, se trata de restaurantes regentados por empresarios chinos y con fuerte componente familiar.

tran en los de rango medio (filipinos y marroquíes). Finalmente, los establecimientos de comida rápida de tamaño grande son los más habituales entre españoles y dominicanos, mientras que los de rango medio predominan entre marroquíes, peruanos, chinos y filipinos.

Gráfico 22

NÚMERO DE ASALARIADOS EN EL ESTABLECIMIENTO SEGÚN NACIONALIDAD



En resumen, existen perfiles típicos para cada colectivo nacional: los trabajadores chinos están concentrados en restaurantes pequeños; los dominicanos, en bares pequeños; los filipinos, en restaurantes y bares de tamaño medio, lo mismo que los marroquíes, que además se ocupan en establecimientos medianos de comida rápida; españoles y peruanos trabajan especialmente en restaurantes medianos o bares pequeños (los peruanos también en locales de comida rápida de tamaño medio-grande).

Tabla 30

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)

NACIONALIDAD	Tipo de establecimiento	Número de asalariados		
		De 1 a 5	De 6 a 20	21 o más
ESPAÑA	Restaurante	38	44,1	17,8
	Bar	65,9	29,6	4,4
	Comida rápida	8,7	39,1	52,2
MARRUECOS	Restaurante	27,7	61,5	10,8
	Bar	42,9	57,1	—
	Comida rápida	14,3	71,4	14,3
CHINA	Restaurante	59,9	40,1	—
	Bar	50	50	—
	Comida rápida	—	100	—
FILIPINAS	Restaurante	7,5	60	32,5
	Bar	37,5	50	12,5
	Comida rápida	—	100	—
R. DOMINICANA	Restaurante	33,3	33,3	33,3
	Bar	70,6	17,6	11,8
	Comida rápida	33,3	—	66,7
PERÚ	Restaurante	10,7	85,7	3,6
	Bar	60	40	—
	Comida rápida	—	57,1	42,9

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

2. ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO ACTUAL Y MOVILIDAD OCUPACIONAL

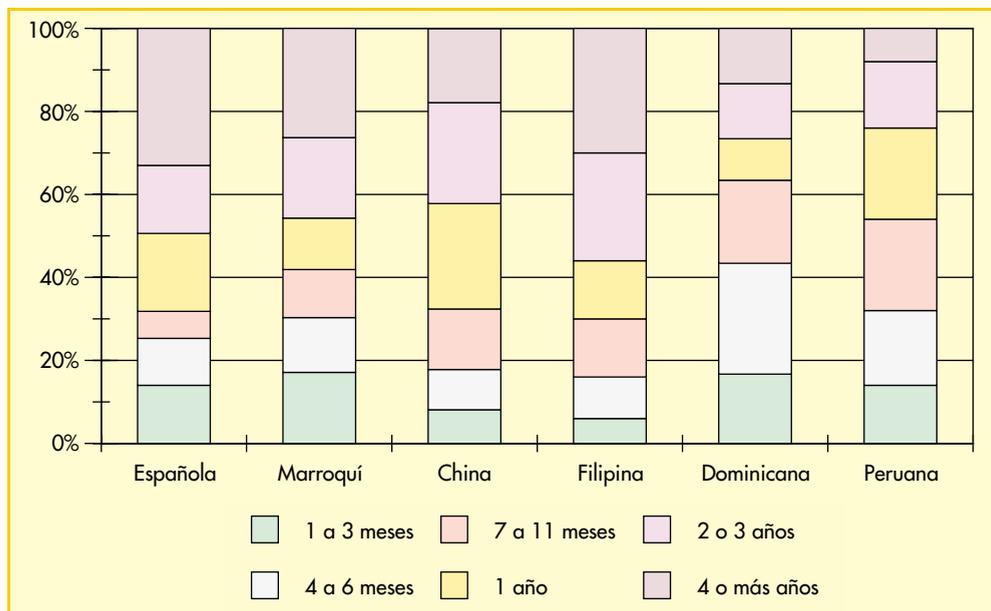
A mayor tiempo de permanencia en la misma empresa los trabajadores encuentran, en principio, mayores posibilidades de afianzar su poder social de negociación, sea a través del enriquecimiento de su formación y experiencia o del incremento de lazos dentro del sector de actividad. Esto significa que la estabilidad en el empleo favorece la movilidad ocupacional ascendente. En sentido contrario, no siempre el escaso tiempo de estancia en un empleo es indicador de precariedad: entre personal especialmente cualificado y escaso el cambio de empresa puede constituirse en la mejor vía para mejorar las condiciones laborales.

Los resultados de la encuesta muestran (Gráfico 23) que los trabajadores asiáticos son los que gozan de más estabilidad, en términos de antigüedad en el empleo: el 56%

de los filipinos lleva dos o más años trabajando en el mismo establecimiento y el 50% de los chinos entre uno y tres años. En situación opuesta se encuentra la mayoría de los latinoamericanos: el 63% de los dominicanos y el 54% de los peruanos no llegan al año de antigüedad. Por su parte, la situación de españoles y marroquíes está marcada por una polarización en situaciones opuestas: el 42% de los marroquíes no llega al año de antigüedad, pero el 26% supera los cuatro años; entre los españoles los porcentajes son de un tercio del total en cada caso.

Gráfico 23

TIEMPO EN EL EMPLEO ACTUAL Y NACIONALIDAD



La trayectoria laboral de la mayoría de los trabajadores de las empresas de restauración se caracteriza por el *estancamiento*, sea porque siempre han ocupado el mismo puesto de trabajo o porque han cambiado entre ocupaciones del mismo nivel laboral. Este es el caso de más del 80% de españoles, dominicanos y chinos y de alrededor del 75% de marroquíes y peruanos. Una minoría, además, ha experimentado un *retroceso*, pasando a ocupar puestos de inferior categoría a los que ocuparon anteriormente; esta situación afecta especialmente a marroquíes (6%), dominicanos (3%) y peruanos (2%). Tanto el estancamiento como el retroceso afectan más habitualmente a las mujeres que a los varones, circunstancia que se verifica en el seno de todos los grupos étnicos, con la notoria excepción del peruano, donde los más perjudicados son

los hombres (94). Entre los que han experimentado ascensos laborales dentro de la misma empresa destacan los trabajadores filipinos (el 35%, el 40% entre los hombres) seguidos por los peruanos (24%, 31% si sólo consideramos a las mujeres); en los demás colectivos las cifras oscilan en torno al 15%. Aunque la antigüedad en el empleo suele incrementar las posibilidades de movilidad ascendente, no se trata de una regla generalizada (95); incluso, algunos recién empleados (con menos de tres meses en el empleo) han mejorado su categoría laboral probablemente como consecuencia de la superación exitosa de un período de prueba; esta circunstancia se registra más habitualmente entre filipinos, marroquíes y peruanos. La movilidad ascendente se da, en el caso de los españoles, especialmente hacia las categorías de encargado o cocinero; una parte de la inmigración reproduce esa pauta (encargados marroquíes y peruanos, cocineros filipinos, chinos y dominicanos), sin embargo, otra ha mejorado su colocación en la empresa incluso ocupando actualmente puestos de ayudante (de cocina, filipinos, dominicanos, marroquíes y chinos; de camarero, filipinos y peruanos). Esto sugiere que han comenzado ocupando puestos de nivel auxiliar (friegaplatos, limpieza, etc.) o bien que han sido promovidos a mejores puestos dentro de la misma categoría ocupacional. De aquí puede deducirse que los empresarios dan más oportunidades de promoción a los trabajadores inmigrantes de los grupos profesionales inferiores, o bien que de entrada se los coloca en puestos bajos y sólo tras un período de prueba pasan a otras actividades más acordes con su cualificación.

3. CATEGORÍA LABORAL

La estructuración de las plantillas de las empresas del sector está configurada, desde el Acuerdo Laboral de 1996, en cuatro Grupos Profesionales (GP) que definen una organización jerárquica de los puestos de trabajo. En el subsector de la restauración en Madrid y Barcelona, y en la gama de establecimientos que habitualmente emplean a trabajadores extranjeros, son españoles y dominicanos los que ocupan puestos del GP I (jefes). La llamativa importancia de los dominicanos en este segmento obedece a la existencia de pequeños establecimientos *étnicos*, en los que el encargado es persona de confianza del propietario, de la misma nacionalidad. En el extremo opuesto, con mayor concentración de empleo en puestos del GP IV (auxiliares), destacan los trabajadores filipinos, marroquíes, seguidos por dominicanos y peruanos (96). Los GP II (especialistas) y III (ayudantes) constituyen el grueso del empleo en todos los grupos étni-

(94) La falta de promoción ocupacional puede deberse a prácticas discriminatorias de los empleadores (aspecto sobre el que volveremos al tratar las políticas empresariales de mano de obra y los estereotipos étnicos), aunque no conviene descartar la inadecuación de los trabajadores a ciertos perfiles laborales. Como veremos más adelante, existe un sector de trabajadores, especialmente ayudantes y auxiliares, que consideran que están capacitados para ocupar puestos de nivel superior al actual.

(95) Por ejemplo, la mayor antigüedad puede explicar el ascenso de los filipinos, pero no el estancamiento de los chinos; en sentido contrario, la corta trayectoria laboral de los peruanos no es óbice para que consigan una movilidad ascendente.

(96) La polarización detectada en el caso de los dominicanos se debe a que los jefes están empleados habitualmente en establecimientos cuyo propietario es también dominicano (a partir de la cercanía y las relaciones preexistentes acceden a estos puestos de confianza), en tanto que los que ocupan puestos auxiliares lo hacen en negocios propiedad de españoles.

cos: el primero incluye, entre otros, a cocineros, camareros y barman, el segundo a ayudantes de cocina o de camarero. No existe, sin embargo, una distribución homogénea entre ambos grupos: por cada ayudante español, chino o dominicano hay más de tres especialistas, en cambio la relación no llega a 2/1 en el caso de filipinos y peruanos, mientras que entre los marroquíes hay más trabajadores en el nivel inferior (GP III). Si tomamos la suma de trabajadores incluidos en los grupos profesionales III y IV como un indicador de baja cualificación, los datos señalan que *el grupo étnico que ocupa más habitualmente puestos de menor categoría es el marroquí (el 59% de los trabajadores), seguido por el filipino (49%) y el peruano (40%); en cambio, chinos y españoles son los que menos frecuentemente se ven en tal situación (23-24%) (Tabla 31).*

Tabla 31

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN Y NACIONALIDAD (en porcentaje)

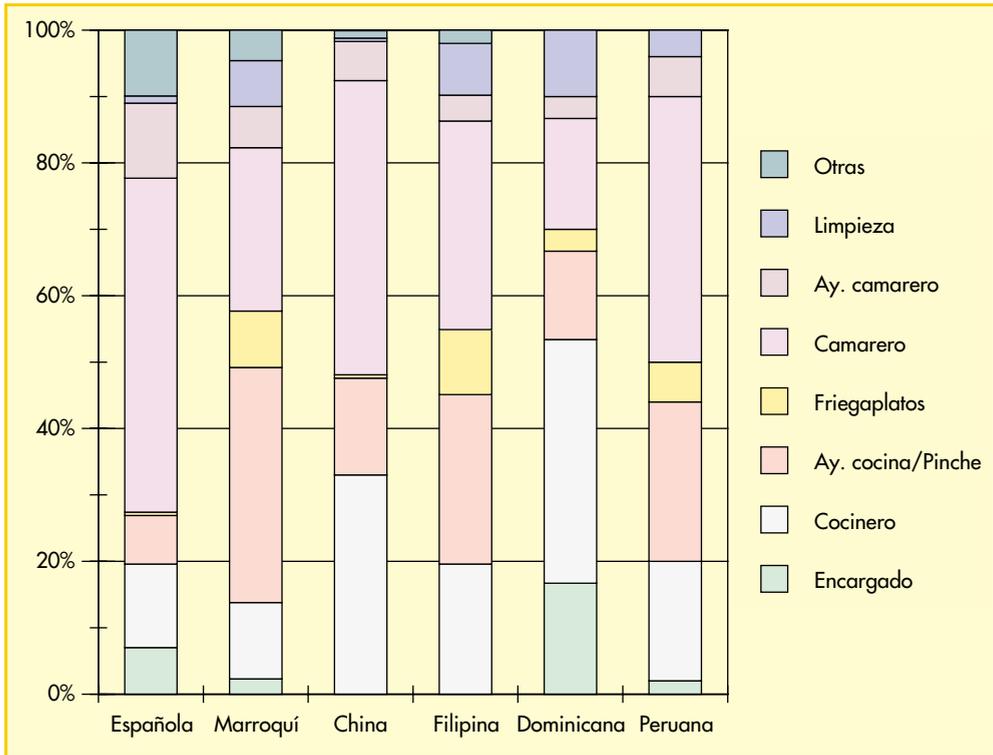
NACIONALIDAD	G. Prof. I	G. Prof. II	G. Prof. III	G. Prof. IV	Otros
Española	10,2	64,0	21,0	3,0	1,9
Marroquí	2,3	36,9	41,5	17,7	1,5
China	—	77,3	21,6	1,1	—
Filipina	—	51,0	29,4	19,6	—
Dominicana	16,7	53,3	16,7	13,3	—
Peruana	2,0	58,0	30,0	10,0	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Analizando las categorías laborales más frecuentes dentro de cada uno de los GP se observa (Gráfico 24) *una mayor concentración de los trabajadores españoles en las actividades cara al público (camareros y ayudantes de camarero): el 61% de los encuestados autóctonos ocupa estos puestos de trabajo; sólo entre los trabajadores chinos, que trabajan en empresas casi siempre monoétnicas, los empleados cara al público superan a los que lo hacen en actividades «interiores» (cocineros, ayudantes y pinches de cocina, limpiadores, etc.). Las mayores proporciones de trabajadores que ocupan puestos de trabajo «ocultos» al público se registran entre marroquíes, filipinos y dominicanos, mientras que en el caso de los peruanos se registra un equilibrio entre ambos tipos de puestos.*

En los puestos «cara al público» no se registran grandes variaciones entre los distintos colectivos, puesto que todos se distribuyen en una proporción de 8/2 entre camareros y ayudantes de camarero, aunque hay una proporción algo mayor de camareros entre chinos, filipinos y peruanos, mientras que la incidencia de los ayudantes destaca un poco más entre marroquíes, españoles y dominicanos. En cambio, en las categorías «ocultas» existe una distribución jerárquica claramente diferenciada: alrededor de dos tercios de los dominicanos, chinos y españoles que trabajan en estos puestos ocupan la categoría de cocineros; en cambio, filipinos, marroquíes y peruanos se concentran más en las tareas de ayudantes de cocina (más del 50%) o friegaplatos (en torno al 15%).

CATEGORÍA LABORAL Y NACIONALIDAD



4. CUALIFICACIÓN REQUERIDA Y TIEMPO DE APRENDIZAJE

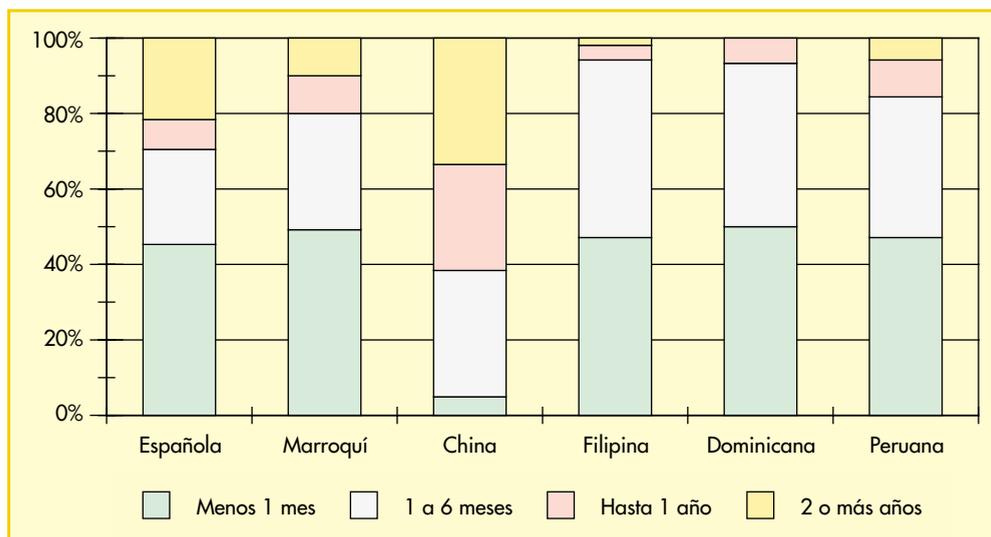
En el Capítulo I (apartado 2.1) hemos visto que la mano de obra empleada en la hostelería se caracteriza por su baja cualificación académica. Los datos de nuestra encuesta indican que *el nivel de estudio de los inmigrantes suele ser mayor que el de los autóctonos*. Sin embargo, en general no existe una relación directa entre formación académica y categoría laboral, aunque entre las categorías inferiores (tareas de limpieza, friegaplatos) abundan los trabajadores que no han superado la escolarización primaria. Sin embargo, no es extraño encontrar personas que tienen formación de nivel superior trabajando como friegaplatos o pinches de cocina (españoles y dominicanos) o en tareas de limpieza (peruanos y filipinos). Existe, no obstante, una diferencia notable entre autóctonos y extranjeros: la mitad de los españoles que trabajan como encargados de un establecimiento sólo tienen estudios primarios, en cambio, todos los extranjeros que

han alcanzado dicha categoría cuentan con formación universitaria (marroquíes y peruanos) o, al menos, secundaria (dominicanos). Esta circunstancia sugiere que *las exigencias para ocupar puestos de alto nivel son mayores para los inmigrantes que para los trabajadores autóctonos, al menos en empresas no regentadas por extranjeros.*

Con la excepción de los trabajadores chinos, alrededor de la mitad de los encuestados opina que sólo se requiere un mes de *práctica* para aprender a realizar su actual oficio (Gráfico 25). Más del 90% de los filipinos y dominicanos sostiene que el período de formación no supera los seis meses; la misma opinión es compartida por más del 80% de peruanos y marroquíes. Sólo una parte significativa de los trabajadores chinos (34%) y españoles (22%) considera que el puesto desempeñado requiere una experiencia superior a los dos años. Según podía esperarse, las categorías laborales a las que se adjudica menor tiempo de aprendizaje son las de limpieza o friegaplatos. Sin embargo, la diversidad de establecimientos y calidad de servicios ofrecidos hace que se valoren de forma muy desigual los requerimientos de otras categorías. Por ejemplo, los cocineros se atribuyen mayor necesidad de experiencia, aunque sólo chinos (el 64%), españoles (53%) y marroquíes (40%) opinan que son necesarios más de dos años de práctica. En cambio, la mayor parte de los cocineros dominicanos (73%) y filipinos (60%) consideran que seis meses son suficientes. Entre los camareros predomina la opinión de que bastan seis meses de experiencia para dominar las claves del oficio; sin embargo, la mayoría de trabajadores chinos considera que es necesario superar ese período, opinión que comparte un tercio de los peruanos y el 22% de los españoles.

Gráfico 25

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. TIEMPO NECESARIO PARA APRENDER EL OFICIO ACTUAL Y NACIONALIDAD



En cuanto a la *formación* requerida para desempeñar el puesto de trabajo (Tabla 32) se observa que la mayoría (62%) considera que basta sólo con la práctica, especialmente los trabajadores peruanos y filipinos. El 19% considera que, además, es necesario saber leer y escribir, opinión mucho más frecuente en el caso de los dominicanos (recordemos el peso de los trabajadores del Grupo Profesional I en este colectivo). Apenas el 17% afirma que se necesita contar con algún tipo de formación profesional, opinión que es especialmente sostenida por los trabajadores chinos. Por último, sólo en el caso de los españoles se menciona de forma significativa la necesidad de otro tipo de formación (por ejemplo, conocimiento de idiomas, etc.).

Tabla 32

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
CUALIFICACIÓN NECESARIA PARA EL OFICIO ACTUAL Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Sólo práctica	Leer y escribir	F. P.	Otra formación
Española	60,2	19,1	16,9	3,8
Marroquí	63,8	18,5	16,9	0,8
China	54,6	17,3	27,6	0,5
Filipina	84,3	11,8	3,9	—
Dominicana	27,6	65,5	6,9	—
Peruana	94	4,0	2,0	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

La opinión acerca de la importancia de la formación está condicionada por varios factores. Por un lado, como ya se ha dicho, por el tipo de servicio que ofrece el establecimiento; por otro, por el nivel de formación general aportado por el trabajador, que puede mejorar sus capacidades de aprender en base a la práctica; finalmente, por la *formación invisible* de los trabajadores, tal como el saber preparar comidas típicas del país de origen, que en la emigración adquieren un valor añadido, aunque desde la percepción del emigrante no son producto de una formación específica.

5. JORNADA DE TRABAJO

Al analizar la normativa jurídica que regula el funcionamiento de la hostelería vimos que la legislación introduce excepciones a los límites de duración de jornada y a los periodos de descanso fijados por el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, el medio día de descanso semanal puede calcularse en base a periodos de hasta cuatro semanas, lo que permite acumular tiempos de descanso y de trabajo en función de los picos de actividad, de tal forma que durante tres semanas los trabajadores sólo dispongan de un día

semanal de descanso a cambio del disfrute de tres días durante la cuarta semana. Además, en las actividades de temporada se autoriza a acumular el medio día de descanso semanal en un período de hasta cuatro meses. Esto introduce la posibilidad de que durante tres meses los trabajadores cuenten sólo con un día de libranza por semana, acumulando seis días de descanso para disfrutarlos al final del período de cuatro meses.

Los trabajadores del subsector de restauración suelen trabajar, según nuestra encuesta (Tabla 33), seis días a la semana, especialmente peruanos, marroquíes y dominicanos; incluso algunos lo hacen todos los días, especialmente los dominicanos, pero también españoles, peruanos y chinos. Los que más habitualmente se encuadran dentro de la jornada de trabajo legalmente establecida (cinco días y medio por semana) son los trabajadores filipinos, seguidos por chinos y españoles. Existe, por otra parte, un segmento de trabajadores a tiempo parcial, que dedican cuatro días o menos a su empleo en la restauración; nuestra encuesta no encontró ningún trabajador peruano ni dominicano en dicha situación, en la que destacan filipinos y españoles.

Tabla 33

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
DÍAS DE TRABAJO SEMANAL Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Cuatro o menos	Cinco	Seis	Siete
Española	6,2	25,7	61,9	6,2
Marroquí	5,5	16,4	75,0	3,1
China	4,3	27,6	62,2	5,9
Filipina	7,8	47,1	45,1	0,0
Dominicana	—	13,3	73,3	13,3
Peruana	—	16,0	78,0	6,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

No siempre los días trabajados son un indicador directo de la duración de la jornada laboral, debido a la existencia del trabajo a tiempo parcial; además, no es lo mismo trabajar cuatro horas diarias durante seis días por semana que hacerlo en jornadas de diez horas durante cinco días. Por tanto, conviene analizar el total de horas trabajadas semanalmente (97). Los datos reflejados en el Gráfico 26 ofrecen estos resultados:

- Las mayores jornadas, superiores a 50 horas por semana, corresponden a los colectivos filipino, dominicano y marroquí: más de la mitad de los trabajadores se

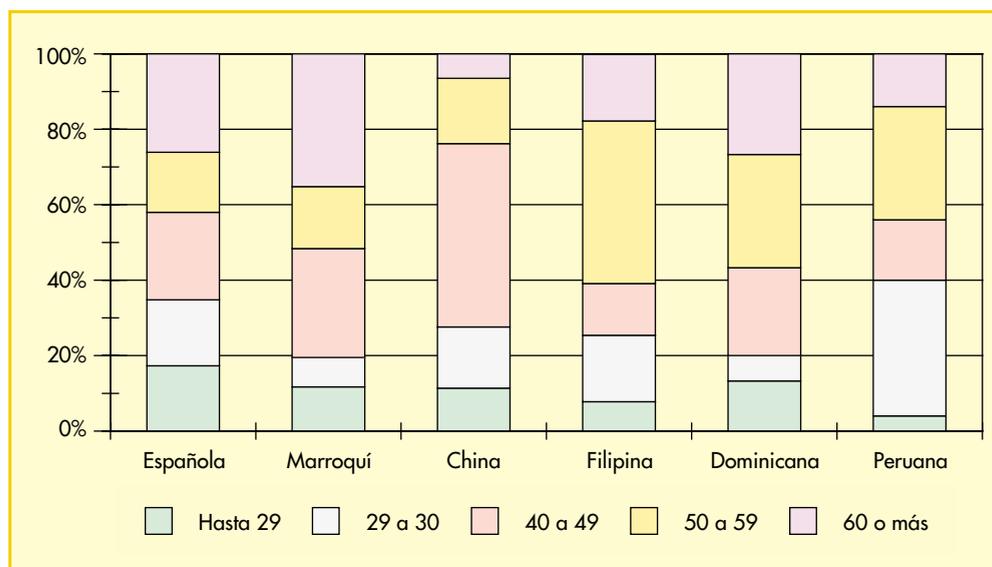
(97) Los actuales convenios en vigor establecen una jornada semanal de 40 horas; sin embargo, en la Comunidad de Madrid las empresas con una plantilla fija de al menos el 60% podrán flexibilizar la jornada añadiendo una bolsa anual de 60 horas por trabajador; al aplicarse estas horas la jornada diaria admitida es de nueve horas; estas horas no tienen el carácter de extraordinarias. Cada ocho horas trabajadas de dicha bolsa da derecho a una jornada de descanso extra (art. 14, Convenio 1997-98).

encuentra en dicha situación (el 35% de los marroquíes tiene jornadas superiores a las 60 horas), situación que afecta a más del 40% de españoles y peruanos; sólo los trabajadores chinos tienen una presencia menor en esta franja (24%).

- En el segmento intermedio, con jornadas entre 40 y 49 horas semanales, destacan los chinos (casi la mitad del colectivo), en tanto que las menores proporciones corresponden a filipinos y peruanos (en torno al 15%).
- En cambio, los que más a menudo realizan una jornada inferior a las 30 horas semanales son españoles, dominicanos, marroquíes y chinos (entre el 17% y el 11%). Este último segmento recurre al trabajo a tiempo parcial como fórmula para conseguir ingresos que son complementarios al de otras personas del núcleo familiar. El perfil dominante de los trabajadores que realizan menos de treinta horas semanales es el siguiente: mujeres, con menos de 25 o más de 45 años, ocupando puestos de pinche de cocina o personal de limpieza; entre las inmigrantes predominan las recién llegadas (excepto en el caso de las peruanas).

Gráfico 26

HORAS SEMANALES TRABAJADAS Y NACIONALIDAD



La duración de la jornada tiene cierta relación con la categoría laboral del trabajador. Las jornadas de más larga duración se dan, por una parte, en los puestos cualificados (el 63% de los encargados y el 44% de los cocineros, especialmente chinos, filipinos y españoles, trabajan más de 50 horas) y, por otra, en los de menor nivel ocupacional (el 60% de los pinches de cocina, especialmente marroquíes, españoles y filipinos, y el 30%

de los limpiadores, marroquíes y peruanos). Por su parte, la dedicación parcial (menos de 30 horas semanales) es habitual en las actividades de limpieza (el 40%, especialmente españoles, marroquíes, filipinos y dominicanos) y entre los ayudantes de camarero (sólo en el caso de los trabajadores autóctonos). En cambio, la antigüedad en la empresa no correlaciona con la duración de la jornada; por tanto, no puede sostenerse que los empleados más recientes tengan las jornadas más prolongadas, ni lo contrario.

En resumen, la conjunción entre normas reguladoras y prácticas habituales en el sector hace que la jornada laboral supere la habitual en otros sectores económicos (98). En nuestro cuestionario se introdujo una pregunta respecto a las posibles diferencias de jornada existentes entre autóctonos e inmigrantes; se trataba de saber si existía una *imagen de discriminación* en cuanto a duración de jornada. El 76% de los trabajadores rechaza esta afirmación, en tanto que el 23% cree que las jornadas más largas son realizadas por los inmigrantes y el 1% opina que los discriminados son los autóctonos. Quienes más creen que las jornadas prolongadas recaen sobre los inmigrantes son chinos y marroquíes (31%), seguidos por filipinos y españoles (alrededor del 21%); los latinoamericanos no perciben discriminación en este aspecto.

Otro indicador importante, que relaciona tipo de jornada con condiciones de trabajo, es el tipo de horario laboral. La mayoría de los encuestados tiene horario fijo, que se repite siempre en la misma secuencia, sea porque no varía nunca o porque los cambios están previamente fijados en un sistema de turnos o rotaciones. Existen, sin embargo, categorías cuyo horario es variable y está sujeto a las necesidades de la empresa, vinculadas a su vez a las oscilaciones de la demanda; en estos casos los trabajadores deben tener una *disponibilidad* mayor, lo que limita su capacidad de actuación en otros marcos sociales (familia, comunidad, actividades formativas, etc.). La mayoría de los filipinos (56%) tiene horario de tipo variable, en cambio sólo el 16% de los chinos está afectado por esta situación. En situación intermedia se sitúan los dominicanos (38%), españoles y marroquíes (30%) y peruanos (24%). Por categorías laborales, los más afectados por el horario variable son los ayudantes de camarero, puesto que en muchas ocasiones son empleados como *refuerzo* para atender picos de demanda; además, se encuentran en esta situación los camareros (españoles y filipinos), el personal de limpieza (peruanos) y los encargados de establecimiento.

Existe otro eje de diferenciación de los puestos de trabajo del sector, el que distingue empleo fijo y empleo de temporada. Aunque este último es especialmente característico de la hotelería de playa, también tiene incidencia en la restauración de Madrid y Barcelona. Los resultados de nuestra encuesta indican (ver Tabla 34) que apenas el 8% de los trabajadores tiene un empleo de temporada (99), algo más de la mitad de ellos con em-

(98) A finales de 1998 la jornada semanal media de los asalariados en España era de 36,6 horas, mientras que en la hostelería alcanzaba 39,1 (sólo superada por el sector pesquero); entre los varones llegaba a 41,8, mientras que para las mujeres quedaba en 36,1. Ver INE, *EPA 4º trimestre de 1998. Resultados detallados*, Madrid, 1999, pág. 272.

(99) Conviene insistir en que el trabajo de campo se realizó durante el cuarto trimestre de 1998, en período pre-navideño, en el que el empleo estacional del sector es menor que en el período veraniego, aunque mayor al que se registra tras la festividad de Reyes.

pleo a jornada completa y el resto a tiempo parcial. En el primer caso (empleo temporal a tiempo completo) destacan dominicanos y marroquíes, en el segundo (temporal a tiempo parcial) los dominicanos; por categorías, el empleo de temporada predomina entre los pinches de cocina extranjeros, ayudantes de camarero (españoles, chinos y dominicanos) y los trabajadores marroquíes de limpieza (22%). Tres cuartas partes de los encuestados cuenta con un puesto de trabajo estable a tiempo completo (78%), porcentaje que es superado por los trabajadores peruanos, filipinos y chinos. Los empleos estables a tiempo parcial (13% del total) inciden especialmente en los colectivos español, chino y marroquí. Por categorías, entre los trabajadores de limpieza (marroquíes, filipinos y dominicanos), ayudantes de camarero (españoles y chinos) o camareros (dominicanos).

Tabla 34

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN
SEGÚN TIPO DE JORNADA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Jornada completa	Completa tiempo parcial	Temporal jornada completa	Temporal tiempo parcial	Otra
Española	76,3	16,1	2,7	4,3	0,5
Marroquí	70,8	11,5	10,0	4,6	3,1
China	81,1	13,0	3,2	2,2	0,5
Filipina	84,3	7,8	3,9	3,9	—
Dominicana	70,0	10,0	13,3	6,7	—
Peruana	94,0	2,0	2,0	2,0	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Por último, el tiempo empleado para desplazarse desde el domicilio habitual hasta el trabajo es tiempo «consumido» —para el trabajador— en relación a su actividad laboral. En este sentido existen diferencias apreciables entre distintos colectivos, sobre las que volveremos en el capítulo siguiente.

6. FATIGA Y TRABAJO EN EQUIPO

La *intensidad* del trabajo puede variar de forma notable entre trabajadores de la misma categoría laboral, en función del tipo de establecimiento en el que estén empleados. En nuestra encuesta hemos introducido un indicador subjetivo para valorar la intensidad: no se trata, pues, de una medición de los ritmos de trabajo, sino de la opinión de los trabajadores sobre los efectos del trabajo. La comparación de resultados entre distintos grupos étnicos presenta algunas complicaciones añadidas, puesto que los criterios para valorar el grado de fatiga producido por el trabajo están marcados culturalmente: no es igual la opinión

formulada por un trabajador procedente de un contexto agrícola en el que predominen largas jornadas de trabajo manual, que la expresada por otro originario de un mundo en que predominen empleos típicos de las clases medias funcionales. Además, cada categoría étnica está atravesada por diferentes orígenes sociales, que cuentan con parámetros de valoración diferentes. Por tanto, los resultados aquí expuestos hacen referencia, antes que a la dureza comparada de las actividades desempeñadas, a la valoración de los trabajadores respecto a lo que estos consideran «normal», «adecuado» o «deseable».

Son una minoría (el 13%) los que valoran como «poco fatigoso» el puesto de trabajo que ocupan (ver Tabla 35), aunque existe una diferencia importante entre las opiniones de los trabajadores chinos (una cuarta parte es de esta opinión) y marroquíes (casi no existen los que consideran que su empleo no produce fatiga). En cambio, para más del 40% de los encuestados su empleo genera habitualmente mucha fatiga; esta opinión es compartida por la mayoría de los marroquíes, peruanos y dominicanos, y algo menos de la mitad de los españoles, en tanto que sólo una minoría de trabajadores asiáticos opina lo mismo: para el grueso de filipinos y chinos su trabajo es moderadamente fatigoso. Las categorías laborales que más habitualmente son consideradas como fatigosas son cocinero (españoles y chinos), ayudante de cocina (marroquíes y españoles), camarero (marroquíes y dominicanos), friegaplatos y limpieza (peruanos).

Tabla 35

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. OPINIÓN SOBRE EL GRADO DE FATIGA DEL PUESTO DE TRABAJO Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)

NACIONALIDAD	Poco cansado	Algo cansado	Muy cansado
Española	11,6	40	48,4
Marroquí	2,3	27,9	69,8
China	25,1	60,1	14,8
Filipina	13,7	80,4	5,9
Dominicana	16,7	33,3	50
Peruana	10,2	38,8	51

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

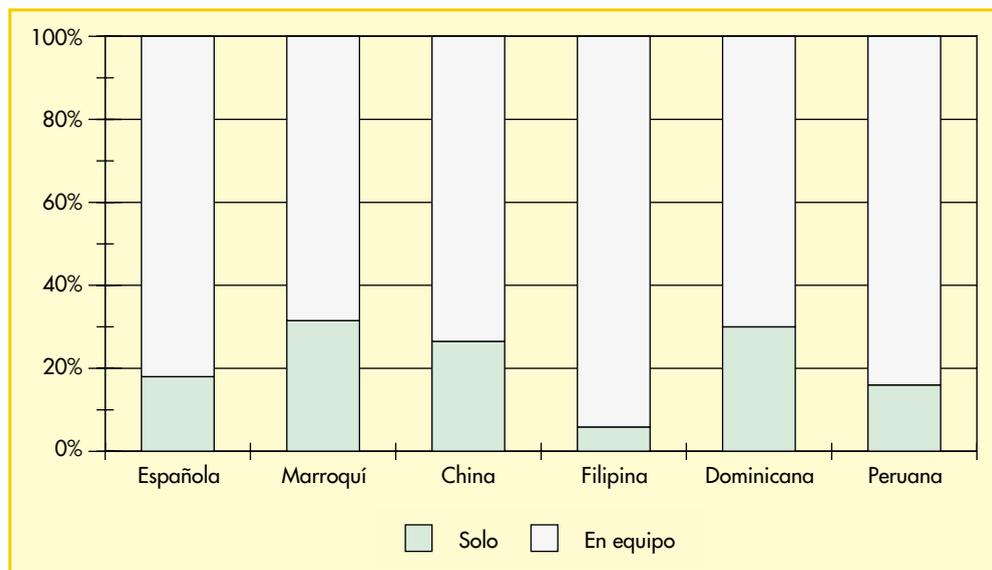
¿Estamos ante una diferencia en los ritmos de trabajo, ante una menor resistencia física de ciertos colectivos de trabajadores o simplemente ante formas de valoración más o menos comedidas? El material recogido no permite responder con claridad a estas cuestiones. De todos modos, el hecho de que un trabajador *sienta* que su trabajo es más o menos duro tendrá consecuencias efectivas sobre su comportamiento laboral, sea de cara al empresario o los encargados, a los compañeros supuestamente privilegiados o a las estrategias de movilidad ocupacional. Resulta de interés contrastar las informaciones reseñadas en este apartado con las creencias de los propios trabajadores res-

pecto a posibles tratos discriminatorios. Según las opiniones del 29% de los encuestados, los trabajos más duros existentes en el sector son adjudicados a los extranjeros; por contra, el 1% cree que los realizan los españoles, mientras que para el 70% no existe ninguna discriminación. Los más propensos a afirmar que existe una situación de desventaja para los inmigrantes son los trabajadores marroquíes (47%) y chinos (31%), seguidos por españoles y filipinos (en torno al 25%); en los dos colectivos latinoamericanos encuestados esta opinión no supera el 10%.

Otro elemento que puede conllevar condiciones de trabajo negativas es el hecho de trabajar de forma aislada, sin el concurso de otros trabajadores (100). El 22% de los trabajadores encuestados trabaja habitualmente sin compañía, sea en el mismo horario que el resto de la plantilla o en horario distinto (por ejemplo, algunos trabajadores de limpieza). El porcentaje es mayor en el caso de marroquíes y dominicanos (30%) y chinos (27%), y mucho menor en el de los filipinos (6%); españoles y peruanos se encuentran en situación intermedia (en torno al 17%). Por categoría laboral los que más trabajan solos son los empleados en tareas de limpieza y los friegaplatos; además, los cocineros en pequeños establecimientos.

Gráfico 27

TRABAJO AISLADO O EN EQUIPO



(100) Este no es un criterio incuestionable, puesto que en un contexto laboral de carácter represivo puede resultar una ventaja trabajar de forma aislada, a cubierto del control del empresario. Sin embargo, en general, el hecho de trabajar en equipo permite desarrollar relaciones a partir de las cuales se amplían las opciones de acción de los trabajadores.

7. CONTRATO DE TRABAJO

La precariedad laboral se ha erigido en uno de los factores más destacados del panorama laboral español, especialmente en las ramas de actividad donde predomina la pequeña empresa, como es el caso de la hostelería. La existencia de un contrato tiene repercusiones importantes para la vida del trabajador, en la medida en que posibilita o restringe sus opciones de vida, desde la solicitud de créditos a la justificación de ingresos a la hora de realizar ciertos trámites o solicitar ayudas públicas. Si, además, el trabajador es un extranjero que necesita de un permiso de trabajo la importancia del contrato laboral se acrecienta. Nuestra encuesta muestra (Tabla 36) que la *economía sumergida*, entendida como falta de alta del trabajador en el sistema de Seguridad Social, afecta a todos los colectivos, aunque en grado diverso. El menor impacto se registra entre filipinos y españoles, seguidos por los marroquíes; en cambio, *una gran parte de los peruanos y alrededor de un cuarto de los chinos y dominicanos carece de contrato*. En estos casos se detectan dos situaciones diferenciadas:

- la mayoría de los peruanos sin contrato son, además de los inmigrantes «sin papeles», poseedores de permiso de trabajo inicial, es decir, quienes más necesitan el contrato para renovar su estancia legal en España;
- en cambio, los chinos y dominicanos sin contrato son más frecuentemente personas que han adquirido la nacionalidad española o que cuentan con un permiso permanente, es decir, trabajadores «sumergidos» que no corren riesgo de perder su estatus legal.

El resto de los trabajadores cuenta con un contrato en regla, aunque cabe distinguir entre dos grandes colectivos: los que poseen contrato temporal, que están en situación legal pero precaria, y los que cuentan con un contrato indefinido, que ofrece mayores garantías de estabilidad. Los contratos fijos son los más habituales en general, pero especialmente entre los trabajadores chinos; los mayores índices de temporalidad se registran entre peruanos (el 65% de los que tienen contrato) y marroquíes (44%).

Tabla 36

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y NACIONALIDAD (en porcentaje)

NACIONALIDAD	Sin contrato	Contrato fijo	Temporal/eventual
Española	6,2	60,9	32,2
Marroquí	12,4	48,8	38,8
China	23,6	62,9	13,5
Filipina	5,9	60,8	33,3
Dominicana	23,3	53,3	23,3
Peruana	42	20	38

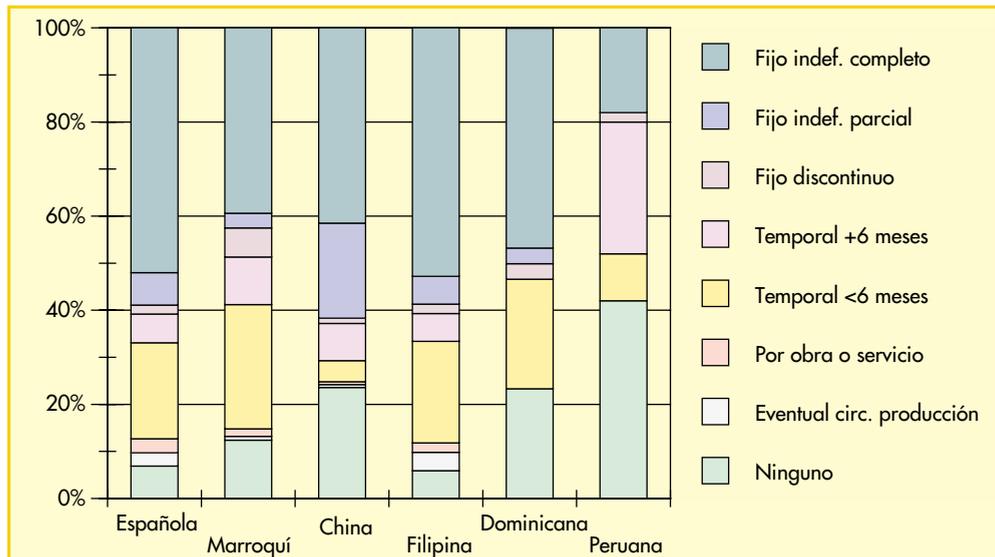
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

La clasificación anterior simplifica de forma drástica una realidad en las que las modalidades contractuales son bastante más diversas. El Gráfico 28 representa la distribución de tipos de contrato según la nacionalidad de los trabajadores, en un continuo que va desde la máxima precariedad (inexistencia de contrato) hasta la mayor estabilidad (contrato indefinido a tiempo completo).

- Los trabajadores peruanos son los que en mayor proporción carecen de contrato; en cambio, los contratos eventuales por circunstancia de la producción y los realizados por obra o servicio afectan casi exclusivamente a españoles y filipinos (al 3% del total de encuestados y al 6% de estas dos nacionalidades). Se trata de modalidades sujetas a la máxima precariedad laboral, utilizadas por las empresas generalmente para cubrir bajas o para afrontar picos excepcionales de actividad, aunque en otras ocasiones son un recurso para cubrir de forma precaria puestos de trabajo estables.
- Entre los contratos de duración temporal predominan los que tienen una vigencia inferior a seis meses, especialmente en el caso de marroquíes, dominicanos, filipinos y españoles (más del 20%). Los temporales de duración superior a seis meses son menos numerosos (8%), aunque destacan entre los trabajadores peruanos (28%).
- Entre los trabajadores con contrato fijo existen tres grupos, en orden de menor a mayor importancia: los fijos discontinuos (3%) destacan en el caso de los trabajadores marroquíes (7%); los fijos a tiempo parcial (9%) entre los chinos (20%) y los fijos a tiempo completo (45%) entre filipinos y españoles (más del 50%).

Gráfico 28

NACIONALIDAD Y TIPO DE CONTRATO



Por otro lado, se constata (ver Tabla 37) que a mayor categoría laboral mejor situación contractual: los niveles de contratación fija son máximos entre los trabajadores del Grupo Profesional I (78%) y mínimas en el GP IV (44%); los mejor situados son encargados, cocineros y camareros. La inversa ocurre en el caso de los contratados temporales (40% en el GP IV, 16% en el GP I) y en el de los sin contrato (16% y 7%, respectivamente); los contratos temporales destacan entre ayudantes de camarero, trabajadores de limpieza y friegaplatos; la ausencia de contrato entre estos últimos y los ayudantes de cocina.

Tabla 37

CONTRATO LABORAL SEGÚN CATEGORÍA LABORAL Y NACIONALIDAD
(% de fila)

NACIONALIDAD	Categoría laboral	Tipo de contrato laboral		
		Sin contrato	Contrato fijo	Temporal/eventual
ESPAÑOLA	Encargado	8,3	75,0	16,7
	Cocinero	—	68,1	27,7
	Ayud. cocina	15,4	50,0	34,6
	Camarero	7,6	63,6	28,8
	Ayud. camarero	7,3	36,6	56,1
	Limpieza	—	50,0	50,0
MARROQUÍ	Encargado	—	66,7	33,3
	Cocinero	13,3	53,3	33,3
	Ayud. cocina	8,9	40,0	51,1
	Camarero	21,9	50,0	28,1
	Ayud. camarero	—	50,0	50,0
	Limpieza	11,1	66,7	22,2
	Friegaplatos	18,2	45,5	36,4
CHINA	Cocinero	11,5	78,7	9,8
	Ayud. cocina	33,3	62,5	4,2
	Camarero	30,8	53,8	15,4
	Ayud. camarero	18,2	54,5	27,3
FILIPINA	Cocinero	—	70,0	30,0
	Ayud. cocina	15,4	38,5	46,2
	Camarero	—	81,3	18,8
	Ayud. camarero	—	50,0	50,0
	Limpieza	—	50,0	50,0
	Friegaplatos	—	60,0	40,0

Tabla 37 (Continuación)

NACIONALIDAD	Categoría laboral	Tipo de contrato laboral		
		Sin contrato	Contrato fijo	Temporal/eventual
DOMINICANA	Encargado	20,0	60,0	20,0
	Cocinero	27,3	63,6	9,1
	Ayud. cocina		75,0	25,0
	Camarero	40,0	40,0	20,0
	Ayud. camarero	—	—	10,0
	Limpieza	33,3	—	66,7
	Friegaplatos	—	100,0	—
PERUANA	Encargado	—	100,0	—
	Cocinero	22,2	22,2	55,6
	Ayud. cocina	41,7	8,3	50,0
	Camarero	45,0	25,0	30,0
	Ayud. camarero	66,7	33,3	—
	Limpieza	50,0	—	50,0
	Friegaplatos	66,7	—	33,3

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

8. SALARIOS

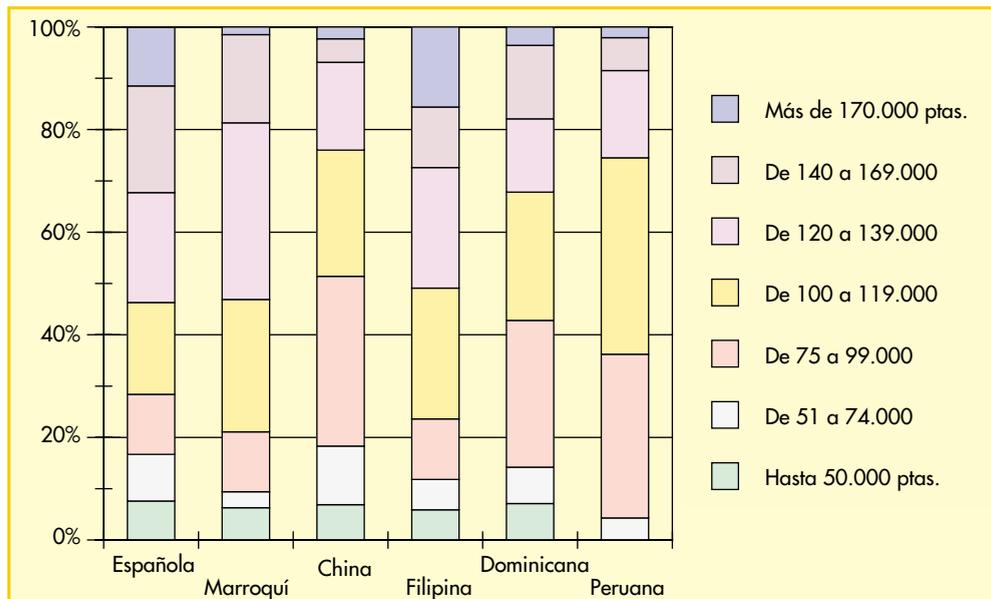
En el sector de la hostelería las prácticas de retribución salarial son variadas. Una de las diferencias básicas es la que se establece entre los trabajadores que perciben una retribución fija (la misma todos los meses) y los que tienen ingresos variables (en función de propinas, porcentajes de facturación, etc.). La ventaja de uno u otro sistema no es evidente para el trabajador: si por la primera vía tiene unos ingresos asegurados y estables, por la segunda puede, eventualmente, conseguir retribuciones más elevadas; la contrapartida es que el porcentaje variable no suele quedar reflejado entre los ingresos a partir de los cuales se cotiza al sistema de Seguridad Social. Si nos ceñimos a la población de nuestra encuesta, los trabajadores españoles se reparten por mitades prácticamente iguales entre quienes perciben ingresos fijos y variables. La mayoría de chinos (69%) y marroquíes (59%) perciben ingresos fijos; en cambio dominicanos (77%) y filipinos (74%) cuentan con retribuciones variables, tal como una exigua mayoría de peruanos (55%). Las categorías en las que es más habitual la percepción de ingresos variables son las de camarero (en todos los colectivos, excepto los dominicanos), ayudante de camarero (chinos y peruanos) o ayudante de cocina (marroquíes y dominicanos). En cambio, la de cocinero se caracteriza por las retribuciones fijas, excepto entre filipinos y dominicanos.

A la hora de analizar los resultados referidos al monto total de retribución mensual conviene tener en cuenta algunas precisiones. En primer lugar, existe un número apreciable de no respuestas al cuestionario, que distorsionan en parte los resultados. Es de suponer que la mayoría de los trabajadores que no declara sus ingresos lo hace persuadida de que estos exceden lo habitual en el sector, o al menos lo que perciben trabajadores de la misma categoría en el establecimiento de trabajo. En tal caso, el efecto de la falta de respuestas sería una subestimación de los ingresos medios del colectivo. En nuestra encuesta la falta de respuesta es significativa entre los trabajadores españoles (8%), dominicanos (7%), peruanos (6%) y chinos (5%); en cambio, prácticamente no afecta a marroquíes y filipinos. Siguiendo nuestro supuesto, los ingresos declarados por estos dos colectivos reflejarían mejor la realidad, en tanto que a los demás hay que suponerles ingresos algo mayores. Por otra parte, en el caso de trabajadores que perciben ingresos variables se les pidió que reflejasen una cifra promedio de ingresos, condición que en ocasiones puede distorsionar la realidad; recordemos que entre los dominicanos y filipinos son más frecuentes las retribuciones variables.

Los resultados indican (ver Gráfico 29) que el 15% de los encuestados percibe menos de 75.000 pesetas mensuales, circunstancia que es más habitual entre chinos y españoles (18%). La simple observación de los datos indica que en los tramos de mayores ingresos (por encima de las 120.000 pesetas mensuales) se agrupa la mayor parte de los trabajadores españoles, marroquíes y filipinos; además, por encima de las 170.000 destacan filipinos y españoles. Por su parte, apenas el 25% de los chinos y peruanos supera las 120.000 pesetas mensuales. De este primer análisis se deduce que *existe una gradación, de mayor a menor nivel, en función de la retribución monetaria y la pertenencia étnica: en los niveles más elevados, españoles, filipinos y marroquíes; en posición intermedia, los dominicanos; por debajo, chinos y peruanos*. Sin embargo, esta lectura requiere algunas matizaciones. En primer lugar, la comparación debe establecerse entre categorías laborales homogéneas, puesto que si en un grupo abundan los jefes de cocina y en otro los pinches, las diferencias salariales no pueden atribuirse a una discriminación en las retribuciones; en todo caso habrá que preguntarse si existen las mismas posibilidades de acceso a los diferentes puestos.

Comparando las retribuciones monetarias mensuales dentro de los mismos grupos profesionales (Tabla 38) se verifica que dentro del Grupo Profesional I los trabajadores españoles obtienen ingresos más elevados que los inmigrantes representados en este segmento. En cambio, en el Grupo Profesional II las retribuciones más bajas corresponden a chinos y dominicanos (más del 40% cobra menos de 100.000 pesetas) y las más altas a marroquíes, filipinos y españoles (más de un tercio superan las 140.000 pesetas mensuales). Dentro del Grupo Profesional III los menores ingresos corresponden a españoles y chinos y los más altos a filipinos. En el Grupo Profesional IV se repite la presencia de chinos y dominicanos en el segmento de menores ingresos, acompañados por los españoles, en tanto marroquíes y filipinos se sitúan más a menudo en los tramos superiores. Los trabajadores peruanos aparecen más a menudo que los demás colectivos en los segmentos medios de retribución (entre 75.000 y 120.000 pesetas).

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. INGRESOS MENSUALES Y NACIONALIDAD



Además de la información respecto a los salarios efectivamente cobrados, la encuesta recoge información respecto a la *opinión* de los trabajadores. ¿Existe una distribución homogénea de los grupos étnicos a lo largo de la escala salarial?, ¿o los trabajadores extranjeros suelen percibir salarios inferiores por trabajos similares? Para la mayoría de los ocupados en el subsector de la restauración no existe discriminación en función del origen nacional. Sin embargo, el 39% de los marroquíes y el 35% de los españoles son de la opinión contraria, lo mismo que el 27% de los chinos y un porcentaje menor de filipinos, dominicanos y peruanos (en torno al 15%): para todos ellos los inmigrantes están discriminados salarialmente. Dentro del colectivo español quienes más comparten esta última opinión son friegaplatos, ayudantes de cocina y camareros, especialmente los que trabajan en establecimientos donde no hay extranjeros (por tanto, esta percepción es menor donde sí los hay). En el caso del colectivo marroquí predominan las mismas categorías ocupacionales, en particular en establecimientos donde los extranjeros representan más del 20% de la plantilla. En cuanto a los chinos esta postura la sostienen especialmente los friegaplatos y ayudantes de cocina que trabajan en restaurantes donde existe presencia, minoritaria, de trabajadores autóctonos. Ayudantes de cocina filipinos, limpiadoras dominicanas, y peruanas y pinches de cocina peruanos son otros grupos que creen que existe discriminación contra los extranjeros. Pero también existe la opinión

contraria: el 2% de los españoles, especialmente ayudantes de cocina y ayudantes de camarero empleados en establecimientos donde más del 40% de la plantilla es extranjero, creen que existe discriminación salarial contra los trabajadores autóctonos.

Tabla 38

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN, SEGÚN GRUPO PROFESIONAL,
INGRESOS MENSUALES Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

CATEGORÍA	Tramos de ingreso (Ptas.)	Nacionalidad					
		Española	Marroquí	China	Filipina	Dominicana	Peruana
GRUPO PROFESIONAL I	75-99.000					25,0	
	100-119.000	9,7	33,3				
	120-139.000	12,9	33,3			50,0	100,0
	140.000 y más	77,4	33,3			25,0	
GRUPO PROFESIONAL II	Hasta 74.000	13,1	6,4	14,1	11,5	20,0	3,7
	75-99.000	10,0	10,6	31,1	3,8	20,0	25,9
	100-119.000	20,8	10,6	25,2	26,9	33,3	40,7
	120-139.000	22,2	34,0	20,7	23,1	6,7	22,25
	140.000 y más	33,9	38,3	8,9	34,6	20,0	7,4
GRUPO PROFESIONAL III	Hasta 74.000	31,0	7,5	28,9	6,7		6,7
	75-99.000	18,3	17,0	42,1	20,0	20,0	40,0
	100-119.000	12,7	32,1	23,7	20,0	40,0	40,0
	120-139.000	23,9	41,5	5,3	33,3	20,0	6,7
	140.000 y más	14,1	1,9		20,0	20,0	6,7
GRUPO PROFESIONAL IV	Hasta 74.000	36,4	21,7	100,0	20,0	25,0	
	75-99.000	36,4	4,3		20,0	75,0	50,0
	100-119.000	27,3	43,5		30,0		25,0
	120-139.000		17,4		10,0		
	140.000 y más		13,0		20,0		25,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores hostelería, 1998.

Por otra parte, la comparación entre retribuciones monetarias de los trabajadores debe quedar matizada en función de otros ingresos percibidos de forma indirecta. Por ejemplo, la existencia o no de contrato (con las consiguientes cotizaciones sociales, derecho de desempleo, etc.) es un importante factor diferencial. Otro es la diferencia entre retribuciones reales (lo que cobra el trabajador) y formales (lo que aparece en nómina, a efectos de cotización y derechos sociales). Una más es el respeto de derechos sociales pactados o la existencia de pagos en especie. Estas son las cuestiones que tratamos en el apartado siguiente. En cuanto a la disponibilidad de las re-

tribuciones salariales, cobran con retraso frecuente el 21% de los marroquíes, algo más del 10% de filipinos y peruanos y el 8% de los chinos y españoles.

Nos encontramos, pues, ante algunos resultados que no tienen fácil explicación. Por ejemplo, ¿por qué los trabajadores marroquíes y filipinos de menor nivel ocupacional (Grupos Profesionales III y IV) perciben salarios más altos que sus homólogos de otros grupos nacionales? Podemos suponer, en primer lugar, que no existe tal privilegio sino que la no respuesta a la encuesta de los otros colectivos ha producido un efecto de subestimación de sus ingresos promedio. Otra explicación posible es que los ingresos directos son mayores, pero que esto se ve compensado por otras dificultades (falta de contrato, horas extra no retribuidas, menor acceso al salario indirecto, etc.). En cuanto al contrato ya hemos visto que la peor situación no corresponde a estos dos colectivos, por lo que hemos de descartar la hipótesis; las demás cuestiones serán analizadas a continuación.

9. OTRAS RETRIBUCIONES DIRECTAS

Dentro de las retribuciones monetarias directas de los trabajadores hay que computar los pagos por la eventual realización de horas extra. En principio existe una dificultad para conceptualizar qué debe entenderse por hora extra. Sobre el papel son todas las que exceden la jornada de trabajo pactada; el problema surge en la hostelería, donde son habituales las jornadas prolongadas, más allá de las estipulaciones de convenio. Ya hemos visto que la jornada semanal superior a cincuenta horas es habitual para buena parte de los trabajadores. Formalmente en estos casos tendríamos que hablar de diez horas extra por semana, pero en la práctica los trabajadores sólo consideran hora extra a las que exceden su jornada habitual, sea cual fuere su duración. Teniendo en cuenta esta definición, según nuestra encuesta (Tabla 39), la mayoría de los trabajadores autóctonos (57%) no realiza horas extra de forma habitual; en cambio, *la mayoría de los trabajadores extranjeros sí las efectúa*, especialmente los filipinos (86%), peruanos (70%), dominicanos (65%), pero también marroquíes y chinos (57%). En este aspecto parece claro que hay un factor de diferenciación autóctonos/inmigrantes —y también entre inmigrantes— en cuanto a la necesidad de realizar horas extra o bien a la imposibilidad de negarse a las demandas patronales. Para entender la posición de dependencia de algunos colectivos conviene tener en cuenta la importancia de la contratación temporal en el sector, así como la necesidad añadida para los extranjeros no comunitarios de contar con un permiso de trabajo, condicionado a la existencia de un empleo.

La realización de horas extra implica, en algunos convenios, recibir un pago acrecentado respecto al precio de la hora de trabajo normal (101). Sin embargo, en la práctica la normativa no siempre se respeta: en ocasiones estas horas no son retribuidas (con el argumento de que «simplemente» se retrasa la salida del trabajo durante un tiempo), o bien

(101) En Barcelona el convenio establece un tope anual por trabajador de 80 horas extra y fija la remuneración en un precio igual a la hora normal (art. 32, convenio 1998-2001). En Madrid no se establecen limitaciones máximas y se fija un precio con el 100% de recargo sobre el precio de la hora habitual (art. 17, convenio 1997-98).

lo son al precio de la hora habitual. En ambos casos, aunque con distinta gravedad, se trata de un abuso patronal que conculca derechos de los trabajadores. Según nuestro estudio, alrededor de un tercio de los trabajadores peruanos, españoles y marroquíes que realizan horas extra no perciben ninguna retribución por ellas; las cifras son mucho mayores entre filipinos y dominicanos, y afectan casi a la mitad de chinos que las realizan habitualmente. Entre quienes perciben retribución, pero al precio de hora normal, destacan marroquíes, españoles y peruanos. En cambio, quienes más habitualmente cobran el sobreprecio estipulado son peruanos (el 51% de los que trabajan en Madrid) y chinos (el 42%). En resumen, la peor situación en este aspecto es la de los trabajadores filipinos y dominicanos; en la situación opuesta destacan los peruanos. La situación de los dos primeros grupos muestran la capacidad de coacción del empresario, que en dichos casos obtiene horas de trabajo no retribuido. Esta discriminación puede deberse tanto a la falta de información de los trabajadores como a su incapacidad de negociación frente al empleador, sea por dificultades con el idioma, por falta de apoyo sindical u otras. Teniendo en cuenta que los filipinos son el colectivo más propenso a realizar horas extra esta circunstancia introduce un factor diferencial de rentabilidad en favor del empresario: *la «obligación» de realizar horas extra retribuidas por debajo del precio correspondiente tiende a disminuir —comparativamente— la retribución monetaria de estos inmigrantes que, en cuanto a ingresos mensuales, figuran entre los colectivos mejor retribuidos.*

Tabla 39

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
COBRO DE HORAS EXTRA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	No cobra	Cobra normal	Cobra extra
Española	39,4	33,8	26,9
Marroquí	37	43,8	19,2
China	48,4	14,7	36,8
Filipina	76,7	0	23,3
Dominicana	68,4	5,3	26,3
Peruana	31,4	22,9	45,7

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

En los convenios de la hostelería-restauración se establecen, por un lado, una serie de derechos para todos los trabajadores (dos pagas extraordinarias, 30 días naturales de vacaciones pagadas, permisos y licencias retribuidos (102), finiquito a la hora de firmar

(102) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales; por nacimiento o adopción de hijo, dos días en Madrid y tres en Barcelona; por matrimonio de familiar, uno en Madrid, dos en Barcelona (cuatro o cinco si es necesario desplazarse); por fallecimiento o enfermedad grave de familiares cercanos, lo mismo; por traslado de domicilio, uno en Madrid, dos en Barcelona; para asistir a exámenes en centros oficiales, el tiempo indispensable; lactancia, una hora diaria (sólo en el convenio de Barcelona).

el cese del vínculo laboral) y, por otro, la posibilidad de percibir retribuciones por conceptos relacionados con las circunstancias específicas del puesto de trabajo o del propio trabajador [plus de antigüedad, transporte, nocturnidad, etc. (103)]. Sin embargo, la aplicación de estas normas no es automática, especialmente en actividades con propensión a la inestabilidad e informalidad de los vínculos laborales. En nuestra encuesta se preguntó a los trabajadores si contaban con algunos de estos beneficios. A la hora de valorar las respuestas de los inmigrantes existe cierto grado de indeterminación porque no sabemos en qué medida estos trabajadores conocen la existencia de tales derechos, ni si saben qué se les paga y por qué concepto, especialmente en el caso de los que tienen escaso conocimiento de la(s) lengua(s) autóctona(s). Aun así no parece probable que ignoren la existencia de las pagas extra y las vacaciones pagadas, en la medida en que éstas están implantadas en su entorno laboral; en estos casos, una respuesta negativa remite directamente a incumplimientos de la legalidad por parte de los empleadores.

Tabla 40

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. DERECHOS RECONOCIDOS
POR LA EMPRESA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Vacaciones	Pagas extra	Permisos retribuidos	Plus de antigüedad	Plus de transporte	Otras retribuc.
Española	82,8	82,5	57,3	37,1	42,5	21,2
Marroquí	73,1	66,2	35,4	38,5	23,1	5,4
China	49,7	41,6	5,9	3,2	8,6	7,6
Filipina	99	98,0	86,3	47,1	94,1	88,2
Dominicana	90	90,0	3,3	10,0	3,3	0
Peruana	66	52,0	50,0	4,0	24,0	30,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Según las respuestas de los trabajadores (Tabla 40), el disfrute de los 30 días anuales de vacaciones retribuidas y el cobro de dos mensualidades extra anuales alcanzan niveles mayores entre filipinos y dominicanos; en cambio, no cubren a la mitad de trabajadores chinos, mientras españoles, marroquíes y peruanos se encuentran en situación intermedia.

(103) En las dos provincias estudiadas el complemento de antigüedad ha sido suprimido para los nuevos contratos. Para el resto de trabajadores se consolidaron las cifras que se percibían, en Barcelona a 30-4-1995 y en Madrid a partir del convenio de 1996. Desde esos momentos dicho complemento sigue figurando como concepto aparte, pero pasa a integrar la base salarial (cotiza a la Seguridad Social) y experimenta los aumentos que se pactan en convenio para la misma. En cuanto al plus de transporte el convenio de Barcelona lo viene manteniendo, desde 1994, sólo para los trabajadores que lo cobraban anteriormente; en cambio, en Madrid se fija una cuantía para todas las categorías, independientemente de la distancia que exista entre el domicilio y el centro de trabajo. Teniendo en cuenta estas observaciones, las respuestas negativas de nuestros encuestados no presuponen necesariamente, en estos apartados, incumplimientos por parte de los empresarios.

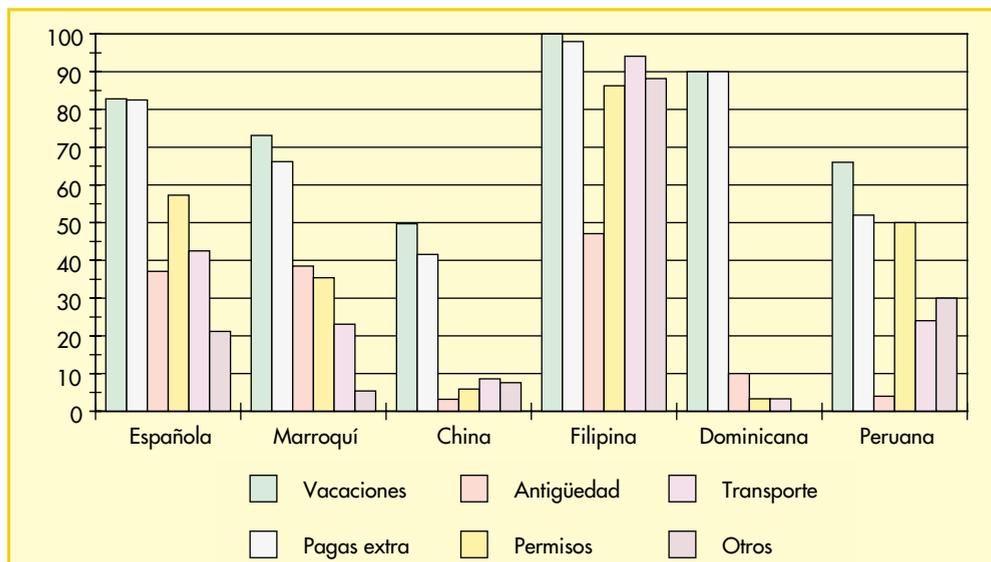
Los permisos retribuidos registran menor cobertura (o, quizás mayor desconocimiento por parte de los trabajadores); en este caso quienes más habitualmente los tienen reconocidos son filipinos, españoles y peruanos. Lo mismo ocurre en el caso del plus de transporte, aunque conviene recordar que en el convenio de la provincia de Barcelona esta retribución ha sido suprimida. Analizando sólo las respuestas obtenidas en Madrid más del 90% de los filipinos afirman percibir este plus, seguidos a distancia por españoles (66%); entre los demás colectivos no se llega al 50%, y en el caso de los chinos apenas a un 3%.

Filipinos, españoles y marroquíes son los que más habitualmente perciben el plus de antigüedad (actualmente extinguido y consolidado por convenio). Esta situación es muy frecuente entre los trabajadores que tienen cuatro o más años en el actual empleo: más del 90% de los filipinos y más del 60% de marroquíes y españoles declaran cobrar dicho plus.

En todos los casos mencionados los trabajadores chinos ocupan siempre la peor posición. Esta circunstancia está relacionado con la peculiaridad de las relaciones laborales en una específica economía étnica: los restaurantes de comida china. En éstos la relación trabajador-empresario, en ocasiones teñida por lazos familiares, aparece como desvinculada de la regulación institucional: más allá de la obligada cotización al sistema de Seguridad social (que no siempre se cumple), la contraprestación patronal se limita al pago dinerario, a la manutención (comidas en el centro de trabajo) y a cubrir los costes de alojamiento, como veremos más adelante. En parte, pues, los restaurantes chinos tienden a constituirse como un subsistema laboral específico dentro del sector de la restauración.

Gráfico 30

OTRAS RETRIBUCIONES



10. EL SALARIO INDIRECTO

Además de las retribuciones que los trabajadores reciben directamente de las empresas con las que trabajan, existen formas de salario indirecto o diferido, producto de intervenciones redistributivas del Estado y, en menor medida, de otras instituciones de protección social. En nuestra investigación interrogamos a los trabajadores por las posibles prestaciones recibidas desde que están empleados en el sector, excluyendo las prestaciones por desempleo (porque han sido mencionadas al tratar las modalidades de salida del empleo anterior y porque suponen un derecho automático para todo trabajador que cumpla ciertos requisitos). Los resultados muestran que *la mayoría de los trabajadores no ha tenido acceso a ayudas sociales* tales como becas de estudio o de comedor (para sí o para sus hijos), viviendas de protección oficial, ayudas económicas ocasionales, programas de rentas mínimas (IMI en la Comunidad de Madrid, PIRMI en Barcelona) u otras ayudas similares.

Tabla 41

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. PRESTACIONES SOCIALES RECIBIDAS Y NACIONALIDAD (en % de fila)

NACIONALIDAD	Ninguna	Becas	Ayuda económica	Viviencia protegida	Rentas mínimas	Otras ayudas
Española	68,3	22,6	0,8	5,4	—	3,0
Marroquí	62,3	19,2	11,5	2,3	4,6	—
China	96,8	1,6	1,6	—	—	—
Filipina	96,1	—	2,0	—	—	2,0
Dominicana	86,7	6,7	3,3	—	—	3,3
Peruana	94	4,0	2,0	—	—	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Dentro de este contexto general (Tabla 41) los menos beneficiados son los trabajadores chinos, filipinos y peruanos; los que tienen más acceso a ayudas son marroquíes y españoles. En situación intermedia los dominicanos. Analizando las ayudas recibidas se observa que los españoles se concentran en prestaciones dirigidas más al perfil de «trabajador», como las becas de estudio o las viviendas de protección oficial. En cambio, los marroquíes reciben tanto becas de estudio como ayudas graciables, vinculadas más al perfil de «pobre», como las ayudas económicas ocasionales o los programas de rentas mínimas. Puede observarse que el colectivo marroquí es el que más variedad de ayudas percibe, ningún otro grupo de trabajadores extranjeros accede a programas de rentas ni a viviendas de protección oficial; además, son mucho menores los porcentajes de beneficiarios de becas de estudio o ayudas económicas ocasionales. Estas diferen-

cias pueden atribuirse a la peor situación «objetiva» de la inmigración marroquí o bien, al menos en parte, a que estos trabajadores han desarrollado estrategias activas al respecto y/o porque entre los organismos respectivos se ha desarrollado una imagen de grupo usuario que no se ha constituido para los demás. Precisamente en el caso de los marroquíes las ayudas económicas ocasionales las reciben en mayor proporción las mujeres con escasos estudios que han llegado más recientemente a España y no están vinculadas a una asociación de inmigrantes; en cambio, los inmigrantes más antiguos, especialmente los miembros de asociaciones de inmigrantes, tienen más acceso a becas y viviendas de protección oficial (mujeres) o programas de rentas mínimas (varones).

11. ACCIDENTES LABORALES

La siniestralidad laboral no es elevada en el sector de la hostelería-restauración, en comparación con actividades como la construcción, la minería o los transportes. Existen, no obstante, riesgos vinculados a la actividad laboral que generalmente pueden dar lugar a accidentes de consecuencias menores (cortes, quemaduras, caídas en escaleras, etc.). En todo caso, las centrales sindicales denuncian que la mayor propensión a sufrir accidentes está relacionada con las condiciones de trabajo precario, con la falta de cualificación de los trabajadores y con los altos ritmos de trabajo. Según nuestra encuesta (Gráfico 31), la mayoría de los trabajadores no ha sufrido ningún accidente a lo largo de su vida laboral en el sector: los más afectados son los colectivos marroquí y español (alrededor de un tercio de los trabajadores), seguidos por los peruanos (24%); los otros tres colectivos se sitúan en torno al 10% de afectados. Si consideramos sólo a quienes afirman haber sufrido algún accidente, la mayoría ha tenido uno o dos (especialmente filipinos, españoles y peruanos), pero un grupo significativo ha tenido más de seis (dominicanos, chinos y marroquíes). Contra lo que podía esperarse, no siempre existe correlación positiva entre la mayor antigüedad en el sector y un número más elevado de accidentes; esta circunstancia sí se verifica entre los trabajadores españoles y chinos, sin embargo, no ocurre así en el caso de marroquíes, dominicanos y filipinos (entre ellos los trabajadores con más de 15 años en el sector no han tenido accidentes). Entre estos últimos colectivos las categorías laborales más propensas a sufrir accidentes son friegaplatos y trabajadores de limpieza (los menos cualificados, sometidos a ritmos de trabajo intensos); los que menos, los cocineros (los más profesionalizados). En cambio esta última categoría es la que más habitualmente se ve afectada por los accidentes en el caso de chinos y españoles.

Cuestión distinta es la trascendencia que dichos accidentes tienen sobre la marcha del proceso de trabajo, dado que pueden traducirse o no en días de baja laboral y, además, ésta puede ser otorgada por un servicio médico (lo que da derecho a retribución) o, en su defecto, adoptada por cuenta del trabajador (en caso de no obtener la baja y no sentirse capacitado para acudir al trabajo). Las cifras de la Tabla 42 señalan que los menores períodos de baja corresponden a chinos y marroquíes, precisamente dos de los colectivos en los que más abundan los accidentes. En cambio, las bajas prolongadas (por más de dos meses) sólo se han producido entre trabajadores es-

pañoles (especialmente camareros y ayudantes de camarero) y, en menor medida, en otro segmento de marroquíes (cocineros).

Gráfico 31

ACCIDENTES DE TRABAJO Y NACIONALIDAD

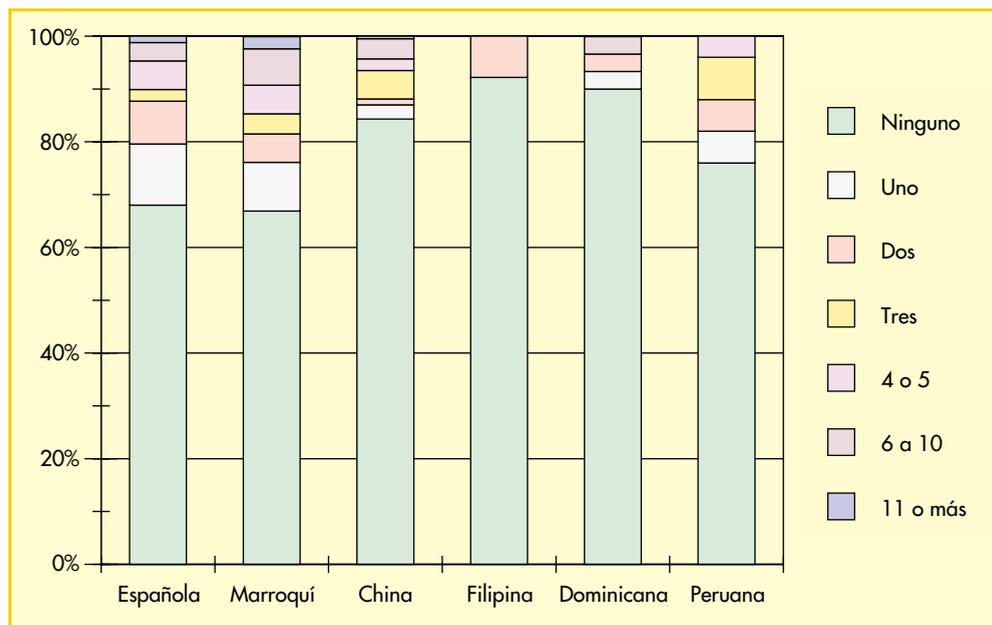


Tabla 42

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. TIEMPO DE BAJA POR ACCIDENTES LABORALES Y NACIONALIDAD (en porcentaje)

NACIONALIDAD	Menos de 15 días	De 15 a 60 días	60 o más días
Española	43,3	37,3	19,4
Marroquí	70	23,3	6,7
China	84,6	15,4	—
Filipina	—	100	—
Dominicana	—	100	—
Peruana	42,9	57,1	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

VII. CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO

En este Capítulo continuamos el análisis de las situaciones existentes dentro de los centros de trabajo, pero poniendo el acento en los vínculos y relaciones que se desarrollan entre los agentes sociales. Para ello analizamos la composición étnica de las plantillas, las relaciones entre compañeros de trabajo y los conflictos entre trabajadores y empresas. A partir de ahí nos interesamos en los apoyos recibidos por los trabajadores, dentro y fuera del centro de trabajo, para terminar analizando la valoración de los trabajadores respecto a su actual empleo y a sus expectativas laborales de futuro.

1. EMPRESAS MONOÉTNICAS Y PLURIÉTNICAS

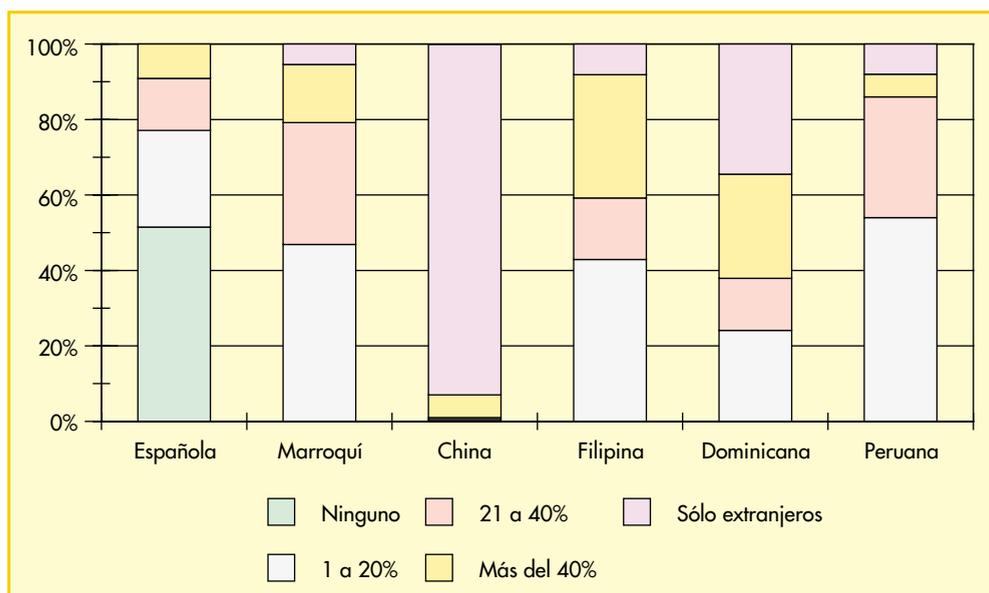
Según las estadísticas oficiales los trabajadores no comunitarios representan, a finales de 1997, alrededor del 2,8% de los ocupados en el sector de la hostelería. Su incidencia puede ser algo mayor en el subsector de la restauración, puesto que encuentran empleo más habitualmente en éste que en el de alojamiento, pero siempre en niveles moderados. Teniendo en cuenta estas referencias parece lógico que gran parte de la mano de obra autóctona no tenga contacto laboral directo con trabajadores inmigrantes. Los resultados de nuestra encuesta indican que el 52% de los españoles encuestados no trabaja con inmigrantes extranjeros (circunstancia más habitual en las cafeterías que en los restaurantes), cifra que resulta especialmente significativa si recordamos que la muestra no representa al conjunto de la mano de obra autóctona sino al segmento que trabaja en empresas de características similares a las que contratan inmigrantes. Por otra parte, existen trabajadores inmigrantes que trabajan en empresas en las que no hay empleados autóctonos; se trata casi siempre de establecimientos regentados por empresarios de la misma nacionalidad que los empleados, en estos casos nos referimos a *empresas étnicas* (104). Esto ocurre con la gran mayoría de trabaja-

(104) Dicho carácter deriva tanto de la composición monoétnica de la plantilla como de las características del establecimiento, generalmente especializado por el lado de su oferta (restaurantes de comida del país de origen) y/o por su clientela (cafeterías y restaurantes dirigidos principalmente a clientela inmigrante). Sin duda, la mayoría de los establecimientos españoles cabe en esta definición (pues ofrecen productos de restauración «españoles» a clientela autóctona), sin embargo, para la población mayoritaria sólo cabe definir como *étnicas* a los grupos minoritarios. Siendo conscientes de la asimetría que el poder social introduce en la semántica, aquí utilizamos el término en el sentido aceptado por la concepción acrítica de la mayoría autóctona.

dores chinos (93%, casi siempre en restaurantes aunque también establecimientos de comida rápida), con un núcleo significativo de los dominicanos (35%, más en bares o cafeterías que en restaurantes) y con una minoría de los peruanos, filipinos y marroquíes (menos del 10%). La coexistencia entre autóctonos e inmigrantes en un mismo establecimiento es la pauta característica para marroquíes, peruanos, filipinos y dominicanos. El tipo de establecimiento que mayor proporción de inmigrantes tiene en su plantilla son los de comida rápida, particularmente los que emplean a dominicanos, peruanos y filipinos. En cambio, la proporción es baja (menos del 20% de las plantillas) en las cafeterías o bares (en el caso de peruanos, filipinos y marroquíes) y en los restaurantes (peruanos y dominicanos).

Gráfico 32

TASA DE EXTRANJEROS EN EL ESTABLECIMIENTO SEGÚN NACIONALIDAD



La existencia de espacios laborales segregados étnicamente (establecimientos con mano de obra sólo autóctona o sólo inmigrante) tiende a dificultar el desarrollo de relaciones de intercambio y convivencia entre los diversos colectivos. Si, además, la clientela es del mismo grupo nacional que los trabajadores, las posibilidades de interacción se reducen de forma notable. Por otra parte, cuando las plantillas cuentan con trabajadores de distintos colectivos nacionales, existen aún algunos inconvenientes: en primer lugar, el hecho de que ciertos trabajadores realizan su tarea de forma aislada, sin contacto con los demás empleados (ver 5.6); en segundo lugar, los pro-

blemas idiomáticos de una parte de los inmigrantes. Según nuestra encuesta, entre los trabajadores no castellano-parlantes existe un grupo que prácticamente no entiende ni habla el castellano (el 28% de los chinos) y otro, más numeroso, que lo entiende, pero lo habla con grandes dificultades (la mitad de los filipinos, un tercio de los chinos y el 12% de los marroquíes). Las dificultades lingüísticas suponen un obstáculo menor cuando en el centro de trabajo los compañeros son única o mayoritariamente de la misma nacionalidad, pero se erigen en barrera importante cuando los inmigrantes se encuentran en situación de minoría dentro de la plantilla: este es el caso del 22% de los filipinos entrevistados, de más del 10% de los marroquíes y del 2% de los chinos.

2. RELACIONES EN LA EMPRESA

Las situaciones mencionadas plantean dificultades para que se establezcan identidades compartidas entre trabajadores de distinta nacionalidad a partir de su inserción laboral. Las relaciones entre compañeros de trabajo son más problemáticas para los marroquíes (el 59% ha tenido conflictos con otros trabajadores, el 10% de manera frecuente), filipinos (57%) y chinos (47%) que para españoles (22%), peruanos y dominicanos (en torno al 10%). Los roces en el centro de trabajo no pueden explicarse principalmente por la falta de tolerancia entre trabajadores de distinta nacionalidad, pues ocurren también en empresas monoétnicas. Quizá se deban más a problemas derivados de la jerarquía ocupacional, pues quienes más se quejan de ello son trabajadores que ocupan los puestos subalternos: ayudantes de camarero (españoles, marroquíes, chinos), ayudantes de cocina (chinos, filipinos), friegaplatos (filipinos y peruanos) o trabajadores de limpieza (marroquíes, dominicanos y peruanos).

En la relación entre trabajadores y jefes la situación es bastante parecida. Españoles, peruanos y dominicanos son los que menos han experimentado conflictos (por debajo del 20%), mientras que los más afectados son los trabajadores filipinos (57%), marroquíes (49%) y chinos (31%). Otra pregunta de la encuesta hacía referencia a la opinión de los trabajadores referida al trato de los jefes hacia los trabajadores; los resultados muestran congruencia con los anteriores: la mayoría de los trabajadores piensa que no existe discriminación por parte de los jefes y encargados, pero quienes más a menudo opinan lo contrario son marroquíes (30%), chinos (20%) y filipinos (14%). Por sexos, son más proclives a considerar que existe discriminación contra los extranjeros las mujeres españolas y peruanas y los varones de los demás grupos inmigrantes. Por categoría laboral, quienes más comparten esa opinión son los ayudantes de cocina españoles, marroquíes, chinos y filipinos y los ayudantes de camarero peruanos. Las opiniones suelen ser mejores (no existe discriminación) en los establecimientos donde conviven trabajadores de distintos colectivos que en los de tipos monoétnico; en otras palabras, a partir de nuestros resultados *puede afirmarse que es algo mayor el prejuicio que las prácticas discriminatorias o los conflictos.*

Tabla 43

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
PROBLEMAS CON LOS JEFES SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Casi nunca	A veces	Frecuentemente
Española	77,5	19	3,5
Marroquí	41,3	48,4	10,3
China	53	45,9	1,1
Filipina	43,1	52,9	3,9
Dominicana	86,7	13,3	—
Peruana	90	10	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

3. CONFLICTOS CON LAS EMPRESAS Y APOYOS RECIBIDOS

Más allá de los roces derivados de la relación cotidiana en el centro de trabajo existen en ocasiones conflictos abiertos entre los trabajadores y las empresas del sector. Estos problemas son un indicador de la dinámica de los mercados de trabajo y un reflejo de las posiciones de fuerza de los agentes sociales. El material de encuesta muestra, en primer lugar, que *la mayoría de los trabajadores no ha tenido problemas explícitos con las empresas del sector* para las que ha trabajado: es el caso, especialmente, de filipinos y dominicanos (más del 95%). Existe, sin embargo, una minoría que ha sufrido algún enfrentamiento con las empresas, situación en la que destacan los trabajadores marroquíes (26%) y peruanos (22%) más que los españoles (18%) y chinos (12%).

El tipo de problemas más habitual varía de forma apreciable de uno a otro colectivo. Los marroquíes y peruanos han sufrido principalmente condiciones de trabajo injustas, lo que remite a enfrentamientos con el empresario debido a incumplimiento de condiciones pactadas, a trato discriminatorio, o ambas a la vez. A continuación aparecen los despidos improcedentes, más importantes para los marroquíes, y los problemas de papeles (básicamente, no formalización de contrato, de vital importancia para los inmigrantes), especialmente entre los peruanos. En cambio, para la mayoría de trabajadores chinos el principal conflicto está relacionado con los «papeles» y el segundo con falta de pago, parcial o total, de salarios. En el caso de los trabajadores autóctonos la primera causa es la relacionada con condiciones de trabajo injustas y la segunda la falta de pago. Los escasos filipinos que han experimentado conflictos se reparten entre el despido y el impago, mientras los dominicanos sólo han experimentado condiciones de trabajo injustas.

Tabla 44

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
PROBLEMAS MÁS FRECUENTES CON LAS EMPRESAS Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Despido	Condic. injustas	Papeles	Impago
Española	14,8	34,6	22,2	28,4
Marroquí	23,9	41,3	19,6	15,2
China	—	11,8	58,8	29,4
Filipina	50	—	—	50
Dominicana	—	100	—	—
Peruana	20	33,3	26,7	20

Fuente: Encuesta loé a trabajadores de hostelería 1998.

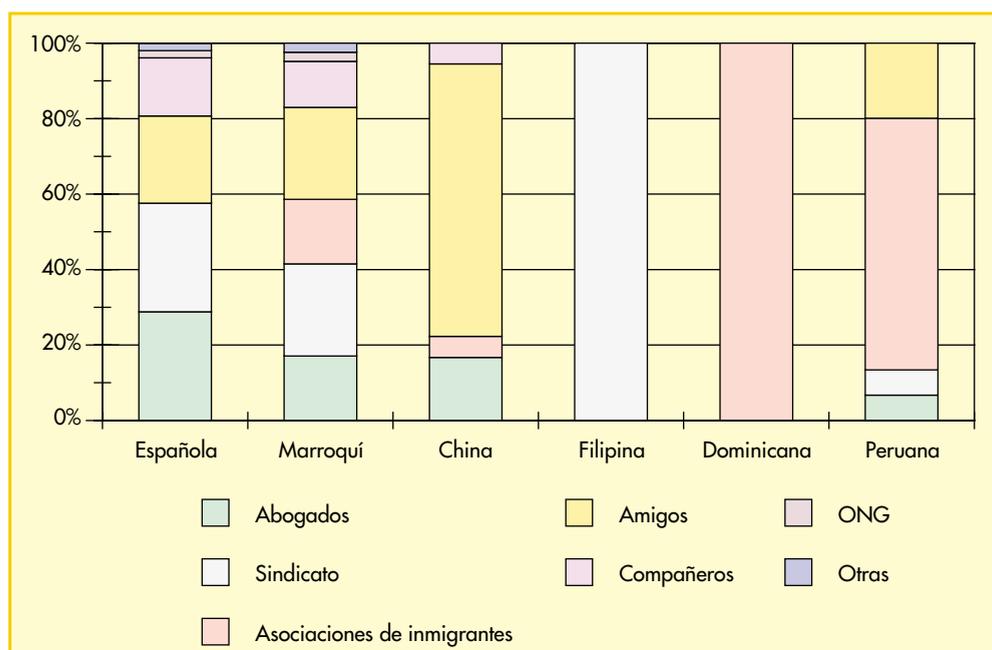
Los apoyos a los que se recurre para afrontar los problemas laborales son de índole variada: públicos y privados, institucionales e informales. Para facilitar la interpretación de los datos recogidos podemos clasificar los distintos mecanismos de apoyo al trabajador: por un lado, los de carácter formal, sea en el plano institucional (sindicatos, ONG) o privado (abogados particulares); por otro, los de carácter informal (amigos-familiares y compañeros de trabajo); aparte mencionamos a las asociaciones de inmigrantes, pues siendo una entidad formalizada, surgen de las propias redes de los trabajadores migrantes. En el Gráfico 33 se observa que los españoles acuden en proporciones similares a abogados particulares, sindicatos o a amigos y familiares. Los marroquíes, a sindicatos y amistades, antes que a abogados. Los chinos se apoyan más principalmente en las relaciones informales próximas (amistades y familia) que en abogados particulares. Los peruanos se apoyan en sus propias redes, sean formales (asociaciones de inmigrantes) o informales (amistades y familia). Los pocos casos detectados de filipinos han recurrido a sindicatos y los dominicanos a asociaciones de inmigrantes. El uso de uno u otro recurso está condicionado por diversos factores, entre ellos el conocimiento de cada uno de ellos, la facilidad de acceso a los mismos, así como el tipo de conflicto abordado. Los datos de la Tabla 45 muestran qué recursos se han utilizado en función de la nacionalidad y el tipo de problema experimentado. Conviene recordar que en nuestra muestra se detectaron pocos casos de trabajadores filipinos y dominicanos, por lo que conviene centrar el análisis sólo en los colectivos español, chino, marroquí y peruano.

Los problemas de despido son afrontados principalmente a través de recursos formales entre españoles y marroquíes, aunque los primeros se apoyan más en los abogados y los segundos en los sindicatos; entre los peruanos predomina el recurso a la asociación de inmigrantes por sobre las otras modalidades, con las que se combina. En el caso de impagos existen prácticas diferenciadas: chinos y marroquíes se apoyan más

en los recursos informales; peruanos y españoles, en los de carácter formalizado. Cuando se trata de solucionar diferencias de «papeles» con las empresas los marroquíes utilizan de forma generalizada los recursos formales, además de las asociaciones de inmigrantes; en cambio, los chinos se apoyan preferentemente en los lazos familiares y de amistad. Peruanos y autóctonos reparten más sus preferencias, aunque los primeros pasan antes por la asociación de inmigrantes (105). Curiosamente, en el caso de reivindicar condiciones laborales más justas, sólo los chinos recurren preferentemente a mecanismos formales (abogados), el resto reclama la ayuda de amigos o compañeros de trabajo antes que de sindicatos o abogados.

Gráfico 33

APOYOS RECIBIDOS EN CASO DE CONFLICTO SEGÚN NACIONALIDAD



(105) Con todo, en el caso de los peruanos los porcentajes referidos a esta cuestión están sobrevaluados, debido a una distorsión del trabajo de campo, desarrollado por colaboradores de una asociación de inmigrantes. Exploraciones de carácter cualitativo, referidas a la principal asociación peruana (ARI-Perú) indican que «a pesar de estar entre las más consideradas (...) se trata de una labor de cúpula, impulsada y sostenida por una élite que no halla en la base informal una respuesta más allá de la asistencia de una asistencia específica a problemas concretos». PÉREZ, G.: *Inmigración y redes sociales*, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 1997, pág. 352.

Tabla 45

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. APOYOS REQUERIDOS
SEGÚN TIPO DE CONFLICTO CON LA EMPRESA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje*)**

NACIONALIDAD Y RECURSO UTILIZADO	Tipo de conflicto			
	Despido	Cond. laborales	Papeles	Impago
ESPAÑOLA				
Abogado	50	11,1	5,6	30,4
Sindicato	33,3	10,7	33,3	21,7
ONG	—	3,6	—	—
Amigos	16,7	17,9	22,2	13
Compañeros	—	17,9	16,7	8,7
Otras ayudas	—	—	5,6	—
MARROQUÍ				
Abogado	27,3	10,5	33,3	14,3
Sindicato	45,5	36,8	44,4	14,3
ONG	—	5,6	12,5	—
Amigos	36,4	42,1	—	28,6
Compañeros	—	26,3	—	28,6
As. inmigrantes	27,3	31,6	22,2	28,6
Otras ayudas	—	—	5,9	—
PERUANA				
Abogado	—	—	25	33,3
Sindicato	33,3	—	—	33,3
Amigos	33,3	20	25	33
As. inmigrantes	93,2	80	95	94
CHINA				
Abogado	—	50	20	—
Amigos	—	—	80	80
Compañeros	—	—	—	20
As. inmigrantes	—	—	10	—

(*) La pregunta admite múltiple respuesta, por lo que la suma de las respuestas puede sumar más de 100%.
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Finalmente, mientras la mayoría de filipinos y chinos (más del 90%) han logrado solucionar las causas del conflicto, sólo una tercera parte de los marroquíes lo ha conse-

guido, igual que cerca de la mitad de los españoles, filipinos y peruanos. Por tanto, *los trabajadores marroquíes del sector son los que más conflictos han tenido y los que menos soluciones favorables han logrado* (106); en el otro extremo, los dominicanos han tenido pocos y han conseguido solucionarlos casi siempre; en situación parecida se encuentran los chinos. La alta conflictividad de los peruanos y la baja de los filipinos se combina con una tasa «mediana» de soluciones positivas. Por tanto, en este aspecto se pone de manifiesto una posición de mayor debilidad de los inmigrantes marroquíes.

4. ASOCIACIONISMO Y VIDA LABORAL

Acabamos de mencionar la incidencia de dos instancias mediadoras en la relación trabajadores-empresa: los sindicatos obreros y las asociaciones de inmigrantes. Ambas tienen, en principio, caracteres comunes: se trata de organizaciones que se postulan como defensoras de los intereses de los colectivos que estudiamos y reclaman su participación como afiliados. Entre las diferencias destacan el rasgo más institucional de los sindicatos (107) (reconocidos y apoyados desde las estructuras estatales) frente a la situación generalmente precaria de las asociaciones de inmigrantes.

Ya hemos hecho referencia a la débil implantación sindical en el conjunto del sector hostelero, especialmente en el vasto entramado de pequeñas empresas, en las que no existe obligación legal de elegir delegados sindicales ni comité de empresa. También en el subsector de la restauración, que estamos analizando, la presencia de representantes sindicales en las empresas es minoritaria. En primer lugar, las respuestas de los trabajadores muestran importantes niveles de desconocimiento respecto a esta cuestión: exceptuando los trabajadores españoles y filipinos, más de la cuarta parte de los demás colectivos ignora si en el establecimiento existen representantes sindicales. Esta circunstancia desvela la existencia de niveles de información claramente diferenciados, que pueden deberse a la actitud de los trabajadores, pero también a su relativo aislamiento respecto al conjunto de la plantilla.

Los menores niveles de presencia sindical se dan en las empresas donde trabajan los inmigrantes chinos (menos del 5%), y los mayores, en el caso de peruanos y filipinos (14%), marroquíes y españoles (10%); mientras los dominicanos registran niveles intermedios (7%). Las empresas con más de 20 asalariados son las que más habitualmente cuentan con presencia sindical (aunque no llegan a incluir al 50% de los trabajadores de este segmento), de ahí la situación particular de los trabajadores chinos, que prácticamente no se emplean en establecimientos de ese tamaño. Los trabajadores españoles, marroquíes y peruanos encuentran más presencia sindical en los estableci-

(106) Analizando los datos por tipo de conflicto y nacionalidad se observa que, en todos los casos, más de la mitad de los afectados consiguieron una solución a su conflicto, con la excepción de los españoles y marroquíes que reclamaban mejores condiciones de trabajo, y de los marroquíes con problemas de impagos o de papeles.

(107) Para un análisis detallado, ver Colectivo IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, IMSERSO, 1998, págs. 43-66.

mientos de comida rápida; filipinos, dominicanos y chinos, en los restaurantes. Para todos los colectivos (excepto el filipino) la menor presencia sindical se detecta en los bares y cafeterías.

Tabla 46

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
PRESENCIA SINDICAL EN LA EMPRESA Y NACIONALIDAD (en porcentaje)**

NACIONALIDAD	No sabe	No	Sí
Española	9,1	81,5	9,4
Marroquí	25,4	64,6	10,0
China	27	69,2	3,8
Filipina	2	84,3	13,7
Dominicana	26,7	66,7	6,7
Peruana	30	56	14,0

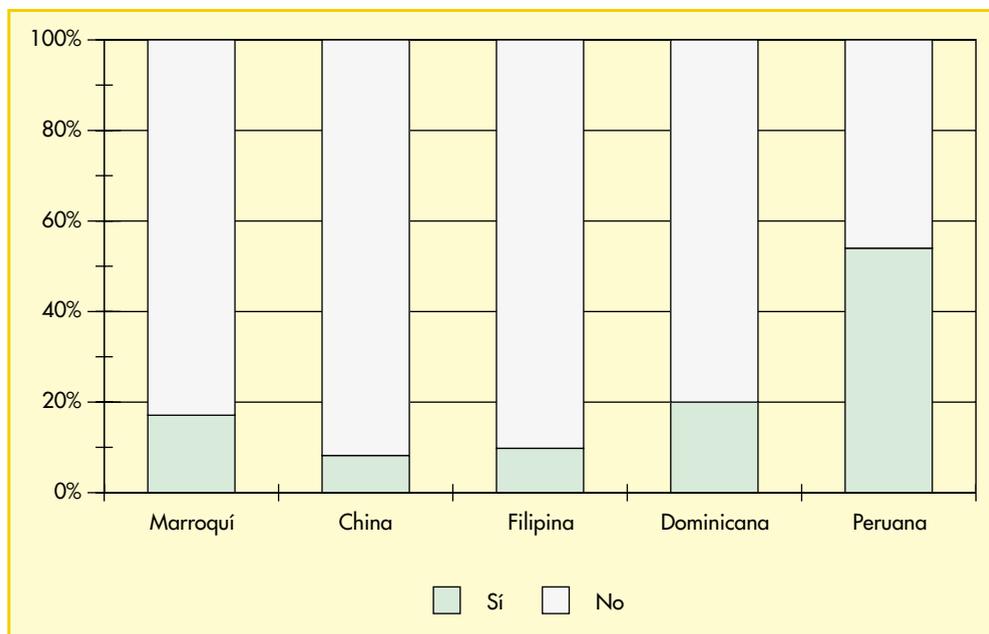
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Debido a la estructura del sector y a las modalidades de implantación sindical, la *afiliación* de los trabajadores no tiene porque estar directamente relacionada con la presencia de representantes sindicales en la empresa. En general la representatividad sindical en España se viene estableciendo bien por las elecciones sindicales o bien por la capacidad de convocatoria y movilización, en mucha mayor medida que por los índices de afiliación. Por tanto, la afiliación sindical es indicador de un compromiso especial por parte de los trabajadores, salvo en los casos en que se trata de una exigencia para acceder a determinados servicios del sindicato. Nuestra encuesta indica que las mayores tasas de afiliación se registran en el caso de los trabajadores filipinos (16%), seguidos por los marroquíes (9%): ambos superan claramente a los trabajadores autóctonos (4%). En el caso de los dominicanos no detectamos afiliación, mientras que entre peruanos y chinos no se supera el 2%. Los trabajadores más propensos a afiliarse son los que cuentan con contrato fijo (no hay afiliados entre los que carecen de contrato). En función del tipo de establecimiento los filipinos se afilian más si trabajan en un bar o cafetería, y los marroquíes cuando están empleados en restaurantes; en el caso de los españoles no existen diferencias en función del tipo de establecimiento; los escasos peruanos y chinos afiliados trabajan en restaurantes. Las mayores tasas de afiliación se registran entre trabajadores de empresas con más de veinte asalariados; por el contrario, ningún extranjero empleado en un establecimiento con menos de tres asalariados está afiliado. Por categoría laboral las mayores tasas de afiliación se registran entre trabajadores de limpieza filipinos (el 33%), ayudantes de camarero marroquíes (25%), cocineros y friegaplatos (20%) y ayudantes de cocina filipinos (15%), trabajadores de limpieza marroquíes (11%) y ayudantes de cocina marroquíes y españoles (7%).

La pertenencia a alguna asociación de inmigrantes tiene implicaciones en principio distintas, puesto que se trata de organismos formados por personas del mismo origen étnico que los trabajadores. Sin embargo, en muchas ocasiones —salvo este rasgo específico— los servicios que brindan a los inmigrantes son de índole similar (asesoramiento jurídico, información, tramitación de papeles, etc.). Por tanto, no siempre es fácil establecer si entre los motivos de pertenencia priman los específicos (étnicos) o los genéricos (tipo de servicios). Los trabajadores extranjeros con mayor vinculación a asociaciones de inmigrantes son los peruanos (aunque los datos de nuestra encuesta están sobreestimados en este aspecto), dominicanos (20%) y marroquíes (17%). En el caso de filipinos (10%) y chinos (8%) las cifras son algo menores. En función del sexo (ver Gráfico 34) están más cerca de las asociaciones las mujeres peruanas, dominicanas y chinas, y los varones marroquíes y filipinos. Considerando la fecha de llegada a España, los inmigrantes antiguos son los más propensos a asociarse, entre chinos y peruanos; en cambio, en los otros colectivos (marroquíes, dominicanos y filipinos) es mayor el vínculo cuanto más cercana es la fecha de arribo al país. En otras palabras, el asociacionismo de los trabajadores de hostelería peruanos y chinos parece basarse más en la inmigración asentada, en tanto que el de los otros grupos se asienta más en los grupos precarios, demandantes de servicios básicos.

Gráfico 34

PERTENENCIA A ASOCIACIONES DE INMIGRANTES, SEGÚN NACIONALIDAD Y SEXO



5. VALORACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL Y EXPECTATIVAS LABORALES

En nuestra investigación hemos intentado valorar la adecuación, desde el punto de vista del trabajador, entre su cualificación y el puesto que desempeña actualmente. Los resultados indican que la mayor parte de los trabajadores se muestra conforme con su actual posición, especialmente los dominicanos (más del 90%), españoles y chinos (85%). Sin embargo, el descontento es apreciable entre los filipinos (49%), marroquíes (35%) y peruanos (28%), que opinan que sus capacidades están subvaloradas por el empresario o el encargado de personal. Los mayores índices de disconformidad se dan entre los ayudantes de cocina y de camarero de todas las nacionalidades, los friegaplatos chinos y marroquíes, los trabajadores de limpieza peruanos, filipinos y españoles y los camareros filipinos. Con pocas excepciones, más de la mitad de los trabajadores de estas categorías expresan descontento respecto a la relación entre cualificación y puesto de trabajo. Como puede observarse, la insatisfacción predomina en las ocupaciones subalternas (ayudantes) o auxiliares (limpieza, friegaplatos).

Esta circunstancia remite a las relaciones que se establecen en el sector entre cualificaciones formalmente reconocidas, con sus salarios fijados por convenio, y trabajo efectivamente realizado. En particular en las empresas pequeñas lo que prima es la polivalencia de los trabajadores, que durante la jornada desempeñan diversos cometidos, en función de las variaciones de la demanda. A partir de esta práctica no es infrecuente que los trabajadores realicen tareas correspondientes a puestos de categorías superiores, especialmente en aquellos casos en que existe un contacto estrecho de funciones (cocinero/ayudante de cocina, camarero/ayudante de camarero). Así, la mayoría de los actuales ayudantes de camarero se sienten capacitados para ocupar un puesto de camarero, o incluso de jefe de camareros, y los ayudantes de cocina reclaman casi siempre el puesto de cocinero o jefe de cocina. Entre los friegaplatos descontentos con su puesto se reclaman puestos de cocinero o ayudante de cocina (chinos, marroquíes y filipinos), pero lo mismo ocurre con los trabajadores de limpieza (marroquíes, filipinos y peruanos), en principio alejados de las labores de cocina. Esto supone que existe una sobrecualificación de la mano de obra ocupada en puestos subalternos, o bien una escasa cualificación de los especialistas (camareros, cocineros), que disminuye las dificultades para ascender de una a otra categoría. Desde los puestos de especialistas las aspiraciones son otras: la mayoría de camareros descontentos aspiran a ser encargados o, en su defecto, jefes de barra, en tanto que los cocineros reclaman ser encargados o jefes de cocina. El Gráfico 35 muestra la distribución de las ocupaciones reclamadas por los trabajadores de las distintas nacionalidades.

Otras preguntas de la encuesta inciden sobre las expectativas de los trabajadores. Una de ellas indagó acerca de la ocupación ideal a la que quisieran acceder los entrevistados, sin restringirse necesariamente a la hostelería. Las respuestas muestran que peruanos (78%) y españoles (68%) son quienes tienen más aspiraciones de dejar el sector, también una mayoría de chinos (59%) y marroquíes (55%) comparten tal expectativa; en cambio, los más conformes con su actual rama de actividad son

filipinos (72%) y dominicanos (55%). La gama de ocupaciones más apetecidas es variada, especialmente en el caso de los trabajadores españoles, marroquíes y chinos: además de las nueve mencionadas específicamente en la Tabla 47 más del 15% aspiran a colocarse en otras actividades. Los peruanos prefieren las actividades comerciales, profesionales y los servicios a empresas que requieren cualificación, circunstancia explicable por el alto nivel de formación académica de este colectivo. Los españoles se inclinan más por los servicios recreativo-culturales (cantantes, actores, etc.), también por el comercio, la sanidad y la educación. Los marroquíes se centran en el comercio y la sanidad, mientras que los chinos prefieren el comercio y la educación (como profesores de idiomas). Los dominicanos se inclinan por la sanidad, las tareas administrativas y el sector transportes (conductores), y los filipinos por el comercio y los servicios a empresas. Aunque la actual legislación impide el acceso de los extranjeros a las Administraciones públicas, algunos inmigrantes (peruanos, marroquíes y chinos) aspiran a ocupar puestos en la misma aunque no cuentan con la nacionalidad española.

Gráfico 35

PUESTO PARA EL QUE SE SIENTE CUALIFICADO Y NACIONALIDAD

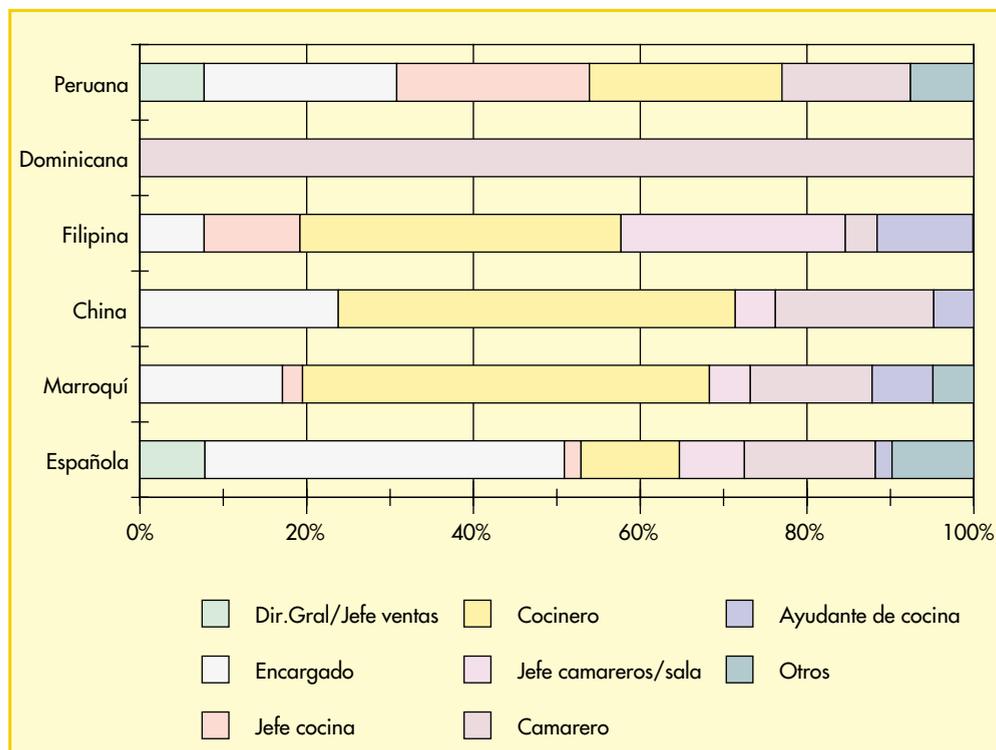


Tabla 47

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
PROFESIÓN DESEADA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

PROFESIÓN	Española	Marroquí	China	Filipina	Dominicana	Peruana
Hostelería	32,4	44,5	40,7	72,0	55,2	22,2
Comercio	6,4	9,2	8,7	8	—	17,8
Servicios recr.-culturales	10,2	5,9	4,7	2	—	—
Sanidad	6,4	8,4	5,3	—	10,3	6,7
Servicios a empresas	5,5	3,4	4	8	6,9	17,8
Educación	6,7	2,5	8,7	—	6,9	—
Administrativo	3,2	1,7	6,7	4	10,3	4,4
Transportes	3,5	4,2	2	2	10,3	4,4
Profesional	3,8	—	2	—	—	17,8
Adm. pública	5	2,5	0,7	—	—	4,4
Otras	16,9	17,6	16,7	4	—	4,4

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Los filipinos y dominicanos que aspiran a empleos fueran del sector son, en su mayoría, los que poseen la nacionalidad española; es decir, los más asentados jurídicamente. En cambio, en el caso de marroquíes y peruanos son los que tienen permisos de trabajo iniciales (de un año de duración), es decir, los que acaban de acceder a la legalidad como trabajadores. Entre los chinos predominan quienes tienen permisos de trabajo renovados. Parece, pues, que sólo a partir de cierta inserción laboral, filipinos, dominicanos y chinos se permiten buscar otros horizontes ocupacionales, en tanto que para marroquíes y peruanos el empleo en la hostelería es percibido desde el comienzo como «lugar de paso» o, al menos, no como espacio de destino de su trayectoria laboral.

Por otra parte, ante la disyuntiva de elegir entre un trabajo bien pagado pero sin contrato (empleo sumergido) y otro con menos retribución pero con las garantías jurídicas básicas, la mayoría de trabajadores opta por la seguridad que ofrece la segunda opción, aunque con matices importantes. Los que más escogen la seguridad contractual son peruanos y filipinos (más del 90%), seguidos por marroquíes, españoles y dominicanos (más del 80%); también los trabajadores chinos se inclinan mayoritariamente por esa opción, aunque un 25% prefiere mayores ingresos a contrato laboral. Por sexo, son menos dependientes del contrato laboral las mujeres españoles, marroquíes y chinas, y los hombres filipinos, dominicanos y peruanos. Los más dispuestos a priorizar los ingresos sobre el contrato son, precisamente, quienes actualmente traba-

jan sin contrato, es el caso de españoles, marroquíes, chinos y dominicanos, pero no el de filipinos y peruanos (los empleados en la economía sumergida de estos dos colectivos optan siempre por el contrato laboral). Entre quienes actualmente cuentan con un contrato laboral fijo sólo los trabajadores chinos se inclinarían de forma significativa (25%) por cambiarlo por mayores ingresos sin contrato, posiblemente con la perspectiva de acumular capital para abrir en el futuro su propio negocio. Entre los inmigrantes, la preferencia por esta opción es mayor entre quienes gozan de un estatus laboral más estable (nacionalizados y poseedores de permisos de trabajo permanente), o que no dependen para renovarlo de un empleo (personas con permiso de residencia no laboral, dependiente del estatus de un familiar). Por categoría laboral, aparecen como menos dependientes de un contrato los ayudantes de camarero españoles, marroquíes y filipinos, los trabajadores de limpieza marroquíes y chinos, los camareros dominicanos y chinos y los cocineros peruanos.

En resumen, existen dos grandes grupos de trabajadores que tienen más preferencia por altas retribuciones en lugar de un contrato. Por un lado, los que menos dependen de la legalidad laboral para desplegar sus estrategias de vida (españoles, extranjeros nacionalizados y con permiso permanente, inmigrantes cuya legalidad está vinculada a la de un familiar y no a su situación laboral). Por otro, quienes tienen menos expectativas de conseguir una estabilidad jurídica y laboral y, por tanto, optan por maximizar los beneficios a corto plazo; en este grupo encontramos a una parte de la inmigración más reciente (posterior a 1994), llegada de Marruecos y China. Este último segmento plantea interrogantes a las políticas institucionales que promueven la integración social: ¿se trata de inmigrantes con un proyecto de estancia temporal o bien de personas que, aún deseándolo, no creen en las posibilidades de una inserción a partir de las vías formales?

VIII. RELACIONES COMUNITARIAS E INSTITUCIONALES

En este Capítulo exploramos algunas de las cuestiones relacionadas con el ámbito de la reproducción social, en las que priman los vínculos de tipo *comunitario*, basados en la reciprocidad y en lazos informales, y los *asociativos-institucionales*. Estas cuestiones «extralaborales» son pertinentes para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes, pues ésta no se desarrolla en un contexto puramente económico o mercantil, tal como pretenden determinadas posturas teóricas (108).

1. EMPLEO Y RELACIONES ÉTNICAS

Las estrategias desplegadas por los colectivos migrantes no obedecen sólo a decisiones individuales ni a las constricciones macrosociales o jurídicas impuestas por los contextos de origen y de destino. Están moldeadas, además, por las características de las *redes sociales* en las que se encuentran inscritos. El proceso migratorio siempre es de carácter social: se emigra en tanto miembro de determinado grupo social (familia, clan, etc.), se realiza el tránsito utilizando determinados vínculos sociales (amistades, vecinos, conocidos, etc., que facilitan personalmente el viaje o los contactos para realizarlo) y se despliegan las diversas estrategias de inserción apoyándose en vínculos que, en primera instancia, están sostenidos por miembros del propio colectivo migrante. Entre el condicionamiento de los macrocontextos sociales y la acción individual se sitúa la mediación de las redes sociales, microestructuras que conectan entre sí a personas ubicadas en distintos espacios y lugares de la pirámide social; estas redes son «relaciones sociales que organizan y dirigen la circulación de trabajo, capital, mercancías, servicios, información e ideologías entre las comunidades de origen y destino de los emigrantes» (109). Sirven para incrementar la magnitud del «capital social» entre los implicados: el conjunto de relaciones que se establecen y el lugar que se ocupa en ellas condicionan, pero también potencian las posibilidades de acción. En el caso de las migraciones, las redes se constituyen en un factor más del sistema transnacional, vincu-

(108) Para un desarrollo de nuestro punto de vista teórico y metodológico, ver Colectivo IOÉ, *Inmigración y trabajo...*, *op cit.*, capítulo 1.

(109) GRASMUCK, S., y PESSAR, P.: *Between Two Islands. Dominican International Migration*, University of California Press, Berkeley-Los Angeles-Oxford, 1991, pág. 13.

lando a personas no sólo con el fin de asentarse (en el país de destino) sino para seguir facilitando la subsistencia e incluso nuevas salidas (en la sociedad de origen) o para construir mecanismos de supervivencia económica (por ejemplo, estructuras de comercio internacional, basadas en la diáspora migratoria). Por otra parte, las redes crean su propia demanda de nuevos inmigrantes, en ocasiones chocando y superando las restricciones impuestas por la situación económica o la política migratoria del país de destino.

Entre los lazos de solidaridad étnica cuentan también los de tipo económico. Cuando la densidad del colectivo lo hace posible comienzan a surgir negocios basados en el potencial de la propia comunidad migrante, sea como suministradora de mano de obra, como público consumidor o bien una combinación de ambos aspectos. Entre otros, los restaurantes de comidas típicas suelen emplear mano de obra inmigrada y su clientela es variada: algunos se dirigen especialmente a público autóctono y otros casi exclusivamente a inmigrados. Más allá de su carácter de recurso económico y de su capacidad de multiplicar las potencialidades de inserción de un sector de la inmigración, algunos negocios se convierten también en centros nucleadores, en verdaderos nudos de las redes migrantes. Estos espacios se convierten en lugares de intercambio de información, de renovación de pautas culturales, de apoyo afectivo y crean la posibilidad de surgimiento de iniciativas colectivas por parte de los inmigrantes. La concentración de estos servicios en determinadas zonas potencia, a su vez, el desarrollo de enclaves étnicos en los que los inmigrantes encuentran mayor cobertura para desarrollar sus estrategias de vida en la emigración.

Tabla 48

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. RELACIONES ÉTNICAS Y EMPLEO
SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Frecuentemente	Alguna vez	Nunca
EMPLEADOR INMIGRANTE			
Marroquí	1,6	12,6	85,8
China	90,7	8,8	0,5
Filipina	—	96,0	4
Dominicana	—	34,5	65,5
Peruana	4	8	88,0
ACCESO A EMPLEO MEDIANTE PAISANOS			
Marroquí	18,6	45,7	35,7
China	75	20,6	4,4
Filipina	—	100,0	—
Dominicana	—	75	25,0
Peruana	12	58	30,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Las redes étnicas de los trabajadores de la restauración tienen extensión y densidad muy diversas (tabla 48). En un extremo, los inmigrantes chinos, que en proporción superior al 90% han encontrado empleo gracias a la mediación de algún paisano y trabajan para un empresario de su misma nacionalidad. Es decir, que la gran mayoría de los trabajadores chinos del sector están empleados en establecimientos regentados por empleadores chinos en los que trabajan casi exclusivamente personas de la misma nacionalidad. El vínculo trabajadores-empresarios no surge siempre en la emigración, en muchas ocasiones ha sido generado previamente, a través de una vasta red transnacional que tiene su origen en el país emisor (generalmente en la comarca de Quingtián, provincia de Zhejiang) y se ramifica a través de una red de establecimientos esparcidos por varios países europeos y asiáticos, vinculados por lazos de parentesco entre sus titulares (volveremos sobre el particular al referirnos al empresariado chino del sector).

También en el caso de los filipinos y dominicanos existe una presencia importante de empleadores de la misma nacionalidad, aunque esta no es la situación más habitual (son escasos los que han trabajado «frecuentemente» a las órdenes de un paisano). En cambio, la gran mayoría de peruanos y marroquíes (casi el 90% de cada colectivo) nunca ha tenido un empleador de su misma nacionalidad. En cuanto a las redes de acceso al empleo, la mediación de personas de la misma nacionalidad es prácticamente la única vía conocida por chinos y filipinos, pero también es muy utilizada por los demás grupos de inmigrantes. Apenas un tercio de los marroquíes y peruanos y una cuarta parte de los dominicanos afirman que nunca se han empleado en el sector recurriendo a la mediación de un connacional. Estos datos no admiten una lectura unívoca: de un lado, sugieren la progresiva implantación de comunidades que pueden mediar, reproduciendo la presencia en determinados espacios laborales; por otro, muestran el riesgo de guetización de los inmigrantes en segmentos específicos de la estructura ocupacional del sector. Simplificando, se trata de dilucidar si es mejor trabajar para un empleador-paisano, en un ambiente «conocido», o para una empresa española, como minoría étnica dentro de la plantilla

2. NÚCLEO DE CONVIVENCIA

El agente típico de los mercados laborales no es ni el individuo aislado ni un grupo de individuos maximizador de beneficios, sino una *institución social*: la familia. Ésta es, generalmente, la unidad básica de reproducción de la fuerza laboral. Desde el punto de vista cuantitativo, la oferta laboral se produce y reproduce en un ámbito en el que se combinan, en estricta interdependencia, los ingresos monetarios (salariales, pensiones, prestaciones sociales) y el trabajo doméstico. Los asalariados necesitan aportaciones de trabajo doméstico para subsistir, y quienes realizan sólo labores en el hogar necesitan aportes monetarios. Por otra parte, las fronteras entre ambas modalidades no están nítidamente delimitadas: los miembros de la familia pueden en ocasiones cubrir necesidades que habitualmente se satisfacen en el ámbito monetario y, a la inversa, tareas tradicionalmente asignadas al ámbito doméstico pueden mercantilizarse. Por tanto, las distintas combinaciones entre ambos elementos y el nivel de vida de la unidad

familiar reducen o amplían el volumen de la oferta laboral, por un lado, y configuran la capacidad de los trabajadores para defender unas u otras condiciones de empleo (su «poder social de negociación»).

En el caso de la inmigración extranjera, especialmente en las primeras fases de asentamiento, la escasa presencia de familias en el país de destino modifica este cuadro (110). Por un lado, en la medida en que el núcleo familiar permanece en el país de origen, parte del proceso de reproducción social de los trabajadores se realiza fuera del sistema económico que emplea esa fuerza de trabajo. Por otro, la posición de debilidad social en que se encuentra la minoría inmigrante otorga un papel primordial a la *comunidad inmigrante* que se constituye en entidad informal de regulación de la oferta laboral, pues desde sus redes de convivencia, información y apoyo mutuo se facilita la reproducción de estos trabajadores. Los vínculos entre familia migrante y comunidad étnica varían en función de diversos factores (antigüedad de los flujos, composición demográfica, inserción laboral, asentamiento espacial, etc.) que es necesario analizar en cada caso.

Como hemos visto al analizar el origen social de los trabajadores de la hostelería (III.5), una parte de los inmigrantes no convive actualmente con su familia, o con una parte de la misma, puesto que el cónyuge (especialmente entre chinos, peruanos y filipinos) o algún hijo (en particular dominicanos, filipinos y chinos) reside en el país de origen. Esta escisión de los núcleos familiares no implica necesariamente que en la convivencia en España no se incluyan otros parientes. Según nuestra encuesta (Tabla 49), la mayoría de los trabajadores del sector convive con familiares: es el caso de casi todos los filipinos y de una amplia mayoría de españoles y dominicanos; en cambio apenas superan el 50% los peruanos y chinos, y el 60% los marroquíes; en todos los colectivos esta pauta de convivencia es más habitual entre las mujeres que entre los hombres. La convivencia simultánea con familiares y no familiares de la misma nacionalidad destaca sólo en el caso de los trabajadores chinos, puesto que en algunos domicilios suelen concentrarse trabajadores de un mismo establecimiento, entre los que no siempre existen lazos de parentesco. La opción de compartir la vivienda exclusivamente con no familiares de la misma nacionalidad incluye a la cuarta parte de chinos y marroquíes y a un tercio de los peruanos. En estos casos se trata bien de personas solteras o bien de casados cuya familia permanece en el país de origen. En cambio, la posibilidad de convivir con no familiares de otra nacionalidad apenas se registra. Finalmente, quienes viven solos son una minoría significativa, especialmente entre dominicanos, marroquíes y españoles, mientras que esta modalidad casi no existe entre los chinos; quienes más habitualmente viven solos son los varones, excepto en el caso de los filipinos.

(110) Los hogares son el componente primario de las redes sociales; la emigración suele ser una estrategia familiar, dirigida por ideologías del parentesco y/o el género, así como por jerarquías de poder dentro del grupo. No son los individuos sino las familias quienes movilizan recursos y apoyo para la migración, articulando modos de producción diversos o distintas clases sociales en un espacio transnacional.

Tabla 49

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
NÚCLEO DE CONVIVENCIA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Con no Con familiares	Paisanos familiares paisanos	familiares y no familiares	No famil. Solo/a	otra nacionalidad
Española	82	7,0	1,6	9,1	0,3
Marroquí	63,8	23,1	2,3	10,0	0,8
China	50,8	27,0	13,5	8,1	0,5
Filipina	96,1	2,0	—	2	—
Dominicana	80	6,7	—	13,3	—
Peruana	56	34,0	4	6	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

3. VIVIENDA Y MEDIOS DE TRANSPORTE

El régimen de tenencia de la vivienda es un indicador relativo de la posición económica de los trabajadores: el hecho de poseer una vivienda en propiedad indica una trayectoria laboral que ha permitido la inversión necesaria, o bien la transmisión de un patrimonio familiar que supone una ventaja relativa frente a otros trabajadores. Este caso es más frecuente entre los españoles, seguidos por filipinos y dominicanos; en cambio, peruanos y chinos son los que menos acceden a la propiedad de la vivienda; entre los inmigrantes predominan los que tienen mayor tiempo de residencia en España. Otra situación de relativo privilegio es la de los jóvenes trabajadores que viven en la casa paterna, especialmente cuando no recae sobre ellos parte de la responsabilidad de contribuir a los gastos familiares. También aquí destacan claramente los españoles, lo que pone de manifiesto lo incipiente de las «segundas generaciones» de inmigrantes (111). En cambio, quienes viven en régimen de alquiler deben afrontar un gasto mensual, además de estar expuestos a las contingencias del mercado inmobiliario (posibilidad de no renovación de contrato, exigencias abusivas de los propietarios, etc.); esta es la situación mayoritaria de peruanos, marroquíes y dominicanos. Una situación especial es la de los trabajadores que viven en una vivienda cedida por la empresa; esta práctica es muy frecuente en el caso de los chinos, que habitan pisos cuyo alquiler corre a cuen-

(111) Dentro del reducido número de extranjeros que vive con sus padres encontramos dos situaciones diferenciadas: chinos y marroquíes son personas que han llegado a España antes de 1990, siendo niños; en cambio, peruanos y filipinos han arribado en los últimos años, a través de algún mecanismo de reunificación familiar.

ta del empleador. Esta situación, que incluye casi a la mitad de los trabajadores chinos, debe tenerse en cuenta a la hora de comparar los ingresos (directos e indirectos) de los distintos colectivos. Otra situación, mucho menos habitual, es la de los trabajadores cuya vivienda es el propio local del establecimiento de restauración (Tabla 50).

Tabla 50

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
RÉGIMEN DE TENENCIA DE LA VIVIENDA Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	En alquiler	En propiedad	Cedido por Con padres	la empresa	Otra
Española	29,6	40,3	29,0	—	1,1
Marroquí	76,9	15,4	6,2	0,8	0,8
China	35,7	6,5	5,4	46,5	4,9
Filipina	56,9	33,3	7,8	—	2
Dominicana	76,7	23,3	—	—	—
Peruana	86	6	4	2	2

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

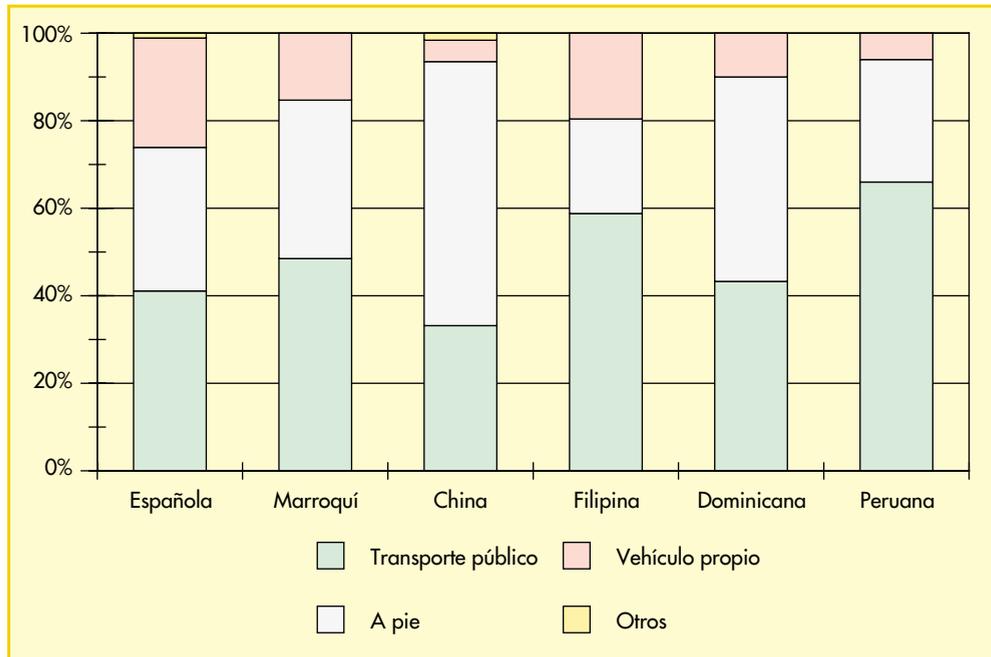
Las condiciones de la vivienda tienen incidencia sobre la configuración de la oferta laboral. Por una parte, cuanto mejores sean las circunstancias de la vida cotidiana (comodidad, higiene, posibilidades de descanso, etc.) mayor será el rendimiento laboral del trabajador. Por otra, el recurso a viviendas baratas y en malas condiciones permite a los demandantes de empleo aceptar puestos de trabajo con menores remuneraciones. Nuestra investigación se acerca al estado de las viviendas de los trabajadores a través de su valoración subjetiva. También en este caso los españoles se encuentran en situación claramente ventajosa: el 82% considera que las condiciones de su vivienda son buenas, opinión que es compartida por menos de la mitad de los inmigrantes y que no llega al 10% de los filipinos. En cambio, un 15% de los marroquíes y el 7% de los chinos califica como malas o deficientes las características de su vivienda; se trata particularmente de varones chinos que habitan viviendas cedidas por el empresario y de mujeres marroquíes que alquilan un piso. Una valoración menos drástica, pero también negativa (condiciones «regulares») predomina entre filipinos, chinos, dominicanos y peruanos, la mayoría de ellos vive en régimen de alquiler.

Anteriormente, al referirnos a la jornada laboral, hemos hecho referencia al tiempo empleado por los trabajadores en su recorrido entre el domicilio y el centro de trabajo. En cuanto al medio habitual, el transporte público (autobús y/o metro) es utilizado por la mayoría de peruanos y filipinos y por un numeroso núcleo de marroquíes, dominicanos y españoles. En estos casos cada trayecto ocupa más de 40 minutos de des-

plazamiento. Por su parte, quienes más recurren a un vehículo privado (automóvil o moto) son los trabajadores españoles, seguidos por filipinos y marroquíes. En general, el tiempo empleado por estas personas es inferior a los 40 minutos de viaje, menos que el empleado por quienes utilizan transportes públicos. Por categorías laborales quienes más habitualmente utilizan vehículo propio son encargados (españoles y dominicanos) y cocineros (marroquíes y filipinos), aunque también destacan ayudantes de camareros (filipinos y peruanos). Por otra parte, resulta llamativo el porcentaje de personas que se desplaza al trabajo andando; este es el caso de la mayoría de los chinos y de casi la mitad de los dominicanos, que habitualmente emplean menos de 20 minutos en cada recorrido. Por tanto, el hecho de desplazarse a pie es indicador de una cercanía entre el lugar de trabajo y el domicilio. En el caso de los trabajadores chinos la cercanía se explica por la extendida práctica de que el empresario es el responsable de encontrar y ofrecer alojamiento a sus trabajadores. En el de los dominicanos inciden dos situaciones: una, el empleo en bares y restaurantes «dominicanos», ubicados en barrios de alta concentración de inmigrantes, donde residen los propios trabajadores; otra, una estrategia de búsqueda de empleo en la zona de residencia, habitualmente para tareas de limpieza o auxiliares a tiempo parcial (Gráfico 36).

Gráfico 36

MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZADO PARA ACUDIR AL TRABAJO SEGÚN NACIONALIDAD



4. COBERTURA SANITARIA Y ASISTENCIA MÉDICA

El sistema de protección social actualmente vigente en España garantiza la cobertura sanitaria a todos los españoles, independiente de cuál sea su situación en relación al sistema contributivo de Seguridad Social. El sistema de cobertura universal incluye a los no cotizantes tanto como a cotizantes o familiares de los mismos. En cambio, en el caso de los extranjeros no comunitarios la asistencia sanitaria general (112) está condicionada al hecho de poseer documentación que lo acredite como residente legal. Paralela o complementariamente a la Seguridad Social pública existen seguros sanitarios privados que pueden ser contratados a nombre del trabajador y pagados por éste o por el empleador. Aunque nuestra encuesta muestra (Tabla 51) que la mayoría de los trabajadores cuenta con cobertura sanitaria, también ha detectado algunos núcleos significativos de trabajadores que carecen de protección, especialmente entre peruanos, chinos y marroquíes. Los derechos del sistema sanitario público alcanzan a una amplia mayoría de españoles, filipinos, marroquíes (más del 90%), dominicanos y chinos (más del 85%), pero cubren sólo al 70% de peruanos. El recurso a una póliza sanitaria privada está particularmente extendido entre peruanos y dominicanos; entre los primeros es más frecuente el pago por el propio trabajador y entre los segundos predomina el seguro a cargo del empleador.

Tabla 51

TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN. COBERTURA SANITARIA Y NACIONALIDAD (en porcentaje)

NACIONALIDAD	S. Social cotizante	S. Social familiar	Privado empleador	Privado trabajador	Sin cobertura
Española	93,5	4,9	0,3	1,4	—
Marroquí	89,9	1,6	0,8	0,8	7
China	77,8	7	1,1	2,7	11,4
Filipina	94,1	—	3,9	—	2
Dominicana	76,7	10,0	6,7	3,3	3,3
Peruana	70	—	2,0	10,0	18,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

La falta de cobertura sanitaria es mayor entre los trabajadores extranjeros que han llegado en períodos recientes a España, pero no es exclusiva de éstos; por ejemplo, un 5% de los marroquíes y filipinos llegados antes de 1987 se encuentra en tal situación. Podría esperarse que a mayor tiempo de permanencia en una empresa tienda a disminuir la falta de cobertura, al formalizarse la contratación laboral; sin embargo, la hipótesis no

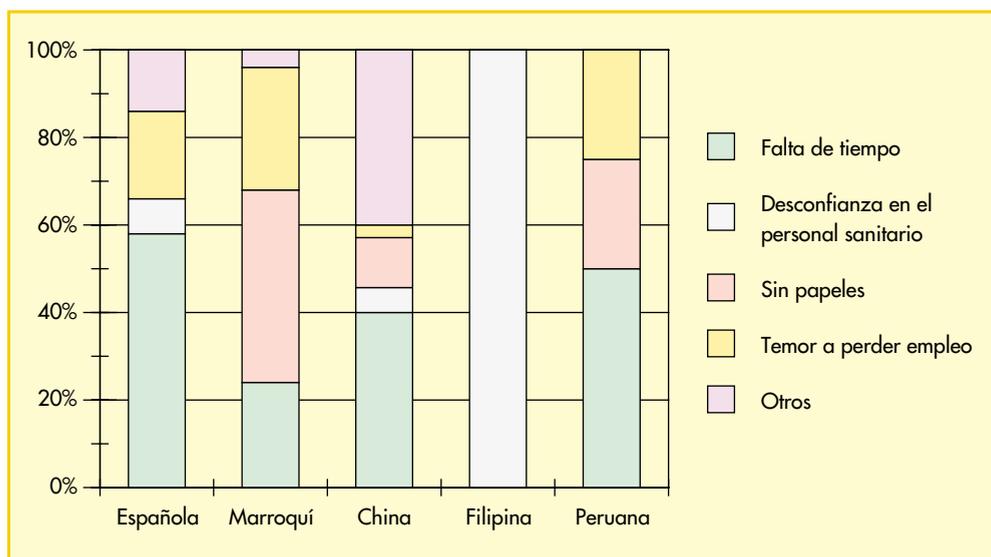
(112) En principio, la asistencia urgente está cubierta para toda persona que se encuentre en España. En cambio, la atención «no urgente» queda excluida para los inmigrantes en situación irregular. Este tema es uno de los puntos que ha recibido varias propuestas para su modificación en las discusiones sobre la Reforma de la Ley de Extranjería.

se confirma del todo; por ejemplo, el 18% de los peruanos y el 13% de los chinos y marroquíes que llevan un año en el actual empleo continúan sin cobertura. Por sexos, en todos los grupos nacionales —excepto el peruano— se ven más afectados los hombres. En función del tipo de establecimiento, la falta de cobertura es mayor entre los trabajadores chinos y filipinos de restaurantes, los españoles y dominicanos ocupados en bares y cafeterías y los peruanos y marroquíes en establecimientos de comida rápida.

La posesión del derecho a la atención sanitaria es condición necesaria pero no siempre suficiente para que los trabajadores lo ejerzan plenamente. En ocasiones la situación laboral limita las posibilidades de acudir a una consulta sanitaria. Según nuestra encuesta, desde que están trabajando en el sector, una minoría importante de marroquíes y chinos (19%) (Gráfico 37) y, en menor medida, de españoles (13%) y peruanos (8%) ha dejado de acudir al médico cuando lo necesitaba. Los motivos aducidos para ello varían según la nacionalidad. Entre los marroquíes predomina el hecho de estar irregulares —en dicho momento— y el temor a perder el empleo por ausentarse del trabajo. En cambio, los trabajadores chinos alegan principalmente falta de tiempo (incompatibilidad entre horarios de consulta y laborales) y problemas de comunicación con los profesionales sanitarios (por desconocimiento del idioma y por diferencias culturales en cuanto a prácticas de salud). Los motivos de los españoles están ligados sólo con aspectos relacionados con el trabajo: en primer lugar la falta de tiempo y, a distancia, el temor a perder el empleo. Estos motivos, además de la situación de irregularidad, son los aducidos por los trabajadores peruanos. La falta de confianza respecto al tipo de atención destaca entre los filipinos y es mencionada también por los chinos y españoles.

Gráfico 37

MOTIVO DE INASISTENCIA A CONSULTA SANITARIA SEGÚN NACIONALIDAD



En general puede pensarse que la falta de asistencia a consultas médicas se produce ante patologías de poca gravedad, cuyos síntomas son compatibles con la continuidad de la vida laboral. Sin embargo, éstas también pueden dar pie a un deterioro progresivo de la salud de los trabajadores. En este sentido, el hecho de carecer de papeles (peruanos, marroquíes y chinos) y las diferencias culturales (chinos y filipinos) afectan de forma específica y negativa a una parte de los trabajadores extranjeros. Ante estas situaciones, parece evidente que se requieren intervenciones institucionales: facilitando la legalidad de los inmigrantes, introduciendo la mediación y la interculturalidad en las instituciones sanitarias, facilitando el aprendizaje de las lenguas locales, etc. En particular, el temor a perder el empleo (mayor entre marroquíes y peruanos, pero también destacado entre españoles) nos remite a la situación de precariedad e indefensión que afecta a una parte de los trabajadores, en cuanto tales. En este caso las intervenciones no pueden provenir de áreas de política social sino de la propia regulación socioeconómica y jurídica de los mercados laborales.

5. RELACIONES EXTRALABORALES Y EXTRADOMÉSTICAS

Las relaciones que los trabajadores establecen fuera del ámbito laboral y de su propio hogar son vínculos sociales que inciden sobre las estrategias laborales. El ambiente social habitual es un espacio en el que circula información y se configuran puntos de vista, donde se establecen contactos y oportunidades de acción. De nuestra encuesta se extrae alguna información de interés sobre el particular. En primer lugar, nos interesa conocer con quiénes establecen sus vínculos los trabajadores de origen extranjeros: ¿se trata de redes monoétnicas?, ¿priman los vínculos con connacionales o con españoles?, ¿entre los paisanos se prefiere a los de la misma región de origen? En la Tabla 52 se resumen los resultados obtenidos. Se observa que los inmigrantes filipinos (70%) y chinos (64%) se relacionan especialmente con personas de su misma nacionalidad; además, los chinos se vinculan con personas de la misma comarca de origen debido a la alta concentración de inmigrantes procedentes de la provincia de Zhejiang. La preponderancia de los vínculos con connacionales es característica de algo menos de la mitad de los marroquíes (47%). Los menos circunscritos a relaciones monoétnicas son dominicanos (29%) y peruanos (36%), precisamente los dos colectivos inmigrantes castellanoparlantes y con menor distancia cultural con la sociedad autóctona. La situación opuesta —predominio de relaciones con españoles— es minoritaria, pero conviene señalar que se registra con más frecuencia entre peruanos y marroquíes y apenas entre los inmigrantes chinos. Para quienes no privilegian sólo las relaciones con connacionales lo más habitual es el establecimiento de vínculos «con todos por igual», es decir, la existencia de relaciones hacia dentro y hacia fuera de la comunidad migrante.

Quienes más frecuentemente se relacionan con españoles son los inmigrantes que poseen nacionalidad española, los que viven solos o con el núcleo familiar completo, las mujeres marroquíes, dominicanas y peruanas (lo que sugiere una mayor posibilidad

de establecimiento de parejas con hombres autóctonos) y los varones chinos. Se trata frecuentemente de personas menores de 30 años (a excepción de las dominicanas) y que trabajan en la hostelería a tiempo completo (cinco o más días por semana). En el caso de asiáticos y marroquíes influyen positivamente el dominio del castellano, el haber llegado a España antes de 1990 y el ocupar puestos de trabajo que están en contacto con el público. Por su parte, las personas que desarrollan su vida social sólo entre inmigrantes son los que han llegado más recientemente (éstos, además, se centran específicamente en relaciones con personas de su misma comarca de procedencia), los que tienen más de 35 años, los que se encuentran en situación irregular o tramitando permisos, y los que conviven con connacionales que no son familiares. Esta situación es más frecuente entre las mujeres marroquíes, chinas y peruanas y entre los varones filipinos y dominicanos. Por tanto, parece que *la existencia de núcleos familiares facilita la relación de inmigrantes con autóctonos, mientras que la convivencia entre inmigrantes no familiares tiende a potenciar los lazos dentro de la comunidad de origen extranjero.*

Tabla 52

**TRABAJADORES INMIGRANTES DE LA RESTAURACIÓN.
GRUPOS DE RELACIÓN PREFERENTE SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Pueblo o provincia	Del país	Españoles	Todos por igual
Marroquí	9,6	37,6	8,8	44
China	26,5	37	2,8	33,7
Filipina	9,8	60,8	5,9	23,5
Dominicana	7,1	21,4	7,1	64,3
Peruana	8	28	12	52

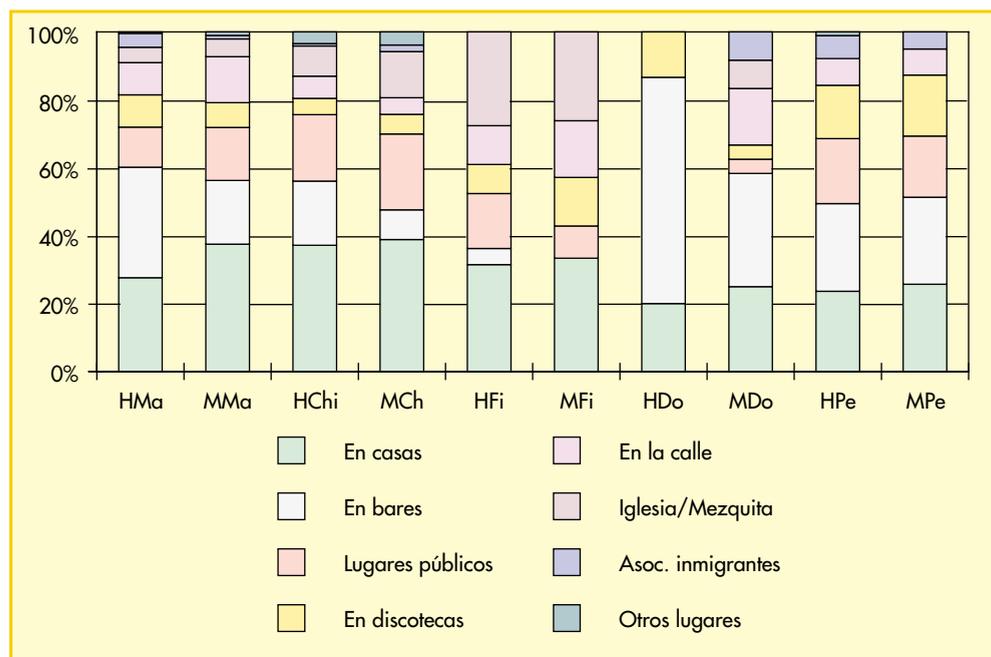
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

Los lugares de encuentro con los amigos marcan pautas específicas entre diversos colectivos (ver Gráfico 38). Algunos se centran de forma casi exclusiva en el ámbito doméstico: se visitan en domicilios particulares la gran mayoría de filipinos de ambos sexos y las mujeres marroquíes; en cambio, ésta es una práctica minoritaria entre los dominicanos. Las iglesias convocan también al grueso de los trabajadores filipinos y a segmentos minoritarios de los chinos de ambos sexos y a las mujeres dominicanas, como las mezquitas a los marroquíes. Los bares y cafeterías, punto de referencia de buena parte de la vida social española, convocan especialmente a los hombres marroquíes y dominicanos y a los peruanos de ambos sexos. Las discotecas son frecuentadas especialmente por peruanos de los dos sexos y por mujeres filipinas. Otros lugares públicos (parques, plazas, etc.) convocan a

chinos y peruanos de ambos sexos y a hombres filipinos. La calle es lugar de encuentro para buena parte de los filipinos, marroquíes y peruanos de ambos sexos y para las mujeres dominicanas. Las asociaciones de inmigrantes constituyen punto de encuentro para un segmento de los varones marroquíes, las mujeres dominicanas y los peruanos de ambos sexos. Además, un segmento de los trabajadores chinos de ambos sexos suele reunirse de forma habitual en algún restaurante chino, fuera de los horarios de trabajo, especialmente con motivo de fiestas nacionales o familiares.

Gráfico 38

LUGARES DE ENCUENTRO HABITUALES CON LAS AMISTADES SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD



6. APOYOS COMUNITARIOS E INSTITUCIONALES

Otra referencia respecto al tipo de vínculos sociales establecidos por los trabajadores son los apoyos que encuentran en los momentos de apuro económico.

Quienes más se han visto confrontados con este tipo de situación son los inmigrantes (el 80% o más de cada grupo nacional frente al 64% de los autóctonos) (Tabla 38). La peor situación se da en los momentos de necesidad en que no se encuentra ningún tipo de apoyo; este caso no se registra entre los filipinos y, en cambio, se da con frecuencia entre los dominicanos; en todos los colectivos se ven más afectados los hombres que las mujeres. La principal fuente de apoyo es, en todos los casos, la red relacional más próxima, constituida por familiares y amigos. Por el contrario, el recurso a prestaciones de instituciones públicas o privadas es minoritario, sólo destacable en el caso de los trabajadores marroquíes, quienes, como hemos visto, son los que más reciben prestaciones de ayuda social; en cualquier caso las mujeres reciben más ayudas de este tipo que los hombres. Lo exiguo de estos porcentajes pone de manifiesto el limitado radio de acción de las medidas de asistencia y apoyo a la inmigración. Por último, llama la atención el recurso a «otras» ayudas entre los trabajadores filipinos, quienes suelen utilizar los créditos bancarios en situaciones de apuro.

Tabla 53

**TRABAJADORES DE LA RESTAURACIÓN.
AYUDAS RECIBIDAS EN MOMENTOS DE NECESIDAD
SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	No necesitó	Nadie	Familia-amigos	Administraciones	ONG o Asociaciones	Otras ayudas
Española	36,1	8,1	53,6	0,8	—	1,3
Marroquí	16,9	14,7	69,2	3,1	3,1	—
China	17,4	14,7	65,8	1,6	—	0,5
Filipina	17,6	—	72,5	2,0	—	7,8
Dominicana	20	30,0	50,0	—	—	—
Peruana	20	14,0	64,0	—	2,0	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

En general, en las capas populares el primer núcleo de solidaridad, fundamental para garantizar la reproducción de la mano de obra en momentos críticos, está constituido por la familia. Sin embargo, entre los trabajadores inmigrantes que conviven con amigos de su mismo origen este núcleo suplente en parte el papel familiar. Entre los trabajadores chinos es frecuente solicitar ayudas, en forma de préstamos o adelantos, al empresario, que juega así un papel «protector» y de supervisión de la vida de sus empleados.

7. GASTOS EN ESPAÑA Y EN EL PAÍS DE ORIGEN

La distribución del gasto de los trabajadores es uno de los motivos de análisis en la literatura internacional especializada a la hora de valorar los efectos de las migraciones. Según sus respuestas (Tabla 54), los trabajadores de la restauración inmigrantes tienen mayor capacidad de detraer parte de su renta para otros fines que los del consumo de subsistencia. Más de la mitad de los españoles invierte por encima del 80% de sus ingresos en gastos de consumo imprescindible (alojamiento, comida, vestimenta, etc.); en cambio, el porcentaje desciende al tercio de dominicanos, peruanos y marroquíes, y es inferior al 20% de los filipinos y asiáticos. En otras palabras, estos últimos dedican la mayor parte de sus ingresos a otros fines. Uno de ellos es el *ahorro en España*, es decir, la acumulación de dinero para proyectos destinados a realizarse en el país de inmigración o bien, a largo plazo, para utilizarlo en un eventual retorno al país de origen. Quienes más destacan en este aspecto son los trabajadores chinos: más del 80% consigue ahorrar parte de sus ingresos (el 44% ahorra más de un tercio de su salario). A distancia se sitúan filipinos, dominicanos y españoles: más del 60% de cada grupo consigue algún ahorro, casi siempre por debajo de un tercio de los ingresos. Los que menos consiguen ahorrar en España son los trabajadores marroquíes.

Otro destino importante de los ingresos de los inmigrantes son las *remesas* enviadas a familiares en el país de origen. En todos los colectivos la mayoría de los trabajadores envía parte de su renta al exterior, especialmente los filipinos (el 84%); los que menos lo hacen son los chinos (57%). El estado civil y la residencia familiar condicionan el envío de remesas: quienes más lo practican son los casados que tienen el cónyuge y/o hijos en el país de origen (más del 90% de los dominicanos, filipinos y chinos de esta condición envían dinero), pero también es significativo el porcentaje de solteros (más del 70% de los dominicanos, marroquíes y peruanos, el 60% de los chinos solteros), lo que muestra que la emigración de los jóvenes está muy ligada a estrategias de la familia de origen. Predominan, además, los inmigrantes que llevan menos años residiendo en España, llegados después de 1994 (dominicanos, peruanos y chinos) o en el período 1990-93 (filipinos y marroquíes). El envío de dinero al país de origen no depende directamente de los ingresos de los trabajadores, puesto que lo hacen quienes perciben más de 140.000 pesetas mensuales (casi todos los filipinos, dominicanos y peruanos, el 75% de los chinos), pero también buena parte de los que ganan entre 75.000 y 100.000 pesetas por mes (el 90% de los filipinos y dominicanos, el 80% de los peruanos y el 72% de los chinos); entre los marroquíes envían más remesas los trabajadores que ganan entre 120.000 y 140.000 pesetas (el 70%).

En el apartado «otros destinos» caben desde viajes a mobiliario de la casa, pasando por la compra de vehículo privado; sin embargo, en el caso de filipinos y chinos una parte considerable se dedica al juego (casi siempre en salas de bingo), práctica muy extendida en las respectivas culturas de origen (113).

(113) El juego ocupa la mayor parte del ocio de los trabajadores chinos y filipinos, quienes consideran que la suerte es necesaria para progresar en la vida, además del trabajo duro, la frugalidad y el ahorro.

Tabla 54

**TRABAJADORES INMIGRANTES DE LA RESTAURACIÓN
DESTINO DE LOS INGRESOS SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	+ de 80% en subsistencia	Ahorro	Remesas	Otros
Española	51,4	62	3,8	9,8
Marroquí	29,2	58,5	59,7	16,2
China	18,4	81,1	57,1	23,8
Filipina	11,8	64,7	83,7	33,3
Dominicana	36,7	66,7	66,7	10
Peruana	32	64	64	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

8. EXPECTATIVAS DE RETORNO DE LOS INMIGRANTES

El proyecto migratorio de los trabajadores inmigrantes es un elemento que condiciona de forma importante las estrategias laborales en el país de destino. Las condiciones en que se ha salido del país de origen condicionan las expectativas y posibilidades de los inmigrantes; en particular, la perspectiva de una estancia corta o duradera hacen que determinadas situaciones sean más o menos aceptables. Por ejemplo, en un proyecto de corto plazo la situación legal y los derechos sociales pasan a segundo término en favor de la rentabilidad económica de las actividades desplegadas. En cambio, si existe un proyecto de permanencia a medio y largo plazo, la importancia de la regularidad jurídica, el acceso a la vivienda y el establecimiento de redes sociales amplias se hace más significativo. En ese sentido se hace más importante la consecución de ingresos estables, preferentemente mediante un trabajo en el que se satisfagan todos los requisitos legales. Por otro lado, una situación prolongada de precariedad puede fomentar la idea del retorno, aunque éste no entrara en los planes originales, en caso de que se espere conseguir oportunidades económicas similares en el país de origen.

Las respuestas obtenidas en nuestro trabajo de campo muestran (Tabla 55) que existe una clara opción por la permanencia en España por parte de una mayoría de peruanos y marroquíes y por un tercio de los chinos (en cambio, la indefinición es máxima entre los filipinos y afecta a una cuarta parte de los dominicanos y chinos). A este segmento pueden sumarse los que están dispuestos a retornar en la medida en que mejore la situación en el país de origen, perspectiva que sitúa el posible regreso en una zona de máxima indefinición, ajena a la voluntad de los migrantes. En tanto mantenga esta opinión, el inmigrante permanecerá fuera de su país indefinidamente, pero sin especial interés por integrarse en el lugar de residencia; en esta actitud destacan domini-

canos y marroquíes. Por su parte, quienes tienen decidido el retorno rara vez lo plantean a corto plazo: peruanos, dominicanos y chinos son los que se muestran más dispuestos a regresar antes de cinco años; más habitual es plantearse un horizonte superior a un lustro (dominicanos, filipinos y peruanos). Otro sector se plantea culminar su vida laboral en España y retornar una vez obtenida la jubilación: es el proyecto de un tercio de los filipinos y de algo más del 10% de chinos y marroquíes.

Tabla 55

**TRABAJADORES INMIGRANTES DE LA RESTAURACIÓN.
PROYECTO DE RETORNO SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	No retornará	No sabe	Si cambia la situación	En un año	En 5 años	De 5 a 10 años	Al jubilarse	Otras
Marroquí	49,6	18,9	9,4	—	1,6	6,3	11	3,1
China	34,1	25,8	3,8	3,8	4,4	7,1	13,7	7,1
Filipina	2	42	2	—	2	16	34	2
Dominicana	6,9	24,1	20,7	—	6,9	37,9	3,4	—
Peruana	52	14	4	4	10	16	—	—

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de hostelería, 1998.

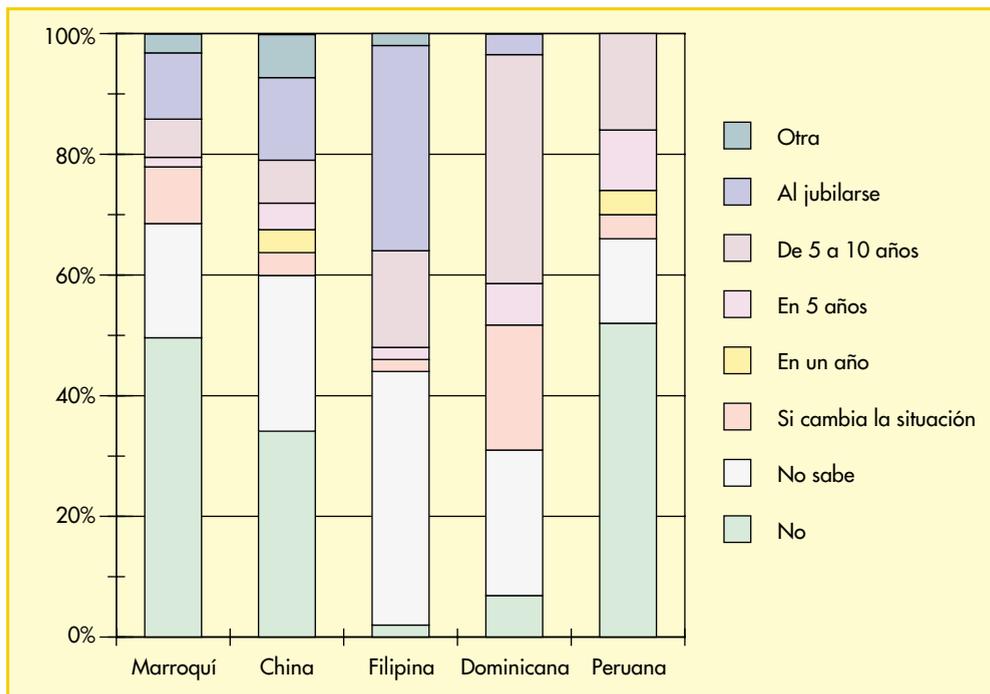
Dentro de cada colectivo nacional quienes más a menudo tienen decidido permanecer en España son las mujeres, especialmente las que llevan más años de residencia en el país; la excepción la constituyen los peruanos, pues los llegados más recientemente son los que más descartan la posibilidad de retorno. En principio podría pensarse que los trabajadores que se encuentran en mejor posición sociolaboral serán los más interesados en permanecer en la emigración; sin embargo, la encuesta muestra que no siempre es así: predominan friegaplatos y ayudantes de camarero marroquíes y chinos, limpiadores filipinos, junto a cocineros peruanos y camareros dominicanos. Esta alta presencia de inmigrantes que ocupan puestos de trabajo poco cualificados, y escasamente remunerados puede deberse en buena parte a una decisión tomada en el momento de emigrar (independiente, por tanto, de las formas de inserción que se encuentren).

En cuanto a las personas que tienen decidido permanecer en España hasta obtener la jubilación, y luego retornar, destacan las mujeres marroquíes y dominicanas empleadas como limpiadoras y los varones chinos que trabajan como cocineros. En todos los casos predominan los inmigrantes que llevan más tiempo de residencia en el país y, previsiblemente, cuentan con más años de cotización al sistema de Seguridad Social. Por el contrario, las mayores dudas (no saben si volverán o no) aparecen en los varones marroquíes y dominicanos que trabajan en categorías altas (encargados), quizá

porque la buena posición laboral actual se opone a los deseos de un retorno incierto en lo económico.

Gráfico 39

PROYECTO DE RETORNO SEGÚN NACIONALIDAD



IX. EMPRESARIOS EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA

Hasta aquí hemos estudiado en detalle las características de la mano de obra asalariada empleada en el sector, poniendo énfasis en la comparación entre autóctonos y los cinco colectivos extranjeros más numerosos. Sin embargo, la presencia inmigrante en la hostelería no se agota en el ámbito del trabajo por cuenta ajena. El análisis de los permisos de trabajo (ver II.4) nos permitió mostrar la presencia de núcleos importantes de empresarios entre las nacionalidades no comunitarias, especialmente en el caso de los chinos. Parece claro que la importancia de un colectivo de empresarios surgidos de la inmigración (sean empleadores o trabajadores autónomos sin asalariados) es mayor que lo que pueda sugerir su mera cuantificación. En primer lugar, porque su posición en la estructura laboral no transmite la imagen de «trabajador pobre que compite por puestos de trabajo con los autóctonos», sino la de persona emprendedora y/o «generadora de empleo». La acumulación del capital inicial, realizada en España o en el extranjero, presupone, en el imaginario popular, virtudes de laboriosidad o de habilidad para los negocios, que no siempre son reconocidas a personas procedentes de otras culturas. En segundo lugar, independientemente del grado de rentabilidad de la empresa, su constitución exige un manejo de información (gestión contable, relación comercial con suministradores, gestión de personal, obligaciones impositivas, etc.) que supone una inserción más activa en la sociedad de destino, sea a través de la propia cualificación del inmigrante o mediante la contratación de personal especializado (abogados, gestores, etc.). En tercer lugar, los empresarios se convierten en puntos nucleadores de las redes migrantes, sea por su capacidad económica de apoyar iniciativas comunitarias, por su papel como empleadores de inmigrantes ya establecidos o por el fomento de nuevas migraciones, e incluso por ofrecer —en sus locales— espacios de reunión e intercambio de información entre personas del mismo origen nacional. En cuarto lugar, si la empresa encuentra viabilidad es de suponer que la capacidad de reproducción y movilidad social de este colectivo será superior a la del resto de inmigrantes, sea por la vía de la formación, de la diversificación empresarial o por la combinación de ambas.

Las posibilidades de estudiar las características y tendencias del empresariado de origen extranjero, utilizando datos oficiales, han sido hasta la fecha muy limita-

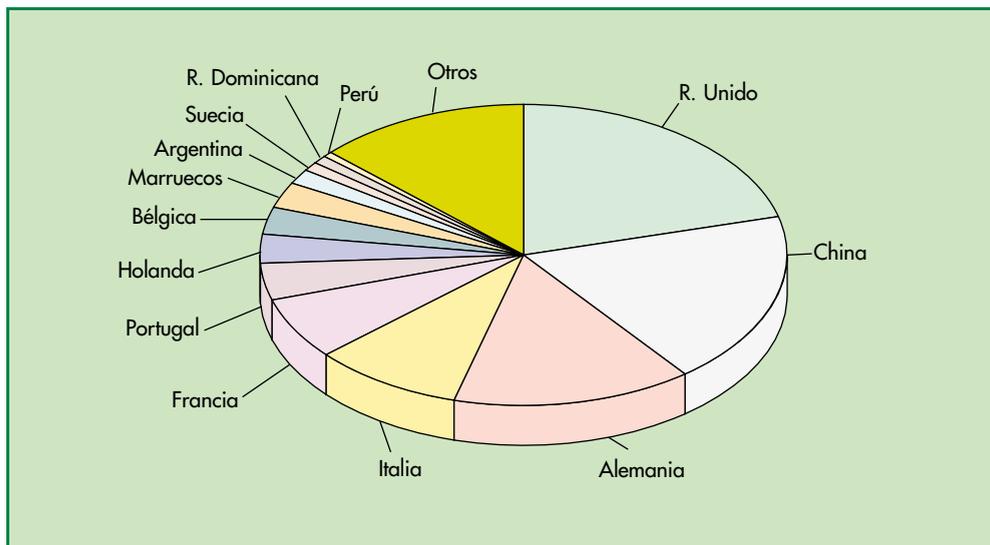
das. Sin embargo, gracias a la iniciativa del Observatorio Permanente de la Inmigración comienzan a conocerse estadísticas procedentes del sistema de Seguridad Social (114). Se trata aún de primeras explotaciones, circunstancia que impide elaborar series temporales y obliga a utilizar los datos con cierta prudencia, puesto que aún se encuentran en proceso de depuración. Con todo, teniendo en cuenta la orfandad de datos existentes sobre el particular, así como la novedad que esta fuente introduce, ofrecemos aquí los resultados de explotación de un fichero conteniendo las altas a 20 de febrero de 1999, referido a los trabajadores afiliados al Régimen Especial de Autónomos con actividad en el sector de Hostelería. Podemos, por tanto, analizar al grueso del empresariado, puesto que sólo quedan excluidas las grandes sociedades domiciliadas en otros países, que tienen incidencia en el sector alojamiento (vía cadenas hoteleras) y en el de *catering* pero cuentan con escasa presencia en la restauración.

1. NACIONALIDADES MÁS NUMEROSAS

El registro de las altas en la Seguridad Social ofrece información más amplia que la estadística de Permisos de Trabajo, puesto que incluye a todas las nacionalidades, incluidas las pertenecientes a la Unión Europea. En total, los extranjeros dados de alta como trabajadores autónomos de la hostelería son más de 12.000 (Gráfico 40). Sólo dos grupos superan los dos mil efectivos: los británicos y chinos; otros dos superan el millar: alemanes e italianos. Estas cuatro nacionalidades agrupan al 64% de los empresarios de origen extranjero. Entre las ocho primeras nacionalidades siete corresponden a países de la Unión Europea. En la novena y décima posición aparecen Marruecos y Argentina, seguidas por otro país comunitario (Suecia) y luego por otros dos latinoamericanos (República Dominicana y Perú). Como puede apreciarse, el volumen numérico de estos contingentes es muy desigual, aunque su verdadera significación debe establecerse por relación al total de trabajadores (incluyendo asalariados) de cada nacionalidad en el sector y atendiendo a su dispersión o concentración geográfica.

(114) A partir de 1998 la Tesorería de la Seguridad Social suministra periódicamente un fichero conteniendo datos de todas las personas de nacionalidad no española con alta laboral en el sistema. Los primeros datos disponibles han sido publicados en OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN, *Indicadores de la Inmigración y el Asilo en España*, IMSERSO, Madrid, núm. 3, 1998; mayor detalle se ofrece en el núm. 5, de abril de 1999.

PRINCIPALES NACIONALIDADES DE EMPRESARIOS EXTRANJEROS EN HOSTELERÍA



2. SEXO Y EDAD

En el conjunto de los empresarios extranjeros existe un predominio de los varones, sin embargo; un tercio del empresariado está compuesto por mujeres (67% y 33%, respectivamente). Respecto a esta pauta general existen perfiles divergentes: por un lado, los grupos en los que el predominio masculino es mayor, como Italia (80%) o China (71%); por otro, aquellos donde prevalecen las mujeres —República Dominicana (78%)— o casi se equiparan con los varones —Portugal y Suecia (más del 45%)—. En cuanto a la edad se observa (ver Tabla 56) una concentración en la franja comprendida entre los 30 y los 50 años, y un peso mayor del extremo de más edad (mayores de 50 años) respecto al grupo más joven (menos de 30 años). Dentro de esta tónica general encontramos perfiles más inclinados hacia las edades maduras: más del 60% de los ingleses, alemanes, holandeses y argentinos superan los 40 años; un tercio de los ingleses y alemanes han cumplido ya los 51. Por el contrario, los perfiles más jóvenes, con más del 60% que no supera los 40 años, corresponden a dominicanos y marroquíes, seguidos por peruanos, portugueses y chinos. Existe un tercer grupo, integrado por el resto de nacionalidades comunitarias, caracterizados por el equilibrio, con leve predominio de la población mayor de 40 años.

Tabla 56

**EMPRESARIADO EXTRANJERO EN HOSTELERÍA
SEGÚN EDAD Y NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	Hasta 30 años	31 a 40	41 a 50	51 o más
Reino Unido	10,5	22,9	35,2	31,4
China	25,8	38,9	28,3	7,0
Alemania	8,5	26,7	32,2	32,7
Italia	15,6	33,8	28,2	22,3
Francia	14,9	31,5	30,1	23,5
Portugal	21,0	45,1	28,4	5,6
Holanda	11,3	25,9	34,8	28,0
Bélgica	16,5	31,3	29,6	22,6
Marruecos	24,6	48,4	17,6	9,4
Argentina	9,1	30,5	35,0	25,4
Suecia	14,4	31,4	31,4	22,9
República Dominicana	24,3	50,5	22,4	2,8
Perú	18,3	50,7	29,6	1,4
Otros	15,0	35,8	30,2	19,0
Total	15,6	32,2	30,7	21,5

Fuente: Tesorería de la Seguridad Social, 1999. Elaboración, Colectivo IOÉ.

3. TRAYECTORIA LABORAL PREVIA

El bloque de nacionalidades en las que destacan los jóvenes está integrado por aquellas que dan el perfil dominante de «inmigrante económico». Su juventud puede deberse a la composición demográfica general de dichas migraciones o bien a una implantación más reciente en el sector; por el contrario, la mayor edad de algunos comunitarios y los argentinos podría deberse a una trayectoria más larga en la hostelería. No contamos con información suficiente para contrastar estas hipótesis, sólo conocemos la fecha en que estos empresarios ingresaron al sistema español de Seguridad Social, aunque no lo hicieran en la rama de hostelería; es decir, sabemos su «antigüedad» como activos laborales pero no como empresarios del sector. Dicha información indica que los ingresos recientes al sistema laboral formal corresponden a los empresarios provenientes de los países de la Unión Europea (excepto Portugal) y de la República Dominicana: entre el 40% y el 50% de estos contingentes se dieron de alta por primera vez en la Seguridad Social a partir de 1996. Por tanto, la mayor

edad relativa de algunos comunitarios no obedece a una trayectoria laboral más larga en España. En cambio, los empresarios con mayor antigüedad en el mercado laboral español son los chinos (el 42% se dio de alta antes de 1992), portugueses y argentinos (más del 35% en cada caso). Los marroquíes se sitúan en posición intermedia, ya que el grupo más numeroso obtuvo su primer alta en el período 1992-1995 (42%), o antes de 1992 (32%).

El sistema de Seguridad Social está organizado en varios regímenes. El General incluye a la mayoría de trabajadores por cuenta ajena. Además, existe una serie de regímenes especiales, entre ellos el Agrario, el de Autónomos (trabajadores por cuenta propia, con o sin empleados), el de Empleados de Hogar, el del Mar y el de la Minería del Carbón. Los empresarios de la hostelería cotizan actualmente al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pero esa no tiene por qué haber sido la situación en el momento de su primer alta en el sistema de Seguridad Social como cotizantes (115). Precisamente, el estudio de cuál fue el Régimen de acceso al sistema permite identificar en parte las trayectorias seguidas por estos inmigrantes. Como hipótesis, con un cierto margen de error, puede suponerse que quienes ingresaron en el Régimen Especial de Autónomos comenzaron y continúan actualmente en la hostelería. Si este fuera el caso, las trayectorias laborales con menores variaciones corresponden a peruanos, portugueses, marroquíes, chinos y argentinos (alrededor de la mitad de esos colectivos frente al 31% de media del conjunto de extranjeros). La situación más habitual es la de los actuales empresarios que inicialmente obtuvieron su alta como trabajadores cotizantes al Régimen General; eran, por tanto, trabajadores por cuenta ajena, no necesariamente empleados por una empresa del sector hostelero. Es el caso de dos tercios de los empresarios extranjeros, pero especialmente de los ingleses y de las demás nacionalidades comunitarias, con la excepción de Portugal. El ingreso al sistema laboral español por la vía del servicio doméstico apenas afecta al conjunto del empresariado extranjero; sin embargo, tiene especial incidencia en el caso de dominicanos y peruanos, y en menor medida a marroquíes y portugueses. Mucho menor es la incidencia de los otros regímenes (del Mar y de la Minería del Carbón), que sólo cuentan de forma significativa en el caso de los empresarios marroquíes y portugueses.

Las cifras de la Tabla 57 muestran, por un lado, la importante orientación del colectivo chino hacia el sector de la restauración en su faceta empresarial, puesto que casi la mitad de los actuales empresarios comenzaron su actividad laboral (al menos la registrada en el plano formal) en España como tales. Esta modalidad de inserción sólo es posible a partir de una red de apoyo preexistente, que provea el capital inicial, la información y los contactos necesarios para iniciar la actividad. Por otro lado, en el caso del incipiente empresariado peruano y dominicano se observa la impronta de la política migratoria de cupos, que favorece el ingreso al sistema laboral legal a través del servicio doméstico, así como la debilidad de recursos propios para eludir dicho

(115) Téngase en cuenta que nos estamos refiriendo a cotizantes activos, es decir, a trabajadores. Por tanto, algunos cambios en la trayectoria laboral (contrataciones, despidos, cambio de actividad, etc.) quedan registrados como sucesivas altas y bajas en el sistema.

condicionante. Finalmente, el predominio del Régimen General y de otros regímenes especiales indican que el grueso de los empresarios ha llegado a su actual posición a partir de empleos por cuenta ajena; lamentablemente los datos disponibles no permiten establecer en qué medida se trata de trayectorias laborales ascendentes (asalariados que ahorran para establecerse como empresarios) o de salidas de emergencia ante situaciones críticas (apertura de pequeños establecimientos como respuesta a la pérdida de empleo asalariado).

Tabla 57

**EMPRESARIADO EXTRANJERO EN HOSTELERÍA.
RÉGIMEN DE ALTA INICIAL SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)**

NACIONALIDAD	R. Especial Autónomos	Régimen General	R. Especial EE.HH.	Otros
Reino Unido	18,3	81,5	—	0,2
China	46,5	50,4	3,1	—
Alemania	21,4	78,4	0,1	0,2
Italia	28,4	71,0	0,1	0,5
Francia	24,4	75,0	0,2	0,4
Portugal	50,4	41,6	5,8	2,3
Holanda	25,6	74,1	—	0,3
Bélgica	27,1	72,6	—	0,3
Marruecos	49,6	39,0	7,0	4,4
Argentina	45,2	52,8	2,0	—
Suecia	28,8	71,2	—	—
República Dominicana	36,4	39,3	23,4	0,9
Perú	52,1	23,9	22,5	1,4
Otros	34,6	61,2	3,3	0,9
Total	31,0	66,7	1,8	0,5

Fuente: Tesorería de la Seguridad Social, 1999. Elaboración, Colectivo IOÉ.

4. SUBSECTORES DE ACTIVIDAD

Prácticamente la totalidad del empresariado extranjero del sector se dedica al subsector de restauración (Tabla 58) mientras que no pasan del 5% quienes tienen establecimientos de alojamiento, sean hoteles, pensiones o campings. Sólo en algunos ca-

Los existe un volumen algo mayor de empresarios que regentan establecimientos de hospedaje: alemanes (9%), suecos y franceses (7,5%), belgas, peruanos y holandeses (en torno al 6%). Alemanes, suecos y franceses destacan en hoteles, hostales y pensiones; alemanes y holandeses en el sector de campings y albergues. En cuanto al subsector restauración, existe un ligero predominio de los empresarios que regentan bares y cafeterías sobre los que se dedican a restaurantes y casas de comida. Sin embargo, esta distribución presenta variaciones importantes en algunos colectivos nacionales.

Tabla 58

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD SEGÚN NACIONALIDAD
(en porcentaje)

NACIONALIDAD	Bar/cafetería	Restaurante	Catering	Hospedaje	Camping
Reino Unido	67,5	28,3	0,3	2,6	1,4
China	15,5	82,7	0,3	1,5	
Alemania	55,4	34,9	0,6	6,8	2,3
Italia	42,8	53,4	1,4	1,7	0,7
Francia	52,7	39,1	0,7	6,0	1,5
Portugal	82,9	13,6	1,0	2,3	0,2
Holanda	58,0	35,6	0,5	4,0	1,8
Bélgica	45,0	46,6	2,0	5,0	1,4
Marruecos	77,4	18,8		3,2	0,6
Argentina	61,9	33,5	3,0	1,5	
Suecia	38,1	53,4	0,8	6,8	0,8
República Dominicana	85,0	12,1		1,9	0,9
Perú	74,6	19,7		5,6	
Otros	58,4	34,0	0,9	5,8	0,9
Total	51,3	43,2	0,7	3,7	1,1

Fuente: Tesorería de la Seguridad Social. Elaboración, Colectivo IOÉ.

El segmento bares-cafeterías es ampliamente mayoritario en el caso de dominicanos y portugueses, también entre marroquíes, peruanos e ingleses. En cambio, los restaurantes son la nota claramente mayoritaria en el caso de los chinos, y destacan también entre suecos, italianos y belgas. El subsector del *catering* y comedores colectivos tiene una importancia reducida; la mayor incidencia se registra en los colectivos argentino y belga.

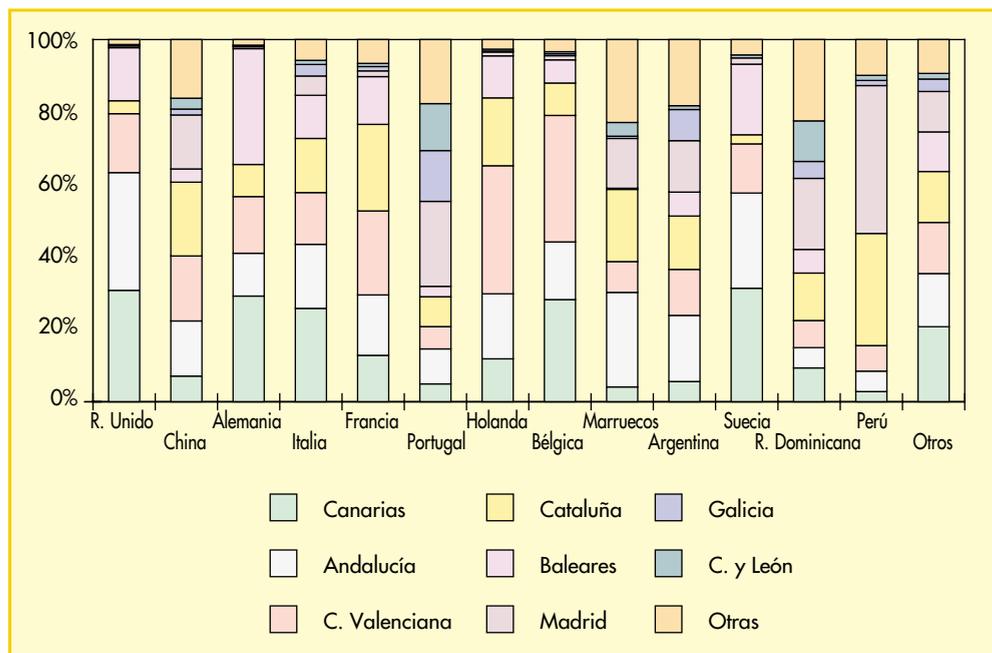
5. DISTRIBUCIÓN ESPACIAL

La significación social y económica, así como la visibilidad social del empresariado de origen extranjero, varían en función de su grado de concentración o dispersión a lo largo de la geografía española. Casi el 90% de los inmigrantes empresarios del sector residen en seis Comunidades Autónomas: por orden descendente, Canarias, Andalucía, Comunidad Valenciana, Cataluña, Baleares y Madrid (el 46% vive en las tres primeras); es decir, aquellas en las que existe mayor desarrollo del sector hostelero autóctono. Sin embargo, cada uno de los principales colectivos nacionales presenta pautas de distribución espacial propias, que resumimos a continuación y que representamos en el Gráfico 41.

La mayoría del empresariado *inglés* está fuertemente concentrado, más del 60% reside en las Comunidades de Andalucía (casi todos en Málaga) y Canarias (especialmente en Tenerife); además destacan la Comunidad Valenciana (Alicante) y Baleares. Los *suecos* repiten la pauta general, pero invirtiendo prioridades: se concentran más en Canarias que en Andalucía, y en Baleares que en la Comunidad Valenciana. Los *chinos*, en cambio, están bastante más dispersos, las concentraciones más significativas se registran en Cataluña (especialmente Barcelona), Comunidad Valenciana (la mitad en Alicante), Andalucía (algo menos de la mitad en Málaga) y Madrid.

Los *alemanes* se establecen principalmente en los archipiélagos, Baleares y Canarias (algo más en Las Palmas), y también en Alicante y Málaga. El grueso de los *italianos* se distribuye en cinco Comunidades Autónomas: Canarias (más en Tenerife), Andalucía, Comunidad Valenciana (la mitad en Alicante), Cataluña y Baleares. Los *franceses* se concentran en Cataluña (Girona) y Comunidad Valenciana (Alicante), seguidas por Andalucía (Málaga), Baleares y Canarias (Tenerife). Los *portugueses* presentan una pauta residencial marcadamente diferente, pues se concentran en Madrid, Galicia y Castilla y León. La Comunidad Valenciana (Alicante) y Canarias (Tenerife) son los destinos preferentes de los empresarios *belgas*. Los *argentinos*, en cambio, se distribuyen de forma particular entre Andalucía (algo menos de la mitad en Málaga), Cataluña (Barcelona), Madrid y Comunidad Valenciana (Alicante). Los empresarios procedentes de *Perú* trabajan casi exclusivamente en Madrid y Cataluña (Barcelona), en tanto que los dominicanos están ampliamente distribuidos por la geografía española: las Comunidades más destacadas son Madrid, Castilla y León, Cataluña y Canarias (Las Palmas), además de la provincia de Zaragoza.

EMPRESARIOS EXTRANJEROS DE HOSTELERÍA. DISTRIBUCIÓN POR CC.AA. Y NACIONALIDAD



Comparada con la estructura ocupacional de los trabajadores autóctonos, la distribución espacial del empresariado extranjero presenta pautas congruentes. Existe una fuerte concentración en zonas turísticas y de playa, como las dos Comunidades insulares, la costa de Levante —especialmente la provincia de Alicante, pero también Barcelona y Girona— y la Costa del Sol (Málaga), además de la oferta concentrada en torno a las áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona. Además, buena parte de las empresas regentadas por extranjeros se ubica en las mismas zonas en las que se concentra el grueso de la población procedente de sus respectivos países; por tanto, es de suponer que una parte de estos establecimientos se dirige a una clientela «étnica», parte de ella residente en España y otra parte que llega en temporadas turísticas.

Existen, además, otras pautas que se desmarcan de las tendencias dominantes. Por ejemplo, la de los empresarios portugueses, que siguen en gran medida las trazas del conjunto de la inmigración procedente de aquel país, centrada en Madrid y en las provincias del cuadrante noroccidental de la península. La pauta de dispersión de los em-

presarios chinos no está relacionada con la existencia previa de inmigrantes de esa nacionalidad sino con la viabilidad del restaurante, circunstancia que exige un relativo alejamiento respecto a posibles competidores. Los bares *peruanos* y *dominicanos* se distribuyen según pautas diferentes: los primeros se concentran fuertemente en Madrid y Barcelona, mientras que los segundos se encuentran esparcidos por todo el territorio nacional; las provincias más destacadas son Madrid, Barcelona, Las Palmas, Zaragoza y Baleares, aunque en conjunto no reúnen a la mitad de los empresarios de esa nacionalidad.

6. EL EMPRESARIADO CHINO DE RESTAURACIÓN

Una vez conocidas las características generales del empresariado de origen extranjero, en este apartado prestamos especial atención a la principal nacionalidad no comunitaria. Los empresarios chinos de restauración son, como se deduce de las estadísticas oficiales y de nuestro propio trabajo de campo, un sector característico de esta inmigración y elemento estructurador básico de la misma. Como ha quedado reseñado, una amplia mayoría de asalariados chinos sólo ha trabajado para empresarios de su mismo origen; por tanto, sus condiciones de trabajo derivan de las estrategias empresariales de un segmento muy específico de la patronal. En este caso es importante conocer los orígenes culturales y las principales prácticas de los propietarios de restaurantes de comida china. Un estudio a fondo del asunto desbordaría los límites de nuestra investigación; sin embargo, podemos ofrecer una visión de conjunto partiendo de los trabajos de investigación y de un Informe *ad hoc* preparado por Joaquín Beltrán (116), quien ha estudiado la emigración china radicada en España tanto en sus puntos de destino como en su principal zona de origen. Sin duda, estamos ante una primera visión que requiere otras profundizaciones, de todas formas consideramos que estas referencias pueden servir para paliar el desconocimiento que existe respecto a la inmigración china, así como para matizar juicios cargados de etnocentrismo respecto a sus prácticas laborales y de reproducción social.

(116) Además del citado Informe, preparado especialmente para este trabajo, las fuentes originales son las siguientes:

BELTRÁN ANTOLÍN, Joaquín: «Los chinos en Madrid: Aproximación a partir de datos oficiales. Hipótesis para una investigación», en *Malestar cultural y conflicto en la sociedad madrileña*, Madrid, Comunidad de Madrid, 1991, págs. 295-304

— (1995): «El arte de las relaciones sociales», *Revista de Occidente*, 172, págs. 65-76.

— *Parentesco y organización social en los procesos de migración internacional chinos. Del sur de Zhejiang a Europa y España*. Departamento de Antropología Social. Universidad Complutense de Madrid, 1996. Tesis doctoral

— «La ambigüedad de la figura del emigrante en China», en *Revista de Estudios Asiáticos*, núm. 4, 1997, págs. 161-178.

— «Immigrés chinois en Espagne ou citoyens européens?», en *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 13, núm. 2, 1997, págs. 63-78.

6.1. Las redes migratorias

El colectivo chino es muy heterogéneo, está compuesto de diversas comunidades de distinta procedencia con consecuencias en su organización social. Cabe distinguir cuatro grandes grupos, cada uno de ellos a su vez dividido interiormente. Estos segmentos creados a partir del lugar de origen serán los que gobiernen y rijan la comunidad. Suelen estar en competencia entre sí e incluso se dan principios de estratificación y jerarquía entre ellos. Los resultados de nuestra encuesta a los trabajadores por cuenta ajena (ver IV.2) han mostrado el predominio de los inmigrantes procedentes de la República Popular, en particular los llegados de la provincia de Zhejiang. Entre éstos, a su vez, son mayoría los llegados del distrito de Quingtian y de Wenzhou.

Existen otros grupos procedentes de las zonas costeras de la República Popular; especialmente de las provincias de Guangdong (Cantón) y Fujian, situadas algo más al sur, lugar de origen de la mayoría de los emigrantes chinos hacia otras zonas del mundo, especialmente al sudeste asiático, a los Estados Unidos de América, y al Reino Unido. Parte de esta emigración ha llegado a España desde otros países de Europa. Por su parte, los originarios de las provincias de Shanghai, Beijing (Pekin) y Tianjin tienen un origen más urbano y suelen contar con mayor nivel educativo, así como con conexiones con la estructura administrativa del Estado chino.

Un tercer núcleo, minoritario numéricamente, pero con fuerte especificidad identitaria, está compuesto por los chinos que llegan desde fuera de la República Popular. En primer lugar destacan los procedentes de Taiwán, puesto que fueron los que constituyeron los primeros núcleos de chinos afincados en España, al calor de las relaciones diplomáticas establecidas con la isla desde 1953 a 1973. En principio llegaron muchos estudiantes a ampliar sus estudios, aunque algunos acabaron estableciéndose de forma definitiva. Por otra parte cabe mencionar a los procedentes de las antiguas colonias de Hong-Kong (dependiente del Reino Unido) y Macao (de Portugal). Ambas son vecinas de la provincia de Guangdong, por lo que es frecuente que existan lazos de familia entre núcleos originarios de ambas zonas (117).

Otro componente de la inmigración china es la procedente de otros países del Sudeste asiático. Los chinos han emigrado tradicionalmente hacia países de esa zona y algunos de ellos, o sus descendientes, emigraron desde allí a Europa en distintos períodos. En el caso español hay que mencionar a los vietnamitas y laosianos que obtuvieron el estatus de refugiado. Otros lugares de procedencia posible son Singapur, Tailandia, Indonesia y Malasia. Se trata de un segmento aún más minoritario, pero que introduce un factor de diversidad en el seno de la inmigración china que suele pasar inadvertido a la población e instituciones españolas.

(117) Existe un colectivo difícil de rastrear y contabilizar porque su nacionalidad no es china sino holandesa, francesa, inglesa, italiana o estadounidense: se trata de chinos nacionalizados europeos tras un primer flujo migratorio. Una parte importante del establecimiento inicial de restaurantes en las grandes capitales y en las zonas turísticas de España fueron de su propiedad, como extensión transnacional de una red de sus negocios ya presentes en otros países.

El proceso migratorio chino y las comunidades que forman están estructurados a partir de redes familiares amplias que cumplen funciones económicas, comerciales, afectivas, de información, de capital, de mano de obra, etc. Estas redes se convierten en agencias de empleo internacional y modelan la estructura de los colectivos. Por ejemplo, los capitales circulan dentro de la misma red, extendida en diversos países: en general, los primeros restaurantes abiertos en territorio español son una extensión de empresas familiares establecidas en otros países de Europa. Para poder abrir un negocio nuevo el capital suele conseguirse en forma de préstamo dentro de la red. Además, los vínculos familiares, de parentesco y de vecindad son los que ayudan a emigrar, a desplazar la mano de obra de un lugar a otro según sus necesidades, reclutando nueva mano de obra en sus pueblos entre los allegados, proporcionando toda la información necesaria para abrir nuevos negocios y encargándose de los requisitos administrativos. La fuerza de las redes informales se traslada con frecuencia al plano formal: así, existen asociaciones de inmigrantes chinos en función de su lugar de origen (Qingtian, Wenzhou, Taiwán, Guangdong), otras de empresarios de restaurantes y comerciantes, además algunas de carácter cultural o eclesial. Normalmente las asociaciones suelen reflejar la estructura de poder dentro de un determinado colectivo: sus cargos son las personas con mayor prestigio y riqueza dentro de la comunidad.

6.2. La actividad económica

El empresariado chino en España se estructura en torno al sector de los restaurantes de comida china, y a una serie de actividades complementarias que giran en torno a éste (importación de productos; supermercados y tiendas de productos chinos, incluyendo vídeos, libros y periódicos; abastecimiento de bebida y comidas; en determinados casos agricultura y cultivo de productos utilizados en su cocina; sector de la construcción, incluyendo carpinteros, electricistas, albañiles, decoradores, etc., para decorar y preparar los restaurantes) (118). La hostelería tiende a ser un sector autónomo, autosuficiente e independiente de la sociedad que le rodea. Su objetivo es encapsular a la comunidad migrante en su interior, ya que de ello depende en gran parte su éxito económico, tal y como ha sido entendido hasta ahora por los empresarios.

El primer impulso importante dado a la apertura de restaurantes en España está estrechamente vinculado con la expansión de restaurantes ya establecidos en otros países de Europa y con el turismo extranjero en España. Se trata de un proceso gradual que comenzó en los años 80 y se fue extendiendo desde las principales ciudades hasta cubrir buena parte de las provincias. Según los cálculos habituales entre los inmigrantes,

(118) A nivel comercial, además de las empresas para abastecer a los restaurantes, están abriendo tiendas de productos chinos baratos como los «todo a cien»; también existe venta ambulante (a veces como salida para los períodos en que no trabajan en un restaurante) de tabaco, ropa o bolsos; la apertura de karaokes y salas de juego se está haciendo también algo habitual. Los originarios de Taiwán también han desarrollado tiendas de revelado rápido de fotografías, agencias de viajes, de importación de productos y comercios de informática. Existe además un incipiente sector de confección y marroquinería, impulsado por inversores chinos radicados en otros países de Europa.

para poner en marcha un restaurante chino que sea rentable se necesita una población de 8.000 personas. Este criterio da lugar a una política de dispersión de los establecimientos. Los restaurantes son en su mayoría empresas familiares y derivados de ellas (los datos de nuestra encuesta confirman el absoluto predominio de los establecimientos con tres asalariados o menos). A partir de esta base familiar y de parentesco existe una tendencia a crear cadenas de restaurantes, que pueden ser de ámbito local, pero también nacional e incluso transnacional. El desarrollo de la cadena de restaurantes está estrechamente asociado a las cadenas de reunificación familiar, que introducen, desde el país de origen, a nuevos miembros del colectivo como mano de obra.

Puede establecerse un modelo típico para la apertura de restaurantes y para su desarrollo posterior, según tres momentos principales:

1. Varios inmigrantes reúnen su capital, que invierten en la apertura de un restaurante. Los socios-accionistas son a la vez la mano de obra y reparten los beneficios de acuerdo a la aportación inicial de cada uno de ellos. Los socios suelen ser parientes, vecinos o pertenecientes a la misma zona de origen.
2. La asociación inicial se disuelve y algunos de ellos establecen su propio restaurante, partiendo de sus ahorros o contando con créditos facilitados por familiares o distintas redes sociales y asociaciones de crédito específicas. El propietario individual ayudará a emigrar a sus parientes más cercanos, que serán la mano de obra del negocio. El trabajo familiar no necesita necesariamente ser recompensado con salarios, puesto que la familia china tiene un alto sentido de unidad económica según la lógica de la empresa agrícola tradicional. Funciona como unidad de producción, distribución, consumo y residencia. Esto explica algunas prácticas que no son habituales en otros colectivos inmigrantes que trabajan en el sector: por ejemplo, devolver con trabajo los gastos de viaje y administrativos originados por la venida del trabajador y sufragados por el empresario (119); o el alojamiento gratuito de los trabajadores en viviendas cuyos gastos corren por cuenta de la empresa.
3. Si el restaurante produce suficientes beneficios y se ha acumulado el capital necesario, se suele invertir en la apertura de otro establecimiento, dirigido por algún miembro de la familia, siempre bajo la autoridad de aquel que inició la cadena, sea o no el cabeza de familia. El encargado del nuevo establecimiento no adquirirá su plena independencia hasta el momento de la división familiar, pactada o a consecuencia del fallecimiento del titular originario. Mientras tanto, el nuevo restaurante es una extensión de otros, la mano de obra continuará siendo principalmente familiar y las necesidades extra de mano de obra se cubren con parientes lejanos, amigos o vecinos. Una vez establecida una co-

(119) El recién llegado está endeudado económica y moralmente con su empleador, a quien le debe tanto su salida como su trabajo y alojamiento. Lo que desde un punto de vista eurocéntrico se cataloga como explotación descarada, aparece como la forma lógica de restituir la ayuda recibida, desde el punto de vista del nativo chino (la primera obligación moral es agradecer y devolver la ayuda prestada, aunque eso signifique trabajar sin recibir salarios durante un considerable período de tiempo).

lona de trabajadores chinos se va desarrollando la posibilidad de contratar a personas con las que no existía relación previa.

Los vínculos de apoyo mutuo en la relación empresario-trabajador, tal como es percibida por los propios inmigrantes, queda resumida en esta cita:

- «Y además entre trabajadores y propietarios ellos siempre como están muy unidos como familia, ahora como usted es dueño de restaurante, yo soy trabajador suyo, entonces ahora puedo ayudarle a usted al negocio, pero yo voy ahorrando y quizá yo abrir negocio algún día, yo voy a conseguir algo para mi futuro, usted también me ayudará. Esto es así entre los chinos, una amistad entre los chinos. Los chinos siempre pensando en su futuro. Uno ayuda al otro porque nadie sabe qué día o qué sitio puede pasar..., en cualquier momento te puede pasar a ti, por enfermedad o lo que sea» (Entrevista de Grupo 2, p. 2).

La propiedad del restaurante no se debe confundir con la persona que registra la apertura a su nombre, puesto que el sistema de propiedad real tiene, en ocasiones, características informales ocultas a los habituales sistemas de registro occidentales. Sería necesario reconstruir el proceso de apertura de cada restaurante para determinar su estatus concreto y su posición dentro de las redes. Por ejemplo, un inmigrante largo tiempo establecido que ha tenido un considerable éxito económico puede detentar la autoridad sobre siete restaurantes en una cadena que puede incluir varias ciudades en España y otras en diferentes países de Europa. Aunque él sea el propietario efectivo y quien ejerce la mayor parte de la toma de decisiones no significa que los restaurantes estén registrados a su nombre: pueden formalmente ser de sus hijos, tíos, cuñados, primos o sobrinos, pero éstos dependen en la práctica del primero, que fue quien les ayudó a emigrar y les facilitó el capital para su apertura. La mano de obra-pariente más alejada de aquel que le ayudó a salir, una vez saldada su deuda, tras años de ahorro y buscando capital en diferentes fuentes de crédito internas al colectivo chino, tratará bien de abrir un restaurante en asociación con otros o individualmente. No será su «propietario» real hasta que no haya devuelto los créditos solicitados. A partir de ese instante volverá a reproducir la cadena que le trajo a España.

El cocinero es la pieza clave del restaurante, por lo que existe una gran competencia entre los empresarios por conseguir a los más competentes. Lo que más se valora de esta figura es su fuerza y rapidez, por lo que las mujeres suelen quedar postergadas en favor de los hombres (se supone que ellas tienen menos fuerza para manejar los utensilios de cocina con rapidez). Es poco habitual que los cocineros de restaurantes chinos cuenten con algún tipo de formación reglada, en general la cualificación se obtiene a lo largo de la vida laboral; sin embargo, debido a las expectativas que despierta la emigración, en Wenzhou ya existe un centro de formación profesional de cocineros.

Las condiciones de trabajo en los restaurantes son valoradas, por los propios interesados, en función de los parámetros de la sociedad de origen (China) antes que por los que rigen en España. Esta circunstancia se ve potenciada por el alto grado de autosuficiencia que adquiere el sistema económico con base étnica (se puede desarro-

llar una trayectoria laboral cambiando de empleo sin salir del ámbito de los restaurantes de comida china), por los bajos niveles de conocimiento de las lenguas de la sociedad de acogida y, en suma, por la reproducción de comunidades más o menos cerradas sobre sí mismas. Por tanto, la duración de la jornada, el monto de las retribuciones, los períodos de descanso y vacaciones, entre otros, son valorados a partir del criterio laboral de la empresa agrícola tradicional (dominante en el contexto de origen), que busca maximizar sus beneficios invirtiendo, ampliando y diversificando sus negocios, siempre sobre la base de la utilización intensiva de mano de obra familiar. En palabras de los propios inmigrantes, los chinos tienen otros criterios a la hora de planear sus estrategias económicas:

- «Ganas menos que lo que tienes que ganar, pero el dueño paga el piso y todos los gastos. Los chinos viven en bajo nivel, pero ellos no quieren vivir de lujo porque guardan su dinero para un futuro que quizá lo necesitarán. Los españoles no saben qué significa el mañana, ellos sólo disfrutan lo que tienen» (EG2, p. 3).

Los inmigrantes están en contacto constante con sus pueblos de origen y los miembros familiares que allí quedan. En cuanto pueden les envían dinero y les ayudarán a emigrar. Es normal que después de varios años en el extranjero se vuelva a China tanto a visitar a parientes como a reclutar o ayudar a emigrar a otras personas. Los establecidos en España no rompen sus vínculos familiares con sus pueblos, puesto que éstos serán un factor determinante para su éxito: por un lado, por la mediación para conseguir nueva mano de obra barata, por otro, porque es el medio para ganar prestigio dentro de la comunidad: construyendo casas nuevas, donando para diversas obras públicas, desarrollando ritos de paso (matrimonio y funerales) conspicuos y ostentosos. Tampoco en estos aspectos la vida en la emigración se entiende sin su referente chino y sin la cultura migratoria transnacional desarrollada a lo largo de los años.

X. ESTEREOTIPOS SOCIALES Y POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

En los anteriores Capítulos de esta Segunda Parte hemos estudiado las características comparadas de la mano de obra, autóctona e inmigrante, en el subsector de la restauración, además de los principales rasgos del empresariado extranjero en la hostelería. Conocemos, por tanto, los espacios laborales que ocupan los distintos colectivos inmigrantes en la estructura ocupacional, así como las principales características de los trabajadores. Estos elementos son, sin embargo, insuficientes para comprender las modalidades de inserción laboral de los inmigrantes, pues éstas no dependen sólo de las características de los trabajadores: sus oportunidades de empleo vienen condicionadas, además, por factores económicos, tecnológicos, de regulación institucional y también por las estrategias empresariales. En un contexto empresarial como el del subsector de la restauración, caracterizado por la fragmentación, debida al predominio de la pequeña empresa, inciden menos los planteamientos de las asociaciones patronales que las preferencias y motivaciones de los empleadores individuales. Para estudiarlas hemos realizado una encuesta a cien empresarios, o encargados de establecimiento, en empresas de rango similar a las estudiadas en la encuesta a trabajadores en Madrid y Barcelona, aunque primando en la muestra a los que tienen o han tenido trabajadores extranjeros. Puesto que nuestro interés se centra en cuestiones de carácter motivacional, muchas veces condicionadas por contenidos no conscientes, hemos complementado los resultados de encuesta con la realización de grupos de discusión, técnica idónea para analizar aspectos motivacionales e ideológicos.

Los «lugares» que ocupan los trabajadores inmigrantes en la estructura ocupacional no vienen condicionados sólo por las expectativas y estrategias de los empleadores, también son importantes las actitudes y comportamientos de los trabajadores autóctonos, principal componente de las plantillas. Los diversos grados de aceptación, tolerancia o rechazo manifestados por éstos contribuyen, a su vez, a configurar las opciones de los empresarios. Por otra parte, los propios inmigrantes no son meros espectadores del juego de opciones desplegadas por los autóctonos: también ellos tienen intereses y expectativas que inciden sobre el escenario de las relaciones laborales. Para conocer los discursos de estos segmentos diferenciados de trabajadores se realizaron sendos grupos de discusión con autóctonos e inmigrantes, además de entrevistas de grupo con inmigrantes de la misma nacionalidad (120). Cuando un grupo habla, intentando arti-

cular las claves de su propia situación, se define como colectivo social: reproduce sus códigos de identidad diferenciándose de otros y en relación a determinados modelos ideales. Al captar los elementos clave de la autoimagen de los sectores estudiados se puede constatar en qué medida y en qué cuestiones confluyen o divergen entre sí.

Este Capítulo recoge los resultados del análisis conjunto de dicho material. Comenzamos presentando las claves del discurso de los empresarios y sus criterios habituales de contratación de personal inmigrante; seguimos con las claves de los discursos de los trabajadores autóctonos y terminamos con las de los inmigrantes. Las citas que aparecen en el texto proceden de las transcripciones de los grupos de discusión o las entrevistas de grupo; al final de cada una de ellas se identifica una referencia al grupo o a la entrevista y a la página del texto correspondiente; por ejemplo: GD2, p. 23, remite a la página 23 del grupo de discusión número 2.

1. EL DISCURSO EMPRESARIAL

El grupo que analizamos representa a un segmento específico de la patronal del subsector restauración: se trata de propietarios de restaurantes de uno a tres tenedores, y de bares o cafeterías de tamaño pequeño (la mayoría con menos de cinco asalariados) o medio (con más de diez asalariados). Esta franja de establecimientos medianos y pequeños es la que más habitualmente emplea a trabajadores de origen extranjero. No se trata, sin embargo, de un subsector homogéneo, los propios empresarios señalan que estamos ante un sector de mercado muy amplio, con establecimientos muy distintos en su oferta y organización del trabajo, en el que «hay de todo». Más allá de la variedad determinada por la especialización del establecimiento, se constata una distinción —de cara a la gestión de la mano de obra— entre las empresas basadas principalmente en el trabajo familiar y aquellas que descansan básicamente en el trabajo asalariado.

1.1. La situación del sector

a) La empresa basada en el trabajo familiar

Para este sector del empresariado la pervivencia de su negocio está basada en un aporte sin restricciones de horas de trabajo («es un trabajo muy esclavo»), única forma de contrarrestar la baja rentabilidad determinada por la competencia y los gastos fiscales o salariales. En este contexto los trabajadores asalariados aparecen caracterizados como «remolones», cuando no están dispuestos a trabajar a la par que el empresario, más allá de los horarios y tareas para los que han sido contratados, y como una carga que puede hundir al empresario:

(120) Ver el diseño completo de los grupos y las entrevistas en Anexo I.

- «— Lo principal son los impuestos; entre impuestos, pagas y sueldos se te va todo... Y la parte de la maquinaria antes daba dinero, ahora se paga. Y venga a pagar impuestos. Hay mucha competencia.
- Hay impuestos por todos los lados; si es familiar el negocio, todavía, pero como tengas que utilizar empleados, te hundes.
- Hay algunos que no trabajan porque se hacen el remolón...
- Hay que estar también pendiente de eso, es un negocio que es muy esclavo.
- Es que estar desde las siete de la mañana hasta las doce de la noche, pues, claro, es familiar...
- No hay quien lo aguante» (GD1, p. 1-2).

b) La empresa basada en el trabajo asalariado

En este caso el negocio es impensable sin el empleo de trabajadores por cuenta ajena; por tanto, es necesario sobreponerse a los problemas que causan los empleados y utilizar todos los recursos existentes para garantizar la rentabilidad del negocio. Las dos líneas de acción principales son la «modernización de la oferta» (vía inversiones) y el abaratamiento de los costes salariales (utilizando las posibilidades que dan las diversas fórmulas de contratación existentes, en favor del empleo a tiempo parcial o de los eventuales), aceptando que ningún empleado trabajará las mismas horas que un pequeño propietario:

- «— Estoy de acuerdo, pero hay momentos en la vida también que se pueden intentar otras formas, mejorar los negocios, se puede modernizar uno un poquito, no te puedes quedar antiguo. Todos los años hay que hacer algo nuevo, gastarse dinero en ello. Pero claro que pagas muchos impuestos, es verdad que genera una serie de gastos, como la inversión de empleados y tal, pero no conozco otra forma para que funcione en condiciones, poder atender a horarios, poder exigir en el trabajo: hay muchas formas de emplear hoy en día.
- Si tiene una cafetería pequeña y necesita dos personas y no puede contratar a cuatro y lógicamente está usted, su señora, su hijo y... puede pasar. Pero es ese tipo de negocio, en un restaurante grande ya..., como dice ella, hay un montón de tipos de contratos y no tienes más remedio que contratar pues mucho tipo de personal. Pero ningún empleado trabaja desde las siete de la mañana a las doce de la noche, es imposible, por mucho dinero que dé: si es tu negocio no tienes más remedio, pero...
- Ahí está, pero en un restaurante que caben doscientas personas o más y tienes que tener a 40 de plantilla, pues tienes ya que jugar con contratos de cuatro horas, de ocho, según el trabajo como le venga..., y los extras...» (GD1, p. 1-2).

En todo caso se establece una coincidencia en cuanto a que las condiciones reales de trabajo superan casi siempre los límites establecidos por los convenios colectivos. Por ejemplo, respecto a la duración de la jornada laboral: aunque ésta varía según el tipo de establecimientos, lo habitual en las empresas pequeñas y medianas es que se excedan las ocho horas diarias:

- «— (...) es que en hostelería lo hace todo el mundo, ya no trabajas ocho horas.
- Hoy en día se trabajan diez y doce horas, pero hay que pagar por ello» (GD1, p. 7-8).

Competencia empresarial, cualificación y costes salariales

La situación actual se caracteriza por una competencia acrecentada; por una parte, la «restauración moderna», con modelos de gestión empresarial y técnicas de *marketing* avanzados; por otra, el «intrusismo» empresarial de personas que deterioran los márgenes del negocio (jóvenes que abren bares de copas de fin de semana, etc.). Ambas tendencias confluyen en una pérdida del espacio de negocio tradicional del sector de restauración.

- «— Hoy en día la hostelería ha decaído bastante, hemos perdido mucha clientela, se ha hecho un poco europea, ha dejado de ser tan española; ahí hemos pegado un bajón (...).
- Es un negocio que es muy dado a gente que no tiene otra cosa que hacer y abre un bar...
- Que si los traspasos ya casi no se pagan; que las marcas te dan las bebidas y además dan facilidades asombrosas. Y un bareto, un bar, pues lo montas, y claro, fracasan muchos.
- Perdona, eso no son bares. Poner un mostrador con cuatro ladrillos no es un bar, y además sin licencia y sin permisos...
- Son gente joven que se busca la vida de esa manera.
- Es como lo del taxi, te tenías que hacer con un bar y con la licencia para trabajar.
- No, trabajar el taxi sin licencia no puedes..., en cambio, en esto...» (GD1, p. 35).

En lo laboral se detecta una tendencia a la desaparición del personal cualificado y polivalente, en favor de una formación basada en la especialización; además, los que han recibido formación profesional tienen exigencias laborales que los pequeños empleadores no siempre pueden asumir («piden mucho y desean reglamentarlo todo», 8). Por otro lado, la legislación laboral aparece como una restricción que genera «indefensión empresarial», puesto que induce a tener empleados con contrato fijo con un coste de despido alto; de ahí cierta tendencia a emplear a personas sin contrato («no se puede hacer, pero se hace»):

«— Yo entré a trabajar en un sitio de hostelería y era hacer todo, tenía que barrer al final, tenía que hacer tortillas, tenía que hacer café, y ahora no: “ah, que soy dependiente”, “ah, que soy camarero!”. Sabéis que ahora entra un camarero en un sitio y dice: “yo no barro” o “no hago una tortilla” (...)

— Te viene un tío de la escuela de la hostelería, que puede ser bueno o malo, pero te dice, no ha trabajado nunca y dice: “no barro, no friego, no quito un vaso”. Se profesionaliza la historia esta, que igual está bien, pero contrata a cualquiera de la escuela, verás lo que te dice: “ocho horas, dos días libres y esto”... ¿Qué es lo que pasa?, que tú no tienes a un tío de estos, entonces, *¿en la hostelería quién trabaja ahora?: cualquiera, camarero, no camarero, estudiantes, policías, carteros, de todo...*

(...)

— Son muy exigentes, pero trabajan bien: son gente joven y es diferente al camarero de toda la vida...

— Sí, será bueno, pero según está la hostelería actualmente no me interesa» (GD1, p. 2-3).

«— Hoy se están haciendo contratos fijos, que sí, te rebajan dos años la cuota de la Seguridad Social, pero a los dos años estás en las mismas: ¿dejas a esos y coges a otros, y haces otro contrato? Y el finiquito y todo. Parece que está hecho todo para tenernos a todos siempre pendientes de cuándo acaban los períodos de prueba de cada empleado. Que al final se reduce todo a eso: a ver cuándo le das el contrato indefinido, el contrato de período de prueba, y estás pendiente de eso por si tienes alguna duda, el echar una persona o no echarla...

— De todos modos dejan al empresario indefenso.

— Para ser fijo, medio fijo, es a los siete meses ya indefinido... No es como antes, se tarda mucho menos, y está un año y le tienes que pagar un dineral si se tiene que ir, y no sabes qué hacer..., normalmente se va a la calle.

— Es que al final le tienes que indemnizar y por siete meses has de pagar un kilito...

— Aunque tengas a la familia trabajando, tienes que tener a todos asegurados...

— Bueno, eso no siempre es así.

— No, tiene que ser así, porque te las buscas...

— Yo conozco restaurantes que tienen 10-12 camareros y sin asegurar, hay gente que no les importa...» (GD1, p. 21).

En definitiva, frente al deseo de contar con mano de obra cualificada y barata, la realidad ofrece especialistas relativamente caros o bien trabajadores sin ninguna cuali-

ficación. En última instancia, la cualificación es un bien deseado, pero siempre subordinado a la rentabilidad de la empresa: en la medida en que mayor formación signifique más coste laboral, la cualificación pierde relevancia: «haría falta y no hace falta» (GD1, p. 11).

Discriminación de género y gestión individualizada de la mano de obra

Las mujeres son un componente de la mano de obra que va ganando presencia en el sector. Para algunos empresarios trabajan en igual condición que los hombres, aunque no suele encargárseles las tareas más pesadas: «el trabajo sucio, de subir cajas, o almacén, a lo mejor no lo hacen». Sin embargo, el discurso dominante está de acuerdo en que existe discriminación por sexo en cuanto a las retribuciones salariales:

- «— No, a las mujeres se las paga menos dinero.
- En mi caso pago lo mismo porque trabajan como extras; pero sí, se las paga menos.
- No sé por qué razón, pero sí...
- En mi caso igual.
- No, es lo mismo, por nómina es lo mismo.
- Sí, por nomina, pero se las paga menos, porque luego hay un sobresueldo y a ellas pues no es igual...
- En mi caso el sobresueldo que se da depende del trabajo realizado, no porque sea chico o chica, quizá también es porque lo llevo yo que soy mujer, pero no...
- Cada vez se va acercando más, pero es así. Y el que diga que no, miente» (GD1, p. 12).

Uno de los mecanismos habitualmente utilizados para asegurarse la lealtad, o la continuidad en la empresa, de los mejores empleados es el pago de *sobresueldos*. Los empresarios consideran que, «aunque no sea lo correcto», esta forma de gestión individualizada de la mano de obra es un recurso idóneo. El argumento, que refleja una práctica extendida, revela: a) que en muchos casos las nóminas formales no reflejan los ingresos reales, y b) que la negociación colectiva se limita a fijar unos mínimos (no siempre respetados), pero que la verdadera «negociación» en las empresas pequeñas se registra de forma individualizada, generalmente a espaldas del resto de los trabajadores:

- «— En hostelería una cosa es lo que se dice y otra lo que se le paga por debajo.
- Eso es muy común en hostelería.
- No es siempre subir el sueldo, sino dar el sobresueldo: el sobrecito típico que el otro no se entera, eso es lo normal.

- Eso, aunque esté mal, es lo más correcto para evitar problemas. ¡Vamos, eso es lo que hacemos todos!» (GD1, p. 9).

El reclutamiento de trabajadores: redes directas antes que mediación institucional

Las empresas de trabajo temporal (ETT) son, como hemos visto, un recurso utilizado con frecuencia por las empresas del sector. Pero no por las de tamaño menor. Para éstas, las ETT tienen más inconvenientes que ventajas: no son baratas ni resuelven realmente las necesidades de mano de obra, pues no siempre tienen trabajadores con el perfil adecuado. Además, tampoco garantizan cubrir con la misma persona las demandas eventuales de trabajo. Por eso, la mayor utilización de las ETT se produce, de una parte, por grandes empresas que pretenden reducir costes administrativos (de gestión de altas y bajas laborales) y, por otra, para realizar las labores «extra», tales como banquetes de boda, comuniones, etc.

El INEM tampoco aparece como una mediación de interés a la hora de proveerse de trabajadores por parte de este segmento empresarial. Por una parte, porque se piensa que los «verdaderos profesionales» (personas con cualificación en hostelería) no se encuentran desempleados, o no se apuntan como tales en el INEM. Por otra, por el convencimiento de que los demandantes de empleo no son tales, sino personas que quieren conservar su actual estatus, sea porque cobran seguro de desempleo o porque tienen ingresos no declarados («los del INEM es que te mandan quinientos. Y los quinientos te dicen: “firmame, que estoy cobrando el paro”. Te tiras dos días enteros haciendo entrevistas y te dicen; “no quiero trabajar, firmame”», GD1, p. 18).

En definitiva, para este segmento empresarial la mediación de tipo formal crea más problemas que los que resuelve. El empresario que tiene un número limitado de asalariados prefiere gestionar de forma directa y personal la búsqueda y selección de nuevo personal. Y para ello moviliza las redes más próximas, generalmente personas conocidas del sector, colegas, antiguos o actuales trabajadores, etc.:

- «— Normalmente nosotros nos buscamos nuestras fuentes, yo me busco a uno y a otro. Yo, por ejemplo, no pongo anuncios en el *Segundamano*, porque no me gusta, te tienen dos días mareado con el teléfono y tal, y entonces procuras buscártelos por otros medios.
- Alguien que estuvo trabajando contigo y te envía a un conocido, o así» (GD1, p. 19).

Asociacionismo empresarial y obrero: instancias irrelevantes en el mundo de las PYME

La atomización empresarial conduce a la individualización de las estrategias. Aunque los empresarios conocen la existencia de asociaciones empresariales en su respectivo subsector, no las conciben como instrumento de representación colectiva de intere-

ses, sino como instancias proveedoras de servicios (básicamente trámites y papeleo). Así concebidas, las asociaciones no difieren significativamente de una empresa de gestoría, por lo que pierden un perfil específico («todo el mundo tiene su gestoría»), o bien se dedican a actividades que no concuerdan con la visión que el empresario tiene de sus intereses particulares («para hacer otras cosas»):

- «— Y hay una asociación de empresarios de hostelería también donde pagando una cuota te solucionan trámites en relación a la Administración, pero...
- Pero no destaca así nada...
- No, no hay algo que tenga demasiada fuerza, porque normalmente todo el mundo tiene su gestoría, donde llevas las nóminas, trámites y todos los problemas que tengas de altas, bajas y todo.
- Es para el que se quiera asociar.
- Parece más como una asociación de empresarios, pero no para discutir temas puntuales, laborales, sino para hacer otras cosas..., no sé» (GD1, p. 19).

La presencia de los sindicatos obreros tampoco condiciona la vida de los empresarios de las PYME del subsector restauración. Los activistas y delegados se encuentran sólo en empresas con plantillas numerosas, puesto que en las pequeñas «la gente no quiere estar». La expresión podría indicar una cierta visión autocrítica, si se entendiera que esta actitud se debe al temor de los trabajadores a represalias patronales. Pero, en general, predomina la imagen de que el sindicalismo no aporta nada positivo a la empresa (los delegados usan sus prerrogativas para trabajar menos), especialmente a la pequeña, que basa su subsistencia en el aprovechamiento máximo de sus recursos humanos:

- «— Hay presencia sindical, pero en empresas grandes...
- Sí, en pequeñas no.
- Comisiones Obreras, UGT...
- Es cuando hay un número determinado de trabajadores. Cuarenta o cincuenta. Por ejemplo, en la empresa que yo trabajaba había 4.500 empleados y allí sí había entonces sindicatos. Te decían: “Oye, que mañana tengo que ir”, tenían tantas horas semanales y tal, y te decía: “Que no vengo”. Y no venía.
- Pero en sitios pequeños la gente no quiere estar.
- Ni pueden» (GD1, p. 20).

1.2. La mano de obra extranjera: un recurso barato

Lo visto hasta aquí dibuja un panorama en el que predomina la necesidad de mano de obra barata y/o disponible: dispuesta a trabajar jornadas prolongadas y a aceptar la movilidad funcional, desempeñando todo tipo de tareas. En este con-

texto los empresarios justifican la presencia de mano de obra extranjera en base, primordialmente, a que se trata de un recurso *más barato*. Esta condición puede hacerse efectiva por diversos medios: bien por una discriminación salarial directa, bien por excluirlos de los sobresueldos o bien por emplearlos de forma irregular («en negro»):

- «— También en hostelería ahora hay mucha gente que es sudamericana o de los países del Este que vienen aquí y *que trabaja por cualquier dinero*, no teniendo nociones de ello, pero con una voluntad increíble de aprender, con un trato muy agradable y gente muy dispuesta para cualquier cosa.
- Yo también empleo gente sudamericana, en mi caso argentinos, y son trabajadores, lo que pasa es que efectivamente luego después de unos días..., claro, ellos piden lo que todos, no quieren ser menos. Pero mi opinión, es que *te dicen que es argentino, dominicano y tal y te aprovechas...*
- En nuestra casa llevamos unas normas y cuando ponemos un anuncio para que venga gente pues al hacer la entrevista primera entregamos un papel y les preguntamos qué sueldo quieren ganar. Y entonces nosotros luego ya, partiendo del sueldo que queremos dar, seleccionamos a gente y por una serie de características pues., y en este caso, ella (una inmigrante) pidió ese sueldo, lo aceptamos. *Y entró porque pensamos eso mismo: es una persona que viene del extranjero y está necesitada* (GD1, p. 8-9).
- Seguro, seguro, seguro. No sé por qué, será porque somos unos cabrones, así de claro, pero se les paga menos directamente, pero directamente, seguro.
- No en mi caso.
- En mi caso tampoco, se les paga a todos igual. Una cosa es la persona que vas a contratar que se les ve a todos por el mismo rasero y otra cosa es una persona que no tiene papeles, que necesitas un extra un día y que le vas a dar un dinero sin firmar nada, y entonces a lo mejor es más fácil contratar a gente de este tipo que a otros españoles que quieren otros derechos, pero con contrato es igual.
- De contrato sí, estoy hablando de negro...
- Pero de negro dependerá de la función de cada uno...
- Yo tengo una parrilla de carne, y pongo un anuncio que necesito un parrillero, viene un tío profesional y... "300.000". Y claro, no. Y viene un argentino, que conoce la parrilla, y se le ofrece menos dinero. Y luego si va bien pues a lo mejor le subes el sueldo y le pagas más. Pero al principio te lo quedas por menos dinero.
- Yo llevo ya trabajando veinticinco años en casas grandes y he dicho a alguien "mándame a alguien"; y si necesito un aprendiz, pues un aprendiz; si es un ayudante, pues ayudante; cocinero, pues cocinero, y sea extranjero o sea lo que sea, cada uno tiene su sueldo» (GD1, p. 13).

Se trata de una mano de obra que ha ganado presencia, y legitimidad, en el sector recientemente. En buena parte debido a las resistencias de la mano de obra autóctona a aceptar determinadas condiciones de trabajo:

«— Hasta hace dos días, y no sé si vais a estar de acuerdo conmigo, hace dos años o tres, venía un argentino, dominicano, negro y tal, y no lo contratabas. ¿Usted qué es, argentino?, no lo quiero, y así con todos... Y no me digáis que no porque era así ahora, sí, porque se les paga menos. Pero antes venía un tío, ¿de dónde eres?, bueno, ni eso siquiera, le veías y hablabas con él, y no, que está todo ocupado, ¿hay alguien que me diga que no?, no, ¿verdad?, pues eso. (...) Creo que muchos españoles los fines de semana, los días de fiesta, no quieren trabajar. La juventud, muchos, pero muchos. Ahora, parece ser que empieza a animarse otra vez, pero *los españoles ha habido unos años que los fines de semana y fiestas no quieren trabajar y los extranjeros han ido funcionando también porque se pagaba menos y así es*» (GD1, p. 14 y 15).

Sin embargo, al empresariado no le interesa emplear mano de obra barata en todos los casos, no se trata de abaratar costes a cualquier precio: por ejemplo, no es conveniente emplear a inmigrantes irregulares de forma habitual, aunque sí cuando se trata de un empleo ocasional: «sin papeles no quieres a nadie, a lo mejor para un día concreto, pero en general no» (p. 20). Otro de los inconvenientes que dificultan el aprovechamiento de este recurso proviene de los condicionamientos que introduce la política migratoria; el procedimiento administrativo de los contingentes, dispuesto en principio para facilitar el ingreso de mano de obra extranjera, es percibido como una dificultad por los empresarios. Existe un conocimiento bastante extendido sobre la existencia de los cupos, sus requisitos y posibilidades. Y la valoración es negativa: supone una complicación burocrática, limita las opciones de contratación y es excesivamente lenta. Por tanto, no existe especial interés de contratar a trabajadores sin permiso de trabajo, aunque exista la posibilidad de regularizarlo:

- «— Nosotros, un trabajador que ya estaba en la empresa y nos ha pedido un favor de traerse a alguien, a un hermano de Guinea o algo así, se ha podido mover un poco la cosa para preparar papeles. Pero normalmente es muy raro..., es que es un lío, te metes en un lío...
- Es un coñazo. Es que si el cupo, si no sé qué... el precontrato. Yo lo he intentado hacer y es *mucho lío*.
- Sí (varios a la vez).
- No *te complicas la vida*, pasas directamente.
- Es que es muy complicado porque primero tienes que hacer un precontrato pero no pueden trabajar hasta que no tienen el permiso, y con el precontrato se supone que esa persona no está trabajando en tu empresa ni legalmente puede trabajar...
- Entonces, ese precontrato hasta que llega a formalizarse pues pueden pasar seis meses...

- Además el precontrato es para determinados profesionales y que no haya paro.
- Tienen que ser precontratos de determinadas características, muy específicos.
- Es muy difícil, normalmente no te complicas la vida porque no te interesa, a no ser que sea muy amigo tuyo o por hacerle un favor, si no, no lo haces» (GD1 p. 17).

1.3. Estereotipos y criterios de contratación

La encuesta que hemos realizado a cien empresarios del subsector restauración, en establecimientos de características análogas a aquellos en los que entrevistamos a trabajadores inmigrantes y autóctonos, permite cuantificar algunas valoraciones referidas a los inmigrantes. Antes de analizar estos datos conviene destacar algunos rasgos de los empleadores: más del 40% son inmigrantes internos, es decir, españoles nacidos en provincias distintas a aquellas donde tienen su establecimiento; existe una mayoría de hombres (71%); por subsector de actividad regentan restaurantes (51%), bares o cafeterías (43%) o establecimientos de otro tipo (comidas rápidas, etc.). Predominan las empresas de tamaño pequeño: el 20% no supera los dos trabajadores, el 38% tiene entre tres y cinco, un 25% entre seis y diez, mientras que sólo el 17% tiene más de diez personas ocupadas. Finalmente, se trata de personas con muchos años de presencia en el sector: el 78% lleva más de diez años trabajando en el mismo, y con una considerable antigüedad como propietarios o encargados de contratación (el 62% lleva más de cinco años en tal función).

La quinta parte de los encuestados no ha contratado nunca trabajadores extranjeros. Las razones que aducen más habitualmente son las siguientes: no han necesitado emplear trabajadores (41%) o no se ha presentado la oportunidad de emplear a un extranjero (32%). En ambos casos, pues, no se registra un rechazo explícito a la posibilidad de emplear a esta mano de obra, sino una falta de demanda o bien la inexistencia de redes de acceso a la misma. Sin embargo, un 30% de los empresarios que nunca han empleado a extranjeros explica esta circunstancia utilizando argumentos de *rechazo*, sean de tipo genérico (prefieren contratar a trabajadores autóctonos), por motivos ligados a su condición de extranjeros (porque desconocen el idioma, porque su forma de trabajar no es compatible con la modalidad habitual en España, o porque carecen de referencias fiables).

En nuestra muestra hemos primado a los empresarios que contratan o han contratado a inmigrantes, con el fin de conocer los motivos que les llevan a ello. Hemos identificado tres subgrupos de empresarios: los que habitualmente cuentan con asalariados extranjeros (el 26% de los entrevistados), los que lo hacen de manera ocasional (35%) y los que lo han hecho sólo una vez (19%). Las nacionalidades más habitualmente contratadas por estos empresarios son marroquíes (45%), especialmente en casas de comidas y restaurantes pequeños; peruanos (33%), de forma destacada en restaurantes y cafeterías; otros sudamericanos (39%), principalmente en bares y en restaurantes de tres o más tenedores, y filipinos (20%), en bares y restaurantes de uno o dos tenedores.

En torno al 10% de los empresarios mencionan también a africanos subsaharianos (en bares), otros asiáticos (en restaurantes de tres o cuatro tenedores), europeos del Este (casas de comida y restaurantes pequeños) y dominicanos (especialmente en bares).

¿Existe una especialización de tareas en función de la nacionalidad? En la encuesta a trabajadores vimos (IV.3) que los trabajadores marroquíes, filipinos y peruanos ocupaban con frecuencia puestos asignados a los Grupos Profesionales III (ayudantes) y IV (auxiliares). Las preferencias expresadas por los empresarios encuestados señalan que las tareas más habitualmente encomendadas a inmigrantes son ayudante de cocina y camarero (más del 40% de los encuestados), seguidas por las de cocinero (31%) y limpieza (20%); más atrás aparecen friegaplatos y ayudante de camarero (con algo más del 10%). Por nacionalidades, los empresarios perfilan ciertas especializaciones en función de las tareas más habitualmente encomendadas:

- En el caso de los trabajadores marroquíes las dos más destacadas, con la misma importancia, son ayudante de cocina y camarero, en tercer lugar destacan las tareas de limpieza;
- entre los peruanos coinciden también las dos principales, pero con claro predominio de los camareros; destacan también ayudantes de camareros y limpiadores;
- los filipinos son empleados principalmente como ayudantes de cocina y cocineros, además de limpiadores;
- los dominicanos, como ayudantes de cocina, ayudantes de camarero, limpiadores y friegaplatos;
- otros sudamericanos, como camareros o ayudantes de cocina;
- cuando no se menciona una nacionalidad en concreto, la tarea más frecuentes es la de ayudante de cocina, seguida a distancia por pinche de cocina y trabajos de limpieza.

En definitiva, parece predominar el perfil de trabajador asignado a tareas «no visibles» (que no actúan cara al público) y en categorías subordinadas (ayudantes o auxiliares). Existen, no obstante, excepciones a esta línea dominante, puesto que hay grupos que actúan cara al público (camareros latinoamericanos y marroquíes) o como especialistas (cocineros filipinos). En todo caso, estos son perfiles aproximados, que no pueden tomarse como referencia absoluta dado el margen de error de nuestra muestra. Su utilidad no radica tanto en la precisión alcanzada sino en presentar el contexto fáctico (a quiénes emplean y en qué puestos) del que se derivan las opiniones respecto a los trabajadores extranjeros (qué ventajas y desventajas les atribuyen los empresarios).

¿Qué motivos impulsan a los empresarios a emplear mano de obra inmigrante? En este caso, las respuestas obtenidas por la encuesta deben interpretarse a la luz de las manifestaciones captadas en el grupo de discusión: ante el interrogatorio dirigido por un desconocido que registra por escrito nuestras respuestas individuales (encuesta), las expresiones suelen ser prudentes y sujetas a lo que el encuestado considera «social-

mente aceptable»; en cambio, charlando abiertamente en un grupo de iguales (grupo de discusión) surgen manifestaciones espontáneas, dichas «en confianza» con el apoyo —supuesto o real— de los demás participantes (121). En definitiva, ante cuestiones de esta índole, las opiniones recogidas por la encuesta informan, pero también deforman y ocultan las motivaciones de los entrevistados.

Hemos preguntado a los pequeños y medianos empresarios qué ventajas atribuyen a la contratación de trabajadores extranjeros. Las respuestas espontáneas se recogieron de forma abierta y posteriormente fueron codificadas en cinco grandes categorías (122). Los resultados para cada uno de los colectivos mencionados están recogidos en el Gráfico 10.1. Cuando los empresarios se refieren a los extranjeros en general, sin precisar nacionalidad, tienden a considerar que no existen ventajas comparativas (el 74%), aunque una minoría considera que son más «explotables». En cambio, al referirse a colectivos concretos disminuye el porcentaje de los que consideran que no existe ninguna ventaja y se mencionan con más frecuencia las demás categorías:

- En el caso de los marroquíes se afirma que son buenos trabajadores (37%) y que tienen otras virtudes laborales (26%).
- En el caso de otros magrebíes y africanos subsaharianos se mencionan también estas dos ventajas de forma destacada.
- Respecto a los peruanos existe mayor equilibrio entre las razones aducidas: predomina el criterio de buenos trabajadores (33%), aunque también se menciona el de explotables y otras virtudes laborales (21% en cada caso).
- Las principales ventajas atribuidas a los demás latinoamericanos son las de ser buenos trabajadores (30%) y explotables (22%).
- De los filipinos se destaca de forma destacada la ventaja de que son más explotables (46%).

(121) El efecto social de las distintas metodologías es explicado así por Alfonso Ortí, al constatar divergencias entre «la tendencia dominante de la discusión grupal y la encuesta, sin que de ello se derive tanto una contradicción o incongruencia entre los resultados de ambas técnicas de investigación, cuanto la ligazón complementaria de dos discursos coexistentes (...): por un lado, la tendencia a producir un discurso reivindicativo, expresado preferentemente desde la grupalidad y, por otro, el discurso característico de la posición simbólicamente subordinada de entrevistado. (...) Emerge así un doble discurso, el discurso reivindicativo, de idealización y libre expresión del deseo, y el discurso pragmático, dominado por el principio de realidad y tendente a la formulación de estrategias de coexistencia, que no es propiamente un discurso sino la adhesión convencional en una situación de dominación simbólica, a un estereotipo socialmente sancionado». GONZÁLEZ, J. J.; DE LUCAS, A., y ORTÍ, A.: *Sociedad rural y juventud campesina*, Ministerio de Agricultura, Madrid, 1985, pág. 186.

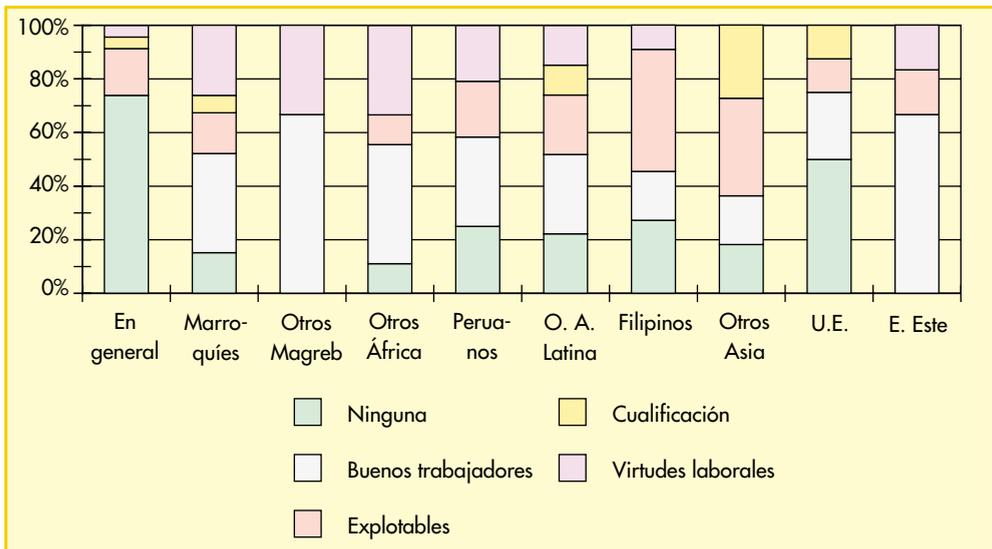
(122) Las categorías construidas son las siguientes: Ninguna ventaja, Buenos trabajadores (que recoge expresiones como: trabajan bien, aprenden rápido, son formales, cumplidores, etc., y otras como trabajan duro, tienen deseos de aprender, se esfuerzan, etc.), Explotables (resume expresiones como: trabajan por menos, hacen horas sin protestar, dispuestos a trabajar los festivos, hacen siempre lo que se les ordena sin protestar, etc.), Cualificación (saben idiomas, tienen experiencia y formación, etc.) y Virtudes laborales (buen trato con el público y los compañeros, eficiencia, ordenados, limpios, etc.).

- Al referirse a trabajadores de otros países asiáticos (no chinos ni filipinos) se destaca tanto la posibilidad de explotarlos (36%) como su cualificación laboral (27%).
- De los europeos del Este destaca su cualidad de buenos trabajadores (67%).
- A los de otros países comunitarios es a quienes con más frecuencia no se les atribuye ninguna ventaja (50%).

Comparando las ventajas atribuidas a cada grupo destacan las siguientes características: se considera más «explotables» a los trabajadores filipinos y de otros países asiáticos; la cualificación profesional es atribuida principalmente a europeos comunitarios, otros asiáticos, y otros latinoamericanos (en los dos últimos casos con frecuencia se debe a conocimientos de cocina propia de las culturas de origen); las virtudes laborales aparecen como característica destacada de todos los grupos africanos, y la caracterización como buenos trabajadores es compartida por los africanos nómades y los europeos del Este. Ante estos resultados caben dos consideraciones: o bien el estereotipo empresarial dominante considera mejores trabajadores a los africanos que a los asiáticos y latinoamericanos, o bien existe mayor resistencia a reconocer que una de sus ventajas destacadas es la de ser «explotables». ¿Quizá como una defensa consciente ante una motivación evidente que aparece como «inconfesable»? Conviene retener este interrogante, que aquí puede aparecer como especulación gratuita, para contrastarlo más adelante con otras expresiones de los empresarios y de los trabajadores.

Gráfico 42

VENTAJAS ATRIBUIDAS A LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR LOS EMPRESARIOS, SEGÚN LUGAR DE ORIGEN



Los perfiles obtenidos por la encuesta están relacionados, por una parte, con la experiencia práctica de los empresarios en su relación con distintos colectivos inmigrantes, y, por otra, con los estereotipos e imágenes que previamente manejan respecto a los mismos. En el discurso empresarial se construye un escenario polarizado. Un extremo del mismo está ocupado por los grupos a los que se valora más positivamente, sea por su imagen (como los europeos), o su buen trato (como los latinoamericanos). En el opuesto se ubican los más rechazados, sea por su carácter genérico de extraños (que por rasgos culturales no pueden adaptarse al trabajo en la hostelería española) o por cualidades negativas que se les atribuyen (los marroquíes, caracterizados como sucios, agresivos o ladrones). La siguiente cita del discurso empresarial sintetiza los elementos de esta polaridad:

«— Sobre todo daneses, rusos, polacos; del Este.

— Yo, camareras, porque es un negocio en que *pinta mucho* una chica guapa, alta. Hay de todo, también hay peruanas, gente con *buen trato*.

— Luego son más *agradables* en el trato y para servir.

— A veces te interesan por *simpatía* o por mil cosas.

(...)

— Es que una persona extranjera es muy difícil que se adapte a la hostelería española como se trabaja en la hostelería española. *No saben las costumbres, ni las formas, ni las maneras*, entonces, ¿cómo le vas a dar a una persona que no conoce tu país?

— Ellos son muy *lentos*.

(...)

— Hay manías, por ejemplo, a los marroquíes no se les quiere en la cocina.

— En ningún sitio, *en hostelería no se les quiere*.

— No (todos a la vez).

— Por *sucios*, y porque tienen fama también de *ladrones*.

— Por *sucios*, no se les quiere.

— Los mismos compañeros no les quieren.

— Ni los jefes tampoco.

— Yo he tenido dos y los he tenido que echar, por lo que decían los compañeros, aparte de *sucios* luego son muy *agresivos*. Cuando ven dos compañeros hablando se creen que están hablando de él y en cuanto salen, empiezan a decirle de todo, yo los he tenido que echar...

— Es que son *culturas distintas*, nosotros comemos carne, ellos no la comen; los que están aquí de muchos años beben alcohol, el que viene no bebe alcohol...» (GD1, p. 19).

Esta cita, que caracteriza al colectivo marroquí como el que más rechazo simbólico recibe de los empresarios, choca con las respuestas de encuesta que le adjudican características de «buenos trabajadores». Además, introduce elementos de valoración negativa respecto a ciertos trabajadores de origen extranjero. Evidentemente, paralelas a las ventajas que los empresarios encuentran en la contratación de inmigrantes, existen desventajas reales o supuestas. En nuestra encuesta también hemos recabado la opinión de los empresarios sobre el particular (ver Gráfico 43). Cuando las respuestas se refieren a los extranjeros en general, sin precisar nacionalidad, las dos principales dificultades atribuidas son el desconocimiento del idioma local (31%) y los problemas de papeles (25%), ligados a los irregulares y/o a la tramitación de permisos bajo la modalidad de los contingentes laborales; algo menos (18%) son los que les atribuyen baja productividad o bien consideran que no existe ninguna desventaja. En cambio, al referirse a grupos concretos se incrementa el porcentaje de los que no encuentran desventajas; esto indica que ante la imagen genérica de «extranjero» surgen pegas y dificultades que se difuminan al hablar de grupos específicos. Las desventajas más mencionadas para cada uno de los colectivos estudiados son las siguientes:

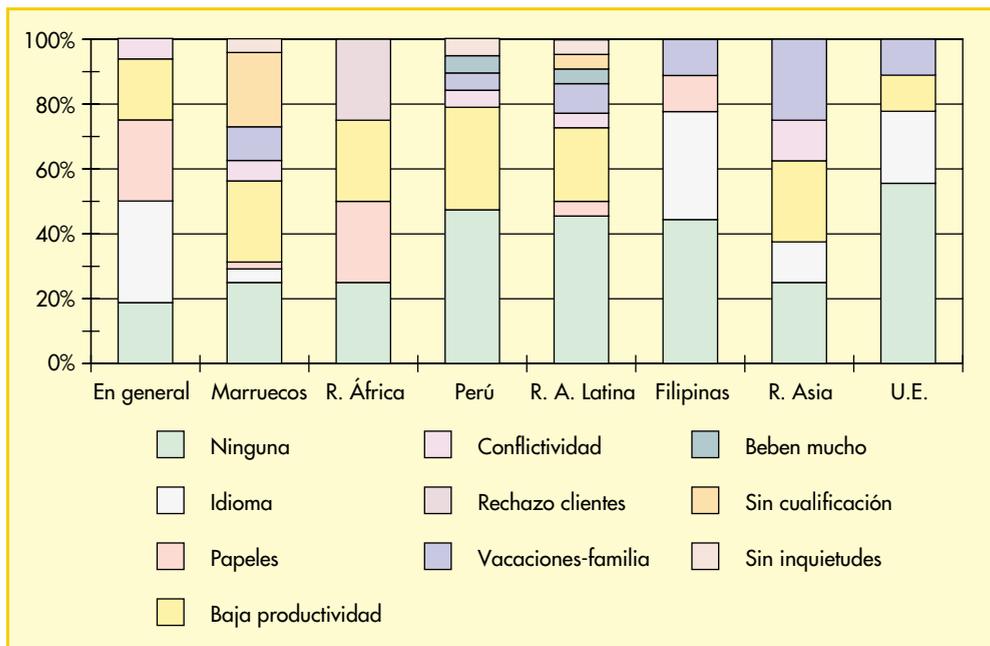
- A los marroquíes se les atribuye baja productividad y falta de cualificación.
- De los peruanos y otros latinoamericanos se destaca su baja productividad.
- La principal desventaja atribuida a los filipinos es el desconocimiento del idioma.
- En cambio, al resto de los asiáticos se les achaca baja productividad y la incidencia negativa de las relaciones familiares (123).
- De los procedentes de países de la Unión Europea se destacan las dificultades idiomáticas.

El análisis comparativo pone de relieve que los grupos a los que más frecuentemente no se les suponen desventajas son los comunitarios (56%), los peruanos, otros latinoamericanos y filipinos (en torno al 45% de los empresarios); los problemas de idioma se achacan a filipinos y comunitarios, pero casi no se mencionan para los marroquíes; los problemas de papeles destacan en el caso de subsaharianos y filipinos; la baja productividad —relacionada con ritmos lentos de trabajo— es la desventaja más extendida, sólo escapan de ella los filipinos; la falta de cualificación es acaparada casi en exclusiva por los marroquíes; la falta de inquietudes (desinterés por aprender y progresar) se atribuye por una minoría de empresarios (en torno al 5%) a marroquíes y latinoamericanos, lo mismo que el exceso de consumo de alcohol a los latinoamericanos; por último, sólo se menciona el rechazo de la clientela en el caso de los subsaharianos.

(123) Con frecuencia los empresarios se quejan de la incidencia negativa de los vínculos familiares de los inmigrantes sobre su trabajo, sea porque necesitan viajar al país de origen (debido a lo cual exigen que se les respete el período vacacional) o por las frecuentes visitas que reciben en el establecimiento de trabajo (que disminuyen su productividad).

Gráfico 43

DESVENTAJAS ATRIBUIDAS A LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR LOS EMPRESARIOS, SEGÚN LUGAR DE ORIGEN



2. EL DISCURSO DE LOS TRABAJADORES AUTÓCTONOS

En este apartado analizamos el discurso producido por un segmento específico de los trabajadores autóctonos. Se trata de los que trabajan en pequeñas y medianas empresas del subsector restauración (restaurantes, bares y cafeterías); es decir, en el tipo de establecimientos regentados por el empresariado estudiado en el apartado anterior. La mayoría de estos trabajadores están ocupados en empresas dedicadas a la restauración tradicional española, aunque algunos tienen experiencia en establecimientos de la llamada «restauración moderna», gestionada generalmente por cadenas empresariales.

2.1. La situación del sector: entre la precariedad y la sumisión

Entre los trabajadores autóctonos se detectan dos posiciones discursivas destacadas. La primera de ellas, que se expresa ampliamente en el grupo de discusión, dibuja un cuadro de las relaciones laborales basado en condicionamientos negativos (precarie-

dad y explotación) que significan riesgo y amenaza para el trabajador. La segunda, más escueta en sus expresiones, muestra un grado de integración y conformidad en una situación laboral caracterizada por la estabilidad y la sumisión: a cambio de conservar su empleo el trabajador acata sin objeciones la autoridad empresarial, conformándose «con lo que hay». A continuación presentamos con más detalle las características de ambos discursos.

a) *Desregulación, precariedad y explotación: «la hostelería es incompatible con la vida»*

Desde la perspectiva de los trabajadores autóctonos la situación se caracteriza principalmente por un *deterioro de las condiciones de trabajo*. Éstas aparecen en el discurso, en un primer momento, bajo el argumento de la creciente «falta de profesionalidad» de empresarios y trabajadores, que se traduciría en un deterioro de los servicios al cliente. Pero, en realidad, no se trataría de una escasez de oferta de mano de obra cualificada, sino de una estrategia empresarial destinada a reducir costes: se opta por trabajadores no formados y baratos, o que den determinada imagen, con tal de garantizar una mayor rentabilidad:

«— Casi toda mi vida he estado trabajando en diferentes establecimientos de hostelería, ¿no? Actualmente, llevo cuatro años aproximadamente en una cafetería y, bueno, yo creo que la evolución que yo he vivido en la hostelería ha sido..., yo creo que cada vez está peor, ¿no?, con menos profesionalidad. Yo voy por ahí y veo que el servicio es muchísimo peor.

(...)

— Es lo que decimos, *meten gente temporalmente, que al empresario le da igual que sepa o que no sepa*, el caso es que esté detrás de la barra y saque las castañas del fuego, entonces falta eso... Y es así.

— El problema también que, claro, contratar alguien en una cocina que..., yo trabajo en restaurante, al contratar en cocina a una persona, la haces un contrato ilegal o lo tiene de cualquier manera, entonces, *ese señor tampoco es un profesional, no sabe trabajar*, todo se le acumula, a mí se me acumula, en la sala se me acumula, la gente se enfada (...). Para mí esos son los problemas más graves que yo tengo, ¿no?, en Madrid, en hostelería, que la mayoría de la gente con la que suelo trabajar suele ser muy desatendida, ¿no?, lo típico eso de que entras en un bar y el camarero está hablando con un amigo o leyendo una revista o... (...)

— Yo creo que un empresario el número de personal que mantiene siempre es el mínimo, o sea, siempre estás sometido a la máxima presión en el trabajo, siempre estás con mucho estrés, porque siempre hay el mínimo personal. El empresario yo creo que es consciente de ello y consciente del mal servicio que se da, *pero lo único que hay al final se ve en los costes y si hay beneficios o no, ¿no?* Entonces, la calidad del servicio y tal, yo creo que se suprime o se suple con una camarera guapa o con un camarero guapo» (GD2, p. 1, 4 y 6).

El contexto de deterioro de las condiciones laborales se resume en un concepto reiterado en el discurso de los trabajadores: *explotación*. El empleo en las PYMES del sector se caracteriza por jornadas prolongadas y no retribuidas, nóminas y cotizaciones sociales bajas insuficientemente compensadas con sobresueldos «en negro», sacrificio constante e imposibilidad de disfrutar de días de fiesta, etc. Esta «explotación salvaje» acaba «quemando» a los trabajadores cualificados, que no ven recompensadas sus capacidades y dedicación, de ahí la disminución de personal que trabaje por «vocación» y el aumento paralelo de los que se emplean en el sector por mera «necesidad»:

- «— Bueno, *la profesión es muy sacrificada*, que trabajas para servir a la gente, ¿no?, entonces, yo creo que un gran inconveniente es que cuando todo el mundo está más o menos dentro de unos ámbitos u otros divirtiéndose es tu momento de tener que trabajar, ¿no? Hay muchas fiestas que no puedes librar y los puentes que no puedes coger..., y toda una serie de circunstancias que no se dan en otras profesiones o en otros trabajos. (...) Y eso cuando no te toca entrar a las doce de la mañana y salir a las doce de la noche. Porque en el papel pone una cosa, pero luego, “¿cuándo libro?”, “ya librarás”, y luego no libras. La gente se echa las manos a la cabeza: “¡pero, cómo!, ¿trabajas doce horas al día librando sólo un día a la semana?”; la gente habla de puentes y fiestas. Yo es que me descojono, vamos, me entra una risa que es demasiado...
- En el papel la hostelería está muy bien, sobre todo una hostelería, pues de un hotel de cinco estrellas, un restaurante bueno, ser un maître, ascender con el estudio, hay incluso carrera de hostelería, idiomas, etc. Pero la hostelería de la cafetería de aquí abajo, del bar de aquí abajo, está *puteada a tope*, doce horas diarias; consta en el contrato de trabajo cuarenta horas semanales, le pagan derivando de según la categoría, el trabajo de camarero seis días a la semana, ninguna fiesta, no pagan nada y luego para compensar..., para hacer el turno de dos personas, porque yo he llegado a hacer ochenta horas semanales, encima, fiestas, en horario chungo, etc. Y para compensarte de todo eso te ponen la nómina de noventa mil pelras y te dan por debajo cuarenta o cincuenta mil pesetas —el que te las da— para compensar. O sea, que le haces el trabajo de dos personas; o sea, esto me parece..., *me parece tremendamente abusivo, es horroroso*.
- Pues si trabajas para ti puede ser importante, pero darle el sudor a otros para que encima todo sea negro, economía sumergida, una explotación bestial, vamos, *una explotación bestial*. Es el primer problema que veo, entonces, el problema es la *explotación salvaje* a la que está sometida la hostelería. (...)
- Yo creo que está ahora más acentuado, que estaba antes mucho mejor la hostelería. Yo llevo muchos años trabajando y creo que es la peor época de la hostelería. Yo estoy cobrando ahora como una cuarta parte que hace cuatro o cinco años» (GD2, p. 3, 5 y 9).

Dentro de este contexto general se establecen diferencias entre distintos tipos de establecimiento. El paradigma ideal es el de la hostelería y restauración de calidad, dirigida a clientela de alto poder adquisitivo: en dicho ámbito se respetarían las normas laborales y el trabajador podría hacer carrera en base al incremento de su cualificación (llegar a ascender con el estudio, los idiomas, ser maître, etc.). Otro sector es el de la llamada «restauración moderna», caracterizada por una dirección empresarial altamente formalizada y una gran división del trabajo; en este caso los trabajadores pierden cualificación en aras a una creciente especialización, pero al menos trabajan en entornos donde se cumple la legalidad y las jornadas laborales son las que marcan los convenios:

- «— Me río yo de la profesionalidad en las cadenas. Yo he estado en V mucho tiempo, la gente, el ambiente no es malo de trabajo, gente joven, estudiantes, o sea gente maja, *pero profesionales ninguna*, y V funciona de la hostia, pero muy bien. Y dices, ¿esto cómo es?, o sea, te dan un sandwich ahí con dos patatas fritas requemás, congeladas. Todo es congelado, porque los *chefs* ahí eran los jefes del desempaque, yo le llamaba los jefes del desempaque. El *chef*, me decía: “yo es que soy el jefe de cocina”, “tú eres un imbécil, no sabes cortar un filete, coño”, te viene todo cortado, todo empaquetado, hasta el gazpacho viene hecho ya (...), lo empaquetan y te lo mandan al sitio. Y pagas mil doscientas pelas por un cacho jamón York, un cacho de queso chungo, un cacho de lechuga y ya está... Y pagas mil doscientas pelas *porque viste mucho* estar en el V.
- La cosa en *plan marketing-empresa* está muy bien llevada, además que tienen un edificio con un montón de abogados, de procuradores, de no sé qué, esos que son empleados suyos, *son empleados igual que tú, pero están p’a putearte a ti* cuando pides la cuenta o no estás de acuerdo con ellos, etc. Está muy jerarquizado, muy organizado, está todo muy mirado, o sea, ahí no se escapa un fideo, no te llesves una botella de vino porque vas a la puta calle. Está todo muy mirado, está todo muy controlado, pero la profesionalidad de los que trabajan es una mierda, es nula.
- En esas cadenas antes la gente entraba de ayudante o de camarero y luego salía jefe de bar, y ahora ya entran de aprendiz y los ayudantes están haciendo de camareros y los camareros están haciendo de jefes, ¿sabes?, ese es el problema. Pero las condiciones laborales... por lo menos, aunque estés puteado y tal, son cuarenta horas semanales y dos días libres a la semana. *Es más vida que la otra ¿sabes?*, aunque cobres menos, pero vives un poco más» (GD2, p. 18).

En general, es en las pequeñas y medianas empresas de restauración tradicional donde las condiciones de trabajo son peores. «En el bar de la esquina hay muy poca profesionalidad porque la explotación es tremenda, la gente va ahí porque no hay otra cosa» (p. 8). La imagen dominante es la de un sector que aparece en principio como una salida de emergencia («sector de enganche»), pero que exige una dedicación absoluta, sin garantizar estabilidad ni posibilidades de promoción. Las probabilidades de apoyarse en un empleo en la hostelería para formarse y pasar a otro son muy limita-

das, y una vez que se han dedicado algunos años a trabajar en el sector las posibilidades de competir en otro se reducen progresivamente (fuera de la hostelería «no eres nadie ya»). En resumen, predomina un sentimiento de angustia e impotencia: por un lado, no parece haber facilidades para pasar a un empleo mejor en otro sector; por otro, el trabajo en la hostelería no garantiza condiciones de vida aceptables («es incompatible con la vida»):

- «— Entonces, bueno, pues te vas intentando preparar, pero ya los chavales, bueno, los chavales, yo soy un chaval, pero que un chaval ahora con veinte años es que está con la carrera, ha hecho el marketing de no sé qué, su carrera, habla dos idiomas, yo hablo inglés y ahora ya hay uno que habla inglés, alemán y francés, encima con papeles y el copón y encima hace el máster de no sé qué, máster del universo e Informática y la hostia bendita. *Así ya... , no eres nadie ya, en lo único que puedo ser alguien —y tampoco mucho— es en la hostelería, o sea, es lo único que sé que puedo terminar ahí.*
- Yo no entiendo muchas veces a mis compañeros o a gente así, que les veo que salen a las cuatro de la tarde y a su casa a ver un partido, a beber cerveza y hasta el día siguiente y son como vegetales, digo yo, *no sé cómo no se plantean nada, ¿sabes?, yo creo que son formas de ser, ¿no?*
- Ya, pero qué *haces, haces, pero es todo muy complicado.* Entonces, salir de esto... Si te metes a trabajar y como te cases y entres en el rollo de tener hijos y no sé qué, olvídate; o sea, olvídate, ya eso: *trabajar y nada más.* Yo estoy intentado tener una formación de algunas cosas, pero que tampoco, *que no veo una salida,* porque claro tengo que pagar el alquiler y tengo que esto y lo otro, claro, *¿sigo estudiando o me pongo a trabajar por las tardes?*
- Es que de la gente joven en la hostelería, *¿quién tiene hijos? ¿Tenéis hijos vosotros?*
- Yo (responde sólo uno).
- Es que es *prácticamente incompatible tener hijos con currar en la hostelería con los contratos que hay.*
- Es *incompatible con la vida»* (GD2, p. 35-36).

Las condiciones estructurales y las tendencias dominantes hacen que los trabajadores se muevan en un contexto caracterizado por la *impotencia* y el *temor* frente a las prácticas empresariales. Tradicionalmente en el sector han predominado las relaciones laborales individualizadas, en las que son minoritarias las prácticas colectivas y la solidaridad entre trabajadores de la misma empresa a la hora de reivindicar derechos frente a los patronos. Uno de los efectos, y a la vez causa multiplicadora, de esta dinámica es la escasa implantación de los sindicatos obreros. En dicho contexto las modalidades habituales para conseguir mejores condiciones de trabajo eran acatar sin restricciones las directivas del empresario («hacer la pelota para conseguir tu hueco»), o cambiar a otro empleo. La primera opción se ve cuestionada hoy por la temporalidad y la alta rotación laboral, que dificultan la posibilidad de «hacer carre-

ra» en una empresa. La segunda, porque si anteriormente era posible cambiar de trabajo para mejor, hoy se trata de un riesgo que puede acabar en catástrofe para el trabajador:

- «— Porque los sindicatos y todo, pero es que nadie..., si es que somos nosotros..., es que yo no sé si tiene arreglo porque creo que económicamente el interés está en que la situación va a desembocar en lo que estamos hablando, ¿no?, (...) que el coste tiene que ser el más bajo posible, el mínimo y tal. Entonces, nosotros nos quedamos ahí, yo creo que te adaptas a esas circunstancias. Porque somos nosotros los que en un momento dado que viene una inspección, o tenemos una situación comprometida y vas a un sindicato y tampoco estás..., ¿cuántos estamos en un sindicato de nosotros? Yo no estoy.
- Yo no he estado en mi vida.
- *¿Quién está en un sindicato?, nadie, ninguno.*
- No he estado jamás.
- Entonces, o sea, así todo, o sea, que tampoco decimos que nos ayuden y que nos solucionen y que *nos quejamos y nos quejamos, pero somos nosotros los primeros que estamos ahí tragando*. Y cuando se plantea una situación laboral porque a lo mejor un compañero discute con el encargado y tal, e intenta provocar una situación de denuncia colectiva hacia la situación que estamos padeciendo...
- *Las huelgas de hostelería todo el mundo curraba*. En las huelgas de hostelería todo el mundo curraba y el que no curraba le quitaban..., pero en vez de..., le quitaban una barbaridad, porque encima te quitan partes proporcionales de las pagas extras, partes proporcionales de la Seguridad Social, o sea, que si ganas cuatro mil pesetas diarias, te quitan ocho mil por no haber ido a trabajar. Y encima cuando vayas a renovar el contrato, seguramente no lo renuevas (GD2, p. 29-30).
- Yo creo que *antes sí que era productivo lo de cambiarte*, porque siempre..., yo me he cambiado muchísimo de trabajo, pero era por una mejora, ¿no? De aquí a lo mejor pues me conviene el horario, a lo mejor un poco menos, o aquí es un buen sitio, a lo mejor gano menos, pero bueno, siempre era como una mejora de algún tipo, ¿no?, bien horarios o económicas o laborales, ¿no?, tenías una categoría a lo mejor pues más alta y te interesaban. Pero *ahora actualmente yo creo que ya no*, o sea, ya es que hay lo que hay, te guste o no te guste, y te vayas donde te vayas, *a lo mejor te vas a otro sitio para estar peor*. Entonces, antes sí que ves acción de..., bueno con el cambio y tal ganar..., pero ahora lo más probable es que con el cambio es que te quedes en la calle, o pierdas o te veas negro para encontrar un trabajo a lo mejor ya a nuestras edades porque ya no tenemos veinte...
- Yo eso lo he cambiado mucho por mejoras de horario, no por mejora económica, yo la económica... *ya he perdido la esperanza*» (GD2, p. 43).

b) Conformismo y sumisión: no ir contra la corriente

Frente al diagnóstico anterior aparece el de otro segmento de los trabajadores, que pone de manifiesto su conformidad respecto al estatus laboral alcanzado. Se trata de empleados que tienen cierta antigüedad en la misma empresa, en la que se han tejido lazos de relación personal con los propietarios y la clientela. Por un lado, la antigüedad permite disfrutar de algunas ventajas laborales, como los mejores turnos de trabajo o mayores sobresueldos. Pero estas compensaciones son la contracara de la previa aceptación sin queja de las condiciones laborales existentes. En este caso, el «destino» del trabajador es desempeñar su oficio de la mejor manera posible, procurando ganarse el reconocimiento del empresario, única vía para mantener el empleo y conseguir eventuales mejoras. En todo caso, dado que las condiciones de trabajo típicas del sector no son modificables, lo importante para evitar disgustos es no ir a contracorriente (no discutir):

«— Yo es que llevo..., donde trabajo ahora llevo veinte años trabajando, entonces, claro, yo soy un poco como de la familia y a mí me tratan bien. (...) Yo es que no conozco un contrato temporal. Yo es que cuando en tiempos de Franco que estaba fijo y ya..., a tomar por saco. Luego, aparte tengo un turno que entro a las siete de la mañana y salgo a las cuatro de la tarde y ya no vuelvo más ahí, entonces, oye, tienes la tarde libre, entonces estás un poco..., digamos satisfecho porque tienes (...). Yo salgo del bar y ya me olvidado hasta las seis de la mañana del día siguiente. Yo estoy contento, si la gente me ve y me dice “estás gordo”, digo: “ya, es de no discutir”» (GD2, p. 33).

Este discurso predomina entre los trabajadores de establecimientos pequeños y medianos, en los que la relación laboral se caracteriza por el paternalismo empresarial, que tiende a involucrar al asalariado en la dinámica «familiar» de la empresa, aunque manteniéndolo siempre en una posición subordinada. Así, el trabajador (hijo) ha de aceptar las normas impuestas por el empresario (padre), procurando ganarse continuamente su reconocimiento.

2.2. Los trabajadores extranjeros: «ellos saldrán de las cocinas y nosotros nos iremos a hacer puñetas»

La presencia de trabajadores procedentes de otros países encuentra sentido en el contexto descrito anteriormente. La estrategia de reducción de costes salariales en aras de la rentabilidad facilita el empleo de mano de obra sin cualificación ni experiencia previa. La imagen predominante entre los trabajadores autóctonos es que el grueso de la inmigración ocupa, al menos inicialmente, puestos poco cualificados y sin contacto con el público, incluso cuando existe movilidad ocupacional ascendente se trata de puestos «que no se ven»:

- «— Normalmente en cocina. Yo casi todos en cocina.
- Cocina, o el camarero de más abajo.

- Yo en cocina y en *office*, cocina y *office*. En V, el único extranjero que ha trabajado en sala conmigo es un rumano, además no de estos típicos agitanados, un rumano rubio, blanco completamente, es el único que ha trabajado en sala. Los demás, negros y marroquíes en cantidad, senegaleses, del Congo, a cocina, además empezando por el *office*. Pero, vamos, es que todos esos, marroquíes y negros, desde el *office*. Y están subiendo, ¿eh?, porque yo el último chaval negro que conocí allí cuando ya me iba, entró en el *office* y cuando he vuelto a ver alguna gente allí, bueno, está ya de tercero de cocina o así, o sea, que *ha subido, pero en donde no se ve, en la sala no*» (GD2, p. 25).

Otra posibilidad de inserción de los extranjeros es en puestos cara al público, aprovechando la *imagen* que otorgan al establecimiento. Se trata de negocios que, por el tipo de oferta y/o el sector de clientela al que se dirigen, están interesados en ofrecer imagen de novedad, diferencia o exotismo. En tales casos la apariencia (rasgos étnicos) se convierte en un valor positivo que permite al inmigrante optar a empleos cuya actividad se desarrolla en contacto con la clientela:

- «— A la hora de seleccionar personal, hay que tener en cuenta pues qué cosa es *moda*, ¿no?, por ejemplo, pues tener una chica guapa, ¿no?
- O un chico guapo, o tener un negro. O tener un oriental, o una oriental o tal, entonces, yo creo que eso da como un poco de categoría a los sitios...
- ¿Categoría?
- Sí, es cierto, yo creo que es cierto.
- (...) Yo creo que a la hora de seleccionar han tenido en cuenta ese tipo de cosas, a mí me da esa impresión, a lo mejor me equivoco profundamente, ¿no?, pero creo que mucha gente es seleccionada por ese tipo de cosas, por cosa más bien física, de imagen y tal, ¿no? Ahora la gente lo utiliza todo *como reclamo*, ¿no?, y lo mismo pues traen una negra que, yo qué sé, que una china» (GD2, p. 22).

En definitiva, en un medio laboral caracterizado por la «explotación» lo que interesa al empresariado es el menor poder social de negociación de los inmigrantes. La mayor necesidad y la falta de redes sociales de protección obligan a los inmigrantes a aceptar peores condiciones de trabajo. El resultado es el *dumping* social, una tendencia al deterioro generalizado de la situación laboral. Desde la perspectiva de los trabajadores autóctonos existe una estrategia abusiva por parte del empresariado («el empresario es el mamón») que no encuentra resistencias ni obstáculos. El fantasma que evoca esta dinámica es la de una catástrofe: a medio plazo los trabajadores autóctonos se verán obligados a aceptar una devaluación mayor de sus condiciones de trabajo, o bien resignarse a ser sustituidos por la inmigración, convirtiéndose, a su vez, en nuevos trabajadores precarios o emigrantes («ellos saldrán de las cocinas, nosotros nos iremos a hacer puñetas»):

- «— Pero repercute en el sueldo, porque si pueden, trabajan por dos duros.
- Yo creo que el hijo de puta es el empresario, pero vamos... Yo creo que es el empresario el hijo de puta, no ellos, pero bueno...
- La culpa no es de ellos, sino del empresario. Yo siempre pienso que el empresario es el mamón.
- Porque la situación social que tú tienes aquí no es la que tiene una persona de éstas, es un inmigrante que a lo mejor duerme en la calle que no sé qué y no sé cuánto, me parece una putada, pero es así, ¿no? Entonces, *esta gente está dispuesta aceptar a lo mejor unas condiciones de trabajo que nosotros no es nuestro caso*, porque siempre tenemos pues..., no sé, somos de aquí, llevamos muchos años aquí, siempre tienes más o menos..., más facilidades que esta gente no tiene. Entonces, yo creo que ellos aceptan unas condiciones que normalmente..., bueno, que *con el tiempo a lo mejor nosotros también tengamos que aceptar* a este paso, pero..., ahora en principio pues no. Pero yo creo que todo eso está haciendo que el mercado de trabajo pues cada vez se devalúe más y cada vez, pues no sé... Si no lo haces tú, lo harán ellos, ¿qué te diferencia a ti de uno de ellos?, nada, porque para lo que hay que hacer...
- Hombre, siempre va a ser..., siempre los van a mirar como ciudadanos más de segunda categoría.
- A largo plazo te digo yo que va a ser...
- (...)
- Normalmente, en Inglaterra, la gente que trabaja en servicios son todos extranjeros; los hispanos, los negros, los españoles, todos los extranjeros. Los ingleses no trabajan en el servicio nunca.
- Y es lo que ocurre aquí, que nosotros ya...
- Pero es el futuro.
- *Ellos saldrán de las cocinas, nosotros nos iremos.*
- Nosotros nos iremos del país.
- A hacer puñetas.
- A trabajar de camarero a Inglaterra o Alemania, que también...
- Un intercambio, ¿no?, es muy exótico en Alemania y entonces, pues quedamos muy bien.
- Pues nos vamos a Senegal, ¡coño!, un blanco.
- Además yo creo que nosotros también por la evolución, ya te digo, vas adquiriendo una serie de madurez y tal y ya tienes un rechazo a ciertos trabajos, a ciertas cosas y tal, dices, bueno, yo ya no me veo con cuarenta y cinco años como tu dices por ahí corriendo con el pandero p'arriba y p'abajo con un..., no sé» (GD2, p. 26 y 31).

Por tanto, en el imaginario de los trabajadores autóctonos los inmigrantes extranjeros se inscriben en una dinámica general, percibida como peligrosa y destructiva. Se trata de un factor añadido que incrementa la fragmentación e individualización de las relaciones laborales en el sector. El contexto sociolaboral regresivo, caracterizado por la segmentación del mercado, la precariedad del empleo y la proliferación de oferta de mano de obra conducen a la impotencia: «es una situación a la que te ves un poco obligado y forzado; por defender tu puesto de trabajo muchas veces te someten a unas situaciones a las que no deberíamos someternos. Si tuviese otro remedio yo no estaría dispuesto a trabajar así» (GD2, p. 28).

El segmento de trabajadores autóctonos que adopta una posición de sumisión e integración subordinada en la dinámica familiar de las empresas, se siente menos afectado por esta dinámica: a sus ojos, en la medida en que la empresa (madre) subsista, no existen riesgos para los asalariados estables (hijos predilectos). Si acaso, los inmigrantes (así como otros trabajadores eventuales) nunca serán aceptados como «parte de la familia», por lo que no constituyen una amenaza.

2.3. Estereotipos referidos a colectivos inmigrantes

Lo expuesto hasta aquí describe las pautas generales del discurso de los trabajadores autóctonos del sector ante la presencia de la mano de obra extranjera, en sentido genérico. Más allá de esta aproximación global, existen imágenes referidas a grupos étnicos o nacionales concretos, que sitúan de forma diferenciada a cada uno dentro de un esquema de cercanía/distancia, o de aceptación/rechazo. A continuación describimos algunos de los tópicos que utilizan los asalariados autóctonos al referirse a grupos específicos de inmigrantes.

Se constata un consenso generalizado respecto a que existen diferencias culturales fundamentales que inciden sobre el comportamiento laboral. Las referencias culturales son concebidas como entidades naturales, cerradas e inmodificables en sus rasgos fundamentales. Se trata de un presupuesto *esencialista*, a partir del cual se entiende que todos los miembros de una cultura comparten valores y pautas de comportamiento básicos idénticos (124). Desde este supuesto caben las generalizaciones que incluyen a colectivos étnicos o nacionales completos. Las citas siguientes muestran distintas manifestaciones del fenómeno, en una se afirma que «todos» los inmigrantes rehuyen el trabajo, en otra que «los del Sur», especialmente los sudamericanos, tienden a ser vagos y lentos, en la siguiente que los filipinos son trabajadores y tenaces, y en la última que los chinos trabajan en «otro mundo», constituido por clanes cerrados y poco transparentes:

(124) El supuesto esencialista es una de las condiciones del rechazo a los «diferentes». Si a esto se suma la creencia en que, además, existe una jerarquía entre diversas culturas, surgen las formas del moderno racismo y la xenofobia. Sobre el particular ver TAGUIEFF, R.: *La force du préjugé*, PUF, París, 1987, y Colectivo IOÉ, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, CIS (Colección Opiniones y Actitudes, núm. 8), Madrid, 1995.

Son poco productivos, lentos y vagos

«— Yo, por lo menos donde yo estoy trabajando estoy muy a disgusto y estoy que los quiero echar. No tengo nada en contra de nadie, pero es que, ¡joder!, es para estar cansado, *tengo un moro y un argentino, no quiero ni verlos*. No tengo nada en contra de ellos, lo digo para el trabajo, es que llevo muchos años trabajando y siempre me ha pasado lo mismo, yo quiero que se larguen, pero ya. ¡Joder!, vienen ganando poco menos que tú y no hacen nada, y en cuanto pueden se te escaquean. Y no sé por qué, *si es la raza o yo qué sé, pero están aplatanados*, ¡coño!, y que no los sacas del bache. Yo, por lo menos no estoy a gusto con ellos y cada vez que me dicen que va a venir un este..., sobre todo cuando me dicen que es un moro, yo les llamo moros, no sé si es árabe, o es hindú o de donde sea, “va a venir un moro a trabajar”. No, yo te busco un amigo, te busco lo que quieras, hasta un amigo que no sepa, no tenga ni puta idea de hostelería, seguro que lo saca mejor que éste. *No quiero inmigrantes*, yo lo siento, no tengo nada contra nadie, pero no quiero ni verlos, se escaquean cuando pueden» (GD2, p. 14).

Latinoamericanos: lentos e indolentes

- «— Yo por la experiencia que tengo con algunos..., sobre todo con gente de Sudamérica que he trabajado y tal, yo creo que *son diferentes, otra cultura*, y su comportamiento no sé., es diferente, ¿no? Son..., más forzados, tienen una forma de ver la vida..., su sociedad quizá funcione de una forma y entonces, a lo mejor aquí, pues estamos acostumbrados a más competitividad, otra serie de cosas que ellos no están acostumbrados, entonces, *yo les veo como muy relajados*, ¿no?, por la vida.
- Yo creo que el Oeste y el Este es muy distinto, o el Sur, digo por África y tal, también de todo lo que es Sudamérica y todo esto, yo creo que es por el clima, ¿no?, que hay una *tendencia más como a la vaguería*, ¿no?» (GD2, p. 25).

Filipinos: tenaces y trabajadores

- «— Yo con el que monté el bar era filipino, ¿eh?, por cierto, no sé si os lo he dicho, con quien monté el bar era filipino. Cojonudo, ese es el mejor cocinero que yo he visto en mi vida.
- ¡Hombre!, de todas formas tienen fama de ello.
- Es que los *orientales yo creo que es diferente*, ¿eh?, Oriente a... (...)
- Tienen fama..., yo los que he visto, y aparte tienen fama de ser muy..., más que *muy trabajadores, muy constantes*, preparan muy bien las cosas, lo preparan todo muy bien, es cierto».

- He conocido muchos cocineros y éste es el número uno, ¿eh?, o sea...
- Yo decía eso, creo que estoy totalmente de acuerdo en eso en que llevamos como la marca de la cultura en la que hemos nacido y tal, entonces, *los orientales son como más tenaces, tienen...*, yo creo que muy diferente» (GD2, p. 23).

Restaurantes chinos: otro mundo, desconocido, cerrado y «peligroso»

- «— Yo conozco chinos que tienen restaurantes chinos en este caso, ¿no?, que son propietarios de restaurantes, pero creo que es una excepción dentro de su regla, no sé cuál será tampoco, ¿no? (...).
- Yo creo que es *otro mundo*.
- Sí, es otro mundo.
- Porque yo creo que *son así como clanes* y tal.
- Yo conozco una chica que tiene su marido y ella un restaurante grandísimo, se separaron y como que la mandó a tomar por culo, entonces ella ha montado otro chiquitito y tiene allí a una amiga suya, que yo no sé si estará de alta ni siquiera, ni ná, ni ná... Yo creo que un poco todo otro mundo, ¿no?, que no tiene nada que ver con lo que estamos hablando, ¿no? *Creo que tienen unas relaciones diferentes y que no sé si se existirán contratos entre ellos, me imagino que no y tal..*, a no ser en los grandes. Me parece que es una forma de funcionamiento que está fuera de orden.
- A mí el método de los restaurantes chinos en parte me gusta porque llegan y te ponen todo. Como camarero no tienes que estar “oye, móntame el primero, que va el segundo”.

(Risas)

- Yo creo que son negocios como muy familiares, ¿no?, muy de clan de ellos.
- Que *hay mucha mafia también*. Te montan locales y luego tienen que estar currando p’a cierta gente veinte años por la cara o cosas así y que no se muere ningún chino, también, los harán picadillo y luego darán el pasaporte a otro» (GD2, p. 49).

Precisamente, el esencialismo cultural permite que el discurso encuentre una salida al peligro de sustitución que representan los extranjeros. Aunque éstos acepten peores condiciones de trabajo, ofreciendo más rentabilidad al empresario, en última instancia existe un límite que protege a los trabajadores autóctonos: perteneciendo a la misma cultura que la clientela podrán atenderla siempre mejor que alguien que proviene «de fuera»: «supongo que nosotros entendemos mejor a *nuestra gente* y tenemos más facilidades que un extranjero. Porque el trato es diferente, a lo mejor un extranjero tiene una traba que no tengo yo, *porque es mi cultura y no es la suya*» (GD2, p. 41).

A pesar de estas afirmaciones, existen otras que las matizan y, en parte, las rebaten. A las afirmaciones genéricas, que pretenden separar a extranjeros y españoles, atribuyéndoles características diferentes, se oponen otras que ponen énfasis en la *discriminación negativa* que ejercen los trabajadores autóctonos respecto a los inmigrantes. Así, más allá de que el origen cultural imprima o no determinadas características a los extranjeros, el problema en muchas ocasiones radica en las actitudes de los autóctonos, que tienden a magnificar los fallos del extranjero («le tienes más en el punto de mira») y a disimular los de los españoles («le toleras ciertas cosas»):

- «— De todas formas, es que también llama la atención si estás trabajando con tres españoles y se escaquean dos españoles, se nota menos que si hay un moro y el moro se ha escaqueado, pues se *resalta más*.
- Sí, también se escaquean muchos (españoles).
- (...)
- También creo que hay muchos españoles que son lentos como esas personas y el trato es diferente, o sea, que a lo mejor *a un español le toleras ciertas cosas* que a un mejicano o...
- Sí, *le tienes más en el punto de mira*, todo el mundo.
- (...)
- Nosotros también *somos muy hijos de puta y a lo mejor a otro de nosotros lo consentimos más que a un extranjero, ¿no?* Y, quieras que no, es algo que está ahí, que inconscientemente lo hacemos, a lo mejor luego pues damos una serie de comentarios, de risitas, de nombrecitos y tal» (GD2, p. 20 y 24).

En conclusión, la incipiente presencia de trabajadores inmigrantes en la hostelería se presenta con perfiles que son producto más del estereotipo proveniente del prejuicio que de conclusiones derivadas del trato frecuente en los centros de trabajo. Esta presencia, aún difusa, queda inscrita en el contexto de deterioro de las condiciones de trabajo de los asalariados del sector y de carencia de medios colectivos de defensa y reivindicación. La dinámica de fragmentación del conjunto de los trabajadores favorece el distanciamiento y la segregación simbólicas de los extranjeros; en la misma medida dificulta el establecimiento de vínculos en el imaginario a partir de los cuales construir una recomposición multiétnica de la identidad de los trabajadores.

3. EL DISCURSO DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

3.1. Ser inmigrante y trabajador en la hostelería: precariedad y discriminación

Los inmigrantes de origen extranjero tienen claro su estatus *diferente* respecto a los trabajadores autóctonos. Existen diversas barreras, más o menos tangibles, que los co-

locan en posición de mayor *precariedad*. La principal de ellas es la que se condensa en la cuestión de «los papeles» («El tema de los papeles, pues lo pasamos fatal, siempre es un calvario, siempre soñamos por tener esa residencia»): el acceso a un permiso de trabajo marca una diferencia crucial para el inmigrante demandante de empleo, se pasa de la indefensión absoluta («siempre te pueden echar del país») a la posibilidad de encontrar un empleo regular («cuando tenemos residencia es fácil buscar trabajo»); por otro, los permisos de corta duración restringen seriamente las posibilidades de reclamar mejores condiciones de trabajo: «la mayoría de los marroquíes tienen contratos de un año. Y la residencia se renueva cada año. A ver qué haces entonces» (GD3, p. 20).

A partir de esta común desventaja existen otras que afectan de modo diferente a diversos colectivos. Una de ellas son las dificultades idiomáticas, que incluyen a los procedentes de países asiáticos, africanos o europeos. Quienes no conocen suficientemente el castellano, o las demás lenguas locales, no pueden ocupar puestos de cara al público y tienen dificultades para entenderse con los empleadores y demás compañeros de trabajo. En sentido opuesto, el conocimiento de idiomas «de prestigio» (los que hablan los turistas que acuden a establecimientos españoles) es una ventaja a la hora de optar a ciertos empleos:

- «— Lo que pasa que los filipinos, los filipinos *no sabemos hablar bien español*, es muy difícil.
- Yo hablo muy mal castellano.
- Para secar los platos no hay problemas.
- No, digo para hablar.
- (...)
- Cuando venimos también con experiencia, sabiendo idiomas, yo, por ejemplo, pues *he tenido la suerte de trabajar en un restaurante porque necesitaban gente que supiera muchos idiomas*, puesto que España es un país turístico, pues vienen gente de fuera: ingleses, americanos, franceses. Entonces, a veces se necesita gente que, bueno, siempre da gusto mucho hablar con los clientes extranjeros con su idioma y tal» (GD3, p. 2 y 6).

Otra es la discriminación en el acceso al empleo por el hecho de ser extranjero. Existe una primera, de orden institucional, que restringe las posibilidades de empleo —en la etapa de inserción inicial— a determinadas ramas de actividad: aquéllas en las que no se detecte desempleo, o demandas no cubiertas, de la población autóctona. Más allá de este primer límite, las preferencias patronales suponen otra dificultad: existen empleadores que no quieren extranjeros, situación que es percibida especialmente por los inmigrantes marroquíes:

- «— Tú coges el teléfono para llamar a un anuncio de trabajo, pues siempre te preguntan de dónde eres, si a lo mejor notan el acentillo que no es español, pues “yo soy de Marruecos”, pues “lo siento”. Esto lo hemos vivido todos, o sea que no sé si por los tópicos, por la mala imagen que siempre está grabada» (GD3, p. 2).

En el discurso de los trabajadores inmigrantes existe una definición clara del lugar que ocupan en la estructura ocupacional de la hostelería: debido a su menor poder social de negociación los empresarios pueden imponerles condiciones desventajosas, que los constituyen en *mano de obra barata*. En este terreno se establece una convergencia con los discursos de los empresarios y trabajadores autóctonos; en el plano subjetivo, pues, parece evidente que la inserción laboral de los extranjeros se explicaría básicamente a partir de esta condición. El discurso está anclado en tópicos de amplia divulgación en la sociedad: por ejemplo, que los inmigrantes realizarían las tareas que los españoles rechazan, o que sus jornadas de trabajo serían más largas; los autóctonos pueden reclamar mejores condiciones de trabajo y los inmigrantes no. Sin embargo, tales afirmaciones chocan en parte con la propia experiencia laboral de los inmigrantes y con algunos de los resultados de nuestra encuesta. Aun así, predomina una imagen de agravio y discriminación genérica:

«— Es un sector muy fácil de acceder, pero no de cocinero, de friegaplatos o de limpia pescado. Puestos donde no vas a aprendes nada. Es un trabajo que te mata, la gente quiere aprender para hacer otra cosa, pero son inmigrantes los que siempre se quedan allí. *Te cogen como un esclavo*, cuando pides tu derecho de un contrato te dan cualquier cosa, cualquier papel, porque mucha gente no entiende el idioma o no sabe los derechos» (EG1, p. 2).

«—...(nos contratan porque) *somos mano de obra barata*.

— ¿COBRÁIS MENOS QUE LOS ESPAÑOLES?

— Sí (varios al unísono).

— Bueno, en mi caso creo que no.

— *Cobras menos, trabajamos más*.

— ¿Quién de nosotros aquí trabaja las horas que tiene en el contrato?

— Me parece que eso ocurre en todos los sitios.

— Los españoles cuando terminan su hora, se van; los filipinos hasta que no se acabe todo, no.

— Depende de la empresa.

— No, mira, es verdad lo que dicen, el extranjero es *mano de obra barata*. Mira, inclusive, *le sale más económico contratar a extranjeros que a un español*. *El español te protesta...*

— Claro, por todo.

— Se queja.

— Y te dice: “me das el trabajo de doce a cuatro”, fíjate se pira, así se va, lo termina, ¿me entiendes? Y si miras un poco por ahí lo puedes comprobar. Y te protesta por todo, por todo y se queja, no te protesta, *reclama los derechos*, lo que no podemos hacer quizá nosotros, o no queremos.

— *O no nos dejan.*» (GD3, p. 26).

Este discurso establece una distancia importante con los trabajadores autóctonos, caracterizados como un bloque homogéneo que disfruta de un nivel de derechos y de una situación social que le permite exigir mejores condiciones de trabajo. No existen matizaciones que permitan percibir situaciones diferenciadas entre distintos segmentos de los asalariados españoles, ni líneas de confluencia con algunos de ellos. Tampoco la posibilidad de captar la vivencia de crisis y deterioro que expresan los autóctonos, tal como ha quedado expresada en el apartado anterior. Por tanto, también desde la posición de los asalariados de origen extranjeros se registra una fragmentación de los trabajadores, en el plano discursivo e ideológico, a partir de las diferencias étnicas. Tampoco los inmigrantes vislumbran la posibilidad, anunciada como fantasma amenazante por los autóctonos, de convertirse en mayoritarios en el sector, desplazando a los trabajadores españoles. Por el contrario, predomina la sensación de estar bien en situación de provisionalidad o bien de estabilidad en condiciones que no pueden ser mejoradas.

3.2. Posiciones diversas: entre la sumisión, la inseguridad y el desconocimiento

Más allá de unos acuerdos genéricos básicos, no existe una posición homogénea entre los trabajadores de origen extranjero. Aun en el caso de que las condiciones jurídicas y laborales sean similares, no se constituye una identidad social común más allá de la que se define de forma negativa: lo común de los inmigrantes es ser no-españoles. Más allá de esto existen diferencias que expresan la existencia de diferentes *tipos* de trabajadores inmigrantes. En nuestro análisis identificamos tres sectores, que hemos denominado, respectivamente, servil, impotente y activo. A continuación reseñamos los rasgos básicos que caracterizan a cada uno de ellos.

a) *Posición servil*: Este discurso se centra en torno a una actitud de aceptación resignada de la posición que se ocupa actualmente en la estructura ocupacional. Aunque se considera que las condiciones de trabajo son duras no se ve la posibilidad de modificarlas, y ni siquiera existe una actitud de protesta o queja ante la situación: simplemente se constata que las cosas «son así». El objetivo del inmigrante es conseguir trabajo y su capacidad de acción está restringida a muy pocas opciones: se trata de obtener el empleo que sea posible. Una vez conseguido, la base de la continuidad pasa por el esfuerzo permanente, incluso la sobreexplotación no es vivida como tal sino como la propia capacidad de trabajar más (que otros empleados). La autoridad y los intereses del empresario no son cuestionables: una de las características del buen trabajador es el «respeto» hacia los jefes. Siempre que la otra parte corresponda con un buen trato humano («me tratan como familia») la obligación del empleado es cumplir con lo que le pidan («solamente libro domingo mediodía»). En suma, este sector de la inmigración no se identifica como ciudadanos trabajadores portadores de derechos, sino como inmigrantes extranjeros que han de buscar el hueco que la sociedad autóctona les deje, esforzándose por demostrar —sólo dentro de ese marco— sus cualida-

des en base a un esfuerzo constante y callado (125). En la cita siguiente se condensan los rasgos citados.

«— Una amiga me consiguió el trabajo de hostelería. Estoy trabajando hace siete años, *no tengo problemas con mis jefes* porque después de una semana le ponen en alta mi seguro enseguida. Así que he tenido suerte con este jefe, *me trata como una familia* y no hay problemas. Bueno, estoy con la cocina, somos dos dentro de la cocina, *hago todo*, entre fregadora, cocina y limpieza, *es mucho trabajo*: nada más entrar, a trabajar, no hay tiempo de charlar con cocinero, eso no. Y *solamente libro domingo medio día*. Pero no se puede otra cosa.

(...)

- El trabajo en la cocina *es muy duro, muy duro*.
- Y la plancha.
- Muy duro, fregar platos en lavaplatos.
- Mira cómo me he quemado, en el horno, en la plancha.
- *Pero qué vamos hacer*.
- *Es nuestra forma de vivir*.
- Exactamente.
- *Tienes que respetar a tu jefe*, tienes que trabajar tu trabajo también.
- Ganarlo y acoplarme al trabajo, ganarlo y vivir, no hay forma..., y *vivir es aguantar todo*.
- Exacto es que en este país España *estamos para buscar trabajo*, para ganarlo.
- Es igual que el trabajo sea muy duro.

(...)

- Si mañana me dicen que tampoco libro el domingo... *tienes que trabajar igual*.
- *Tengo que ir al trabajo*.
- *No hay más remedio* porque es mi trabajo. Y para vivir tengo que trabajar, así que...
- Y hay otra salida: que te despidan» (GD3, p. 8 y 28).

(125) Esta posición fue expresada en el grupo con más fuerza por trabajadores filipinos. Especialmente los que proceden de zonas rurales, un ámbito cultural donde prima una educación fuertemente disciplinaria. Sin embargo, salvo que queramos reproducir acriticamente ciertos estereotipos, no puede caerse en la simplificación de identificar cada una de las posiciones discursivas con una comunidad inmigrante; aunque puede existir cierta correlación entre origen nacional y posición ideológica, los tipos discursivos atraviesan transversalmente al conjunto de la inmigración. La determinación de su distribución cuantitativa es algo que escapa a las posibilidades de la metodología cualitativa utilizada.

b) *Posición impotente*: En este caso se parte de una valoración crítica de la realidad de los trabajadores inmigrantes. Se enumeran problemas de diversa índole, relacionados con la condición genérica de extranjero (problemas de papeles) como con el empleo: discriminación en el acceso al empleo en función de la nacionalidad, peor trato por parte de los empresarios, etc. No existe, por tanto, resignación o aceptación acrítica de las actuales condiciones de trabajo, sino disconformidad manifiesta. Frente a esta situación los inmigrantes se sienten en posición de debilidad e impotencia: aunque les gustaría cambiar las cosas tal posibilidad no está en sus manos. Creen que su margen de acción es muy limitado: tanto si se «rebelan» contra abusos patronales como si sólo se dedican a informarse acerca de sus derechos laborales se enfrentan a una catástrofe: la pérdida del empleo, que es la única garantía posible de inserción en la sociedad española. Por tanto, los derechos de los trabajadores extranjeros existen, pero no pueden ser exigidos, porque ante éstos se erige el poder omnímodo del Estado español, por un lado, y del empresario hostelero, por otro. En tanto que la estabilidad jurídica dependa estrechamente del contrato de trabajo, las estrategias de mejora se reducen a «aguantar hasta que consiga algo mejor». Estas son algunas de las expresiones que ejemplifican las características reseñadas:

«— El año pasado he trabajado en Navidades, he trabajado el 31 y he trabajado el 1, o sea, no cerró ningún día el restaurante. Yo estoy en una empresa mezcla marroquíes-españoles, un restaurante, y en la cocina somos todos marroquíes menos uno, y el español tuvo vacaciones del 25 al 1. La cosa es que no lo entiendo, o sea, tú vas y pides una semana por tal cuestión o tal, complicado que te la den, pero que de buenas a primeras le den las vacaciones, no lo sé..., a lo mejor conoce al dueño bastante, no lo sé, *no quiero meterme ahí porque... a lo mejor hasta salgo perdiendo yo*. No se ha querido meter nadie de todas formas.

(...)

— Sí, pero además..., por lo general, *los extranjeros aguantan más y se echa encima el empresario*. Yo he visto un caso que me he quedado de piedra, el chico no sabía nada y creo que el empresario le ha tomado... Le hace un contrato, ¿no?, pero a la vez del contrato, firma el finiquito; o sea, sin fecha, pero lo firma, o sea, no es un finiquito, pero es una baja. El día que quiera despedirle, le pone la ficha en la hoja y despedido, no tiene que darle indemnizaciones ni nada.

(...)

— Quería decir una cosa yo de *la mala información y el desconocimiento de los propios trabajadores* de la ley del trabajo porque ha habido casos y he visto que..., bueno, los empresarios pues se aprovechan a veces y no te pagan la Seguridad Social, tú reclamas: “Oye, ¿eso lo pagas tú?”, “No, no, tú tienes que pagarlo”, o sea que..., a veces ha habido casos.

— Y la mala información, la poca, el no saber, por ejemplo, bien el idioma como hay cosas que anima a la persona a no preguntar, ¿no?, *por miedo*, por el miedo que te echen, por no saber hablar idioma, porque te miren (...)

— Yo creo que todos los derechos me parece que nadie los conoce, los inmigrantes, la mayoría no conocemos ni la mitad.

(...)

— ¿Pero tú qué le vas a decir al empresario? Si fuera hay otro, no va a tener problemas para reemplazar a uno, a los que sea. Y ese es el miedo que hay: *si me rebelo me echa fuera, salgo perdiendo*. Prefiero aguantarme, seguir así, y cuando tenga algo mejor, me voy. Pero por ahora me agunto» (GD3, p. 14-18).

c) *Posición activa*: Los inmigrantes que comparten este discurso tienen una visión más optimista de su situación: el hecho de no ser irregulares les otorga derechos y posibilidades («puedo hacer lo que quiera»), la inmigración es un proyecto abierto signado por el objetivo de obtener permanentemente mejores condiciones de vida («mi meta es ir más allá»). En cualquier circunstancia es importante conocer los propios derechos para evitar abusos, de las Administraciones o de los empresarios. En el ámbito laboral se cuestiona la actitud de temor que caracteriza a la mayoría de los trabajadores, incluidos los autóctonos, y se reclama la necesidad de unirse para reclamar justicia en las relaciones laborales. En resumen, la vida laboral en España se presenta como un mundo de oportunidades (siempre que se supere la condición de irregular), siempre que los trabajadores se ocupen de ello, tanto en lo individual (mejorando su formación e información) como en lo colectivo (uniéndose para reclamar mejores condiciones de trabajo).

«— Tuvo que pasar todo un año, hice trámites de abogados y policía y todo el trámite que se necesita para pedir la residencia y me lo han dado hace..., un mes, un mes de residencia. Entonces era como que ya estoy más tranquilo, puedo trabajar, *puedo hacer lo que quiera en España porque tengo un documento que me permite hacer eso, ¿no?* Y en el trabajo estoy..., como he definido antes, ¿no?, bastante cómodo, estoy muy bien y *mi meta es ir más allá*, o sea..., yo soy maestro de educación física y aquí no puedo ejercer por burocracia. Pero quiero buscar otra cosa» (GD3, p. 1).

«— La mayoría que vienen, las mujeres y los hombres, tienen puestos chungos que no quieren españoles en general. Pero depende también de *personas si tienen la iniciativa* o es pasiva. También busca la vida, no es vago, solamente quiere..., “¡ah, estoy trabajando! Y ya vale”. No conformismo, quiere hacer también cambios tácticos, ¿sabes?, cambios tácticos para mejorar su situación, buscando la vida y cursos» (EG1, p. 6).

«— Yo creo que no es una cuestión de quejarse sino un poco de saber lo que está bien. España es un país muy bonito, a mí me gusta mucho (...) Pero creo que eso de gustarte como que hay que mejorarlo, ¿no?, o sea, no es que quiera ser un español, no, *quiero saber mis derechos*, digamos. Yo, como persona y como trabajador respondo y muy bien, digamos, y, si hay que trabajar diez horas, yo respondo, digamos, pero o sea, del otro lado, *¿qué me corresponde a mí?* O sea, lo que a mí me han pedido yo lo he cumplido y a la hora de pedir yo *¿qué pasa?*, *¿quién me lo da?* Creo que no es una cuestión de

quejarse, sino que a cada uno le corresponde lo suyo. Y veo mucho miedo a la hora de pedir cosas, a la hora de reclamar los derechos, no solamente en los extranjeros, sino también en los españoles. (...) La idea sería *juntarnos entre todos y poder reclamar, ¿no?*, estas cosas hay que aclararlas en grupo, pero nadie se anima a decirlas. La gente se queja por lo bajo. Y a mí me gustaría que fuera más unido» (GD3, p. y 30).

Las dos últimas posiciones tienen un discurso similar al dominante entre los autóctonos: malestar por las condiciones de trabajo, denuncia de la explotación, a la vez que desorientación e impotencia a la hora de actuar. La última postura supera incluso la que expresaban los autóctonos (ver apartado anterior) debido a su carácter reivindicativo, que intenta superar el individualismo y la impotencia. Del desarrollo de esta última característica podría esperarse el surgimiento de liderazgos y movimientos de confluencia interétnica entre los trabajadores. Sin embargo, en el contexto actual la mayoría de trabajadores, inmigrantes y autóctonos, percibe este discurso como iluso (aún no ha descubierto cómo son las cosas) o suicida (si sigue hablando acabará en la calle).

3.3. Líneas de división y convergencia entre inmigrantes y autóctonos: el juego de los estereotipos

Por lo demás, los grupos inmigrantes no están exentos del juego de los estereotipos y etiquetamientos genéricos, adjudicados a otros grupos nacionales. La posición de cada grupo en la estructura social otorga más o menos trascendencia a sus propios prejuicios. Los estereotipos que tienen los empleadores autóctonos inciden sobre las oportunidades de empleo de trabajadores y buscadores de empleo. Los de los trabajadores autóctonos tienen consecuencias menos trascendentes pero condicionan las prácticas de los empleadores y, en parte, las percepciones de la clientela con la que tienen trato frecuente. Los de los inmigrantes tienen aún menos trascendencia social, debido a su carácter minoritario y socialmente subordinado, pero no dejan de tener efectos: por una parte, de cara al establecimiento de barreras o puentes de unión con otros inmigrantes; por otra, como modo de construir identidades específicas que permitan desarrollar estrategias de adaptación competitiva a las oportunidades de empleo. Así, por ejemplo, un grupo étnico puede afirmar de sí mismo ciertas virtudes y predicar defectos de otros, contribuyendo a mejorar sus posibilidades de aceptación en el plano simbólico.

Existen estereotipos referidos a otros colectivos de origen extranjero. En nuestro grupo se hizo patente la asunción que los filipinos hacen de los que expresan los autóctonos: dicen de sí mismos que son personas especialmente trabajadoras, y predicán de los marroquíes que es gente que no viene a trabajar; de esta manera se presentan como «mejores trabajadores», lo que justificaría un eventual mejor trato por parte de los empleadores. En cambio, los marroquíes constatan que ambas imágenes predominan entre los autóctonos, pero denuncian su falta de fundamento y las consecuencias negativas que tiene sobre su propia situación laboral («se nota que te están vigilando más de lo normal»):

- «— Lo que pasa es que algunos *marroquíes no trabajan*. Algunos no trabajan, ¿no?
- Eso es lo que se dice. Hay una idea generalizada en el sector de la hostelería de que todos los filipinos, los asiáticos trabajan mucho, es una idea general en toda España, y todos los marroquíes son ladrones, luego cómo van a trabajar en la empresa, van a estar robando todo el rato. Y ese convencimiento se ve y se nota, se nota que te están vigilando más de lo normal a veces, ¿eh?
 - Es que *nosotros (los filipinos) venimos aquí a trabajar*, no venimos a pasear por ahí... Hay algunos que no trabajan, que nada. Pero no son españoles, son extranjeros. Pero nosotros siempre cuando hay trabajo, a buscar trabajo.
 - Siempre existe en la mentalidad de algunos *esa imagen falsa* sobre algunos extranjeros. Pues sabemos todos que hay de todo en todos los países del mundo, los desarrollados y los que están en vía de desarrollo» (GD3, 5 y 7).

Los trabajadores chinos comparten la autoimagen de gente trabajadora, que es la que tratan de transmitir a los españoles, es decir, a la población que tiene el poder de aceptarlos o no. Dada su peculiar inserción laboral, en restaurantes regentados por connacionales, no se trata de presentarse como tales tanto ante el empleador como ante la clientela. Por eso, con tal de agradar están dispuestos a prolongar sus jornadas de trabajo:

- «— El cliente cuando alguna vez entra al restaurante ellos se sientan ahí, no quieren marcharse hasta las cinco o las seis y no podemos echarles. Eso no es porque el dueño está obligando al trabajador, es *para dar una imagen de los chinos de cómo trabajan en España*. Yo creo que esto les da lo mismo a los empleados, porque *los chinos son muy trabajadores*. Entonces, los chinos con el trabajo que tienen siempre ganan lo menos que tienen que ganar. Porque son muy trabajadores, y nos gusta con el trabajo ganar dinero y también dar una imagen de los chinos» (EG, p. 1).

También existen imágenes acerca de los compañeros de trabajo españoles. Sea porque muchos extranjeros ocupan las categorías laborales inferiores (auxiliares) o bien porque los autóctonos se arrojan derechos de autoridad que no les corresponden, se afirma que los españoles tienen tendencia a imponerse sobre los inmigrantes. No se comportan como compañeros de trabajo sino como superiores. Tras esta afirmación late un pensamiento poco enunciado: muchos trabajadores autóctonos no se atreven a enfrentarse a sus superiores y descargan su frustración sobre los inmigrantes, sean o no éstos subordinados suyos:

- «— En hostelería se trabaja mucho, mucho. *Algunos españoles mandan mucho a los compañeros*, ¿eh?
- Pero lo mandan, lo mandan.
 - Pero los españoles, cada segundo mandan.

- Cuando eres nuevo, cuando eres nuevo, cuando no sabes nada...
- Depende mucho la profesión, si son jefes, pues sí mandan. Aunque como muchos inmigrantes son de lavaplatos, lavar, fregar..., pues sí.
- Yo lo digo por mi parte, hay un cocinero que lleva charlando sin parar y haciendo preparaciones, pero como es mi jefe, tengo que aguantar y sacar el trabajo» (GD3, p. 13).
- «— Claro, por ejemplo, a veces como experiencia, ¿no?, tienes un restaurante que tiene una terraza, llegan los camareros que su deber es la limpieza higiénica del local, *no lo hacen ellos como español, no, se lo pasan directamente..., al marroquí o al...*
- Mano de obra de segunda clase.
- ...lo que sea, pero a un español no. Y siempre hay otro trato del encargado con los españoles. También por reparto del bote, que es propio para todos, pues tampoco tienen derecho a la igualdad en esto. Y el encargado sabe todo y está de acuerdo. Más el idioma que no sabe hablar, un trato totalmente..., muy mal, ¿no?
- No vamos hablar tan negativo mucho, ¿eh?
- Eso es la realidad, no es negativo, es la realidad y está aceptado de los mismos marroquíes, son condiciones que hay» (EG1, p. 3).

Sin embargo, no todo son estereotipos y etiquetas fijas. Como ocurre con los autóctonos, existe un segmento que rechaza las afirmaciones genéricas y proclama la diversidad dentro de cada uno de los colectivos («no se puede generalizar»). Desde esta posición se abre la oportunidad a establecer puntos de encuentro o de divergencia con personas de distintos grupos étnicos. Al proclamar que «no se puede generalizar» se deniegan los vetos *a priori* y se deja librado el establecimiento de vínculos al comportamiento de cada cual en el centro de trabajo. En este caso, el acento se traslada desde los grupos hacia los individuos: sólo puede juzgarse a partir del comportamiento de cada cual:

- «— Mira, respecto a que lo de los árabes así y eso, es igual, es la mala fama, lo que no se puede generalizar, que no todo el mundo es igual. Ellos llevan aquí en la espalda igual, te pongo un ejemplo, como los colombianos. Los colombianos, no hay colombiano bueno, todos son ladrones, ¿me entiendes?; entonces dices “colombiano” y para la gente no hay colombianos buenos y le tienen miedo, que son gente mala. Y no, yo conozco muchísimos como yo y como tú, y *bellas personas y gente buena*. Yo trabajé también al principio, el primer trabajo que tuve aquí en España, con un argelino, oye, buenísima persona, ayudaba, era increíble el chaval ese. Y era argelino, o sea, que tampoco... Yo no he tenido muchos roces con árabes y así, pero es la fama, es la fama lo que tienen y por uno pagan todos» (GD3, p. 23).

En resumen, tampoco en los discursos de los trabajadores de origen extranjero se encuentran elementos de fuerza que permitan la elaboración de una identidad multiétnica de los trabajadores. Situados en el mismo contexto genérico de precarización del empleo e individualización de las relaciones laborales, los inmigrantes se sienten especialmente agraviados y la mayoría se considera impotente para superar los condicionamientos negativos. Salvo una postura minoritaria (la posición que denominamos activa), la mayoría no se considera en condiciones de tomar la iniciativa. Por tanto, éste debería venir de los trabajadores autóctonos; sin embargo, predomina la imagen de «mangoneo» y abuso por parte de los compañeros de trabajo. Además, la mediación positiva que podrían ejercer los sindicatos queda diluida debido al desconocimiento o la desconfianza respecto a sus actuaciones.

CONCLUSIONES

XI. BALANCE FINAL

Tal como se ha señalado en la Introducción, esta investigación se inscribe en una perspectiva general de análisis de la inserción de los trabajadores extranjeros en la sociedad española. En dicho enfoque se ha privilegiado el análisis monográfico de las principales ramas de actividad en las que se emplea la mayoría de los inmigrantes, poniendo énfasis en el análisis comparativo entre trabajadores de origen extranjero y autóctonos. Una vez identificadas las características de los principales mercados laborales en cuestión, y las especificidades de la aportación de la mano de obra extranjera, será posible extraer conclusiones de índole general, referidas al conjunto de la estructura ocupacional del país y a las dinámicas transversales, de flujos laborales entre distintos sectores de actividad. Entre tanto, nuestras conclusiones se atienen a los resultados de la investigación empírica, circunscrita a la situación laboral en el sector de la hostelería, en general, y en el subsector de la restauración, en particular.

1. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y PROCESO DE TRABAJO EN LA HOSTELERÍA

La hostelería es un conglomerado de actividades económicas con importantes diferencias entre sí. Los distintos subsectores que la integran presentan especificidades importantes que dan lugar a la configuración de una rama heterogénea. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1993, elaborada para ajustarse a criterios de comparabilidad internacional, distingue cinco subsectores: hotelería, restaurantes, bares o establecimientos de bebidas, servicios de *catering* y comedores colectivos, y campings, albergues y colonias de vacaciones. Esta diversidad puede simplificarse, agrupando las cinco actividades en dos subsectores: *hotelería*, que incluye los distintos tipos de servicios de alojamiento, y *restauración*, que agrupa a restaurantes, bares y establecimientos de bebidas en general, así como al rubro de provisión de comidas (*catering*).

Esta heterogeneidad horizontal de la hostelería, entre subsectores, se ve aumentada por una heterogeneidad vertical, en función del tamaño de la empresa, dentro de cada subsector. En el área de alojamiento las grandes cadenas hoteleras, principalmente de capital español y con ramificaciones hacia el exterior, representan la cúspide de la estructura empresarial; a continuación se sitúan los hoteles independientes, medianos y pequeños en su mayoría; en la base un gran número de hostales y pensiones, general-

mente regentados por empresas familiares, y en la periferia los campamentos de vacaciones y los apartamentos y similares, en general pertenecientes a empresas de tamaño medio o a particulares. En el subsector de la restauración existe una fuerte presencia de capital extranjero en las empresas de comedores colectivos, el *catering* y las comidas rápidas; en cambio, en la restauración tradicional son escasas las grandes empresas y predominan los pequeños negocios (bares y cafeterías) con fuerte componente de trabajo familiar. Existen discrepancias entre las distintas fuentes estadísticas a la hora de cuantificar el número de empresas existentes en el conjunto del sector; las cifras más realistas se sitúan entre las 250.000 y las 300.000, la gran mayoría de ellas pertenecen al subsector de la restauración. Se registra un claro predominio de las empresas familiares (sin trabajadores por cuenta ajena) y de las de tamaño pequeño (con no más de cinco asalariados). Este minifundismo empresarial es preponderante en los bares, cafeterías, restaurantes y empresas de *catering*.

La importancia económica y laboral del conjunto del sector presenta una dinámica de crecimiento en el caso español. Durante la década de los 90 la contribución de la hostelería al Producto Interior Bruto osciló en torno al 7%, cifra que es ampliamente superada en Baleares, Girona, Málaga, Tenerife o Las Palmas. En cuanto al valor absoluto de la producción destacan las provincias de Madrid, Baleares y Barcelona. A pesar de su pequeño tamaño individual, las empresas del sector movilizan a un volumen considerable de mano de obra, que supera los 800.000 puestos de trabajo, alrededor de 600.000 ocupados por trabajadores asalariados y el resto por autónomos. Se trata de un sector particularmente dinámico de la estructura ocupacional española, que en los últimos veinte años ha incrementado su importancia en el empleo total del país desde el 3,6% (1976) al 6,2% (1997).

Una característica singular del empleo en el sector es su estacionalidad; este fenómeno tiene distinta significación en los dos grandes subsectores. En el de *alojamiento* existe una cadencia que se repite año a año: hay un nivel mínimo de ocupados en el primer trimestre (invierno), aumenta en el segundo (que incluye la temporada de Semana Santa), alcanza su máximo en el tercero (verano) y disminuye en el cuarto (otoño, que incluye buena parte del período navideño), pero manteniéndose en valores superiores a los del primer trimestre. En cambio, en la *restauración* no existe ninguna pauta fija, análoga a la de la hotelería, más bien se detectan variaciones de empleo marcadas por factores coyunturales poco predecibles.

Por otra parte, los empleos asalariados se caracterizan por un alto grado de temporalidad: desde 1991 el porcentaje de contratos temporales no ha descendido del 45% y durante cinco de los últimos ocho años superó el 50%. A esta situación se suma la presencia creciente de la actividad de Empresas de Trabajo Temporal, la extensión del trabajo a tiempo parcial simultáneo con la extensión de jornada para el resto de trabajadores, la escasa presencia sindical en la mayoría de las empresas del sector, la importancia del trabajo irregular y la persistencia del desempleo en niveles significativos.

Por último, la hostelería es una de las ramas en que se perciben salarios más bajos: sólo en la agroganadería los ingresos medios son inferiores. En general, pues, estamos

ante un sector en expansión que genera empleo con fuertes componentes de precariedad (temporalidad y bajos salarios).

Con la excepción de las economías de escala que pueden conseguir las grandes cadenas hoteleras o las de comedores colectivos, el tipo de servicio ofrecido en la hostelería (alojamiento en determinados espacios, comidas para consumir en el momento, etc.) genera una importante segmentación territorial de los mercados: el análisis debe tomar en cuenta las peculiaridades locales (comarcales, provinciales) de la oferta y la demanda, pues las características de las mismas conforman ámbitos diferenciados de estructuración del sector. El condicionamiento impuesto por el tipo de espacio ocupado se manifiesta en una dependencia del clima (para las zonas de temporada), de las redes de comunicaciones (facilidad o dificultad para acceder a determinados espacios), así como de la existencia o no de campañas institucionales que buscan fortalecer la imagen de determinadas regiones para atraer a la demanda, o de las infraestructuras en general con que cuente la zona.

Estamos, por tanto, ante un sector caracterizado por una fuerte heterogeneidad interna; sin embargo, muchas empresas ofrecen de forma simultánea servicios correspondientes a diferentes subsectores (por ejemplo, hoteles con restaurante) lo que justifica su tratamiento conjunto como sector único. El trabajo en el sector de los servicios tiene algunas características comunes a las distintas subramas productivas que lo integran: el proceso de trabajo y su producto (un servicio) son un acto único, en la mayoría de los casos coinciden el momento de la producción y el del consumo. Dentro de este contexto general hay que distinguir entre dos tipos de trabajo:

- Los *servicios finales*, que se prestan en contacto directo con el cliente (atención en restaurantes y bares, recepción y conserjería en los hoteles, etc.). Su realización depende en gran medida de factores humanos poco racionalizables (simpatía, amabilidad, capacidad de adaptarse a las demandas del cliente, etc.). La prestación de estos servicios requiere responsabilidad, capacidad de interacción, empatía y experiencia variada, de ahí la necesidad de cualificación (formación) del personal, pero también de cierto compromiso (empatía) con la tarea. Por ello los perfiles de los puestos de trabajo obedecen a criterios técnicos, pero también sociales-simbólicos: las imágenes y estereotipos de los agentes sociales implicados (empresarios, trabajadores, clientes) inciden de forma importante en la definición de los mismos. En la medida en que el servicio se brinda en función de las circunstancias del «momento concreto» no es fácil homogeneizar su producción, darle carácter continuo o reducir la incertidumbre temporal; en otras palabras, las propias características del «producto» imponen límites a las estrategias de racionalización y homogeneización de tareas.
- Los *servicios intermedios*, que se realizan «en la trastienda», sin contacto directo con el consumidor (como cocina, limpieza, mantenimiento, administración, etc.). En este caso se hace más fácil el recurso a tecnologías y técnicas de gestión que obvian las cualidades exigibles al personal que trabaja cara al público, introduciendo políticas de gestión de la mano de obra más o menos similares a las utilizadas en la producción industrial. Incluso en el caso de los servicios finales pue-

de procederse de forma similar si se adopta una oferta basada en la rapidez y los bajos precios, a costa de la calidad y la atención personalizada. En el subsector de la restauración el máximo exponente del proceso de «racionalización» lo constituyen las cadenas de restauración rápida, que utilizan personal poco cualificado para realizar procesos de «cocina de ensamblaje», a partir de elementos previamente preparados y de elaboración sencilla, utilizando un máximo de elementos tecnológicos. En la restauración tradicional y la hostelería buena parte de los puestos de trabajo que no se relacionan con la clientela tienden a basarse en la explotación intensiva de mano de obra, más que en la cualificación de los trabajadores o en la especialización creciente de tareas; por ello predominan las jornadas de trabajo prolongadas y la polivalencia funcional.

2. INMIGRACIÓN Y TRABAJO EN LA HOSTELERÍA

2.1. El empresariado

Los tópicos dominantes suelen identificar inmigración extranjera con trabajo asalariado poco cualificado. Aunque los trabajadores por cuenta ajena son la mayoría de la inmigración, en el sector hostelero existe un núcleo significativo de empresarios. Gran parte de ellos procede de países de la Unión Europea, principalmente del Reino Unido, Alemania e Italia y, en menor medida, de Francia, Portugal, Holanda y Bélgica. Entre los no comunitarios destaca el empresariado chino, seguido a gran distancia por marroquíes y argentinos.

Prácticamente la totalidad del empresariado extranjero del sector se dedica al subsector de restauración. Dentro del mismo existe un ligero predominio de los empresarios que regentan bares y cafeterías sobre los que se dedican a restaurantes y casas de comida. El segmento bares-cafeterías es ampliamente mayoritario en el caso de dominicanos y portugueses, también entre marroquíes, peruanos e ingleses. En cambio, los restaurantes son la nota claramente dominante en el caso de los chinos, y destacan también entre suecos, italianos y belgas. El subsector del *catering* y comedores colectivos tiene una importancia reducida; la mayor incidencia se registra en los colectivos argentino y belga. No pasan del 5% quienes tienen establecimientos de alojamiento: alemanes, suecos y franceses destacan en hoteles, hostales y pensiones; alemanes y holandeses en el sector de campings y albergues.

Los datos disponibles indican que los empresarios con más larga trayectoria en la hostelería son los chinos, portugueses y argentinos, en cambio, la mayoría de los provenientes del resto de la Unión Europea ha comenzado su actividad recientemente. Existe, además, una fuerte orientación del colectivo chino hacia el sector de la restauración en su faceta empresarial, puesto que casi la mitad de los actuales empresarios comenzaron su actividad laboral en España como tales. Esta modalidad de inserción sólo es posible a partir de una red de apoyo preexistente, que provea el capital inicial, la información y los contactos necesarios para iniciar la actividad. En cambio, el resto de los empresarios ha llegado a su actual posición a partir de empleos por cuenta aje-

na, aunque no podemos precisar en qué medida se trata de trayectorias laborales ascendentes (asalariados que ahorran para establecerse como empresarios) o de salidas de emergencia ante situaciones críticas (apertura de pequeños establecimientos como respuesta a la pérdida de empleo asalariado).

La distribución espacial del empresariado extranjero presenta pautas congruentes con la estructura ocupacional de los trabajadores autóctonos. Existe una fuerte concentración en zonas turísticas y de playa, como las dos Comunidades insulares, la costa de Levante —especialmente la provincia de Alicante, pero también Barcelona y Girona— y la Costa del Sol (Málaga), además de la oferta concentrada en torno a las áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona. Además, buena parte de las empresas regentadas por extranjeros se ubica en las mismas zonas en las que se concentra el grueso de la población procedente de sus mismos países; por tanto, es de suponer que una parte de estos establecimientos se dirige a una clientela «étnica», parte de ella residente en España y otra parte que llega en temporadas turísticas. Existen también pautas que se desmarcan de las tendencias dominantes; destaca el caso de portugueses y chinos. Los primeros siguen en gran medida las trazas del conjunto de la inmigración procedente de aquel país, centrada en Madrid y en las provincias del cuadrante noroccidental de la península. La pauta de dispersión de los empresarios chinos no está relacionada con la existencia previa de inmigrantes de esa nacionalidad sino con la viabilidad de los restaurantes, circunstancia que exige un relativo alejamiento respecto a posibles competidores.

Los empresarios chinos de restauración son, como se deriva de las estadísticas oficiales y de nuestro propio trabajo de campo, un sector característico de esta inmigración y elemento estructurador básico de la misma, puesto que la mayoría de asalariados chinos sólo ha trabajado para empresarios de su mismo origen. El proceso migratorio chino y las comunidades que se forman en la emigración están estructurados a partir de redes familiares amplias que cumplen funciones económicas, comerciales, afectivas, de información, de capital, de mano de obra, etc. Dichas redes se convierten en agencias de empleo internacional y modelan la estructura de los colectivos; los capitales circulan dentro de la misma red, extendida en diversos países: en general, los primeros restaurantes abiertos en territorio español han sido una extensión de empresas familiares establecidas en otros países de Europa. Además, los vínculos familiares, de parentesco y de vecindad son los que ayudan a emigrar, a desplazar la mano de obra de un lugar a otro según sus necesidades, reclutando nueva mano de obra en sus pueblos entre los allegados, proporcionando toda la información necesaria para abrir nuevos negocios y encargándose de los requisitos administrativos. Los restaurantes son en su mayoría empresas familiares y derivados de ellas; a partir de esta base familiar y de parentesco existe una tendencia a crear cadenas de restaurantes, que pueden ser de ámbito local, pero también nacional e incluso transnacional. El desarrollo de la cadena de restaurantes está estrechamente asociado a las cadenas de reunificación familiar que introducen, desde el país de origen, a nuevos miembros del colectivo como mano de obra.

Para el empresariado chino la actividad en el ámbito de la hostelería tiende a ser autosuficiente e independiente de la sociedad que le rodea; su objetivo es encapsular a

la comunidad migrante en su interior ya que de ello depende en gran parte su éxito económico. El alto grado de autosuficiencia que adquiere el sistema económico con base étnica se manifiesta en la posibilidad que tienen los trabajadores de desarrollar una trayectoria laboral cambiando de empleo sin salir del ámbito de los restaurantes de comida china, así como por los bajos niveles de conocimiento de las lenguas de la sociedad de acogida. Debido a esta estrategia las condiciones de trabajo en los restaurantes son valoradas, por los propios interesados, en función de los parámetros de la sociedad de origen antes que por los que rigen en España. Por ello predominan los criterios del modelo laboral de la empresa agrícola tradicional, que busca maximizar sus beneficios invirtiendo, ampliando y diversificando sus negocios, siempre sobre la base de la utilización intensiva de mano de obra familiar.

2.2. Los trabajadores por cuenta ajena

La presencia de la inmigración de origen extranjero en el sector no puede ser cuantificada con exactitud, debido a los problemas que presentan las distintas fuentes disponibles. Con las cifras oficiales de final de 1997 más las correcciones introducidas a partir de nuestro trabajo de campo, el volumen de trabajadores de origen no comunitario en el sector (incluyendo regulares, irregulares y nacionalizados) se cifra en algo más de 30.000 personas. Respecto a los trabajadores procedentes de países comunitarios contamos con información más deficiente: sabemos que a finales de 1991 había 5.753 asalariados con permiso de trabajo y que a finales de 1998 hay alrededor de 8.000 autónomos de alta en la Seguridad Social. La suma de estas cifras sitúa el total de extranjeros en algo menos de 50.000, que representan el 5,8% de los ocupados en el sector, según la EPA. Si nos referimos sólo a los de origen extracomunitario su importancia se reduce al 3,9%. Esta última cifra, sin embargo, puede ser cuestionada dado que comparamos al *conjunto* de los ocupados no comunitarios (incluyendo irregulares y nacionalizados) con el total de empleo *regular* (el detectado por la EPA); en cambio, si nos limitamos a contrastar cifras oficiales (permisos de trabajo de extranjeros no comunitarios vs. ocupados de la EPA) la incidencia de la inmigración no comunitaria queda en el 2,8%. Este es un valor medio para todo el territorio español, pero en las provincias de Madrid y Barcelona supera el 5,5%.

Como queda reseñado, una parte significativa de la mano de obra inmigrante procede de países de la Unión Europea; esta población queda fuera del ámbito principal de nuestro estudio, aunque debiera ser estudiada en detalle para obtener una visión de conjunto. En cuanto a la inmigración de los llamados «terceros países» existen dos colectivos mayoritarios: chinos (33% del total) y marroquíes (22%), y otros cuatro de tamaño menor: Filipinas, Perú, República Dominicana y Argentina (en torno al 5% cada uno). Durante el período 1992-1997 se registró un incremento notable de los contingentes chino, filipino, peruano y dominicano, uno moderado del marroquí y un descenso del argentino, debido al proceso de nacionalización de sus miembros.

La mayoría de estos trabajadores es de origen urbano, con dos excepciones: una en la que predominan los inmigrantes rurales aunque en el país de origen la población ur-

bana es mayoritaria (dominicanos); otra con mayoría de inmigración rural, pero en menor proporción que en el país de origen (chinos). Para estos dos colectivos se plantean, en principio, mayores dificultades en su contacto con el modelo de servicios y de vida urbana en el que se insertan.

La composición por sexo de la mano de obra inmigrante es similar a la de los autóctonos: existe una proporción aproximada de dos hombres por cada mujer, excepto en el caso del colectivo dominicano, en el que predominan las mujeres. Aunque lo dominante entre ambos sexos sea la soltería (más del 50%) o el matrimonio con convivencia (alrededor del 35%), las mujeres inmigrantes, salvo las chinas, se ven más impulsadas a trabajar en la hostelería debido a su papel de sostén único o principal del grupo familiar (cónyuge en origen, separadas o viudas).

Las estructuras poblacionales de los países de origen son más jóvenes que la española; sin embargo, los inmigrantes extranjeros empleados en el sector suelen tener más edad que los autóctonos. Esta circunstancia podría deberse a que para ciertos grupos inmigrantes la hostelería aparece como «punto de destino», más o menos ambicionado, de su trayectoria laboral, mientras que para los autóctonos se configura más bien como «lugar de paso», propio de jóvenes dispuestos a admitir condiciones de trabajo precarias. Sin embargo, una parte importante de la inmigración posee una cualificación académica superior a la media de los trabajadores del sector; se trata de trabajadores en los segmentos de edad jóvenes (de 25 a 29 años) que, por ello, están en disposición de plantearse un proyecto migratorio con expectativas de movilidad ocupacional ascendente. Esta circunstancia introduce un elemento de «anomalía», pues las expectativas sociales de estos inmigrantes, al menos en la sociedad de origen, no se han formado en función de un trabajo manual poco cualificado e inestable. Sintetizando ambas circunstancias (mayor edad y mayor escolarización) la situación laboral de los inmigrantes en la hostelería presenta una tendencia al «estancamiento», más allá de las expectativas de los propios trabajadores. Ante esta situación existen actitudes y estrategias diferenciadas: sólo a partir de cierta inserción laboral, filipinos, dominicanos y chinos se permiten buscar otros horizontes ocupacionales, en tanto que para marroquíes y peruanos el empleo en la hostelería es percibido desde el comienzo como «lugar de paso» o, al menos, no como espacio de destino de su trayectoria laboral.

A pesar de que la mayoría de los trabajadores extranjeros de la restauración ha llegado a este país directamente desde sus lugares de origen, existen desviaciones notorias de dicha pauta. Casi la mitad de los peruanos, cerca del 40% de los filipinos, dominicanos y chinos y el 22% de los marroquíes han tenido una experiencia migratoria anterior, sea dentro del país de origen (migración interior), hacia otro país (migración exterior), o bien ambas situaciones.

Los españoles comenzaron a trabajar a edad más temprana, sin embargo, dada su mayor juventud actual no son el grupo con trayectoria laboral más larga; este lugar corresponde a los trabajadores dominicanos, mientras que los peruanos son los que presentan un recorrido laboral más breve. Exceptuando a los dominicanos, buena parte de los inmigrantes comenzó su vida laboral en España (40% de los marroquíes, más del 20% de los chinos, filipinos y peruanos). A pesar de su juventud los trabajadores espa-

ños son los que llevan más años en la hostelería, seguidos por los filipinos; los de trayectoria más breve son los peruanos, el colectivo de inmigración más reciente. Comparando antigüedad en el sector y número de empleos en el mismo se detecta una pauta de sobreestabilidad de los filipinos (muchos años en el sector, pocos cambios de empleo) y una de sobremovilidad de peruanos y chinos (muchos cambios en pocos años); esta última puede deberse a una estrategia activa para mejorar condiciones de trabajo o al efecto de una situación especialmente precaria.

Los trabajadores chinos son los únicos que cuentan con un «nicho estable» en la restauración, que les permite iniciar y continuar su trayectoria laboral en España dentro del mismo sector. En los demás colectivos ésta es una opción aún minoritaria, especialmente en el caso de las mujeres; éstas tienen como «vías de entrada privilegiadas» al empleo en España sectores fuertemente feminizados y desvalorizados económica y/o socialmente (servicio doméstico, limpieza, cuidado de personas). En general, las mujeres tienen más experiencia de trabajo en otros sectores, previa a su llegada a la hostelería; la excepción a esta regla se registra en el caso de las mujeres marroquíes. Entre los hombres se registran más posibilidades de acceso directo a la restauración, y un abanico más amplio de otras actividades: la agricultura (marroquíes), la construcción (peruanos, marroquíes, dominicanos), el comercio (marroquíes, dominicanos), además de los empleos dominantes entre las mujeres, que resultan más accesibles a través de los contingentes de inmigración (dominicanos y filipinos en servicio doméstico, dominicanos y marroquíes en limpieza, peruanos en cuidado de personas). Entre los trabajadores españoles se observan algunas pautas de diferenciación respecto a los inmigrantes: las principales actividades previas de las mujeres son el comercio, las tareas administrativas y el cuidado de personas; las de los hombres, el comercio y la construcción.

Las principales vías de acceso al empleo son la mediación informal (la información y los contactos facilitados por amigos, conocidos o familiares) y la búsqueda personal y directa (presentarse directamente en las empresas para ofrecerse o responder a demandas formuladas en anuncios, sea de prensa o colocados en los propios establecimientos). La primera modalidad requiere la existencia de redes sociales mediadoras, que ponen de manifiesto la capacidad de incidir activamente en la realidad sociolaboral; el colectivo que más habitualmente utiliza esta vía es el filipino (basados en la buena imagen que tienen ante los empresarios), seguido por chinos (que buscan empleo dentro de la comunidad migrante) y dominicanos. Las redes tienen particular incidencia en determinadas categorías laborales: son más utilizadas en los empleos menos cualificados, como friegaplatos o tareas de limpieza; pero también para acceder a puestos de mayor nivel, especialmente por los trabajadores autóctonos (encargados, que ya se han labrado una «imagen» dentro de la profesión) y chinos (cocineros y camareros, que se mueven entre distintos restaurantes regentados por connacionales).

Las redes étnicas de los trabajadores de la restauración tienen extensión y densidad muy diversas. En un extremo, los inmigrantes chinos que en proporción superior al 90% han encontrado empleo gracias a la mediación de algún paisano y trabajan para un empresario de su misma nacionalidad. Es decir, que la gran mayoría de los trabajado-

res chinos del sector están empleados en establecimientos regentados por empleadores chinos en los que trabajan casi exclusivamente personas de la misma nacionalidad. El vínculo trabajadores-empresarios no surge siempre en la emigración, en muchas ocasiones ha sido generado previamente, a través de una vasta red transnacional que tiene su origen en el país emisor y se ramifica a través de una red de establecimientos esparcidos por varios países europeos y asiáticos, vinculados por lazos de parentesco entre sus titulares. También en el caso de los filipinos y dominicanos existen antecedentes importantes de haber trabajado con empleadores de la misma nacionalidad, aunque esta no es la situación más habitual; en cambio, la gran mayoría de peruanos y marroquíes nunca ha tenido un empleador de su misma nacionalidad. En cuanto a las redes de acceso al empleo, la mediación de personas del mismo origen es prácticamente la única vía conocida por chinos y filipinos, pero también es muy utilizada por los demás grupos de inmigrantes. Apenas un tercio de los marroquíes y peruanos y una cuarta parte de los dominicanos afirman que nunca se han empleado en el sector recurriendo a la mediación de un connacional. Estos datos no admiten una lectura unívoca: de un lado, sugieren la progresiva implantación de comunidades que pueden mediar, reproduciendo la presencia en determinados espacios laborales; por otro, muestran el riesgo de guetización de los inmigrantes en segmentos específicos de la estructura ocupacional del sector. De forma simplificada, hay que dilucidar si es mejor trabajar para un empleador-paisano, en un ambiente «conocido», o para una empresa española, como minoría étnica dentro de la plantilla.

El 52% de los españoles encuestados no trabaja con inmigrantes extranjeros, cifra que resulta especialmente significativa si recordamos que la muestra no representa al conjunto de la mano de obra autóctona sino al segmento que trabaja en empresas de características similares a las que contratan inmigrantes. Por otra parte, existen trabajadores inmigrantes que trabajan en empresas en las que no hay empleados autóctonos; se trata casi siempre de establecimientos regentados por empresarios de la misma nacionalidad que los empleados: esto ocurre con la gran mayoría de trabajadores chinos, con un núcleo significativo de los dominicanos y con una minoría de los peruanos, filipinos y marroquíes. La coexistencia entre autóctonos e inmigrantes en un mismo establecimiento es la pauta característica para marroquíes, peruanos, filipinos y dominicanos.

Existen perfiles típicos para cada colectivo nacional, en función del tamaño del establecimiento y del subsector de actividad del mismo: los trabajadores chinos están concentrados en restaurantes pequeños; los dominicanos, en bares pequeños; los filipinos en restaurantes y bares de tamaño medio; lo mismo que los marroquíes, que además se ocupan en establecimientos medianos de comida rápida; españoles y peruanos trabajan especialmente en restaurantes medianos o bares pequeños (los peruanos también en locales de comida rápida de tamaño medio-grande).

Los trabajadores filipinos y chinos son los que gozan de más estabilidad, en términos de antigüedad en el empleo; en situación opuesta se encuentra la mayoría de los latinoamericanos que no llegan al año de antigüedad; la situación de españoles y marroquíes está marcada por una polarización en situaciones opuestas, entre los que no alcanzan el año de antigüedad y los que superan los cuatro años.

Si tomamos la suma de trabajadores incluidos en los grupos profesionales III y IV —auxiliares y ayudantes— como un indicador de baja cualificación, los datos señalan que el grupo étnico que ocupa más habitualmente puestos de menor categoría es el marroquí (el 59% de los trabajadores), seguido por el filipino (49%) y el peruano (40%); en cambio, chinos y españoles son los que menos frecuentemente se ven en tal situación (23-24%). Analizando las categorías laborales más frecuentes dentro de cada uno de los Grupos Profesionales se observa una mayor concentración de los trabajadores españoles en las actividades cara al público (camareros y ayudantes de camarero); sólo entre los trabajadores chinos, que trabajan en empresas monoétnicas, los empleados cara al público superan a los que lo hacen en actividades «ocultas» (cocineros, ayudantes y pinches de cocina, limpiadores, etc.). Las mayores proporciones de trabajadores que ocupan puestos de trabajo «ocultos» al público se registran entre marroquíes, filipinos y dominicanos, mientras que en el caso de los peruanos se observa un equilibrio entre ambos tipos de puestos. Combinando ambas características obtenemos tres grupos en función del puesto de trabajo más habitualmente desempeñado: marroquíes y filipinos destacan en empleos no visibles y de baja categoría; españoles y chinos en los de mayor categoría y cara al público; mientras los peruanos se sitúan en puestos de categoría baja, pero con mayor visibilidad.

Las mayores jornadas, superiores a 50 horas por semana, corresponden a los colectivos filipino, dominicano y marroquí, seguidos por peruanos y españoles; las jornadas menos prolongadas corresponden a los chinos. El empleo a tiempo parcial es característico de una minoría de los españoles, dominicanos, marroquíes y chinos; afecta especialmente a mujeres, con menos de 25 o más de 45 años, que ocupan puestos de pinche de cocina o personal de limpieza. La mayoría de los filipinos tiene horario de tipo variable, en cambio, sólo el 16% de los chinos está afectado por esta situación; en posición intermedia se sitúan los dominicanos, españoles, marroquíes y peruanos. Desde el punto de vista subjetivo los trabajadores marroquíes son los que más se quejan de la dureza de su trabajo, mientras los chinos son los que menos lo califican de esa manera.

La economía sumergida, entendida como falta de alta del trabajador en el sistema de Seguridad Social, afecta a todos los colectivos, aunque en grado diverso. El menor impacto se registra entre filipinos y españoles, seguidos por los marroquíes; en cambio, una gran parte de los peruanos y alrededor de un cuarto de los chinos y dominicanos carecen de contrato. Mientras entre los peruanos predominan quienes más necesitan el contrato para garantizar su estancia legal en España (sin papeles y permiso de trabajo inicial), los chinos y dominicanos son trabajadores «sumergidos» que no corren riesgos de perder su estatus legal (nacionalizados o con permiso permanente). Entre los trabajadores que cuentan con un contrato en regla cabe distinguir dos grandes colectivos: los que poseen contrato temporal, que están en situación legal, pero precaria, y los que cuentan con un contrato indefinido, que ofrece mayores garantías de estabilidad. Los contratos fijos son los más habituales en general, pero especialmente entre los trabajadores chinos; los mayores índices de temporalidad se registran entre peruanos y marroquíes. Por tanto, los trabajadores peruanos están en situación de mayor precariedad, puesto que presentan índices de irregularidad y temporalidad más elevados.

En cuanto a la retribución monetaria existe una gradación, de mayor a menor nivel, en función de la pertenencia étnica de los trabajadores: en los niveles más elevados, españoles, filipinos y marroquíes; en posición intermedia, los dominicanos; por debajo, chinos y peruanos. Sin embargo, esta lectura requiere algunas matizaciones. En primer lugar, la comparación debe establecerse entre categorías laborales homogéneas, puesto que si en un grupo abundan los jefes de cocina y en otro los pinches, las diferencias salariales no pueden atribuirse a una discriminación en las retribuciones; en todo caso habrá que preguntarse si existen las mismas posibilidades de acceso a los diferentes puestos. Comparando las retribuciones monetarias mensuales dentro de los mismos grupos profesionales se verifica lo siguiente:

- Dentro del Grupo Profesional I (categoría superior) los trabajadores españoles obtienen ingresos más elevados que los inmigrantes representados en este segmento.
- En el Grupo Profesional II las retribuciones más bajas corresponden a chinos y dominicanos (más del 40% cobra menos de 100.000 pesetas) y las más altas a marroquíes, filipinos y españoles (más de un tercio superan las 140.000 pesetas mensuales).
- Dentro del Grupo Profesional III los menores ingresos corresponden a españoles y chinos y los más altos a filipinos.
- En el Grupo Profesional IV se repite la presencia de chinos y dominicanos en el segmento de menores ingresos, acompañados por los españoles, en tanto marroquíes y filipinos se sitúan más a menudo en los tramos superiores. Los trabajadores peruanos aparecen más a menudo que los demás colectivos en los segmentos medios de retribución.

En general, los filipinos se sitúan siempre en los segmentos de mayor ingreso y los chinos en los más bajos. Algunos de los resultados no tienen fácil explicación; por ejemplo, ¿por qué los trabajadores marroquíes y filipinos de menor nivel ocupacional (Grupos Profesionales III y IV) perciben salarios más altos que sus homólogos de otros grupos nacionales? Podemos suponer, en primer lugar, que no existe tal privilegio sino que la no respuesta a la encuesta de los otros colectivos ha producido un efecto de subestimación de sus ingresos promedio. Otra explicación posible es que los ingresos directos son mayores, pero que esta circunstancia se ve compensada por otras desventajas. Es el caso de las horas extra, en el que se registra un factor de diferenciación autóctonos/inmigrantes —y también entre inmigrantes—: los filipinos, peruanos y dominicanos tienen mayor necesidad de realizarlas o no pueden negarse a las demandas patronales al respecto. Además, con frecuencia estas horas no son retribuidas; la peor situación en este aspecto es la de los trabajadores filipinos y dominicanos. Teniendo en cuenta que los filipinos son el colectivo más propenso a realizar horas extra, esta circunstancia introduce un factor diferencial de rentabilidad en favor del empresario: la «obligación» de realizar horas extra retribuidas por debajo del precio correspondiente tiende a disminuir —comparativamente— la retribución monetaria de estos inmigrantes que, en cuanto a ingresos mensuales, figuran entre los colectivos mejor retribuidos.

En cuanto a otros pagos monetarios (vacaciones, pagas extra, etc.) los trabajadores chinos ocupan la peor posición. Esta circunstancia está relacionada con la peculiaridad de las relaciones laborales en una específica economía étnica en la que la relación trabajador-empresario, en ocasiones teñida por lazos familiares, aparece como desvinculada de la regulación institucional: más allá de la obligada cotización al sistema de Seguridad Social (que no siempre se cumple), la contraprestación patronal se limita al pago dinerario, a la manutención (comidas en el centro de trabajo) y a cubrir los costes de alojamiento (alrededor de la mitad de los trabajadores chinos vive en pisos cuyo alquiler es sufragado por el empresario, lo que les permite ahorrar una parte significativa de sus ingresos). De esta manera, los restaurantes chinos tienden a constituirse como un subsistema laboral específico dentro del sector de la restauración.

Los trabajadores marroquíes del sector son los que más conflictos han tenido y los que menos soluciones favorables han logrado; en el otro extremo, los dominicanos han tenido pocos y han conseguido solucionarlos casi siempre; en situación parecida se encuentran los chinos. La alta conflictividad de los peruanos y la baja de los filipinos se combina con una tasa 'mediana' de soluciones positivas. Por tanto, en este aspecto se pone de manifiesto una posición de mayor debilidad de los inmigrantes marroquíes, así como un relativo fundamento de la opinión que los tacha de «conflictivos» y con «carácter problemático», lo que eventualmente puede ser también reflejo de una mayor discriminación y/o prejuicios por parte de los autóctonos.

Existen dos grandes grupos de trabajadores que, ante la disyuntiva, prefieren recibir retribuciones elevadas antes que tener un contrato de trabajo. Por un lado, los que menos dependen de la legalidad laboral para desplegar sus estrategias de vida (españoles, extranjeros nacionalizados y con permiso permanente, inmigrantes cuya legalidad está vinculada a la de un familiar y no a su situación laboral). Por otro, quienes tienen menos expectativas de conseguir una estabilidad jurídica y laboral y, por tanto, optan por maximizar los beneficios a corto plazo; en este grupo encontramos a una parte de la inmigración más reciente, llegada de Marruecos y China. Este último segmento plantea interrogantes a las políticas institucionales que promueven la integración social: ¿se trata de inmigrantes con un proyecto de estancia temporal o bien de personas que, aún deseándolo, no creen en las posibilidades de una inserción a partir de las vías formales?

En el plano asociativo no llegan al 15% los empleados que trabajan en empresas donde hay presencia sindical; están afiliados a sindicatos de forma significativa, aunque minoritaria, filipinos y marroquíes. Algo mayor es el vínculo con asociaciones de inmigrantes, especialmente entre peruanos, marroquíes y dominicanos.

La mayoría de los trabajadores no ha tenido acceso a ayudas sociales, tales como becas de estudio o de comedor (para sí o para sus hijos), viviendas de protección oficial, ayudas económicas ocasionales, programas de rentas mínimas u otras ayudas similares. Dentro de este contexto general los menos beneficiados son los trabajadores chinos, filipinos y peruanos; los que tienen más acceso a ayudas son marroquíes y españoles. Los españoles se concentran en prestaciones dirigidas más al perfil de «trabajador», como las becas de estudio o las viviendas de protección oficial; en cambio, los

marroquíes reciben tanto becas de estudio como ayudas gratificables, vinculadas más al perfil de «pobre», como las ayudas económicas ocasionales o los programas de rentas mínimas.

Las condiciones de la vivienda tienen incidencia sobre la configuración de la oferta laboral. Por una parte, cuanto mejores sean las circunstancias de la vida cotidiana (comodidad, higiene, posibilidades de descanso, etc.) mayor será el rendimiento laboral del trabajador. Por otra, el recurso a viviendas baratas y en malas condiciones permite a los demandantes de empleo aceptar puestos de trabajo con menores remuneraciones. La gran mayoría de los trabajadores españoles del sector considera que las condiciones de su vivienda son buenas, opinión que es compartida por menos de la mitad de los inmigrantes y que no llega al 10% de los filipinos. En cambio, un 15% de los marroquíes y el 7% de los chinos las califica como malas o deficientes; se trata particularmente de varones chinos que habitan viviendas cedidas por el empresario y de mujeres marroquíes que alquilan un piso. Una valoración menos drástica, pero también negativa (condiciones «regulares») predomina entre filipinos, chinos, dominicanos y peruanos, cuyas viviendas son generalmente de alquiler.

La mayor parte de los trabajadores cuenta con cobertura sanitaria, aunque existen núcleos significativos que carecen de protección, especialmente entre peruanos, chinos y marroquíes. La posesión del derecho a la atención sanitaria es condición necesaria, pero no siempre suficiente para que los trabajadores lo ejerzan plenamente. En ocasiones la situación laboral limita las posibilidades de acudir a una consulta sanitaria. Desde que están trabajando en el sector, una minoría importante de marroquíes y chinos y, en menor medida, de peruanos y españoles ha dejado de acudir al médico cuando lo necesitaba. Los motivos aducidos para ello varían según la nacionalidad: el hecho de carecer de papeles (peruanos, marroquíes y chinos) y las diferencias culturales (chinos y filipinos) afectan de forma específica y negativa a una parte de los trabajadores extranjeros. Ante estas situaciones, parece evidente que se requieren intervenciones institucionales, facilitando la legalidad de los inmigrantes, introduciendo la mediación y la interculturalidad en las instituciones sanitarias, facilitando el aprendizaje de las lenguas locales, etc. En cambio, el temor a perder el empleo (mayor entre marroquíes y peruanos, pero también destacado entre españoles) nos remite a la situación de precariedad e indefensión que afecta a una parte de los trabajadores, en cuanto tales. En este caso las intervenciones no pueden provenir de áreas de política social sino de la propia regulación socioeconómica y jurídica de los mercados laborales.

Fuera del ámbito laboral los inmigrantes filipinos y chinos se relacionan especialmente con personas de su misma nacionalidad; esta preponderancia de los vínculos con connacionales es característica de algo menos de la mitad de los marroquíes; los menos circunscritos a relaciones monoétnicas son dominicanos y peruanos, precisamente los dos colectivos inmigrantes castellanoparlantes y con menor distancia cultural con la sociedad autóctona. Quienes más frecuentemente se relacionan con españoles son los inmigrantes que poseen nacionalidad española y que viven solos o con el núcleo familiar completo. Las personas que desarrollan su vida social sólo entre inmigrantes son los que han llegado más recientemente, los que se encuentran en situación

irregular o tramitando permisos, y los que conviven con connacionales que no son familiares. Parece, por tanto, que la existencia de núcleos familiares facilita la relación de inmigrantes con autóctonos, mientras que la convivencia entre inmigrantes no familiares tiende a potenciar los lazos dentro de la comunidad de origen extranjero.

El ahorro en España, es decir, la acumulación de dinero para proyectos destinados a realizarse en el país de inmigración o bien, a largo plazo, para utilizarlo en un eventual retorno es uno de los destinos de las rentas obtenidas por los trabajadores inmigrantes. Quienes más destacan en este aspecto son los trabajadores chinos: más del 80% consigue ahorrar parte de sus ingresos; a distancia se sitúan filipinos, dominicanos y españoles: más del 60% de cada grupo consigue algún ahorro; los que menos consiguen ahorrar en España son los trabajadores marroquíes. Otro destino importante de los ingresos de los inmigrantes son las *remesas* enviadas a familiares en el país de origen. En todos los colectivos la mayoría de los trabajadores envía parte de su renta al exterior, especialmente los filipinos; los que menos lo hacen son los chinos. El envío de dinero no depende directamente de los ingresos de los trabajadores, puesto que lo hacen quienes perciben más de 140.000 pesetas mensuales, pero también buena parte de los que ganan entre 75.000 y 100.000 pesetas por mes. Un apartado menor, pero destacado, del gasto de filipinos y chinos se dedica al juego (casi siempre en salas de bingo), práctica muy extendida en las respectivas culturas de origen.

El proyecto migratorio de los trabajadores extranjeros incide sobre las actitudes y estrategias desplegadas en el ámbito laboral. Las condiciones en que se ha salido del país de origen condicionan las expectativas y posibilidades de los inmigrantes; en particular, la perspectiva de una estancia corta o duradera hacen que determinadas situaciones sean más o menos aceptables. Por ejemplo, en un proyecto de corto plazo la situación legal y los derechos sociales pasan a segundo término en favor de la rentabilidad económica de las actividades desplegadas. En cambio, si existe un proyecto de permanencia a medio y largo plazo, la importancia de la regularidad jurídica, el acceso a la vivienda y el establecimiento de redes sociales amplias se hace más significativo. Por otro lado, una situación prolongada de precariedad puede fomentar la idea del retorno, aunque éste no entrara en los planes originales, en caso de que se espere conseguir oportunidades económicas similares en el país de origen. Entre los trabajadores de la hostelería la mayoría de marroquíes y peruanos tiene decidido no regresar al país de origen; en cambio, la mayor parte de los dominicanos y un tercio de los peruanos espera retornar, a medio o largo plazo; los más indecisos son los trabajadores filipinos, mientras que los chinos se reparten entre las distintas posibilidades, aunque con más énfasis entre quienes han decidido establecerse en España o permanecer aquí hasta jubilarse.

3. CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS DE LA INMIGRACIÓN EN EL SECTOR

Llegados a este punto cabe formular la cuestión: ¿qué «lugar» ocupan los trabajadores no comunitarios en el sector hostelero? La evidencia recogida en esta investiga-

ción no permite formular una respuesta unívoca, puesto que existen distintas modalidades de inserción laboral de la mano de obra inmigrante. Es necesario distinguir, al menos, dos situaciones diferenciadas.

Por un lado, *los grupos que desarrollan su propia oferta laboral, a partir de la implantación de «empresas étnicas»*, cuyo principal paradigma son los restaurantes chinos, aunque existen también, con carácter minoritario, establecimientos de esta índole entre los demás grupos inmigrantes. En estos casos existe una tendencia importante a funcionar «al margen» de la estructura ocupacional del sector, lo que evita la competencia por puestos de trabajo y la existencia de condiciones de trabajo distintas. Sin embargo, se establece competencia en el ámbito empresarial, puesto que los establecimientos regentados por inmigrantes tienden a captar una parte de la demanda de servicios de restauración, en desmedro del resto de la oferta existente. En cambio, desde el punto de vista de los asalariados autóctonos, estos establecimientos no atentan contra sus propias oportunidades de empleo: su efecto aparece como neutro (cuando emplean sólo a trabajadores inmigrantes) e incluso positivo (cuando generan demanda de trabajo para los autóctonos). Además de los casos aquí analizados, ésta puede ser la modalidad de inserción de un volumen significativo de los trabajadores comunitarios del sector.

Por otro lado, *están los trabajadores que se insertan como asalariados en empresas en las que conviven con trabajadores autóctonos*. En estos casos cabe analizar si las pautas dominantes apuntan hacia la complementariedad (los inmigrantes relegados a los puestos más precarios) o sustituibilidad (inmigrantes y autóctonos compartiendo las mismas categorías laborales) entre los distintos grupos étnicos. En primer lugar cabe advertir que no estamos ante una situación consolidada; por el contrario, la continuidad de los flujos migratorios y el incremento constante de trabajadores extranjeros en el sector hace que tengamos que referirnos a *tendencias* de procesos en marcha, que pueden estar sujetos a transformaciones relativamente rápidas. Teniendo en cuenta esta circunstancia, resumimos a continuación algunas de las conclusiones del trabajo de investigación:

- No se ha identificado una segmentación «fuerte» con base étnica, entre autóctonos e inmigrantes, sea porque el número limitado de extranjeros no permite reemplazar a los españoles de los puestos más bajos de la escala, o porque existen ciertas posibilidades de «promoción» para los inmigrantes. Aparecen, sin embargo, elementos que apuntan a la existencia de posiciones diferenciales.
- Dejando de lado a los asalariados chinos, que trabajan en un subsistema laboral relativamente autónomo, se observa que los asalariados españoles ocupan, comparativamente, puestos de mayor categoría y cara al público, mientras que los inmigrantes se concentran en mayor medida en empleos de baja categoría y no visibles (marroquíes y filipinos) o con cierta visibilidad (peruanos).
- La mayoría de los españoles aspira a trabajar en otro sector; entre los inmigrantes sólo son superados por los peruanos, el resto de los inmigrantes se inclina más frecuentemente a permanecer en el mismo, sea por convicción o por resignación.

Teniendo en cuenta que los trabajadores extranjeros tienen más edad y mayor nivel de estudios que los autóctonos, en su caso se observa una situación de mayor «estancamiento» laboral (a pesar de su formación superior, tienen ante sí una trayectoria laboral más corta que los autóctonos y se muestran más dispuestos que éstos a continuar trabajando en hostelería).

- La jornada laboral de filipinos, marroquíes y dominicanos es más prolongada que la de los españoles (en cambio, la de los peruanos es similar, y la de los chinos, más breve).
- La economía sumergida afecta más a los inmigrantes que a los españoles, con la excepción de los trabajadores filipinos.
- Todos los grupos inmigrantes han pasado momentos de «apuro» económico con más frecuencia que los trabajadores autóctonos.
- Las ayudas sociales son casi desconocidas para los trabajadores de origen extranjero; sólo los marroquíes han recibido alguna en igual medida que los españoles, aunque los primeros bajo el perfil de ayudas «para pobres» y los segundos bajo la modalidad de derechos para «trabajadores».

Además de estos procesos, la construcción simbólica de imágenes sociales por parte de los autóctonos contribuye a configurar espacios sociales diferenciados para los inmigrantes. Los estereotipos de los españoles vinculados al sector conciben a los inmigrantes como mano de obra barata, debido a su menor poder social de negociación. En el discurso *empresarial* se construye un escenario polarizado. Un extremo del mismo está ocupado por los grupos a los que se valora más positivamente, sea por su imagen (como los europeos), o su buen trato (como los latinoamericanos). En el opuesto se ubican los más rechazados, sea por su carácter genérico de extraños (que por rasgos culturales no podrían adaptarse al trabajo en la hostelería española) o por cualidades negativas que se les atribuye (los marroquíes, caracterizados como sucios, agresivos o ladrones). Los grupos a los que más frecuentemente no se les suponen desventajas, por parte de los empresarios, son los comunitarios, los peruanos, otros latinoamericanos y filipinos; la baja productividad —relacionada con ritmos lentos de trabajo— es la desventaja que más habitualmente se atribuye a los inmigrantes, sólo escapan de ella los filipinos; los problemas de idioma se achacan a filipinos y comunitarios, pero casi no se mencionan para los marroquíes; los problemas de papeles destacan en el caso de subsaharianos y filipinos; la falta de cualificación es acaparada casi en exclusiva por los marroquíes.

En el imaginario de los *trabajadores* autóctonos, los inmigrantes extranjeros se inscriben en una dinámica laboral general percibida como peligrosa y destructiva. Su presencia, aún difusa, queda inscrita en el contexto de deterioro de las condiciones de trabajo de los asalariados de la hostelería y de carencia de medios colectivos de defensa y reivindicación. Se trata de un factor añadido que incrementa la fragmentación e individualización de las relaciones laborales en el sector. Según esta percepción, lo que interesa al empresariado es el menor poder social de negociación de los inmigrantes,

puesto que su mayor grado de necesidad, debido a la falta de redes sociales de protección, los obliga a aceptar peores condiciones de trabajo. El resultado es el *dumping* social, una tendencia al deterioro generalizado de la situación laboral. Esta dinámica evoca el fantasma de una catástrofe: a medio plazo los trabajadores autóctonos se verán obligados a aceptar una devaluación mayor de sus condiciones de trabajo, o bien resignarse a ser sustituidos por la inmigración, convirtiéndose, a su vez, en nuevos trabajadores precarios o emigrantes hacia países del norte europeo. Entre los principales estereotipos respecto a los extranjeros se afirma que «todos» los inmigrantes rehúyen el trabajo, que «los del Sur», especialmente los sudamericanos, tienden a ser vagos y lentos, que los filipinos son trabajadores y tenaces y que los chinos trabajan en «otro mundo», constituido por clanes cerrados y poco transparentes. La incipiente presencia de trabajadores inmigrantes en la hostelería se presenta, ante los asalariados autóctonos, con perfiles que son producto más del estereotipo y del prejuicio que de conclusiones derivadas del trato frecuente en los centros de trabajo.

Por su parte, situados en el mismo contexto genérico de precarización del empleo e individualización de las relaciones laborales, los inmigrantes se sienten especialmente agraviados y la mayoría se considera impotente para superar los condicionamientos negativos. Salvo excepciones, no se consideran en condiciones de tomar la iniciativa. Por tanto, ésta debería venir de los trabajadores autóctonos; que contarían con una situación comparativamente más segura; sin embargo, no existen expectativas en ese sentido puesto que predomina la imagen de «mangoneo» y abuso de los trabajadores autóctonos respecto a los inmigrantes. Además, la mediación positiva que podrían ejercer los sindicatos queda diluida debido al desconocimiento o la desconfianza que existe respecto a sus actuaciones.

En definitiva, la tendencia hacia una segmentación con base étnica de la mano de obra del sector parece más consolidada en el plano subjetivo (las percepciones de autóctonos e inmigrantes) que en el objetivo (las condiciones de trabajo de los distintos colectivos), aunque ambos factores están vinculados: la dinámica de fragmentación del conjunto de los trabajadores favorece el distanciamiento y la segregación simbólicas de los extranjeros; en la misma medida dificulta el establecimiento de vínculos en el imaginario a partir de los cuales construir una elaboración multiétnica de la identidad de los trabajadores.

Nos encontramos así ante los efectos perversos del modelo de crecimiento económico que se viene desarrollando desde los años 80. Por un lado, existe un indudable crecimiento del sector hostelero, medido tanto en términos monetarios como de empleo; la mano de obra inmigrante es una contribución positiva a esta tendencia general de crecimiento. Por otra parte, se registra un deterioro persistente de la situación sociolaboral en franjas crecientes de los trabajadores: la situación de los desempleados presiona sobre la de los ocupados, la de los subempleados sobre la de los trabajadores más estables, la de los temporales sobre los fijos, etc. Los trabajadores inmigrantes se incorporan a este proceso regresivo, sumándose a la «competencia hacia abajo» establecida entre distintos segmentos de la población trabajadora. Con todo, su actual posición no puede comprenderse sólo desde el análisis del sector hostelero español, puesto que los

flujos migratorio se inscriben en el juego de las desigualdades sociales existentes en el sistema mundial, dramáticamente puestas en evidencia por el actual proceso de globalización económica y mediática. En dicho contexto, al menos a corto plazo, la inserción laboral precaria de los inmigrantes supone un avance, sea respecto a su situación anterior (desempleo, subempleo o miseria en la sociedad de origen) o a su proyecto de vida (el empleo como palanca para acceder a la legalidad y a la obtención de rentas «suficientes», para subsistir o para sostener a la familia que permanece en el país de origen).

Según este análisis, el «libre juego» de los procesos sociales y económicos actuales no resulta suficiente para garantizar la «integración» laboral, en plano de igualdad, de la mano de obra procedente del extranjero; por el contrario, tiende a promover un empeoramiento general de las condiciones de trabajo y una fragmentación de los trabajadores en segmentos con situaciones, expectativas e intereses diferenciados. Para ello sería necesaria la intervención de agentes sociales con capacidad de incidir en cuestiones como las siguientes:

- Detener el proceso de deterioro generalizado de las condiciones de trabajo en el sector, reduciendo los índices de temporalidad, economía sumergida, jornadas laborales extensas y retribuciones bajas, interviniendo de forma eficaz en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas.
- Incrementar el poder social de negociación de la mano de obra inmigrante, evitando que se constituya en factor de desestabilización de las condiciones de trabajo de los autóctonos.

Ambas cuestiones desbordan con creces las posibilidades actuales de los colectivos inmigrantes, pero también las de los autóctonos que trabajan en el sector. Son necesarias, por tanto, intervenciones de carácter institucional que incidan tanto en el ámbito de la política laboral como en el de las políticas sociales. Éstas, por su propia magnitud, desbordan el marco de esta investigación; sin embargo, es posible mencionar medidas de menor calado que pueden ser adoptadas por las instituciones con el fin de limitar las tendencias que tienden a configurar mercados de trabajo segregados étnicamente. Este tipo de medidas se deduce fácilmente repasando los principales problemas y prejuicios que dificultan la inserción laboral y que hemos descrito en el presente libro. A modo de ejemplo, aportamos las siguientes sugerencias:

- Desvincular la situación administrativa del inmigrante (regular/irregular) de su situación laboral (parado, ocupado con o sin contrato, etc.) extendiendo los permisos de larga duración.
- Liberar la política de cupos de las restricciones que canalizan a los solicitantes sólo hacia ciertos sectores, precisamente los más desregulados desde el punto de vista laboral, para facilitar su contratación siempre que exista una oferta de trabajo firme (los empresarios del sector manifiestan que el actual sistema de cupos supone un obstáculo para el empleo de inmigrantes aún no documentados).

- Facilitar la información dirigida a los inmigrantes acerca de los derechos sociales y laborales que les asisten.
- Favorecer los procesos de reagrupación familiar, puesto que la existencia de núcleos de convivencia estables favorece las capacidades de autoayuda de los inmigrantes, así como el establecimiento de relaciones con la población autóctona.
- Promover cursos de aprendizaje de las lenguas autóctonas, de fácil acceso para los inmigrantes, etc.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ASOCIACIÓN DE CADENAS HOTELERAS ESPAÑOLAS: *Las cadenas hoteleras en España*, 1997, ACHE, Madrid, 1997.
- BELTRÁN ANTOLÍN, Joaquín: «Los chinos en Madrid: Aproximación a partir de datos oficiales. Hipótesis para una investigación», en *Malestar cultural y conflicto en la sociedad madrileña*, Madrid, Comunidad de Madrid, 1991, págs. 295-304.
- (1995): *El arte de las relaciones sociales*, *Revista de Occidente*, 172, págs. 65-76.
- *Parentesco y organización social en los procesos de migración internacional chinos. Del sur de Zhejiang a Europa y España*, Departamento de Antropología Social, Universidad Complutense de Madrid, 1996, Tesis doctoral.
- «La ambigüedad de la figura del emigrante en China», en *Revista de Estudios Asiáticos*, núm. 4, 1997, págs. 161-178.
- «Immigrés chinois en Espagne ou citoyens européens?», en *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 13, núm. 2, 1997, págs. 63-78.
- BILBAO, A.: «El contexto histórico de las Ordenanzas Laborales», en *Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 21-22, 1993, págs. 62-71.
- BLANCO, J., y OTAEGUI, A.: «Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 11, págs. 93-115.
- CAÑIZAL, M.: «Cadenas de Restauración Moderna», en FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE RESTAURANTES, CAFETERÍAS Y BARES: *Los sectores de la Restauración en 1997*, FER, Madrid, 1998.
- «Las cadenas de restauración y sus perspectivas de crecimiento», en IH: *Anuario 98*, Madrid, 1998.
- COLECTIVO IOÉ: *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Polacos y marroquíes en Madrid y Barcelona, IMSERSO, Madrid, 1998.
- *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos. Una visión de las migraciones desde España*, Patronat Sud-Nord, Universitat de València, Valencia, 1999.
- *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, Madrid, CIS (Colección Opiniones y Actitudes núm. 8), 1995.

- *Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos, Madrid, 1995.
- *Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo en España*, OIT, Ginebra, 1995.
- COLINO, J. (dir.): *Mercado de trabajo e irregularidades laborales en la Región de Murcia*, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 1996.
- COMISIÓN PARITARIA SECTORAL DE HOSTELERÍA DE FORCEM: *De común acuerdo. Guía informativa sobre formación continua en hostelería*, Madrid, 1997.
- CRUELLES, E.; CERVERA, M.; RUBIO, F., Y OJUEL, J.: *Mujeres inmigrantes extracomunitarias en la hostelería de Barcelona*, SURT (Associació de Dones per la Reinserció Laboral), Barcelona, 1997.
- DE LEÓN, O.: *Crisis económica y Estado de derecho en el Perú*. Fundamentos, Madrid, 1995.
- FAO: Vase de Datos FAOSTAT, 1998.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES: *Informe 1996*, Madrid, 1997.
- *El sector hotelero en 1996*, FEH, Madrid, 1996.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE RESTAURANTES Y BARES: *Los sectores de la restauración en 1997*, FER, Madrid, 1998.
- FEHT-FEC: *Congreso de fusión. Organizando el futuro*. Ponencias, Santander, 1996.
- FOESSA: *V Informe sociológico sobre la realidad social en España*, Fundación FOESSA, Madrid, 1994 (capítulo 8.8, MURO, J.: «El empleo irregular», págs. 1369-1394).
- FUNDACIÓN BBV: *Renta nacional de España y su distribución provincial*, F.B.B.V., Bilbao, 1997.
- GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: *Las percepciones y opiniones de los delegados de las grandes empresas*, CCOO, Madrid, 1994, fotocopiado, págs. 34-35.
- GES (Coord.: Ignasi Pons): *Condiciones de vida de las prostitutas en Asturias*, Instituto de la Mujer y Consejería de Educación del Principado de Asturias, Oviedo, 1992.
- GONZÁLEZ, J. J.; DE LUCAS, A.; ORTÍ, A.: *Sociedad Rural y juventud campesina*, Ministerio de Agricultura, Madrid, 1985.
- GRASMUCK, S., y PESSAR, P.: *Between Two Islands. Dominical International migration*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles-Oxford, 1991.
- GREGORIO, C.: *Migración femenina, su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid, 1998.
- GUERRA SÁNCHEZ, J. L.: «20 años de asociacionismo», en IH, *Anuario empresarial del turismo y la hostelería, 1998*, Madrid, 1998.

- HERNÁNDEZ DE ALBA, M.: «Situación y tendencias del sector de la restauración social», en *Los sectores de la restauración en 1997*, op. cit., págs. 47-54.
- HOMS, O.: «La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo. El caso del sector hotelero», en *Sociología del Trabajo (nueva época)*, núm. 9, 1990, págs. 19-33.
- «La cualificación y la organización del trabajo en hostelería», en *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 9, 1990, págs. 19-33.
- IH: *Anuario empresarial del turismo y la hostelería 1998*, Madrid, 1998.
- INE: *Encuesta sobre la estructura de las empresas de restauración, 1994*, Madrid, 1997.
- Encuesta de Población Activa, Encuesta de Migraciones 1998, INE, Madrid, 1999.
- *Encuesta sobre la estructura de los establecimientos hoteleros, 1991*, Madrid, 1993.
- Clasificación nacional de ocupaciones, 1993.
- *Directorio Central de Empresas (DIRCE), Resultados Estadísticos 1977*, Tomo I, Datos de Empresas, Madrid, 1977.
- INEM. *Información sobre mercado de Trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, 1996*, INEM, Madrid, 1998.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS: *El turismo en España en 1997*, Madrid, 1997.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES: *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias (1995)*, 2 vols., Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1997.
- INSTITUTO DEL TERCER MUNDO: *Guía del Mundo 93/94*, ITM, Colombia, 1992.
- INSTITUTO PARA LA FORMACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID: *La Hostelería en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 1996, 4 vols.
- KOOSTRA, T. (Coord.): *Background Study on Basic Principles for a Code of Conduct within the Member States of the European Union to Prevent and Combat Traffic in Women*, Dutch Foundation against Trafficking in Women, Utrecht, 1996.
- MARRERO RODRÍGUEZ, J. Rosa: *La estructura y dinámica de los mercados de trabajo en las actividades de servicios. El caso del sector turístico canario*, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 1998.
- MONTES, M.: «The Philippine Economy in 1990: Recovery and Restoration», en DESMOND, MCARTHY, F. (Ed.): *Problems of Developing Countries in the 1990s*, The World Bank Washintong, 1990, vol. II, págs. 153-174.
- MURO, J., y otros: *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, M. de Economía y Hacienda, Madrid, 1998.
- OFFE, K.: *La sociedad del trabajo*, Alianza, Madrid, 1992.

- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN: *Indicadores de la Inmigración y el Asilo en España*, núm. 3, 1998, y núm. 5, 1999, IMSERSO, Madrid.
- PÁEZ, J., y otros: *Filipinas al alba*, Iepala, Madrid, 1985.
- PÉREZ, G.: *Inmigración y redes sociales*, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 1997.
- PRITUR: *Los sectores de la restauración en 1996*, FER, Madrid, 1997.
- *Los sectores de la restauración en 1997*, FER, Madrid, 1998.
- REQUENA SANTOS, F.: *Redes Sociales y Mercado de Trabajo. Elementos para una Teoría del capital relacional*, CIS/Siglo XXI, Madrid, 1991.
- RUBIO, A.: *Formación, ocupación y empleo en los servicios turísticos de España*, Tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid, 1999.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, J.: «La eventualidad, rasgo básico del trabajo en una economía subordinada: el caso del campo andaluz», en *Sociología del Trabajo*, núm. 3-4, Madrid, 1980, págs. 97-128.
- TAGUIEFF, R.: *La force du préjugé*, PUF, París, 1987.
- UNITED STATES CENSUS BUREAU: *International Programs Center*, 1998.
- VASDÉS, T., y GONÁRIZ, E.: *Mujeres Latinoamericanas en cifras*. República Dominicana, Instituto de la Mujer, Madrid, 1993.
- VILLALOBOS CABRERA, F.: *La influencia del turismo social para la Tercera Edad en el turismo balear*, Ministerio de Asuntos Sociales, IMSERSO, Madrid, 1991.

ÍNDICE DE CUADROS

	<u>Páginas</u>
Cuadro I: Subsectores de la hostelería	24
Cuadro II: Clasificación profesional en la hostelería	59

ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Páginas</u>
Tabla 1. Subsectores en hostelería según la clasificación nacional de ocupaciones	23
Tabla 2. Tamaño de las empresas por subsectores. Según número de asalariados. 1997 (en núm. y %)	29
Tabla 3. Tamaño de las empresas en el sector hostelería. (Evolución 1992-1996)	30
Tabla 4. Empleo en la hostelería según distintas fuentes	40
Tabla 5. Evolución comparada del empleo total y en la rama de hostelería en España (1976-1997)	41
Tabla 6. Ocupados en hostelería por grupos de edad y sexo	47
Tabla 7. Características relevantes de las profesiones más contratadas, vinculadas a la hostelería, a través del INEM (1996)	48
Tabla 8. Salarios medios anuales en función de la actividad económica del pagador (1996)	49
Tabla 9. Salarios anuales en hostelería según tamaño de la empresa y sexo del trabajador (1996).....	50
Tabla 10. Empleo fijo y temporal en hostelería (1987-1998).....	51
Tabla 11. Ocupación, paro registrado y tasa de desempleo 1988-1997	54
Tabla 12. Trabajadores extranjeros en hostelería. Distribución por sexo.....	72
Tabla 13. Trabajadores no comunitarios en hostelería: relación de dependencia según nacionalidad y sexo (1997) (en %)	79
Tabla 14. Trabajadores no comunitarios en hostelería según tipo de ocupación, nacionalidad y sexo (1997)	82
Tabla 15. Evolución del <i>stock</i> de trabajadores no comunitarios en la rama de hostelería. Principales nacionalidades.....	84
Tabla 16. Importancia de la población de origen rural en el país de origen y entre los trabajadores de restauración.....	101

	<u>Páginas</u>
Tabla 17. Trabajadores en la restauración. Ocupación del padre (en %)	103
Tabla 18. Trabajadores de la restauración. Tamaño de la familia de origen (número de hijos) y nacionalidad (en %)	105
Tabla 19. Trabajadores de la restauración. Número de hijos y nacionalidad (en %)	118
Tabla 20. Trabajadores extranjeros de la restauración. Migraciones previas y nacionalidad (en %)	119
Tabla 21. Trabajadores extranjeros de la restauración. Período de llegada a España y nacionalidad (en %)	120
Tabla 22. Estimación de trabajadores no comunitarios en hostelería	124
Tabla 23. Trabajadores de la restauración. Años en el mercado de trabajo y nacionalidad (en %)	126
Tabla 24. Trabajadores de la restauración. Lugar de acceso al primer empleo y nacionalidad (en %)	128
Tabla 25. Trabajadores de la restauración. Otras actividades realizadas en España según nacionalidad (en %)	129
Tabla 26. Trabajadores de la restauración según antigüedad en el sector y nacionalidad (en %)	132
Tabla 27. Trabajadores de la restauración. Modalidad de acceso al empleo y nacionalidad (en %)	134
Tabla 28. Trabajadores de la restauración. Salida del último empleo y nacionalidad (en %)	136
Tabla 29. Trabajadores de la restauración según tipo de establecimiento y nacionalidad (en %)	138
Tabla 30. Trabajadores de la restauración y nacionalidad (% de fila)	140
Tabla 31. Trabajadores de la restauración y nacionalidad (en %)	143
Tabla 32. Trabajadores de la restauración. Cualificación necesaria para el oficio actual y nacionalidad (en %)	146
Tabla 33. Trabajadores de la restauración. Días de trabajo semanal y nacionalidad (en %)	147
Tabla 34. Trabajadores de la restauración según tipo de jornada y nacionalidad (en %)	150
Tabla 35. Trabajadores de la restauración. Opinión sobre el grado de fatiga del puesto de trabajo y nacionalidad (en %)	151
Tabla 36. Trabajadores de la restauración según tipo de contrato y nacionalidad (en %)	153
Tabla 37. Contrato laboral según categoría laboral y nacionalidad (% de fila)	155
Tabla 38. Trabajadores de la restauración, según grupo profesional, ingresos mensuales y nacionalidad (en %)	159

Tabla 39.	Trabajadores de la restauración. Cobro de horas extra y nacionalidad (en %).	161
Tabla 40.	Trabajadores de la restauración. Derechos reconocidos por la empresa y nacionalidad (en %).....	162
Tabla 41.	Trabajadores de la restauración. Prestaciones sociales recibidas y nacionalidad (% de fila)	164
Tabla 42.	Trabajadores de la restauración. Tiempo de baja por accidentes laborales y nacionalidad (en %).....	166
Tabla 43.	Trabajadores de la restauración. Problemas con los jefes según nacionalidad (en %).....	170
Tabla 44.	Trabajadores de la restauración. Problemas más frecuentes con las empresas y nacionalidad (en %).....	171
Tabla 45.	Trabajadores de la restauración. Apoyos requeridos según tipo de conflicto con la empresa y nacionalidad (en %).....	173
Tabla 46.	Trabajadores de la restauración. Presencia sindical en la empresa y nacionalidad (en %).....	175
Tabla 47.	Trabajadores de la restauración. Profesión deseada y nacionalidad (en %)....	179
Tabla 48.	Trabajadores de la restauración. Relaciones étnicas y empleo según nacionalidad (en %).....	182
Tabla 49.	Trabajadores de la restauración. Núcleo de convivencia y nacionalidad (en %)...	185
Tabla 50.	Trabajadores de la restauración. Régimen de tenencia de la vivienda y nacionalidad (en %).....	186
Tabla 51.	Trabajadores de la restauración. Cobertura sanitaria y nacionalidad (en %)..	188
Tabla 52.	Trabajadores inmigrantes de la restauración. Grupos de relación preferente según nacionalidad (en %).....	191
Tabla 53.	Trabajadores de la restauración. Ayudas recibidas en momentos de necesidad según nacionalidad (en %).....	193
Tabla 54.	Trabajadores inmigrantes de la restauración. Destino de los ingresos según nacionalidad (en %).....	195
Tabla 55.	Trabajadores inmigrantes de la restauración. Proyecto de retorno según nacionalidad (en %).....	196
Tabla 56.	Empresariado extranjero en hostelería según edad y nacionalidad (en %).....	202
Tabla 57.	Empresariado extranjero en hostelería. Régimen de alta inicial según nacionalidad (en %).....	204
Tabla 58.	Subsector de actividad según nacionalidad (en %).....	205

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<u>Páginas</u>
Gráfico 1. Empresas de hostelería por subsectores	25
Gráfico 2. Evolución de los subsectores de restauración 1975-1996	33
Gráfico 3. Ocupados en hostelería por trimestres (1976-1997)	42
Gráfico 4. Variación estacional del empleo en hotelería y restauración	43
Gráfico 5. Asalariados en hostelería por tipo de contrato. (Evolución trimestral, 1987-1997).....	52
Gráfico 6. Evolución mensual del paro registrado en hostelería (1995 y 1997).....	55
Gráfico 7. Evolución del <i>stock</i> de trabajadores extranjeros en las cinco principales ramas de ocupación (1992-1997)	70
Gráfico 8. Principales nacionalidades de trabajadores extranjeros en el sector de la hostelería.....	71
Gráfico 9. Trabajadores extranjeros en la hostelería según edad, nacionalidad y sexo (1997).....	73
Gráfico 10. Trabajadores extranjeros en hostelería según sexo, estado civil y nacionalidad (1997).....	74
Gráfico 11. Trabajadores extranjeros en hostelería según nacionalidad, sexo y provincia de residencia (1997).....	77
Gráfico 12. Trabajadores no comunitarios en hostelería según tipo de permiso laboral, nacionalidad y sexo (1997).....	80
Gráfico 13. Trabajadores no comunitarios en hostelería según estatus ocupacional, nacionalidad y sexo (1997).....	83
Gráfico 14. Hábitat de origen según nacionalidad.....	100
Gráfico 15. Edad de los trabajadores según nacionalidad	115
Gráfico 16. Nivel de estudios por nacionalidad	116
Gráfico 17. Hijos en el extranjero según nacionalidad	118

	<u>Páginas</u>
Gráfico 18. Situación legal por nacionalidad.....	122
Gráfico 19. Edad del primer empleo según nacionalidad.....	126
Gráfico 20. Rama del primer empleo por nacionalidad.....	127
Gráfico 21. Actividades anteriores según sexo y nacionalidad.....	130
Gráfico 22. Número de asalariados en el establecimiento según nacionalidad.....	139
Gráfico 23. Tiempo en el empleo actual y nacionalidad.....	141
Gráfico 24. Categoría laboral y nacionalidad.....	144
Gráfico 25. Trabajadores de la restauración. Tiempo necesario para aprender el oficio actual y nacionalidad.....	145
Gráfico 26. Horas semanales trabajadas y nacionalidad.....	148
Gráfico 27. Trabajo aislado o en equipo.....	152
Gráfico 28. Nacionalidad y tipo de contrato.....	154
Gráfico 29. Trabajadores de la restauración. Ingresos mensuales y nacionalidad.....	158
Gráfico 30. Otras retribuciones.....	163
Gráfico 31. Accidentes de trabajo y nacionalidad.....	166
Gráfico 32. Tasa de extranjeros en el establecimiento según nacionalidad.....	168
Gráfico 33. Apoyos recibidos en caso de conflicto según nacionalidad.....	172
Gráfico 34. Pertenencia a asociaciones de inmigrantes, según nacionalidad y sexo.....	176
Gráfico 35. Puesto para el que se siente cualificado y nacionalidad.....	178
Gráfico 36. Medio de transporte utilizado para acudir al trabajo según nacionalidad...	187
Gráfico 37. Motivo de inasistencia a consulta sanitaria según nacionalidad.....	189
Gráfico 38. Lugares de encuentro habituales con las amistades según sexo y nacionalidad.....	192
Gráfico 39. Proyecto de retorno según nacionalidad.....	197
Gráfico 40. Principales nacionalidades de empresarios extranjeros en hostelería.....	201
Gráfico 41. Empresarios extranjeros de hostelería. Distribución por CC.AA. y nacionalidad.....	207
Gráfico 42. Ventajas atribuidas a los trabajadores inmigrantes por los empresarios, según lugar de origen.....	228
Gráfico 43. Desventajas atribuidas a los trabajadores inmigrantes por los empresarios, según lugar de origen.....	231

ÍNDICE DE MAPAS

	<u>Páginas</u>
Mapa 1. Importancia del sector hostelero en la producción provincial.....	39
Mapa 2. Proporción de trabajadores no comunitarios sobre total de ocupados en la hostelería (en %)	76
Mapa 3. Zonas de origen de los trabajadores marroquíes.....	109
Mapa 4. Zonas de origen de los trabajadores chinos	110
Mapa 5. Zonas de origen de los trabajadores filipinos	111
Mapa 6. Zonas de origen de los trabajadores peruanos.....	112
Mapa 7. Zonas de origen de los trabajadores dominicanos.....	113

ANEXOS

ANEXO I

DISEÑO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN Y ENTREVISTAS DE GRUPO

GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 1: EMPRESARIOS

TIPO DE EMPRESA: 3 de restaurantes (de uno a tres tenedores), 3 de bares, 2 de cafeterías.

TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO: La mayoría con hasta cinco asalariados; dos con diez o más asalariados.

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: Todos con más de dos años como empresarios de hostelería.

RELACIÓN CON INMIGRANTES: La mitad tienen o han tenido empleados procedentes de países no comunitarios.

LUGAR DE REALIZACIÓN: Madrid, diciembre de 1998.

GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 2: TRABAJADORES AUTÓCTONOS

TIPO DE EMPRESA: 3 de restaurantes (de uno a tres tenedores), 3 de bares, 2 de cafeterías.

TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO: La mayoría con hasta cinco asalariados; dos con diez o más asalariados.

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: Todos con más de dos años trabajando en hostelería.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL: La mayoría con empleo fijo (con y sin contrato), dos con trabajo eventual.

RELACIÓN CON INMIGRANTES: La mitad tienen o han tenido compañeros de trabajo procedentes de países no comunitarios.

LUGAR DE REALIZACIÓN: Madrid, diciembre de 1998.

GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 3. TRABAJADORES INMIGRANTES

NACIONALIDAD: 3 filipinos, 3 marroquíes, 3 latinoamericanos (peruanos y argentino).

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: Todos con más de un año trabajando en hostelería en España.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL: La mayoría con empleo fijo (con y sin contrato), dos con trabajo eventual.

TIPO DE ESTABLECIMIENTO: La mayoría trabaja en restaurantes, algunos en cafeterías y bares.

LUGAR DE REALIZACIÓN: Madrid, diciembre de 1998.

ENTREVISTA DE GRUPO Nº 1: TRABAJADORES MARROQUÍES

Realizada en Barcelona. Un encargado de establecimiento, un ayudante de cocina y un ayudante de camarero.

ENTREVISTA DE GRUPO Nº 2: TRABAJADORES CHINOS

Realizada en Madrid. Un cocinero, un ayudante de cocina y un ayudante de camarero.

ENTREVISTA DE GRUPO Nº 3: TRABAJADORES DOMINICANOS

Realizada en Madrid. Un cocinero, un ayudante de cocina y una persona de limpieza.

ANEXO II

RELACIÓN DE PERSONAS E INSTITUCIONES ENTREVISTADAS

SINDICATOS

Ámbito Federal

FECOHT-Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO.
Plaza Cristino Martos, 3
28015 MADRID
Tel. 91 540 92 21

FETESE-Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego.
Avenida de América, 25, 4.º
28002 MADRID
Tel. 91 589 73 13 / 09

Ámbito Regional-Madrid

UGT-Federación de Trabajadores de Madrid de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego.
Avenida de América, 25, 5.º planta
28002 MADRID
Tel. 91 589 75 57/73 57

CCOO-Federación de Comercio, Hostelería y Turismo.
c/ Lope de Vega, 38, 4.º Planta
28014 MADRID
Tel. 91 536 51 77/ 76

CCOO-Oficina de Política Social-CITE.
c/ Lope de Vega, 38, 5.º Planta
28014 MADRID
Tel. 91 536 53 97

Barcelona

UGT-FETESE

Rambla Santa Mónica, 10, 2.º
08002 BARCELONA
Tel. 93 304 68 00

UGT-Área de Política Social

Rambla Santa Mónica, 10, bajo
08002 BARCELONA
Tel. 93 304 68 42

CCOO-FECOHT

Vía Laietana, 16, 2.º
08003, BARCELONA
Tel. 93 481 27 49

CITE Cataluña

Vía Laietana, 16, 4.º
08003, BARCELONA
Tel. 93 481 27 20

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Ámbito Estatal

FER-Federación Española de Restaurantes

Camino de la Huerta, 18
POZUELO DE ALARCÓN (MADRID)
Tel. 91 352 91 56

FEH-Federación Española de Hoteles

Orense, 32
Tel. 91 556 71 12/72 02

Ámbito Provincial - Madrid

AMERC-Asociación Madrileña de Empresarios de Restaurantes y Cafeterías

c/ Ferial, s/n
28011 MADRID
Tel. 91 479 77 11

LA VIÑA-Federación Empresarial de Bares, Cafés y Tabernas
Plaza Matutes, 5, 1.º
28012 MADRID
Tel. 91 429 47 10

AEHM-Asociación Empresarial Hotelera de Madrid
Gran Vía, 86
Edificio España, planta 7.º
28013 MADRID
Tel. 91 541 40 10

Ámbito Provincial Barcelona

Gremi de Restauració de Barcelona
Paseig de Gracia, 11, interior. Galeries
08007 BARCELONA
Tel. 93 301 66 86

Gremi d'Hotels de Barcelona
Via Laietana, 47
08003 BARCELONA
Tel. 93 301 62 40

Barcelona Activa, S.A.
Plaça Pons i Clerc, s/n.
08003 BARCELONA
Tel. 93 268 43 93

ASOCIACIONES DE INMIGRANTES

AEME-Asociación de Emigrantes Marroquíes
Del Campillo, 21, 1.º Izda.
28011 MADRID

AMAL-Asociación de Mujeres Marroquíes
Almagro, 28
28010 MADRID
Tel. 91 532 96 97

ARI-PERÚ-Asociación de Refugiados e Inmigrantes Peruanos
Cartagena, 121, 3.º
28002 MADRID
Tel. 91 564 19 73

Asociación de Chinos en España
Gran Vía, 86, 5.º, 16-6
28004 MADRID
Tel. 91 548 00 97

ATIME-Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes
López de Hoyos, 98, 1.º derecha
28002 MADRID
Tel. 91 562 69 7

VOMADE-Voluntariado de Madres Dominicanas
Marcelina, 14, bajo
28029 MADRID
Tel. 91 314 64 64

Hu Yiong Chu
Mediador cultural del Ayuntamiento de Madrid
Tel. 91 588 50 96

ANEXO III

ENCUESTA SOCIOLABORAL A TRABAJADORES DE LA HOSTELERÍA

Encuestador: (1-2)

Cuestionario N.º (3-5)

Municipio: (6-8)

1. Nacionalidad de origen (9)

Sexo: 1. Varón 2. Mujer

1. Española (*pasar a Pregunta 4*)
2. Marroquí
3. China
4. Filipina
5. Dominicana
6. Peruana

2. Año llegada a España: (10-11)

3. Emigración anterior:

	En país origen (12)	A otro país (13)
No	1	1
Sí	2	2
N.C.	9	9

3 bis. ¿A cuál?: (14-16)

4. Provincia de nacimiento:

..... (17-19)

5. Tamaño del municipio de nacimiento:

(20)

1. Menos de 3.000 habitantes.
2. De 3 a 5.000.
3. De 5 a 10.000.
4. De 10 a 100.000.
5. De 100 a 500.000.
6. Más de 500.000.

6. Ocupación de su padre cuando usted vivía en la casa paterna:

(21)

1. Agricultura-ganadería por cuenta propia.
2. Agricultura-ganadería por cuenta ajena.
3. Construcción por cuenta propia.
4. Construcción por cuenta ajena.
5. Servicios por cuenta propia.
6. Servicios por cuenta ajena.
7. Industria por cuenta propia.
8. Industria por cuenta ajena.
9. No contesta.

7. Número de hermanos (incluido el/la encuestado/a)

(22-23)

8. Edad: (24-25)

9. Estado civil:

(26)

1. Soltero/a.
2. Casado/a, cónyuge en España.
3. Casado/a, cónyuge en país origen.
4. Viudo/a.
5. Separado/a-divorciado/a.

10. Número de hijos:

En país de origen: (27-28)

En España: (29-30)

Total: (31-32)

11. Estudios cursados:

(33)

1. Ninguno.
2. Primarios incompletos.
3. Primarios completos.
4. Secundarios incompletos.
5. Secundarios completos.
6. Superiores iniciados.
7. Superiores completos.

*** Trayectoria laboral****12. ¿A qué edad comenzó a trabajar?:** (34-35)**13. ¿En qué provincia?** (36-38)**14. ¿De qué tipo de actividad se trataba?**

(39-40)

1. Agricultura.
2. Combustibles-gas.
3. Electricidad-agua.
4. Minería.
5. Industria química.
6. Metalmecánica.
7. Material de transporte.
8. Alimentación.
9. Textil-confección-cuero.

- 10. Madera-corcho.
- 11. Papel-edición.
- 12. Caucho-plásticos.
- 13. Construcción.
- 14. Comercio-reparaciones.
- 15. Hostelería-restaurantes.
- 16. Transportes.
- 17. Comunicaciones.
- 18. Finanzas-seguros.
- 19. Servicios a empresas-Alquileres.
- 20. Administración pública.
- 21. Educación-investigación.
- 22. Sanidad-Asist. social.
- 23. Servicios recreativos y culturales.
- 24. Servicios domésticos, personales o de limpiezas.
- 25. Diplomáticos.
- 00. Otros.
- 99. No contesta.

15. ¿Lo realizaba por cuenta propia o ajena?
(41)

- 1. Autónomo (cuenta propia).
- 2. Asalariado (cuenta ajena).
- 3. Ayuda familiar.
- 8. Otra:
- 9. No contesta.

16. Dejando de lado su primer empleo, ¿antes de trabajar en la hostelería se ha empleado en alguno de los siguientes sectores? (Para los trabajadores extranjeros referirse sólo a su trayectoria en España)
(42-43)

1. Servicio doméstico-Cuidado de fincas y jardines.
2. Agricultura.
3. Construcción.
4. Limpiezas (fuera de hogares).
5. Venta ambulante.
6. Comercio.
7. Cuidado de personas (ancianos, niños, enfermos).
8. Confección, textil.
10. Trabajos administrativos.
11. Otros. ESPECIFICAR:
12. No ha trabajado en otro sector.

*** AHORA VAMOS A HABLAR SÓLO SOBRE SU TRABAJO EN LA HOSTELERÍA ***

17. ¿A qué edad tuvo su primer empleo en la hostelería? (44-45)

18. ¿En cuántas empresas de hostelería ha trabajado? (46-47)

19. ¿Cuánto tiempo lleva en el actual (o el último) empleo?:.....
En meses (48-50)

20. ¿Trabaja de forma habitual o por temporadas?
(51)

1. Todo el año, a jornada completa.
2. Todo el año, a tiempo parcial.
3. En temporadas, a jornada completa.
4. En temporadas, a tiempo parcial.
8. Otra modalidad:

21. ¿Cómo ha encontrado su(s) empleo(s) en la hostelería?*(Señalar las dos formas más habituales):*

	(52)	(53)
	1. ^a	2. ^a
Yendo directamente a las empresas a ofrecerme	1	1
A través de conocidos/amigos	2	2
Anuncios en periódicos o prensa	3	3
A través del INEM	4	4
A través de una empresa de trabajo temporal (ETT)	5	5
Por mediación de una ONG o asociación de inmigrantes	6	6
Llegué a España con oferta de trabajo en el sector	7	7
Otras. Especificar:	8	8
No Contesta	9	9

22. ¿En qué circunstancias ha dejado el último empleo en el sector?

(54)

1. Con Seguridad Social, sin subsidio de desempleo.
2. Con Seguridad Social y subsidio de desempleo.
3. Sin Seguridad Social ni subsidio de desempleo.
4. Otras. Especificar:
9. N.C.

23. ¿En qué tipo de establecimiento trabaja actualmente?

(55)

1. Restaurante 3 o más tenedores.
2. Restaurante 1 o 2 tenedores.
3. Cafetería.
4. Bar.
5. Establecimiento de comida rápida.
6. Empresa de *catering* o comedores colectivos.
8. Otra. ESPECIFICAR:

24. ¿Cuál es el número de trabajadores del establecimiento?

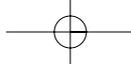
	<u>Total ocupados</u>	<u>Asalariados</u>
	(56)	(57)
Uno o dos	1	1
De 3 a 5	2	2
De 6 a 10	3	3
De 11 a 20	4	4
De 21 a 100	5	5
Más de 100	6	6
No sabe	9	9

25. ¿Puede decirme el número de trabajadores españoles y extranjeros que hay en el establecimiento? ¿Y en la empresa (si ésta tiene varios centros)?

	<u>Establecimiento</u>	<u>Empresa</u>
Españoles (58-59) (60-61)
Extranjeros (62-63) (64-65)

26. ¿Cuál es la categoría laboral que desempeña actualmente?
(66-67)

1. Encargado/a.
2. Cocinero/a.
3. Ayudante de cocina.
4. Camarero/a (de barra o de mesa).
5. Ayudante de camarero/a.
6. Cajero/a.
7. Tareas de limpieza.
8. Friegaplatos.
9. Pinche.
10. Tareas administrativas.
11. Tareas de mantenimiento.
12. Otra: ESPECIFICAR:
99. No contesta.



27. ¿Cuál es su jornada laboral habitualmente?

Días/semana: (68-69) Horas/semana: (70-71)

28. ¿Su horario de trabajo es fijo o variable?

(72)

1. Fijo.
2. Según circunstancias.

29. ¿Hace habitualmente horas extra (fuera del horario convenido)?

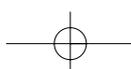
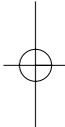
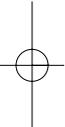
(73)

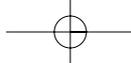
1. No.
2. Sí, cobrando como hora normal.
3. Sí, cobrando como hora extra.
4. Sí, pero sin cobrarlas.
9. No contesta.

30. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

(74)

1. Sin contrato.
2. Fijo indefinido a tiempo completo.
3. Fijo indefinido a tiempo parcial.
4. Fijo discontinuo.
5. Por obra y servicio.
4. Temporal hasta seis meses.
5. Temporal más de seis meses.
6. Eventual por circunstancias de la producción.
7. En prácticas o de formación.
8. Otro:
9. No contesta.





31. Desde que usted trabaja en esta empresa...
(75)

1. Ha ocupado siempre el mismo puesto de trabajo.
2. Ha trabajado en otros puestos de la misma categoría.
3. Ha trabajado en otros puestos de menor categoría.
4. Ha trabajado en otros puestos de superior categoría.

32. El trabajo que usted desempeña...
(76)

1. Está siempre en contacto con el público.
2. Algunas veces está en contacto con el público.
3. Nunca está en contacto con el público.

33. ¿Le suelen pagar su salario...?:
(77)

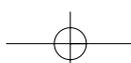
1. Puntualmente, en la fecha convenida.
2. Con retrasos.
9. No contesta.

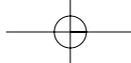
34. ¿Sus retribuciones son fijas o varían en función de la marcha del establecimiento (porcentaje, bote, etc.)?
(78)

1. Retribución fija.
2. Retribución variable.
8. Otra circunstancia:

35. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales medios (salario)?

..... pesetas. (79-84)





36. ¿Cuánto tiempo cree que se necesita para aprender las tareas que usted realiza habitualmente?

(85)

1. Una semana.
2. De una semana a un mes.
3. De 1 a 3 meses.
4. De 4 a 6 meses.
5. De 7 meses a 1 año.
6. De 1 a 3 años.
7. Más de 3 años.

37. ¿Qué conocimientos son necesarios para desarrollar bien su oficio?

(86)

1. Sólo práctica.
2. Saber leer y escribir.
3. Formación Profesional.
8. Otros estudios:

38. Habitualmente lo realiza:

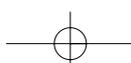
(87)

1. Solo/a.
2. En equipo.
9. No corresponde.

39. ¿Cómo considera su trabajo?

(88)

1. Poco o nada cansado.
2. Produce algo de fatiga.
3. Produce mucha fatiga.
9. No contesta.



40. ¿Los jefes o encargados suelen regañarle o quejarse de la forma en que realiza usted su trabajo?

(89)

1. A veces.
2. Casi nunca.
3. Frecuentemente.
9. No contesta.

41. ¿Ha tenido problemas con los compañeros de trabajo?

(90)

1. A veces.
2. Casi nunca.
3. Frecuentemente.
4. No corresponde.

42. ¿Ha tenido problemas con alguna empresa trabajando en la hostelería?

(91)

1. No *(pasar a P. 46)*.
2. Sí.
9. No contesta.

43. ¿El último problema laboral que ha tenido en el sector de la Hostelería ha sido por...? (señalar hasta dos opciones)

	(92)	(93)
Despido improcedente	1	1
Condiciones de trabajo injustas	2	2
Problemas de papeles (contratos, etc.)	3	3
Falta de pago	4	4
Otros. Especificar:	8	8
No contesta	9	9

44. ¿A quién ha recurrido en esos casos?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	<u>NC</u>
Abogados particulares	1	2	9 (94)
Asociación inmigrantes	1	2	9 (95)
Sindicato	1	2	9 (96)
Organización no gubernamental	1	2	9 (97)
Compañeros del trabajo	1	2	9 (98)
Amigos, familiares	1	2	9 (99)
Otros. Especificar:	1	2	9 (100)

45. ¿Consiguió solucionar adecuadamente ese problema?

(101)

1. Sí.
2. No.
9. No contesta.

46. ¿Hay representantes sindicales en la empresa donde trabaja?

(102)

1. No.
2. Sí.
9. No sabe.

47. ¿Está usted afiliado a algún sindicato?

(103)

1. Sí.
2. No.
9. No contesta.

48. ¿Es socio de alguna asociación de inmigrantes?

(104)

1. Sí.
2. No.
9. No contesta.

49. ¿Quién le ayuda cuando está sin trabajo o sin dinero?

(105)

1. Familiares.
2. Amigos.
3. Instituciones pública.
4. O.N.G. españolas.
5. Asociación de inmigrantes.
6. Otros. Especificar:
7. Nadie.
8. Nunca ha necesitado ayuda.
9. No contesta.

50. ¿Tiene o ha tenido alguna de estas ayudas sociales?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	<u>NC</u>	
Becas para estudio o comedor escolar (para usted o sus hijos)	1	2	9	(106)
Ingreso Madrileño de Integración / P.I.R.M.I.	1	2	9	(107)
Ayudas económicas ocasionales (Aytos., Cáritas, etc.)	1	2	9	(108)
Vivienda de protección oficial	1	2	9	(109)
Otras:	1	2	9	(110)

51. ¿Me puede decir en qué circunstancias de las siguientes se encuentra?

(111)

1. Tiene vivienda en propiedad.
2. Tiene vivienda en alquiler.
3. Vive en pensión o similar.
4. Vive en un lugar cedido por la empresa.
8. Otra situación:
9. No contesta.

52. ¿Con qué personas convive actualmente?

(112)

1. Con familiares.
2. Con no familiares de mi misma nacionalidad.
3. Con familiares y no familiares.
4. Vive solo/a.

53. ¿Cómo califica las condiciones de su vivienda?

(113)

1. Buenas, aceptables.
2. Regulares.
3. Deficientes, malas.
9. No contesta.

54. ¿Cuánto tiempo emplea para desplazarse hasta el trabajo (de ida)?

(114)

1. Menos de 10 minutos.
2. De 10 a 19 minutos.
3. De 20 a 29 min.
4. De 30 a 39 min.
5. De 40 a 49 min.
6. De 50 a 59 min.
7. Una hora o más.
9. No contesta.

55. ¿Qué medio de transporte utiliza en la mayor parte del recorrido?

(115)

1. Coche particular.
2. Autobús público.
3. Tren, metro.
4. Bicicleta o moto.

5. A pie.
6. Vehículo de la empresa.
7. Vive en el centro de trabajo.
8. Otros. (Especificar:

56. ¿Qué tipo de cobertura sanitaria tiene actualmente?
(116)

1. Seguridad Social como cotizante.
2. Seguridad Social como familiar.
3. Seguro privado, pagado por el empleador.
4. Seguro privado, pagado por el trabajador.
5. Ninguno (salvo urgencias).
8. Otra situación:

57. ¿Recuerda alguna situación en España en la que hubiera necesitado acudir a un servicio médico pero no lo hizo?
(117)

1. Sí.
2. No (*pasar a P. 59*).
9. No contesta.

58. ¿Por qué no acudió en esa ocasión a los servicios de salud?
(118-119)

1. Miedo por carecer de papeles.
2. No tenía dinero.
3. No quería gastar dinero.
4. Falta de tiempo debido al trabajo.
5. Alguien le aconsejó no hacerlo.
6. Por temor a perder el trabajo.
7. Tuvo experiencia anterior negativa con el personal sanitario.
8. No se fía de los médicos y demás personal sanitario.
9. Prefirió esperar para atenderse en el país de origen.
88. Otra causa:
99. No contesta.

59. ¿Ha tenido accidentes en el trabajo en el sector de hostelería?

(120)

1. No (*pasar a P. 61*).
2. Sí.

60. ¿Cuántos?

Con baja: (121-122) Cuánto tiempo?: (127-128)

Sin baja: (123-124)

Total: (125-126)

61. Dada su cualificación actual, ¿cree que deberían darle otro puesto de trabajo en su actual empresa?

(129)

1. No.
2. Sí. ¿Cuál? (130)
9. No pertinente / No sabe.

62. ¿Si le dieran a elegir, qué preferiría?

(131)

1. Trabajo bien pagado, sin contrato.
2. Trabajo con contrato, con menos salario.
9. No contesta.

63. ¿Si pudiera elegir, en qué profesión le gustaría trabajar en España?

..... (132-133)

64. De los ingresos que ha obtenido durante el último año, ¿aproximadamente qué porcentaje destina a:

	%	
Gastos de mantenimiento, consumo	(134)
Ahorro en España	(135)
Gastos en su zona de origen (remesas, vacaciones)	(136)
Otros:	(137)

65. En ocasiones se dice que la situación laboral de los trabajadores españoles y extranjeros no es la misma. En su empresa ¿a quién cree que...

	España	Extran.	Igual	No Sabe	
Se encargan los trabajos más duros	1	2	3	9	(138)
Los jefes y encargados riñen más	1	2	3	9	(139)
Les tocan las jornadas de trabajo más largas	1	2	3	9	(140)
Se pagan salarios más bajos	1	2	3	9	(141)

66. Una última cuestión respecto a su trabajo actual (o al último que ha tenido). ¿Puede decirme si cuenta con...?: (NO VALE LA OPCIÓN «TODO INCLUIDO»)

	Sí	No	NS	
Vacaciones pagadas	1	2	9	(142)
Pagas extra	1	2	9	(143)
Permisos retribuidos	1	2	9	(144)
Plus por transporte	1	2	9	(145)
Otros pagos extra	1	2	9	(146)
Plus por antigüedad/Liquidación	1	2	9	(147)

ENCUESTADOR: LAS PREGUNTAS SIGUIENTES SÓLO SON PARA LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

67. ¿Qué conocimientos tiene de la lengua castellana? ¿Y del catalán?

	(148)	(149)
Entiende y habla sin dificultad	1	1
Entiende pero no habla bien	2	2
Entiende muy poco	3	3
No entiende casi nada	4	4

68. ¿En su tiempo libre, fuera del trabajo y la casa, con qué personas se relaciona más?
(150)

1. Amigos de mi pueblo o zona de origen.
2. Amigos del país de origen en general.
3. Con amigos españoles.
4. Con todos por igual.
9. No contesta.

69. ¿En qué lugares (fuera de la propia casa) suele encontrarse con estas personas?
(ENCUESTADOR: APUNTAR HASTA TRES LUGARES MENCIONADOS).

	(151)	(152)	(153)
Domicilios particulares	1	1	1
Bares y cafeterías	2	2	2
Lugares públicos (plazas, parques, etc.)	3	3	3
Discotecas	4	4	4
En la calle	5	5	5
En iglesias o mezquitas	6	6	6
Locales de asociación de inmigrantes	7	7	7
Otros	8	8	8
No contesta	9	9	9

70. ¿Ha sido contratado alguna vez en España por algún paisano?
(154)

1. Frecuentemente.
2. Alguna vez.
3. Nunca.
9. No contesta.

71. ¿Ha conseguido trabajo por medio de otros paisanos?
(155)

1. Frecuentemente.
2. Alguna vez.
3. Nunca.
9. No contesta.

72. ¿Piensa volver a vivir a su país de origen?

(156)

1. No.
2. Sí, en el próximo año.
3. Sí, antes de 5 años.
4. Sí, en los próximos 5 a 10 años.
5. Sí, cuando me jubile.
6. Sí, cuando cambie la situación allí.
7. No sabe.
8. Otra situación
9. No contesta.

73. Situación legal actual

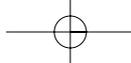
(157)

1. Nacionalidad española.
2. Permiso permanente.
3. Permiso de trabajo C o E.
4. Permiso de trabajo b, B, d, o D.] *Pasar a P 73 bis*
5. Permiso de residencia no laboral.
6. En trámite de regularización.
7. Sin papeles.
8. Otra situación:
9. No contesta.

73 bis. ¿Para qué actividad es su permiso de trabajo?

(158)

1. Hostelería.
2. Servicio doméstico.
3. Construcción.
4. Agricultura.
5. Comercio-Venta ambulante.
8. Otra:
9. No contesta.



74. Por último, ¿cómo fue su forma de entrada en España?

(159)

1. Por reagrupación familiar.
2. Con permiso de residencia.
3. Con permiso de trabajo.
4. Con visado.
5. Con nacionalidad española.
6. Sin papeles.
8. Otra modalidad:
9. No contesta.

**HEMOS TERMINADO LA ENTREVISTA.
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO:

.....

TELÉFONO:

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

