

---

# LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL TURISMO EN ESPAÑA

**JOSÉ MANUEL CASADO DÍAZ**

**JORGE SEVA**

**HIPÓLITO SIMÓN**

**RAQUEL SIMÓN-ALBERT**

Universidad de Alicante

La velocidad e intensidad con las que las nuevas tecnologías están transformando la economía global plantean retos muy significativos que afectan particularmente al mercado de trabajo. La intensificación de los procesos de transformación digital, así como los cambios demográficos que experimentan las economías más avanzadas, hacen que en todos los sectores económicos sea más relevante que nunca la capacidad de retener y atraer mano

de obra con las habilidades necesarias para aprovechar al máximo las oportunidades que estas nuevas tecnologías ofrecen.

Se trata de una realidad a la que no es ajena el sector turístico, que tiene ante sí el reto de fomentar modelos de negocio, cadenas de valor y ecosistemas turísticos mejorados digitalmente, mediante, entre otros aspectos, el máximo aprovechamiento de tecnologías como la computación en la nube, el análisis de grandes volúmenes de datos, la inteligencia artificial, la automatización y la robótica avanzadas, el internet de las cosas, la realidad virtual o la tecnología *blockchain*, entre otras (OCDE, 2020).

El hecho de que el mercado de trabajo turístico ha estado tradicionalmente caracterizado por carencias laborales generalmente asociadas al empleo de mala calidad, tales como los contratos de escasa duración, los bajos salarios o las jornadas laborales excesivas (Baum, 2018) puede restarle capacidad de atracción y dificultar la retención de trabajadores

con las habilidades necesarias, por un lado, y, en este contexto de cambio estructural, colocar en una situación muy vulnerable a ciertos colectivos de empleados en el sector, por otro. Ello convierte al análisis de la precariedad laboral en el sector en un ámbito de estudio relevante, especialmente en el caso de España, que en 2019 era el país de la OCDE en el que el turismo suponía un porcentaje mayor sobre el PIB (12,4%) y el tercero (tras Islandia y Grecia) en el que más elevado era el peso en el empleo total (13%). En España, la precariedad laboral se ha convertido en una cuestión recurrente en los análisis del mercado de trabajo, especialmente tras el estallido de la Gran Recesión del año 2008 y debido a los efectos de la reforma laboral del año 2012. Si bien es una situación generalizada en buena parte de los sectores económicos del país, existe la percepción generalizada de que una parte significativa de los empleos precarios españoles podría proceder de las actividades vinculadas al turismo, por lo que conocer en profundidad la naturaleza de la precariedad

en este sector es imprescindible para comprender este fenómeno en el conjunto del país.

En este contexto, este artículo presenta un análisis de la precariedad laboral en el sector turístico español empleando una novedosa metodología cuantitativa, la cual incluye la construcción del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (IPAM), desarrollado en trabajos previos por García-Pérez y otros autores (García-Pérez *et al.* 2017, 2020 y 2022). Esta metodología se desarrolla sobre la base de la metodología propuesta por Alkire y Foster (2011), la cual ha sido utilizada previamente para la medición de otros fenómenos de carácter multidimensional como el de la pobreza (ONU, 2019).

Numerosas instituciones nacionales e internacionales han advertido en los últimos años de la necesidad de combatir la precariedad laboral (OIT, 2011), llegando a convertirse en uno de los objetivos prioritarios de la Agenda 2030 publicada por las Naciones Unidas (ONU, 2015). Su significativa relevancia en la cronificación de la pobreza, los diversos efectos negativos sobre la salud física y mental de los trabajadores que se encuentran en situación de precariedad (Jonsson *et al.* 2019) y la destacable incidencia con la que se da en algunos colectivos específicos como los jóvenes o las mujeres (Murillo-Huertas *et al.* 2022), han hecho de este fenómeno como uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo.

Pese a que la propia complejidad del fenómeno y el hecho de que ha sido abordado desde disciplinas y enfoques muy diversos han impedido el consenso académico en torno a una definición común que permita cuantificar la precariedad laboral y haga posible actuar sobre ella de manera más eficaz, tal consenso si existe en cuanto a la consideración de la precariedad como un fenómeno multidimensional asociado a la potencial presencia de características de los empleos que revelan su mala calidad en diversos ámbitos (Kreshpaj *et al.*, 2020). Ello hace que el enfoque empleado en el artículo sea especialmente apropiado para su análisis. En concreto, el IPAM se compone de siete indicadores individuales agrupados en tres dimensiones, tanto monetarias como no monetarias, y que coinciden con el enfoque actual de la OCDE sobre la medición de la calidad del empleo (OCDE, 2014 y 2018). De esta forma, permite analizar el alcance y la naturaleza del fenómeno, identificar aquellos colectivos más vulnerables y señalar las carencias laborales más recurrentes.

El objetivo concreto de este artículo es analizar la situación de la precariedad laboral en el sector turístico español en comparación con el resto del sector privado. Para ello, se utilizan los microdatos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) elaborada por el INE. En concreto, se emplean los datos del año 2019, ya que corresponden al último año disponible antes del estallido de la pandemia de COVID-19, lo

que permite llevar a cabo el análisis sin la influencia de esta gran perturbación cuyo efecto sobre el turismo fue enormemente significativo.

El artículo se estructura como sigue. Tras esta introducción, se efectúa una revisión de la literatura relevante. A continuación se expone la metodología empleada y se describen los datos y variables escogidas para el análisis. Se presentan los resultados obtenidos, distinguiendo entre trabajadores del sector turístico y del resto del sector privado y, finalmente, se detallan las principales conclusiones del estudio.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA ▼

La precariedad laboral ha sido objeto de estudio de un gran número de autores provenientes de diferentes disciplinas, ya que la calidad en el empleo es considerada una cuestión prioritaria para el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Resulta por ello sorprendente que, pese al enorme interés en la materia, no exista un gran consenso en el mundo académico respecto a una conceptualización común para este fenómeno. Los diferentes componentes que pueden ser asociados a la precariedad y la amplia variedad de enfoques con los que esta puede ser abordada han dificultado el establecimiento de una metodología común que permita cuantificar el fenómeno y analizar sus distintas dimensiones.

Esta situación queda reflejada en la minuciosa revisión de la literatura que realizan Kreshpaj *et al.* (2020), quienes identifican tras la revisión de más de 60 artículos científicos, una gran variedad de definiciones de precariedad laboral, las cuales tienden a tener como elemento común que el fenómeno se caracteriza por la presencia de un conjunto de características desfavorables acumuladas en un mismo puesto de trabajo. Se trataría, por tanto, de un fenómeno de naturaleza multidimensional. Entre todas las posibles deficiencias que puede presentar un puesto de trabajo, aquellas que de acuerdo con la literatura disponible se asimilan más con el concepto de precariedad laboral son: la inseguridad en el empleo (aproximada a través de la inestabilidad contractual como la temporalidad o la parcialidad involuntaria), un bajo nivel salarial (medido mediante el salario por hora o el salario mensual) así como la ausencia de protección y derechos laborales. Estas variables aparecen en dos terceras partes de los artículos consultados. Sin embargo, el carácter subjetivo del concepto y los diferentes enfoques que pueden aportar cada una de las áreas de conocimiento hacen de la precariedad un fenómeno complejo que admite diversos matices. En concreto, también se mencionan en repetidas ocasiones cuestiones referidas al entorno de trabajo, tales como la autonomía de los trabajadores o el tratamiento por parte de los superiores, así como las consecuencias sociales y sobre la salud asociadas a la precariedad laboral.

Un ejemplo de este tipo de matizaciones aparece el trabajo de Pósch *et al.* (2020), quienes realizan sub-

rayan la necesidad de ser lo más pragmático posible a la hora de conceptualizar el fenómeno de la precariedad, de manera que la definición adoptada se ajuste a la información estadística disponible. Los autores defienden la necesidad de que se den diversas circunstancias de forma simultánea para que sea posible hablar de precariedad, dado que ocupar un puesto de trabajo «no estándar o atípico» (en referencia especialmente a la parcialidad o la temporalidad) o presentar únicamente una baja renta no es suficiente para definir el empleo precario, por lo que proponen un planteamiento multidimensional del fenómeno. Tras una extensa revisión de la literatura disponible, los autores señalan que más allá de las variables más tradicionales como la renta o la situación contractual, debe ponerse el foco también en otras como tamaño de la empresa, el ambiente en el lugar de trabajo, la ausencia de sindicación, una jornada laboral atípica que impida la conciliación, la sobrecualificación o la satisfacción de los trabajadores para con su puesto de trabajo, entre otros.

Como es conocido, el sector turístico suele presentar buena parte de las deficiencias comúnmente vinculadas a la precariedad laboral. La frecuencia con la que se emplean los contratos parciales o temporales, las jornadas extensas e irregulares, los bajos salarios, la formación no pagada por parte del empleador o el rechazo que muestra parte del empresariado turístico hacia la asociación sindical hacen de esta industria una de las más afectadas por el fenómeno (Robinson *et al.*, 2019b). Esto ha provocado que los trabajadores relacionen el sector con empleos de mala calidad y, por tanto, a menudo no lo consideren una opción atractiva en la que desarrollar una carrera profesional duradera (Baum, 2018).

Asimismo, el turismo posee una serie de particularidades intrínsecas que le convierten en un sector especialmente propenso a aspectos que suelen asociarse al empleo de mala calidad. Por un lado, la propia naturaleza de la actividad trae consigo jornadas laborales extensas durante los periodos predominantemente vacacionales o durante los fines de semana, lo que supone severas dificultades para la conciliación social y familiar de los trabajadores. Por otro lado, existe evidencia internacional de que en la mayoría de sus principales subsectores se da una clara tendencia al empleo informal que desemboca en tiempos de trabajo superiores a los pactados y abundan las ocupaciones caracterizadas por una cierta exigencia física, así como las que implican una exposición a ruidos y temperaturas elevadas (Baum y Hai, 2019).

Por otro lado, la propia naturaleza del empleo en el sector turístico ofrece oportunidades que hacen que cuente con una importante presencia de trabajadores jóvenes, que ven la posibilidad de obtener su primer empleo y convertirse en participantes activos del mercado de trabajo debido a sus reducidas barreras de entrada (Robinson *et al.*, 2019a). Los datos de la OCDE muestran, en este sentido, por

ejemplo, que en los países europeos que integran la organización, los trabajadores de entre 15 y 34 años componen el 47% de la fuerza laboral del sector turístico, frente a una participación del 32,4% en la economía en su conjunto (Stacey, 2015). Asimismo, ocupa en porcentajes elevados a empleados sin estudios superiores o que, aun pese a poseerlos, desempeñan ocupaciones no cualificadas con una escasa proyección profesional (Baum y Hai, 2019), siendo estos colectivos especialmente propensos a encontrarse en situaciones de precariedad severa por la acumulación de múltiples deficiencias laborales (CCOO e IEI, 2021).

No es de extrañar, por tanto, que en los últimos años la lucha contra la precariedad laboral haya ganado peso en el debate público, asociada a un desarrollo del sector turístico sostenible e inclusivo (Baum, 2018; Robinson *et al.*, 2019b), con objetivos como la reducción de la temporalidad, el impulso de jornadas laborales que permitan la conciliación del trabajo con la vida personal y, de forma más genérica, el fomento de un mercado de trabajo estable que permita contar con una fuerza laboral formada y especializada en el sector. En definitiva, se trata de hacer del turismo un sector atractivo con un nuevo enfoque laboral que permita reducir la precariedad en una de las industrias en las que esta se encuentra más arraigada.

## METODOLOGÍA ¶

En este apartado se describe la metodología empleada para la elaboración del *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional* (IPAM), basado en la identificación de carencias laborales de los empleos. El índice ha sido desarrollado por García-Pérez y otros coautores en trabajos previos (García-Pérez *et al.*, 2017, 2020 y 2022) sobre la base de la metodología propuesta por Alkire y Foster (2011). Con el objetivo de cuantificar el número de trabajadores precarios, una vez seleccionados los indicadores de precariedad se establece un umbral que permite identificar si un empleado será considerado como precario. Los valores que obtenga cada individuo serán luego agregados en una medida global que permitirá conocer la incidencia (el porcentaje de trabajadores sobre el total) y la intensidad (el número de carencias laborales en media) de la precariedad en España. Finalmente, se calculará el IPAM tanto para el sector turístico como para el resto del sector privado, de tal forma que en su valor el índice incorpora de forma multiplicativa tanto la incidencia como la intensidad con la que se da el fenómeno.

En primer lugar, es necesario identificar individualmente a los trabajadores precarios. Para ello, si  $X_{ij}$  es la observación  $i$  en un indicador  $j$  (siendo  $i=1, \dots, N$  y  $j=1, \dots, D$ ) y  $Z_j$  es el umbral establecido, un puesto de trabajo  $i$  presentará una carencia en el indicador  $j$  si  $X_{ij} < Z_j$ . En caso de que se trabaje con variables binarias, el empleo mostrará una deficiencia si toma el valor 1.

A continuación, se asignan a los indicadores los pesos correspondientes con el objetivo de calcular  $P$ , que representa la proporción ponderada de carencias que presenta un puesto de trabajo:

$$P_i = \sum_{j=1}^D w_j I_{ij} / D \quad \text{para } i=1 \dots N$$

Donde  $I_{ij} = I_{\{x_{ij} < z_j\}}$  es un indicador que tomará el valor 1 si se cumple la condición entre corchetes y 0 en caso contrario;  $w_j$  es el peso asignado a cada indicador y  $N$  el número total de observaciones. Tanto los pesos ( $w_j$ ) como el indicador  $P$  están estandarizados, tomando este último el valor 0 si un empleo no presenta ninguna deficiencia y el valor 1 si las presenta todas. Un empleo será calificado como precario si  $P \geq k$ , siendo  $k$  el umbral establecido.

En segundo lugar, en términos agregados, la incidencia de la precariedad laboral queda definida como  $H$ :

$$H = \frac{\sum_{i=1}^N I_i}{N}$$

Siendo  $I_i = I_{\{p_i \geq k\}}$  un indicador que tomará el valor 1 en caso de que un trabajador sea considerado como precario. Así pues,  $H$  medirá la proporción de asalariados precarios de la economía.

Por su parte, la intensidad de la precariedad ( $A$ ) se verá reflejada por la ratio entre la media de carencias laborales y el número máximo de posibles deficiencias:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^N I_i P_i}{\sum_{i=1}^N I_i}$$

El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (IPAM) se calcula como el producto de la incidencia y la intensidad de la precariedad:

$$IPAM = \frac{\sum_{i=1}^N I_i P_i}{N} = H \cdot A$$

De esta forma, el IPAM ofrece la relación entre el número total de carencias laborales que presentan los individuos y el potencial máximo de deficiencias que podrían darse, tomando valores entre 0 (ningún puesto de trabajo en la economía se consideraría precario desde la perspectiva multidimensional) y 1 (todos los empleos de la economía se considerarían multidimensionalmente precarios, sufriendo a la vez cada empleo precario todas las carencias laborales posibles). Además, el índice puede descomponerse en función de la aportación de diferentes grupos de población o de indicadores, lo que permite examinar con mayor profundidad la situación de los colectivos que padecen este fenómeno en mayor medida, así como la importancia relativa de los indicadores individuales de precariedad.

En nuestro estudio, el umbral establecido que determina si un trabajador es o no precario será de  $k = 0,4$ , por lo que será considerado precario aquel trabajador cuyas deficiencias laborales, ponderadas por sus correspondientes pesos, alcancen esta cifra. Para la selección de las variables se ha tratado de hacer una aproximación similar a la visión

de la OCDE sobre la calidad del empleo (OCDE, 2014 y 2018) a través de indicadores monetarios y no monetarios presentes en la encuesta. En concreto, se seleccionan siete indicadores agrupados en tres dimensiones fundamentales. Pese a que no existe un consenso absoluto en torno a cuál debe ser el peso relativo asignado a cada variable, es muy frecuente asignar el mismo peso a todos los indicadores, por lo que este es el criterio elegido en el análisis. De esta forma, ya que cada uno de los indicadores individuales tendría un peso de 0,1428 a la hora de clasificar un puesto de trabajo como precario, el umbral establecido ( $k=0,4$ ) equivaldría a presentar al menos tres de las siete deficiencias laborales posibles.

Asimismo, se establecen diferentes umbrales basados en la incidencia para identificar la gravedad de la situación de precariedad laboral identificada. Será considerada precariedad reducida si los valores de incidencia son inferiores al 0,1; precariedad moderada en caso de que se encuentre entre 0,1 y 0,2; precariedad intensa con cifras entre 0,2 y 0,4; precariedad severa entre 0,4 y 0,5; y, por último, si los valores de incidencia son superiores a 0,5 será considerada situación de precariedad extrema.

## DATOS ↓

El índice multidimensional se calcula para España utilizando los microdatos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) elaborada por el INE. Se trata de la fuente más completa del país en materia laboral y contiene una gran variedad de información acerca de las características de los puestos de trabajo de los encuestados, lo que permite estimar con precisión la precariedad multidimensional de los asalariados españoles a través de los indicadores seleccionados. El análisis empírico del artículo se basa en los microdatos de la encuesta del año 2019, centrándose en el empleo principal de los individuos y restringiendo la muestra a los asalariados pertenecientes al sector privado. Además, se excluyen del análisis tanto a las personas mayores de 65 años como a quienes pertenecen a las fuerzas armadas, de forma que el tamaño final de la muestra de trabajo es de 23.986 individuos. A partir de esta muestra, se establece dos grupos principales en el análisis: quienes trabajan en el sector turístico, aproximado por la hostelería (2.229 individuos; un 9,3% de la muestra resultante) y quienes trabajan en cualquier otra ocupación dentro del sector privado (21.757 individuos; el 90,7% restante).

Las variables empleadas para el análisis de la precariedad laboral desde una perspectiva multidimensional corresponden a dimensiones tanto monetarias como no monetarias, y aparecen con frecuencia en la literatura especializada. En concreto, tal y como queda reflejado en la Tabla 1, el IPAM está compuesto por tres dimensiones fundamentales en las que se agrupan siete indicadores individuales expresados mediante variables dicotómicas.

**TABLA 1**  
**DIMENSIONES, INDICADORES Y PESOS DEL IPAM**

Dimensión	Indicador (peso)	Carencia laboral
Renta laboral	Salario mensual (1/7)	Salario mensual inferior a 1.200 euros
	Salario por hora (1/7)	Salario por hora inferior al 60% de la mediana
Situación contractual	Tipo de contrato (1/7)	Contrato temporal
	Tipo de jornada (1/7)	Parcialidad involuntaria
Otras condiciones laborales	Sobrecualificación (1/7)	Sobrecualificación
	Jornada excesiva (1/7)	Trabaja habitualmente más horas de las estipuladas en su contrato
	Jornada atípica (1/7)	Trabaja habitualmente por las noches, los fines de semana o por turnos

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 2**  
**PROPORCIÓN DE EMPLEADOS QUE PRESENTAN CARENCIAS EN CADA INDICADOR DEL IPAM**

Indicador	Hostelería	Resto del sector privado
Salario mensual	0,406	0,263
Salario por hora	0,179	0,123
Tipo de contrato	0,360	0,250
Tipo de jornada	0,181	0,094
Sobrecualificación	0,359	0,331
Jornada excesiva	0,083	0,070
Jornada atípica	0,750	0,339

Fuente: Elaboración propia.

La primera dimensión considerada es los ingresos salariales, compuesta por dos indicadores. El primero de ellos es el salario mensual bruto, donde se identifica una deficiencia laboral si es inferior a 1.200 euros. El segundo indicador es el salario por hora, que se considera bajo si no alcanza el 60% del salario mediano de la economía. La segunda dimensión está relacionada con la situación contractual del trabajador y está compuesta de nuevo por dos indicadores. El primero identifica una carencia laboral si el trabajador posee un contrato temporal y el segundo la identifica si el empleado se encuentra en situación de parcialidad involuntaria, no pudiendo acceder a un puesto de trabajo a jornada completa. Por último, la tercera dimensión corresponde a otras condiciones laborales y se compone de tres indicadores. Estos identifican, respectivamente, si el asalariado presenta sobrecualificación (identificado por un nivel de estudios superior al más frecuente en la ocupación que desempeña), jornada laboral excesiva (si trabaja habitualmente más horas de las estipuladas en su contrato o convenio) o jornada laboral atípica (si trabaja frecuentemente por las noches, los fines de semana o por turnos).

## RESULTADOS

Esta sección comienza exponiendo los resultados del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional, distinguiendo entre trabajadores en hostelería y trabajadores del resto del sector privado para el año 2019. Para comenzar, en la Tabla 2 se encuentra

la proporción de trabajadores que presentan carencias laborales en cada uno de los siete indicadores laborales individuales que conforman el IPAM. Tal y como se puede observar, los empleados en hostelería presentan cifras significativamente más elevadas que quienes pertenecen a otras áreas del sector privado en todos los indicadores. En la primera dimensión (renta laboral), existen grandes diferencias entre ambos grupos en lo referente del salario mensual, pues un 40,6% de los trabajadores de hostelería se encuentran por debajo del umbral de los 1.200 euros brutos frente al 26,3% del resto del sector privado. Las discrepancias en el salario por hora son menos acusadas, con un 17,9% de los asalariados de la hostelería por debajo del 60% del salario mediano frente a un 12,3% del resto del sector privado. Algo similar ocurre en la segunda dimensión (situación contractual), en la que se observa una mayor frecuencia en hostelería tanto de contratos temporales (36% frente al 25% del resto del sector privado) como de la parcialidad involuntaria, llegando a duplicar los valores en este último caso (18,1% frente al 9,4% del resto del sector privado). Esta situación también se repite en general en la última dimensión (otras carencias laborales), pero con matices. Esto es así porque si bien las diferencias entre el turismo y el resto de la economía son relativamente reducidas en términos de la sobrecualificación (35,9% frente al 33,1% del resto del sector privado) y jornada excesiva (8,3% frente al 7% del resto del sector privado), la jornada atípica es el indicador laboral que presenta mayores diferencias sectoriales, con el 75% de los

**TABLA 3**  
**INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD**

	Hostelería	Resto del sector privado
<b>Incidencia (H)</b>	0,416	0,209
<b>Intensidad (A)</b>	0,525	0,504
<b>IPAM (H-A)</b>	0,218	0,105

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 4**  
**DESCOMPOSICIÓN DEL IPAM SEGÚN LA PARTICIPACIÓN DE CADA DIMENSIÓN E INDICADOR**

Dimensión	Hostelería	Resto del sector privado	Indicador	Hostelería	Resto del sector privado
<b>Renta laboral</b>	0,317	0,368	<b>Salario mensual</b>	0,213	0,233
			<b>Salario por hora</b>	0,104	0,135
<b>Situación contractual</b>	0,283	0,275	<b>Contrato temporal</b>	0,172	0,170
			<b>Parcialidad involuntaria</b>	0,111	0,106
<b>Otras condiciones laborales</b>	0,400	0,357	<b>Sobrecualificación</b>	0,140	0,174
			<b>Jornada excesiva</b>	0,033	0,029
			<b>Jornada atípica</b>	0,227	0,155

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 5**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EL PESO DE SUS CARENCIAS LABORALES**

k	Número de carencias	Hostelería	Resto del sector privado
<b>0</b>	0	6,1%	25,9%
<b>0,143</b>	1	25,5%	32,9%
<b>0,286</b>	2	26,7%	20,3%
<b>0,429</b>	3	21,7%	12,3%
<b>0,571</b>	4	12,9%	6,5%
<b>0,714</b>	5	5,8%	1,9%
<b>0,857</b>	6	1,0%	0,2%
<b>1</b>	7	0,1%	0,1%

Fuente: Elaboración propia.

trabajadores de la hostelería con esta carencia laboral en contraposición con el 33,9% de los asalariados del resto del sector privado.

La Tabla 3 muestra los resultados generales del análisis multidimensional desagregados diferenciando entre trabajadores de hostelería y del resto del sector privado. Si se atiende a la incidencia de la precariedad laboral, se observa como esta problemática afecta a un 41,6% de los asalariados en hostelería, un valor que duplica el de quienes pertenecen a otros sectores (20,9%). Respecto a la intensidad del fenómeno, las cifras apuntan a que los trabajadores de los dos grupos analizados presentan en torno a la mitad del máximo número de potenciales deficiencias laborales (52,5% en hostelería y 50,4% en el resto del sector privado). Por último, el valor global del índice (que combina la incidencia y la intensidad de la precariedad) ofrece un resultado de 0,218

para los trabajadores en hostelería, el doble de lo que observamos para los trabajadores en el resto de la economía (0,105).

Una de las principales ventajas del IPAM es la posibilidad de descomponerlo para obtener evidencia adicional sobre el fenómeno. Así pues, la Tabla 4 contiene los resultados de dicha descomposición respecto a la contribución de cada dimensión e indicador individual al índice. Entre los trabajadores de la hostelería, la dimensión con un mayor peso relativo en el IPAM es la referente a otras condiciones laborales (40%), destacando especialmente la aportación de la jornada atípica (22,7%) debido a la gran frecuencia con la que se dan las jornadas laborales en fines de semana, por las noches o por turnos en el sector. Por el contrario, la dimensión de ingresos laborales es la más relevante en el resto del sector privado (36,8%), siendo el indicador con

**TABLA 6**  
**INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD POR TIPO DE EMPLEADO. HOSTELERÍA**

	Incidencia (H)	Intensidad (A)	IPAM (H-A)	Situación de precariedad
<b>Total</b>	0,416	0,525	0,218	Severa
<b>Hombre</b>	0,370	0,527	0,195	Intensa
<b>Mujer</b>	0,450	0,524	0,236	Severa
<b>Edad 16-29</b>	0,601	0,536	0,322	Extrema
<b>Edad 30-45</b>	0,401	0,524	0,210	Severa
<b>Edad &gt;45</b>	0,288	0,501	0,146	Intensa
<b>Casado</b>	0,335	0,510	0,171	Intensa
<b>No casado</b>	0,471	0,531	0,250	Severa
<b>Nacionalidad española</b>	0,417	0,525	0,219	Severa
<b>Nacionalidad española y doble</b>	0,362	0,536	0,194	Intensa
<b>Nacionalidad extranjera</b>	0,433	0,517	0,224	Severa
<b>Antigüedad &lt;2 años</b>	0,624	0,543	0,339	Extrema
<b>Antigüedad 2-5 años</b>	0,351	0,476	0,167	Intensa
<b>Antigüedad &gt;5 años</b>	0,173	0,497	0,086	Moderada
<b>Ocupación no cualificada</b>	0,563	0,533	0,300	Extrema
<b>Ocupación semicualificada</b>	0,386	0,523	0,202	Intensa
<b>Ocupación cualificada</b>	0,018	0,444	0,008	Reducida
<b>Realiza tareas de supervisión</b>	0,133	0,474	0,063	Moderada
<b>No realiza tareas de supervisión</b>	0,460	0,526	0,242	Severa
<b>Empresa &lt;10 empleados</b>	0,472	0,534	0,252	Severa
Empresa ≥10 empleados	0,374	0,516	0,193	Intensa
<b>Municipio &lt;10.000 habitantes</b>	0,467	0,548	0,256	Severa
<b>Municipio 10.000-100.000 habitantes</b>	0,401	0,516	0,207	Severa
<b>Municipio &gt;100.000 habitantes</b>	0,415	0,525	0,218	Severa

Fuente: Elaboración propia.

mayor peso relativo el hecho de presentar un salario mensual inferior a 1.200 euros (23,3%).

La Tabla 5 muestra, por su parte, la distribución de los empleados en hostelería y en el resto del sector privado según su número de carencias laborales. Resulta especialmente destacable que solo un 6,1% de los trabajadores en hostelería no presenta carencia laboral frente al 25,9% de otros sectores. Del mismo modo, cabe resaltar que el 58,4% de los asalariados en hostelería presentan menos de tres carencias laborales y, por tanto, no están en situación de precariedad, en contraste con el 79,1% del resto del sector privado.

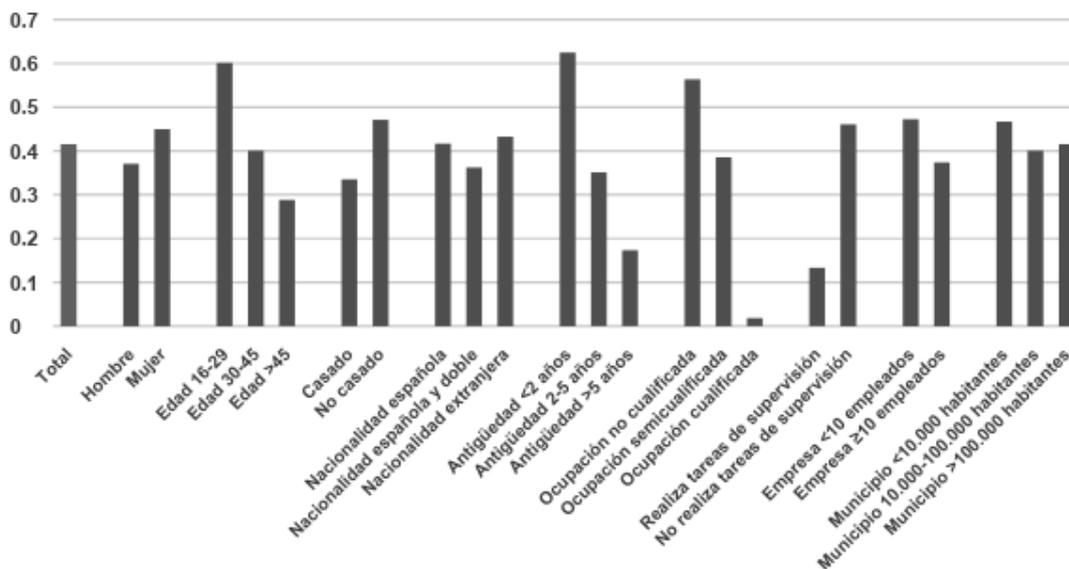
Por último, con el objetivo de analizar la heterogeneidad de la precariedad laboral, se han calculado de forma desagregada los resultados de los indicadores multidimensionales para diferentes grupos de trabajadores en hostelería. En la Tabla 6 y el Gráfico 1 se observa cómo hay algunos colectivos que presentan unos niveles de precariedad muy superiores al conjunto de los trabajadores del sector. En primer lugar, el fenómeno está más extendido entre las mujeres (45%) que entre los hombres (37%). Asimismo, los jóvenes de entre 16 y 29 años son uno de los colectivos más afectados, con una incidencia del 60,1% y por tanto, en situación de precariedad ex-

trema. Estas cifras disminuyen conforme aumenta el rango de edad analizado hasta llegar al 28,8% de los trabajadores de más de 45 años. Del mismo modo, un factor clave a la hora de explicar la extensión del fenómeno es la antigüedad en la empresa, con enormes las diferencias entre quienes llevan menos de dos años trabajando para la misma empresa (62,4%) y quienes llevan más de cinco años (17,3%). También es especialmente relevante la ocupación que desempeñan los trabajadores, pues los valores de incidencia de la precariedad oscilan entre el 56,3% de quienes ocupan un puesto de trabajo no cualificado y el 1,8% entre las ocupaciones más cualificadas. En la misma línea, existen acusadas discrepancias entre las empresas con menos de diez trabajadores (47,2%) y las que superan esta cifra (37,4%). Por el contrario, las diferencias no son demasiado pronunciadas entre trabajadores con nacionalidad española (41,7%) y con nacionalidad extranjera (43,3%) o en lo referente al tamaño del municipio de residencia.

## CONCLUSIONES ↓

El objetivo del presente artículo es examinar la precariedad laboral en el sector turístico en contraposición con el resto del sector privado. Para ello, se emplea un innovador enfoque multidimensional desarrollado

GRÁFICO 1  
INCIDENCIA DE LA PRECARIEDAD POR TIPO DE EMPLEADO. HOSTELERÍA



Fuente: Elaboración propia.

por García-Pérez y otros autores (García-Pérez *et al.*, 2017, 2020 y 2022) sobre la base de la metodología propuesta por Alkire y Foster (2011). El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional se compone de una serie de indicadores monetarios y no monetarios agrupados en tres dimensiones (coincidentes con la visión actual sobre la calidad del empleo de la OCDE) que permiten conceptualizar y cuantificar un fenómeno sobre cuya operacionalización no existe consenso en la literatura. De esta forma, se calcula la incidencia, la intensidad y el alcance de la precariedad laboral para los asalariados en España, un país en el que las considerables disfuncionalidades de su mercado de trabajo han potenciado esta problemática, dentro de la que el empleo turístico destaca especialmente.

Para el análisis empírico se emplean los microdatos de la *Encuesta de Población Activa* del año 2019, ya que se trata del último año disponible que no se ha visto afectado por la pandemia de COVID-19, permitiendo así evaluar la situación del mercado de trabajo en el sector sin que se haya visto afectado por importantes perturbaciones externas. En el análisis se ha considerado precario a aquel trabajador que presente, al menos, tres de las siete carencias laborales disponibles que componen el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional.

Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores en hostelería presentan, en términos generales, empleos de mucha menor calidad en comparación con el resto del sector privado. Así, casi la mitad de los trabajadores en hostelería se encuentra en situación de precariedad multidimensional (41,6%), una cifra que duplica a la del resto de sectores (20,9%) y que ilustra sobre la proliferación del empleo de baja

calidad en esta industria. De hecho, cada una de las siete deficiencias laborales que componen el índice se da con más frecuencia entre los trabajadores en hostelería, destacando sobre las demás la incidencia de la jornada laboral atípica (75% frente al 33,9% del resto).

Al calcular los indicadores multidimensionales para diferentes tipos de trabajadores en hostelería, se observan algunos colectivos en los que este fenómeno está mucho más extendido. En primer lugar, las mujeres presentan una situación claramente desfavorable (45%) frente a los hombres (37%). En segundo lugar, los asalariados jóvenes se encuentran en situación de extrema precariedad con una incidencia del 60%. Del mismo modo, son también especialmente vulnerables frente a la precariedad los empleados que llevan menos de dos años trabajando en la empresa (62,4%) y quienes trabajan en una ocupación no cualificada (56,3%).

La evidencia empírica presentada en este artículo permite conocer en mayor profundidad la situación del mercado de trabajo en el turismo en lo referente a la calidad de sus puestos de trabajo. Identificar cuáles son las carencias laborales más extendidas en el sector y a qué grupos sociales afectan en mayor medida es clave para la elaboración de políticas públicas eficaces que permitan hacer frente al fenómeno de la precariedad laboral. En un contexto en el que el cambio tecnológico y, en particular, la digitalización y la automatización están cambiando se concibe radicalmente la manera en la que el empleo turístico, y en el que la capacidad del sector para atraer y retener talento resultará cada vez más relevante, los cambios que deben acometerse en el mercado de trabajo para dismi-

nuir la precariedad laboral y favorecer la creación de empleo de calidad son fundamentales para el desarrollo del sector.

Este trabajo se ha realizado en el marco de los proyectos PID2020-114896RB-I00 (Agencia Estatal de Investigación, AEI / 10.13039/501100011033; Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020) y AICO/2021/062 (Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital; Programa de I+D+I de la Comunitat Valenciana). Raquel Simón-Albert disfruta de una ayuda PRE2018-085908 (Agencia Estatal de Investigación, AEI, ayudas para contratos predoctorales, Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 y Unión Europea – Fondo Social Europeo, FSE).

## REFERENCIAS ↓

- Alkire, S., & Foster, J. (2011). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.006>, 476-487.
- Baum, T. (2018). Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: A serious sin of omission? *Journal of Sustainable Tourism*. DOI: 10.1080/09669582.2017.1423318.
- Baum, T., & Hai, N. (2019). Applying sustainable employment principles in the tourism industry. *Tourism Recreation Research*. DOI: 10.1080/02508281.2019.1624407.
- CCOO e IEL. (2021). La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva. CCOO. <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddc8c8a6f000001.pdf>.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment. *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-016-1447-6.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2019). Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain. *Journal of Business Research*. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.09.036.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2020). Precarious employment from a multidimensional perspective: Evidence from Spain.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., Seva, J., Simón, H., & Simón, R. (2022). A multidimensional operationalization of precarious employment with a counting approach: Evidence from Spain. *Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2091744>.
- Jonsson, J., Vives, A., Benach, J., Kjellberg, K., Selander, J., Johansson, G., & Bodin, T. (2019). Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ Open*. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-029577>.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., . . . Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalization from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health*. DOI: 10.5271/sjweh.3875, 235-247.
- Murillo-Huertas, I., Ramos, R., Simón, H., & Simón, R. (2022). Is multidimensional precarious employment higher for women? *Journal of Industrial Relations*.
- OCDE. (2020). Tourism trends and policies. [https://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/oecd-tourism-trends-and-policies-2020\\_6b47b985-en](https://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/oecd-tourism-trends-and-policies-2020_6b47b985-en).
- OECD. (2014). OECD Employment Outlook. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014\\_empl\\_outlook-2014-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en).
- OECD. (2018). Good jobs for all in a changing world of work. The OECD Job Strategy. *OECD Publishing*. [https://www.oecd.org/els/emp/short%20booklet\\_EN.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/short%20booklet_EN.pdf).
- OIT. (2011). Políticas y regulaciones para lucha contra el empleo precario. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf).
- ONU. (2015). Agenda 2030. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. <https://www.un.org/sustainable-development/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
- ONU. (2019). Informe sobre desarrollo humano. [https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf\\_1.pdf](https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf_1.pdf).
- Pösch, K., Scott, S., Cockbain, E., & Bradford, B. (2020). Scale and nature of precarious work in the UK. *London School of Economics*.
- Robinson, R., Baum, T., Golubovskaya, M., Solneta, D., & Callana, V. (2019a). Applying endosymbiosis theory: Tourism and its young workers. *Annals of Tourism Research*. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2019.102751>.
- Robinson, R., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019b). Sustaining precarity: critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*. <https://doi.org/10.1080/09669582.2018.1538230>.
- Stacey, J. (2015). Supporting quality jobs in tourism. *OECD Publishing*. Obtenido de <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5js4rv0g7szz-en.pdf?expires/41516774043&id/4id&accname/4guest&checksum/4-CA4983ED67C6171AB1BA90BB74F74563>