

**TURISMO, EMPLEO Y DESARROLLO EN EL LITORAL TERMAL DE URUGUAY**

Jorge Leal<sup>†</sup>  
José Luis Borrelli<sup>\*\*</sup>  
Cristina Rundie<sup>\*\*\*</sup>  
Universidad de la República  
Salto - Uruguay

**Resumen:** *En el artículo se reflexiona acerca del aporte que el turismo realiza al desarrollo de los territorios donde constituye una actividad destacada, haciendo énfasis en el tipo de empleo que genera. Específicamente, se cuestiona la posibilidad de hablar de manera genérica sobre turismo y desarrollo, en el entendido de que esa relación dependerá del tipo de turismo y de las especificidades del territorio, en tanto realidades concretas, y no abstracciones. Es en ese sentido, que se da cuenta del caso específico del empleo en la región termal de Uruguay, lo que se hace a partir de datos producidos por dos mediciones (1997 y 2010). La información obtenida en la primera de ellas mostraba que, aun cuando se trataba de empleos estables y formales, presentaban carencias en otros indicadores de calidad del puesto, como bajos salarios y ausencia de representación colectiva. Sobre estas cuestiones se discute a la luz de los resultados del segundo relevamiento.*

**PALABRAS CLAVE:** *Uruguay, turismo termal, empleo, desarrollo territorial.*

**Abstract:** *Tourism, Employment and Development in the Thermal Littoral of Uruguay. The article focuses on the contribution that tourism makes to the development of the territories where it is a major activity, placing the emphasis on the kind of employment it generates. Specifically, it questions the possibility of talking generically about tourism and development, considering that the relationship between both will depend on the type of tourism and the territory's actual features. In this way, the document analyzes the specific case of employment in the thermal region of Uruguay, based on data produced by two measurements (1997 and 2010). The information obtained in the first one showed that even when they were stable and formal jobs, they had deficiencies in other indicators of work quality such as low earnings and lack of collective representation; these issues and others are discussed according to the results of the second survey.*

**KEY WORDS:** *Uruguay, thermal tourism, employment, territorial development*

<sup>†</sup> Sociólogo, Doctor por la Universidad de Granada, España y Magíster por la Universidad de la República, Uruguay. Profesor Adjunto en Régimen de Dedicación Total, en la Facultad de Ciencias Sociales, Regional Norte de la Universidad de la República, Salto, Uruguay; e Investigador del Departamento de Ciencias Sociales en la misma institución en la línea sobre Transformaciones Territoriales y Desarrollo Regional. E-mail: jorgeleal71@gmail.com

<sup>\*\*</sup> Licenciado en Ciencias Sociales, Maestrando en Economía y Gestión del Turismo Sustentable por la Università degli Studi di Siena (Italia) y Universidad de la República (Uruguay). Profesor Asistente de la Facultad de Ciencias Sociales, Regional Norte de la Universidad de la República, Salto, Uruguay e Investigador del Departamento de Ciencias Sociales de la misma institución y del Área de Estudios Turísticos de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Universidad de la República. E-mail: jlborelli@gmail.com

<sup>\*\*\*</sup> Licenciada en Ciencias Sociales y Maestranda en Sociología por la Universidad de la República, Uruguay. Docente ayudante en el área de Metodología de la Investigación Social y Seminario temático de Desarrollo Regional y Local. Investigadora del Departamento de Ciencias Sociales de Regional Norte (Salto, Uruguay) en el área de Transformaciones territoriales y desarrollo regional. E-mail: cristina.rundie@gmail.com

## INTRODUCCIÓN

En el trabajo se propone debatir acerca del turismo en tanto generador de procesos de desarrollo, aspecto que, quizás por considerarse evidente, casi no es discutido. Se adhiere al cuestionamiento de la equivalencia entre desarrollo turístico y desarrollo local (Varisco, 2011); en el sentido de poner en duda la indefectibilidad de la hipótesis de que cuanto mayor sea el desarrollo de la actividad en cuestión, mayor será su contribución a las comunidades receptoras.

Lo anterior está fuertemente condicionado por la idea del desarrollo en tanto crecimiento económico, donde la atención se centra casi exclusivamente en el aporte que la actividad realiza al PIB. Pero como sostiene Linck, desarrollo y crecimiento económico no son lo mismo, “si el crecimiento se identifica al incremento de un agregado (usualmente el Producto Interno Bruto por habitante), el desarrollo se plantea ante todo como capacidad o potencial [...] el desarrollo se percibe como el conjunto de los cambios cualitativos que afectan las estructuras de la economía y de la sociedad, mientras el crecimiento procede del orden de los cambios cuantitativos, que se observan y se miden. [...] el crecimiento suele identificarse como un fenómeno genuinamente económico mientras los cambios estructurales propios del desarrollo se enmarcan en una dimensión social, histórica y política” (Linck, T.,s/f: 8).

Además, la mencionada tesis de equivalencia presupone que el turismo es un fenómeno uniforme, y que su efecto sobre el territorio tiene un signo predominantemente positivo. Sin embargo, tal y como lo ha mostrado Filardo (2009), cabe considerar el hecho de que en realidad existen diferentes modelos de desarrollo turístico, los que tienen consecuencias también disímiles para los territorios involucrados. Esto obliga a investigar qué tipo de modelo de desarrollo turístico genera desarrollo territorial y qué tipo no lo hace. Para ello se debe superar la perspectiva del tipo teoría del derrame, pasando a analizar críticamente lo que efectivamente produce esta actividad en los territorios involucrados.

En cuanto a esto, la selección de los indicadores para evaluar el impacto en el desarrollo dependerá de los aspectos considerados como centrales en la definición de este concepto. Así, una mirada que centre el interés en la contribución del sector al PIB del territorio, asignará particular preponderancia a los destinos de sol y playa en el sistema turístico nacional. Por su parte, si el interés (teórico) se desplaza hacia otros aportes, como por ejemplo el empleo, allí el modelo termal cobrará mayor significación por su carácter de demanda no estacional, algo acerca de lo que se hablará más adelante, ya que como sostiene Santana, “..., con frecuencia se presentan a determinadas formas de consumo turístico supuestamente «de calidad» como la panacea para cualquier destino, sin tener en cuenta su estacionalidad” (Santana, M., 2005:98).

Se trata entonces, de sustituir las lecturas generalistas y abstractas que a menudo se hacen del fenómeno, por otras de carácter particularista y empírico; no hablar de “el turismo”, sino de tipos o

modelos de turismo y sus consecuencias para el desarrollo de territorios concretos. Este territorio, tal y como es entendido aquí, constituye una realidad compleja y multidimensional, y por definición, en cada caso única. Consiste no en un soporte, sino que se trata de una construcción social, compuesta por un espacio físico y sus recursos, una estructura productiva, un entramado institucional y de relaciones entre los actores (de cooperación o conflicto); así como también por identidad y significados producto de una historia; todo en un proceso dinámico de construcción, deconstrucción y reconstrucción permanente.

Como es obvio, lo dicho anteriormente invalida la pregunta acerca de qué deja el turismo para el desarrollo territorial (planteada de esa forma), obligando a estudiar qué está sucediendo en territorios concretos donde esta actividad, en una modalidad específica, presenta un grado significativo de desarrollo. Tal y como sostiene Filardo:

“Es difícil atribuir a un modelo de desarrollo basado en el turismo resultados en relación al territorio. En algunos casos se ha demostrado alta fragmentación social, desmantelamiento del aparato productivo regional, depreciación del medio ambiente, volatilización de recursos, dependencia externa[1], mientras que en otros casos ha sido un modelo exitoso, con alta sustentabilidad ambiental, crecimiento económico y social, apropiación local de los beneficios que produce la actividad” (Filardo V., 2009:58).

Pero, ¿qué aspecto del fenómeno debe ser considerado a la hora de analizar su posible aportación al desarrollo de un determinado territorio? Si bien es cierto que se trata de una actividad que puede impactar (positiva o negativamente) en diferentes dimensiones (económica, social, cultural, ambiental), por lo que deberían considerarse todas ellas, desde aquí se pondrá atención específicamente a la cuestión del empleo atribuido a la misma.

Pero se entiende que la incidencia de una determinada actividad, cualquiera sea esta, en el desarrollo de un territorio, no está asegurada por la cantidad de empleo que demande, sino que depende principalmente de la calidad del mismo, en tanto que es esto lo que hace que el trabajo se constituya en un mecanismo privilegiado para la integración social (Leal J., 2010).

El estudio indaga en la perspectiva de los trabajadores, asumiendo que la calidad del empleo está vinculada a factores relacionados con sus ocupaciones, lo que redundaría en su bienestar (Farné E., 2003). La atención se centra en la calidad del empleo de un tipo específico de desarrollo turístico, el del litoral termal uruguayo. Para esto se cuenta con datos producto de dos mediciones, lo que permite dar cuenta del período que va entre los años 1997 y 2010.

## RELEVANCIA DEL EMPLEO PARA EL DESARROLLO DEL TERRITORIO

En la denominada sociedad salarial (Castel R., 1997) las personas adquieren su status ciudadano a través de su relación con el mundo del trabajo, el que además de una fuente de ingresos, es principalmente un proveedor de vínculos, así como también de otros intangibles como identidad y sentido de pertenencia; de forma tal que ocupa un lugar destacado como mecanismo para la cohesión social. Pero no es cualquier trabajo el que tiene dicha capacidad, sino que se hace referencia a aquel que se realiza para un único empleador, en el local de éste, en régimen de jornada completa, por un período generalmente indefinido y realizado al amparo de las normas que regulan el trabajo subordinado en todos sus aspectos; dicho de otra forma, el empleo en su forma típica.

El énfasis en las condiciones del empleo, y no solamente en la existencia de éste, no es casual. La línea de reflexión propuesta implica superar el interés por la tasa de desempleo y centrarse en la cuestión de la calidad del empleo en los sectores de mayor dinamismo de la economía, en este caso el turismo. Dicho de otra forma, la idea es analizar la capacidad que esta actividad tiene para, a partir del tipo de empleo que genera, dar lugar a un territorio con relativo grado de integración social.

En lo que a esto respecta, se pueden identificar una serie de dimensiones e indicadores a través de los cuales -según diversos autores relevados por Riella y Mascheroni (2008)- se puede estudiar la calidad del empleo.

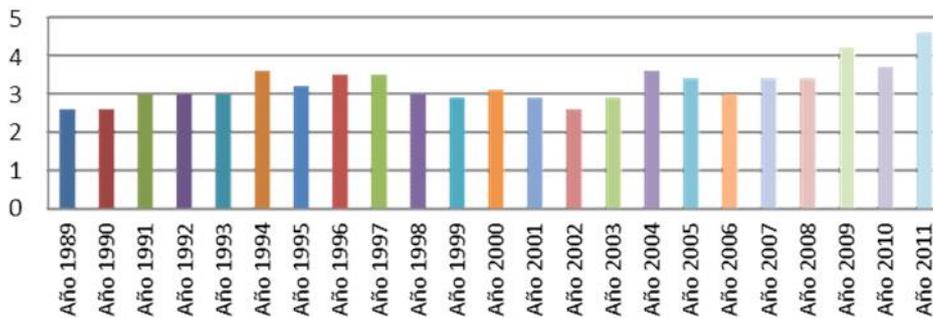
Así, por ejemplo, Farné (2003) se centra en aspectos tales como: seguridad social, horario de trabajo, existencia y tipo de contrato laboral, condiciones físicas del puesto de trabajo, posibilidades de capacitación y de desarrollo profesional, la representación de los intereses de los trabajadores. Rodgers (1997) hace énfasis en: regularidad y estabilidad del trabajo y del ingreso, involucramiento en decisiones relativas al trabajo, posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades, de la creatividad, y de la autorrealización de los individuos, modalidad de contratación, modalidad de protección social (pensión, salud y contra el desempleo), representación, regulación de los tiempos de trabajo y su duración, intensidad del trabajo, riesgo de accidentes y enfermedades profesionales. Por su parte, Adúriz y Boufatis (2001) priorizan las siguientes dimensiones: situación ocupacional, horas de trabajo semanal, cantidad de ocupaciones, ingreso, estabilidad (antigüedad en el empleo) y legislación que ampare al trabajador. Finalmente Riella y Mascheroni (2008) se focalizan en: ingreso, condiciones de trabajo, accidentalidad, autorrealización, jornada de trabajo, estabilidad, representación colectiva y seguridad social.

Esta batería de aspectos observables puede ser sintetizada en cinco grandes cuestiones: el *ingreso*, la *estabilidad*, las *condiciones de trabajo*, las *protecciones* y la *representación colectiva*. En la investigación se indagó acerca del comportamiento de los indicadores de estas dimensiones, en el caso concreto de los ocupados en los servicios turísticos directos en la región termal de Uruguay.

### INFORMACIÓN DE CONTEXTO

El turismo se ha consolidado como uno de los sectores más dinámicos de la economía uruguaya, para el año 2011 se estimaba que el mismo representaba el 4,6% del PIB, además de emplear a unas 120.000 personas de manera directa.

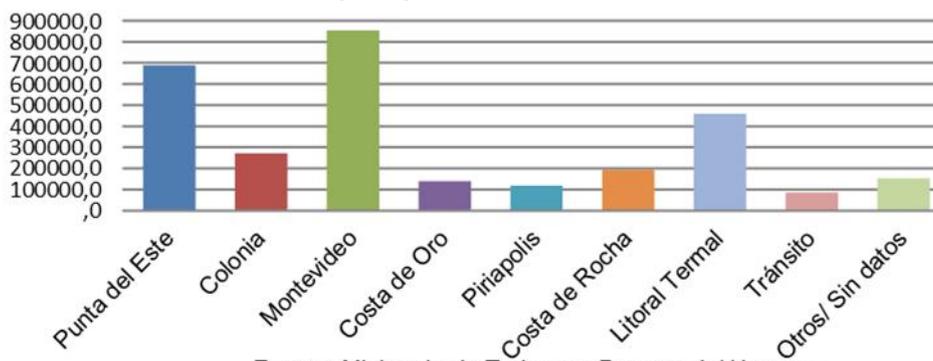
Gráfico 1. Ingresos por Turismo en relación con el PBI, período 1989-2011



Fuente: Ministerio de Turismo y Deporte del Uruguay

El litoral termal se sitúa en este contexto como el tercer destino turístico del país, sólo por detrás de Montevideo y Punta del Este (INE). En 2010 el turismo receptivo en la zona fue de 291 mil visitantes (12,0% del total). En 2011 ingresaron 458.011 turistas, provenientes principalmente de los países de la región.

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



Fuente: Ministerio de Turismo y Deporte del Uruguay

En el mapa se puede apreciar la ubicación geográfica de la región *litoral termal* (conocido también como *corredor termal*), la que cuenta con cuatro centros, dos en el departamento de Salto -*Daymán* y *Arapey*-, y dos en el departamento de Paysandú -*Guaviyú* y *Almirón*-.



Fuente: Elaboración propia

En la década de 1940 el Instituto Geológico del Uruguay realizó perforaciones en el litoral del país en búsqueda de petróleo, sin resultado positivo. No obstante se encontraron potentes surgentes de agua caliente las que, al ser estudiadas, mostraron ser de buena calidad por sus contenidos de sales minerales disueltas e ionización. Con el tiempo, estos sitios comenzaron a ser explotados con fines medicinales, dotándolos de infraestructura, hasta llegar a transformarse en un destacado producto turístico.

En los primeros lugares donde comenzó a explotarse el recurso con estos fines fue en el departamento de Salto, específicamente en los afloramientos de Arapey y Daymán (ver Mapa 1). En este desarrollo de la actividad fue central el rol del Estado en su nivel local, el municipio, a través de la explotación del recurso acuífero y la dotación en infraestructura y servicios, además de las políticas de promoción, lo que estimuló el desarrollo de la inversión privada.

“Algunas ramas del sector servicios experimentaron un gran dinamismo, y también en ellas se verifica una gran participación estatal. Tal es el caso del turismo, para el que los apoyos en materia fiscal y de promoción del producto turístico nacional jugaron un papel decisivo” (Grupo Interdisciplinario de Economía de la Energía, 1995:490).

En ese sentido, la gestión pública del territorio y sus usos, se rigen por un criterio selectivo de respaldo a determinados intereses, visualizados como relevantes para el desarrollo del mismo. En el caso específico del turismo, dicha estrategia responde a una valoración positiva que a priori se tiene con relación a esta actividad, la que se fundamenta en su capacidad para dinamizar a otros sectores, y por lo tanto, generar empleo directo, indirecto e inducido.

“...la suposición comúnmente aceptada en el discurso oficial, que el turismo es una actividad motriz - en el sentido que da a este adjetivo la teoría de los polos de desarrollo - que induce al establecimiento de nuevas actividades en la zona de inserción”. (Hiernaux D., 1989:65)

Esta supuesta capacidad del sector para convertirse en un dinamizador de la economía y por ende del empleo, hizo que el mismo sea centro de importantes expectativas como alternativa a la caída del empleo industrial, sector que había sido protagonista del desarrollo de ciudades como Paysandú y Bella Unión en la zona noroeste del país, durante la fase de sustitución de importaciones.

Este fenómeno es destacado por Veiga, quien sostiene que a fines de los años noventa la región mostraba un retroceso en el contexto nacional, presentando “... con la excepción de Salto, una pérdida de posición relativa en el país durante las últimas dos décadas, en comparación con su dinamismo prevaleciente con anterioridad. Dicha pérdida responde a un conjunto de factores que operaron con singular fuerza en esta región, tales como la disminución del empleo en el sector industrial, y la reducción de la agricultura cerealera de exportación” (Veiga D., 2003:46).

Es en dicho marco que se realizó el primer estudio, el que estuvo orientado específicamente a conocer las características del empleo en los servicios turísticos directos (gastronomía y alojamiento), indagación que fuera replicada recientemente y de la cual en el presente artículo se presentan algunos de los principales hallazgos.

## **ALGUNOS DATOS PARA EL INICIO DEL PERÍODO DE ESTUDIO**

El desarrollo turístico generado en torno a la oferta de agua termal, constituyó una de las más notorias transformaciones de la matriz productiva en la región litoral oeste del Uruguay en los últimos treinta años; además de constituir una modificación del sistema turístico nacional con el surgimiento de una nueva oferta o modalidad. Territorios tradicionalmente vinculados a la exportación agropecuaria y al desarrollo agroindustrial, han sufrido una serie de cambios tendientes a la diversificación de su economía, con importante desarrollo del sector terciario. En este último fenómeno se inscribe el aumento significativo de las empresas en el sector de los servicios turísticos directos. Esto fue mostrado en el estudio realizado en el año 1997 (Leal J., 1997), el que tuvo por cometido caracterizar en sus rasgos más sobresalientes al comportamiento del mercado laboral sectorial, así como a sus implicancias para el desarrollo social.

A continuación se presentan algunas de las principales tendencias registradas.

En lo que respecta a la caracterización y evolución de la demanda de empleo se pudo observar que:

- en la década anterior a 1997 se produjo un importante crecimiento de dicho sector, cuando se incorporaron al mismo el 68,4% de las empresas en actividad en ese momento, siendo en Daymán donde se dio el mayor crecimiento (88,0%).
- en cuanto a la capacidad de generación de empleo, el 86,0% de las unidades eran unipersonales y pequeñas (hasta 10 ocupados), siendo el sub-sector hotelero el que contaba con el mayor porcentaje de empresas en esos estratos de tamaño.
- no se habían producido grandes inversiones en el sector, sino que se trató de un crecimiento basado principalmente en inversiones de capitales locales, tratándose en muchos casos de emprendimientos familiares.
- existía una clara predominancia de los trabajadores permanentes sobre los eventuales (un rasgo propio de la no estacionalidad del turismo termal).
- si bien la división de tareas al interior de cada sub-sector implicaba a una amplia gama de ocupaciones, la que se ampliaba cuanto mayor era el tamaño de las empresas, igualmente era posible identificar a aquellas ocupaciones básicas, en el caso de los hoteles las de recepcionista y mucama, y en los restaurantes, las de mozo y ayudante de cocina.

En cuanto al perfil de los ocupados y a las condiciones de trabajo:

- ✓ Se constataba un mayor peso de trabajadores del sexo femenino
- ✓ Si bien la distribución por grupos de edades mostraba que los jóvenes constituían una quinta parte del total, la tendencia de quienes ingresaron en los últimos años anteriores al estudio indicaba una tendencia a una mayor presencia de ese grupo etario.
- ✓ El empleo en el sector representaba una parte importante del ingreso familiar. La mitad de los encuestados se declaró como jefe de hogar, reafirmando así la importancia que para la unidad familiar tenía esa ocupación como fuente de ingreso.
- ✓ Solamente un 16,0% de los trabajadores tenía otra ocupación rentada, y más de 9 de cada 10 pensaba continuar trabajando en su empleo el año próximo.

- ✓ Bajo porcentaje de personal contratado en carácter eventual, en relación a los que lo estaban en carácter de permanentes.
- ✓ El nivel salarial en el sector no escapaba a la realidad de salarios deprimidos que predominaba a nivel de todos los sectores de actividad, principalmente entre los servicios.
- ✓ Las mujeres percibían retribuciones salariales más bajas, lo que se explicaba por el hecho de que un alto porcentaje de las mismas estaban ocupadas en tareas poco o nada calificadas.
- ✓ Se observaba una alta carga horaria semanal de trabajo, un número importante estaba ocupado en promedio por más de las 8 horas diarias.
- ✓ En cuanto al nivel educativo alcanzado por los ocupados, destacaba el hecho de que el 22,0% había alcanzado como máximo nivel la primaria completa. El estrato que agrupaba a la mayor cantidad de trabajadores era el correspondiente al nivel medio-bajo (secundaria o Universidad del Trabajo del Uruguay incompleta).
- ✓ Solamente un 3,0% del total de los ocupados además de trabajar, estudiaba, lo que era poco significativo en relación al porcentaje de jóvenes en edad de estudiar.
- ✓ Bajo nivel de calificación, el que se relacionaba con la escasa importancia que dicha variable parecía tener en la posibilidad de acceso al sector. En relación a esto, un escaso porcentaje había ingresado a través de un mecanismo donde se requieran méritos, mientras que por el contrario, 6 de cada 10 ocupados se valió de la intermediación de un familiar o de un amigo para acceder al empleo.
- ✓ Ello se correspondía con el hecho de que casi 4 de cada 10 trabajadores tenía por lo menos a otro familiar trabajando en el sector.

En lo que respecta al análisis de la trayectoria ocupacional de los encuestados, el mismo mostraba como estos sectores atraían mano de obra preferentemente de otros sectores de la actividad terciaria, registrándose una baja participación de trabajadores cuya ocupación anterior correspondía al sector primario o secundario de la economía (agricultura, industria o agroindustria, etc.).

Tomando como punto de partida al mencionado estudio, y ante la hipótesis de que ha habido cambios en la estructura empresarial del sector, se realizó una segunda observación con el propósito de dar cuenta de cómo ha sido la evolución de las variables de interés en la última década. En lo que a esto respecta, se supuso que la instalación de empresas de mayor tamaño y con lógicas de tipo predominantemente empresarial, pudiera haber dado lugar a nuevas formas de gestión, mayor

capacidad de generación de empleo, requerimientos de calificación específicos (los que seguramente incidan en los criterios para la contratación de personal), la existencia de mayores grados de complejidad organizativa, etcétera, todo lo que puede redundar en cambios en el tipo de trabajador ocupado y en la calidad del empleo.

## METODOLOGÍA

A los efectos de poder comparar con la primera medición, se mantuvo la estrategia allí utilizada. El universo de empresas estuvo constituido por las pertenecientes a los servicios turísticos directos (en adelante STD) existentes en la ciudad de Salto y la localidad de Daymán, entendidas como parte de una misma unidad territorial debido a la complementariedad de servicios y de trasiego de trabajadores. Las unidades económicas que formaron parte del estudio fueron las clasificadas dentro de la Sección I del Censo Económico Nacional, Divisiones 55 y 56 de la CIU -Clasificación Industrial Internacional Uniforme- de Actividades Económicas de las Naciones Unidas (adaptada a Uruguay).

La inexistencia a nivel de la Oficina de Turismo municipal de un registro actualizado de las empresas del sector, determinó que fuera necesario realizar un mapeo con la finalidad de corroborar la permanencia o no de las que fueran censadas en el año 1997, como así también detectar la existencia de nuevos emprendimientos.

Una vez definido del universo de empresas, el que quedó constituido por 76 unidades, se procedió a aplicar un cuestionario a los responsables de las mismas, con la finalidad de relevar las siguientes variables: *localidad* (Salto o Daymán), *sub-sector de actividad* (hotel o restaurante), *categoría según mano de obra predominante* (empresarial o familiar), *origen de la inversión* (local, nacional o extranjera), *personal ocupado* (cantidad), *categorías de ocupación* (distribución del personal ocupado por tareas) y *antigüedad de las empresas*. De esta manera se obtuvo una caracterización actualizada de la demanda de empleo en el sector.

Si bien, y como ya se dijo, para comparar ambos registros fue necesario mantener las variables utilizadas en el censo anterior, también se agregaron algunas nuevas, como por ejemplo el *origen de la inversión*, en tanto que la llegada de capitales externos es uno de los rasgos del período que se busca analizar.

Luego de realizar el ajuste de la información referida a la cantidad de ocupados en cada empresa -lo que se hizo a través del chequeo de varias fuentes-, se procedió a seleccionar una muestra estratificada de los trabajadores, la que incluyó 142 casos, con un error del 5%. Para la estratificación se consideraron las siguientes variables: *localidad*, *sub-sector de actividad* (hoteles o restaurantes), *tamaño de las unidades* (en cantidad de personal ocupado), *tareas que realizan* (asignando mayor peso a aquellas básicas para el funcionamiento de la unidad).

A los encuestados se les aplicó un cuestionario estandarizado en la modalidad personal. El campo de encuesta se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2010, y en el mismo participaron estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales, Regional Norte de la Universidad de la República.

## PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO

### Algunos datos de la demanda de empleo y perfil de los ocupados

Aun cuando desde la primera medición de fines de los años noventa, la cantidad de puestos de trabajo en el sector aumentó, la demanda de empleo por unidad sigue siendo limitada, con una media de 9 puestos de trabajo por empresa, lo que determina que en términos globales, y si se lo compara con otros sectores, como la industria manufacturera tradicional, el sector no sea un importante demandante de empleo, al menos si se considera únicamente a los STD.

Si se analiza de acuerdo a los estratos de tamaño (según la cantidad de personal ocupado), se puede apreciar un incremento de las unidades medianas, aun cuando continúan predominando aquellas de no más de diez trabajadores, las que si bien han reducido su peso en alrededor de once puntos, continúan siendo una de cada cuatro.

Cuadro 1: Personal ocupado según año, período 1997-2010

Cantidad de P.O	1997	2010
1	1,7	2,6
2-10	84,3	72,4
11-49	12,3	22,4
50 y más	1,7	2,6

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la división del trabajo intraempresa, se puede observar que muchas unidades funcionan con las tareas básicas, por ejemplo, dentro de la rama hotelera existen dos categorías de ocupación predominantes, las de mucama y recepcionista. Algo similar sucede en el sector gastronómico, donde el 60,0% de los ocupados se concentra en las tareas de mozo y personal de cocina. También es de destacar un importante fenómeno de polifuncionalidad, el que si bien es transversal a toda la estructura empresarial, se concentra en las unidades de menor tamaño.

En cuanto al perfil de los ocupados, se puede observar la tendencia a una mayor presencia de mujeres, las que pasan a ser seis de cada diez trabajadores, estando ocupadas en las tareas de menores remuneraciones. Por ejemplo, en el sector hotelero, más del 85,0% de los trabajadores en la categoría de mucamas, mozos y ayudantes de cocina, son mujeres.

Con respecto a las edades del personal ocupado, se puede observar que los menores de 24 años representan la mitad de lo que representaban en la medición de 1997. Por su parte, lo inverso se da entre los trabajadores de 45 años y más, quienes muestran una participación mayor que la que tenían

a fines de los años noventa. En realidad el turismo termal no coincide con la idea estereotipada del trabajo de temporada orientado a los jóvenes, ya que dos tercios de los ocupados tiene una antigüedad de por lo menos 5 años en el puesto; además de que para un 76,0% de los entrevistados, éste constituye su único trabajo remunerado, a los que se les puede sumar un 18,0% que lo considera el principal

Cuadro 2: Personal ocupado según sexo, período 1997-2010

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

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3: Personal ocupado según grandes grupos de edad, período 1997-2010

Edad	1997	2010
Hasta 24 años	20,0	10,6
Entre 25 y 34 años	24,5	26,7
Entre 35 y 44 años	32,0	26,1
Entre 45 y 54 años	17,0	26
Entre 55 y 64 años	4,5	8,5
65 años y más	2,0	2,1
Total	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel educativo, los trabajadores con un nivel de instrucción terciario completo (Universidad/ Magisterio/ Profesorado) constituyen solamente el 13,0% del total de la mano de obra ocupada por el sector, mientras que quienes han culminado sus estudios secundarios representan un 14,0% del total. Por su parte, quienes no han completado sus estudios secundarios conforman el grupo más numeroso, constituyendo dos terceras partes de los ocupados; destacándose el hecho de que un 18,3% cuente como máximo nivel la primaria completa. En términos generales estos datos muestran que se mantiene la tendencia observada en el primer estudio.

Cuadro 4: Personal ocupado según máximo nivel educativo, período 1997-2010

Nivel Educativo	1997	2010
Sin instrucción	---	0,7
Primaria incompleta	5,5	2,8
Primaria completa	16,0	14,8
Secundaria incompleta	34,0	42,3
Secundaria completa	22,5	13,4
U.T.U incompleta	10,0	5,6
U.T.U completa	4,0	8,5
Magisterio/Profesorado completo	1,0	0,7
Universidad incompleta	3,4	7,0
Universidad completa	4,0	4,2
Total	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tampoco parece ser necesario tener calificaciones especiales al momento de obtener el empleo, puesto que el 60,0% de los trabajadores encuestados no cuenta en su haber con curso de capacitación alguno. En lo que a esto respecta, si bien la oferta de formación en turismo (tanto a nivel secundario como terciario) se ha ampliado en la región, los datos actuales dan cuenta de la existencia de baja calificación del personal, aspecto ya detectado en el registro anterior.

### La calidad del empleo en el sector

Como ya se mencionó, la batería de indicadores que vienen siendo utilizados para medir el concepto calidad del empleo, pueden ser agrupados en cinco grandes dimensiones: el ingreso, la estabilidad, las protecciones, las condiciones de trabajo y la representación colectiva (sindicalización).

En el caso de los STD, las condiciones de trabajo no parecen ser un problema para los ocupados, quienes manifiestan su conformidad con las mismas. En su mayoría (más del 90,0%) evalúan como aspectos positivos al ambiente en el que desarrollan su actividad, al relacionamiento con la patronal y a la experiencia de relacionarse con los turistas. También forman parte del balance positivo la alimentación que en muchos casos reciben en su lugar de trabajo, así como la baja prevalencia de accidentes laborales, al igual que el bajo requerimiento de esfuerzo físico inherente al desempeño de las tareas.

Otro indicador que presenta un comportamiento favorable es el de la carga horaria semanal, donde 80,0% de los ocupados declaró trabajar no más de las 48 horas semanales, valor que muestra una disminución con relación al primer relevamiento.

Cuadro 5: Personal ocupado según horas de trabajo semanales, período 1997-2010

Nº de horas semanales	1997	2010
Hasta 48	72	79,4
Más de 48	28	20,6
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la estabilidad laboral, dimensión que se relaciona con la capacidad de proyección vital del trabajador y su hogar, el caso del turismo termal se caracteriza por romper con la “estacionalidad” propia del modelo de “sol y playa”. Como resultado de esto, el indicador tipo de contrato muestra un comportamiento estable, con 9 de cada 10 ocupados en calidad de permanentes.

Cuadro 6: Personal ocupado según tipo de contrato, período 1997-2010

Tipo de contrato	1997	2010
Permanente	91,5	91,5
Eventual	8,5	7,7
Ns/nc	-	0,7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia

Además, al indagar acerca de la antigüedad en el sector, el 66,0% respondió contar con más de 5 años, y un 46,0% está trabajando hace por lo menos 10 años. Además, nueve de cada diez consultados manifestaron su intención de permanecer en el puesto de trabajo, valor similar al del primer relevamiento (93,0%).

En cuanto a las protecciones derivadas del puesto, se destaca el indicador de cobertura de la seguridad social, el que presenta cifras superiores al 90,0%, por lo que se trata de un sector que provee de empleo en su mayor parte formal.

Ya en el plano de los aspectos menos favorables, en cuanto a la sindicalización, el mismo no escapa a la escasa o nula tradición que caracteriza al sector terciario. Así, con respecto a este tema, el 77,0% de los trabajadores contestó no conocer la existencia de una organización de este tipo. Entre quienes respondieron afirmativamente (15,0%), el 60,0% declaró no estar afiliado, siendo los motivos de la no afiliación la falta de interés, la exigencia de tiempo y la falta de oportunidad. A pesar de esto, cuando se indagó acerca de la posibilidad de que exista un sindicato, el 55,0% dijo que ello es necesario como forma de proteger los derechos de los trabajadores. Por su parte, quienes se oponen (28,0%) se apoyan en la ausencia de conflictos, el buen trato con la patronal y en la desacreditación del mecanismo.

Además de la ausencia de acción sindical, y quizás en parte como producto de ésta, el sector se caracteriza por tener al grueso de los que allí trabajaban concentrados en los estratos de ingresos más bajos. La variable fue medida a través de intervalos construidos con relación al SMN (salario mínimo nacional). En cuanto a esto, se puede ver como un 16,0% de los ocupados no alcanza a percibir un SMN, cifra que se eleva a siete de cada 10 que ganan por debajo de dos SMN.

Cuadro 7: Personal ocupado según ingreso en tramos

Ingresos	%
Menos de 1 SMN	16,2
Entre 1 y menos de 2 SMN	55,6
Entre 2 y menos de 3 SMN	15,5
Entre 3 y menos de 4 SMN	4,9
4 y más SMN	2,8
Ns/Nc	4,9
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Debido a la importancia que la remuneración tiene entre las variables que hacen a un empleo de buena calidad, es que se procedió a indagar con mayor profundidad en su comportamiento. Para ello se la cotejó con otras que hipotéticamente la podrían explicar, estas fueron: el sexo, la condición de jefe o no jefe del hogar, el nivel educativo, la calificación, el tamaño de la unidad económica, el origen de la inversión y la(s) tarea(s) desempeñada(s) por el trabajador.

## Ingreso según sexo

Si bien, y como se señaló, la mano de obra femenina supera en un 20,0% a la masculina, las mismas se concentran en la franja de ingresos más bajos, lo que parece constituir un rasgo característico del sector.

Cuadro 8: Ingreso según SMN según sexo, año 2010

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

Fuente: Elaboración propia

Parte de la explicación de que esto suceda radica en que las mujeres se desempeñan en mayor proporción en las tareas peor remuneradas, vinculadas con los roles tradicionalmente asignados en el ámbito del hogar (limpieza y cocina). Esto da como resultado que el 78,0% de los trabajadores que ganan menos de 1 SMN sean mujeres.

## Ingreso según jefatura de hogar

Un 55,6% de los encuestados declaran ser jefes de hogar (en el año 1997 lo eran un 49,0%), de los cuales seis de cada diez ganan menos de dos SMN. Por otra parte, solamente el 13,0% alcanza o supera los 3 SMN.

Entre aquellos que no son jefes la situación es aun peor, es así que casi el 86,0% se ubica en los dos tramos más bajos del ingreso, siendo muy poco significativa la cantidad de quienes se ubican en los tramos superiores.

Cuadro 9: Ingreso en SMN según jefatura del hogar

Ingreso	Jefe	No jefe
Menos de un SMN	10,1	23,8
Entre 1 y menos de 2 SMN	50,6	61,9
Entre 2 y menos de 3 SMN	21,5	7,9
Entre 3 y menos de 4 SMN	8,9	,0
4 y más SMN	3,8	1,6
Ns/nc	5,1	4,8
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar el hecho de que casi la mitad de los jefes de hogar son mujeres, presentando en la mayoría de los casos menores a su cargo.

## Ingreso según nivel educativo y calificación

De la lectura de frecuencias simples se pudo ver como los trabajadores del sector cuentan con bajos niveles de educación formal, así como también que en la mayoría de los casos no han realizado cursos de capacitación específicos para la tarea que desempeñan. Considerando esto, se procedió a analizar las retribuciones salariales de acuerdo a estas dos variables.

En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado, se observa que entre aquellos trabajadores que no cuentan con más formación que la primaria completa, el 88,4% gana menos de dos SMN; en contraste con quienes presentan nivel terciario completo, donde solamente 14,0% se encuentra en esa franja de ingreso.

Cuadro 10: Máximo nivel educativo alcanzado según ingreso en SMN

Ingreso	Hasta primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Terciario incompleto	Terciario completo
Menos de 1 SMN	19,2	19,1	6,5	20,0	14,3
Entre 1 y menos de 2 SMN	69,2	58,8	54,8	40,0	-
Entre 2 y menos de 3 SMN	7,8	14,7	22,5	20,0	14,3
Entre 3 y menos de 4 SMN	3,8	4,4	-	-	42,9
4 y más SMN	-	1,5	9,7	-	-
Ns/Nc	-	1,5	6,5	20,0	28,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, en lo referido a la capacitación laboral de los ocupados, como ya se dijo éste constituye uno de los puntos débiles del sector, puesto que cerca del 60,0% de los mismos no cuenta con formación alguna. Como se puede apreciar en el cuadro, este aspecto parece incidir en alguna medida sobre el salario percibido, así, mientras que entre quienes realizaron algún tipo de curso el 55,0% gana menos de dos SMN, esa cifra es casi 30 puntos superior entre aquellos que no cuentan con ninguna calificación.

Cuadro 11: Calificación según ingreso en SMN

Ingreso	Calificado	No calificado
Menos de SMN	13,3	19,2
entre 1 y menos de 2 SMN	46,7	69,9
entre 2 y menos de 3 SMN	26,7	6,8
entre 3 y menos de 4 SMN	8,3	2,7
4 y más SMN	5,0	1,4
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, entre quienes ganan de 2 SMN en adelante, los calificados presentan una participación que cuadruplica la de quienes no lo son. Se puede decir entonces que a pesar de que la calificación no parece ser un atributo para lograr un puesto de trabajo en el sector, quienes sí la tienen, cuentan con mayores posibilidades de acceder a puestos que les reporten ingresos más altos.

### Ingreso según tamaño de la unidad económica

Si se trabaja con una clasificación de las empresas según estrato de tamaño en cantidad de personal ocupado, se obtendrían cuatro agrupamientos, a saber: pequeñas (hasta 10 ocupados), medianas (entre 11 y 49 ocupados) y grandes (50 y más).

Como se puede ver en el cuadro, en las empresas de menor tamaño los trabajadores se concentran en mayor medida en los estratos de ingresos más bajos.

Cuadro 12: Ingreso en SMN según tamaño de la unidad económica

Ingreso	Pequeñas	Medianas	Grandes
Menos de SMN	<b>24,7</b>	8,7	,0
entre 1 y menos de 2 SMN	<b>57,1</b>	67,4	33,3
entre 2 y menos de 3 SMN	10,4	17,4	50,0
entre 3 y menos de 4 SMN	3,9	4,3	16,7
4 y más SMN	3,9	2,2	,0
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

De los ocupados en empresas pequeñas, un 82,0% no alcanza a ganar dos SMN, cifra que baja a 76,0% en el caso de las unidades medianas y, a tres de cada 10 entre los de las empresas grandes.

### Ingreso según origen de la unidad económica

Aun cuando las empresas extranjeras solo representen el 11,0% del total, al ser comparadas con las unidades de origen nacional, se observan diferencias en lo referente a los ingresos percibidos por los trabajadores.

En las empresas nacionales hay mayor concentración de trabajadores en los tramos más bajos de ingresos, allí el 80,0% no gana más allá de los 2 SMN, percibiendo entre 1 y menos de 2 SMN más del 60,0% de los trabajadores, en tanto que alrededor del 20,0 % ni siquiera llega al SMN.

Cuadro 13: Ingreso en SMN según origen de la unidad económica

Ingreso	Nacional	Extranjera
Menos de 1 SMN	<b>18,3</b>	6,7
Entre 1 y menos de 2 SMN	<b>61,7</b>	33,3
Entre 2 y menos de 3 SMN	13,3	<b>40</b>
Entre 3 y menos de 4 SMN	3,3	<b>20</b>
4 y más SMN	3,3	0
Total	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, dentro del total de empresas de origen extranjero, existe un 60,0% de trabajadores que gana por encima de los 2 SMN, inclusive alrededor de un 20,0% gana más de 3 SMN.

El test de chi-cuadrado en ambas variables demuestra la inexistencia de independencia entre las mismas, mientras que el resultado de los coeficientes muestran una baja a moderada asociación.

### Ingreso según categoría de tareas

Si se procede a clasificar las tareas de acuerdo al grado de responsabilidad y formaciones requeridas, obtendríamos la siguiente categorización:

Categoría I: gerente, administrador, propietario

Categoría II: recepcionista, marketing, barman, jefe de piso, jefe de mucamas, animación, suministros, jefe cocina, cajero, telefonista, polifuncional.

Categoría III: ayudante cocina, mozo, personal de servicio, limpieza, reparto, mucama, lavadero, personal de cocina, cafetería, mantenimiento, sereno

De acuerdo a este criterio, la mayor parte de los puestos de trabajo en el sector corresponden a aquellas tareas de menor calificación, donde además se perciben los salarios más bajos.

Cuadro 14: Ingreso en SMN según categoría de tareas

Ingreso	Cat. I	Cat. II	Cat. III
Menos de 1 SMN	8,3	14,0	<b>20,5</b>
Entre 1 y menos de 2 SMN	25,0	50,0	<b>69,9</b>
Entre 2 y menos de 3 SMN	50,0	22,0	6,8
Entre 3 y menos de 4 SMN	8,3	10,0	1,4
4 y más SMN	8,3	4,0	1,4
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

Esto muestra que el sector no parece brindar muchas posibilidades a los recursos calificados, lo que se corresponde con el escaso nivel educativo formal y de especialización que presentan los ocupados.

### CONCLUSIONES

Se puede decir que, en sus principales rasgos, el empleo en los servicios turísticos directos en el litoral termal uruguayo presenta las mismas tendencias que a fines de la década de los años noventa. Es así que el sector continúa siendo un demandante limitado de mano de obra, la información muestra que a pesar de que se registró un incremento en la cantidad de unidades económicas de tamaño medio, en su mayor parte continúan siendo pequeñas. Esto hace que difícilmente el turismo pueda ser protagonista de una estrategia de desarrollo de tipo monoproducción, debiendo su crecimiento ser compatible con el de otras actividades económicas. Este aspecto no es menor, en

tanto que los usos que el sector le da al espacio y sus recursos (los que forman parte del producto), muchas veces son mutuamente excluyentes con los de otras actividades.

Por otra parte, la predominancia de las empresas de menor tamaño hace que la organización interna de las mismas siga presentando una escasa complejidad en la división de tareas, las que muchas veces se restringen a aquellas imprescindibles para el funcionamiento de la unidad, esquema que es sostenido con un alto número de trabajadores polifuncionales. Como era de esperar, la presencia de un espectro más amplio de ocupaciones parece estar directamente relacionada con el tamaño de las empresas, dicho en otras palabras, cuanto mayor sea este, mayor será la complejidad organizacional.

Por otra parte persisten problemas ya identificados, como por ejemplo en algunos indicadores de desigualdad de género, es así que la participación de las mujeres entre los ocupados supera en un 20,0% a la de los hombres, pero las mismas continúan concentrándose en las franjas más bajas del ingreso. Esto está relacionado con el predominio de empleos de baja calificación, asociados a roles tradicionales de la esfera doméstica, los que se mantienen en el ámbito público del mercado laboral (ej. mucama).

También continúan predominando los bajos niveles de educación formal y escasez de calificaciones, aspecto ya observado al inicio del período de referencia. En lo que respecta a los niveles de instrucción formal para ambos sexos, los mismos continúan siendo muy bajos, detectándose algunos retrocesos con respecto a la primera medición. También sigue siendo bajo el porcentaje de trabajadores con calificaciones para las tareas que desempeñan, aspecto que parecería no ser determinante en el momento de la selección del personal; esta afirmación se sustenta en el hecho de que 7 de cada 10 ingresaron vía algún tipo de vínculos (familiares, amigos o políticos); en tanto que únicamente un 8,0% lo hizo a través de un concurso, donde a priori los méritos son relevantes.

En cuanto a los indicadores de calidad del empleo, el sector se consolidó como generador de puestos de trabajo estables (algo no menor en un contexto regional de alta temporalidad); además de un comportamiento positivo de algunos indicadores de condiciones laborales y protección del sistema de seguridad social.

El perfil de los ocupados da cuenta de que se trata de personas con responsabilidades en la reproducción del hogar (más de la mitad son jefes), con una media de edad de 40 años (la mediana es 38 años); para quienes éste es el único o principal empleo (94,0%), en el que además piensan permanecer (9 de cada 10).

Sin embargo los puntos endebles siguen siendo, por un lado, los bajos salarios y, por otro, la debilidad vinculada con la casi inexistente instancia de representación colectiva. Esta escasa

sindicalización está dada en algunos casos por la ausencia de este tipo de organización, pero también por desinterés en el caso donde sí existe. Esto es entendible en tanto que se trata de trabajadores con bajos niveles educativos y de calificaciones, provenientes principalmente de otros servicios, sin tradición sindical y, quienes además, en la mayoría de los casos, están satisfechos con este empleo.

En lo referido específicamente a los bajos ingresos, ello se corresponde con la distribución salarial por grandes sectores de actividad, donde para el año 2011 el de *comercio, restaurantes y hoteles* se encontraba entre los más “sumergidos” (Instituto Cuesta Duarte – PIT CNT, 2012:2). Por otra parte, una mirada al interior de los STD, permite observar perfiles de ocupados particularmente afectados. Así, las mujeres ganan menos que los hombres; los menos educados se concentran en las franjas más bajas de ingreso; lo mismo sucede con quienes no cuentan con calificaciones; cuánto más pequeña es la empresa mayor es la cantidad de quienes se ubican en los tramos de menores ingresos y; finalmente, las empresas nacionales tienen un mayor porcentaje de trabajadores en los niveles de retribución más bajos.

En síntesis, existen mayores probabilidades de percibir menor salario si se es mujer, si se es poco educado, si no se cuenta con calificaciones específicas, si se trabaja en una empresa pequeña y si el origen de la inversión es nacional.

De los resultados obtenidos surgen aspectos que podrían ser considerados por los actores involucrados:

Teniendo en cuenta que, la composición empresarial caracterizada por una mayoría de unidades pequeñas, incide en aspectos relacionados con la calidad del empleo, se deberían desarrollar acciones orientadas específicamente a los trabajadores ocupados en este tipo de emprendimientos. Por ejemplo en lo que respecta a la formación de los recursos humanos, aspecto particularmente sensible para el caso de este tipo de emprendimientos, en tanto que se pueden presentar dificultades para compatibilizar la formación de los allí ocupados, con el desempeño laboral de los mismos, sin que ello afecte el servicio que se brinda.

Lo anterior se vincula con posibles acciones tendientes a profesionalizar al sector, haciendo que factores como la calificación sean considerados en las instancias de reclutamiento de personal, además de ser tenidas en cuenta en las carreras funcionariales y, por sobre todo, en las remuneraciones percibidas por éstos. En lo que a esto último refiere, un aspecto ineludible es el de la necesidad de atender la cuestión de la desigualdad de ingresos según género, máxime considerando el alto porcentaje de mujeres en el sector. Esta problemática, al igual que el escaso nivel formativo de los trabajadores, debería formar parte de la agenda de una organización sindical consolidada.

Es fundamental el papel activo del Estado en sus diferentes escalas territoriales (nacional, local e inclusive regional), no solamente en la promoción y planificación del destino, sino también en el seguimiento de la calidad del empleo en las empresas del sector, en tanto aspecto determinante para la integración social.

Finalmente, es necesario contar con un sistema de información territorializado y actualizado, con el objetivo no sólo de monitorear indicadores de interés, sino también de disponer de datos secundarios para futuras investigaciones. En lo que a esto respecta, se plantea la necesidad de continuar con los estudios que den cuenta de los efectos que los diferentes modelos turísticos tienen para el desarrollo de los territorios.

A modo de conclusión, el estudio confirmó que la problemática principal del empleo en el turismo termal del litoral uruguayo no es la temporalidad, como sí lo es en otras modalidades, sino los bajos salarios y aspectos referidos a la calificación de los trabajadores, algo en lo que puede incidir la casi inexistente organización sindical. Además, como se vio, la cuestión de los niveles de remuneraciones en el sector analizado no presenta un carácter uniforme, pudiendo observarse situaciones más o menos favorables, dependiendo del tipo de unidad donde el trabajador esté ocupado (origen de la inversión, tamaño, localización, etcétera).

Como ya se mencionó, el alto componente de empleo zafral en los principales sectores de la economía regional determinan que se revalorice la estabilidad y formalidad de los puestos en los STD, pero los bajos salarios que en términos generales predominan hacen que se generen dudas acerca de su contribución a un desarrollo socialmente sustentable. Cuestiones como estas son las que reivindican la necesidad de una mirada crítica sobre la relación turismo y desarrollo, la que no se limite a aceptar la equivalencia entre ambos como de facto. Ello implica continuar las investigaciones sobre las múltiples dimensiones del fenómeno, con especial atención a la calidad del empleo, en tanto determinante para los procesos de desarrollo territorial. Dicho de otra forma, de lo que se trata es de reflexionar acerca de la viabilidad de una estrategia de desarrollo basada en el turismo como actividad protagónica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castel R.** (1997) "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado". Paidós, Buenos Aires.
- Farné, S.** (2003) "Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia". Oficina Internacional del Trabajo (OIT) oficina regional, Lima.
- Filardo, V.** (2009) "Impactos socio-territoriales del turismo. Estudios de casos: Andalucía y Uruguay". Tesis doctoral, Editorial de la Universidad de Granada, España.
- Grupo Interdisciplinario de Economía de la Energía (GIEE)** (1995) "La economía uruguaya en los noventa. Análisis y perspectiva de largo plazo". Convenio UTE - Universidad de la República, Montevideo.
- Hiernaux, D.** comp. (1989) "Teoría y Praxis del espacio turístico", Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, México.
- Instituto Cuesta Duarte – PIT CNT** (2012) "El nivel de los salarios en 2011", en Informe Salarios, recuperado el 20 de agosto de 2012 de: [www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy)
- Leal, J.** (1997) "Estructura de la demanda de empleo en el sector de los Servicios Turísticos Directos en el Departamento de Salto". Documento de trabajo N°30 de la Unidad de Estudios Regionales, FCS-RN, Salto, Uruguay.
- Leal, J.** (2010) "La crisis de la sociedad salarial, un complejo tránsito desde la integración hacia la vulnerabilidad social: el caso de Uruguay". Tesis Doctoral, Editorial de la Universidad de Granada, España.
- Linck, T.** Desarrollo territorial. Inédito.
- Riella, A. y Mascheroni, P.** (2008) "Forestación y Calidad del Empleo Rural: el caso de los trabajadores de Forestal Oriental", en El Uruguay desde la Sociología VI. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo.
- Santana, M.** (2005) "Turismo, empleo y desarrollo". Papers Revista de Sociología, 77: 79-104.
- Varisco, C.** (2011) "Turismo y Desarrollo Local. Crítica a la Concepción de Equivalencia". Editorial Académica Española, Madrid.
- Veiga, D.** (2003) "Transformaciones socioeconómicas y desigualdades regionales en Uruguay", en Acuña C. y Riella A. (comps.) Territorio, Sociedad y Región: Perspectivas desde el Desarrollo Regional y Local, Departamento de Sociología, FCS - UR, Montevideo.

## Fuentes estadísticas consultadas

Departamento de Ciencias Sociales de la Regional Norte de la Universidad de la República  
Instituto Nacional de Estadística  
Ministerio de Turismo y Deporte del Uruguay

Recibido el 26 de agosto de 2012

Reenviado el 22 de octubre

Aceptado el 05 de noviembre de 2012

Arbitrado anónimamente