

Turística, papers de Turisme 2021 (1)

Monogràfic sobre sociologia del turisme



Sumari

Article 1. Aymara Martínez Hernández. **Los estupefacientes como reclamo turístico en la isla de Ibiza**

Article 2. Marcella Escandell Sievert. **Formentera: El papel de la mujer en la industria turística**

Article 3. María Arce Cuesta. **Techo de Cristal en el sector turístico Balear**

Article 4. Raquel Espada Bellido. **La inmigración andaluza y el sector turístico de Ibiza**

Article 5. Jenilyn Rogales Castillo. **Un acercamiento a la comunidad filipina en Ibiza**

© Turística, papers de Turisme.

ISSN 2695-5334

Consell de Redacció

El Consell de Redacció és un grup d'assessorament pel que fa a la línia editorial de *Turística. Papers de turisme*. Es tracta de persones expertes en algun àmbit de l'activitat turística així com en l'edició de publicacions relacionades amb el turisme.

En altres casos són persones de reconegut prestigi en alguns àmbits relacionats indirectament amb el turisme, com són ara el dret i legislació, la gestió de qualitat, la psicologia o la gestió d'empreses.

Coordinació:

Gerard Móra i Ferragut

Consell de Redacció:

Neus Escadell Bonet

Jesús García Marín

Fernando Gomila Mercadal

Vicente Guasch Portas

Josep M. López Garí

José Ramón Cardona

Christian de Selys Lloret

José R. Soler Fuensanta

Natalia Tur Marí

José L. B. Valdés Alias

Editorial. *Turística, papers de Turisme 2021 (1)*

Gerard Móra i Ferragut

Aquest número de *Turística, papers de turisme* tracta alguns aspectes de la sociologia del turisme en una presentació monogràfica.

La intenció és mostrar les iniciatives actuals d'investigació en l'àmbit del turisme d'Eivissa i Formentera pel que fa a un camp temàtic fins ara no gaire conreat. El cas de Mallorca, i els efectes del turisme observats des de la vessant sociològica, té uns antecedents més consolidats gràcies a les aportacions d'investigadors i investigadores de diferents departaments de la UIB. Trobareu un recull a l'**article** de Joan Amer Fernández (2009) publicat als números 23-24 de la revista *Ninbus*.

Els articles d'aquest monogràfic de *Turística, papers de turisme* són una versió resumida dels Treballs de Fi de Grau de les autores. Es realitzaren a l'àmbit del estudis de turisme de l'Escola Universitària de Turisme d'Eivissa entre els cursos 2018-2019 i 2019-2020. Ens mostren tres grups diferents d'inquietuds investigadores:

- L'article d'Aymara Martínez s'endinsa en l'efecte dels estupefaents en els residents a l'illa d'Eivissa i les problemàtiques vinculacions amb el producte turístic anomenat de *discoteca*. A més de l'ús, com a referent, de documents que són el resultat d'enquestes elaborades per diferents administracions entre la població estudiantil a Eivissa i la seva relació amb el consum de drogues, Martínez aporta les conclusions d'una petita enquesta feta entre altres tres grups *diana* molt rellevants entre els residents de l'illa: distribuïdors d'estupefaents a la menuda; consumidors de droga i treballadors del sector turístic. Les conclusions d'aquesta enquesta no sempre coincideixen amb els dels estudis abans esmentats sobre la població estudiantil.
- Els articles de Marcella Escandell en l'àmbit de l'hosteleria de Formentera i de María Arce en l'àmbit de les cadenes hoteleres de les Illes Balears, incideixen en el paper de les dones en el sector turístic i com, encara avui dia, perdura una discriminació llampant pel que fa a la relació **dona - llocs de responsabilitat** a les empreses d'allotjament estudiades. El terme emprat per a visualitzar aquesta situació és *Sostre de Vidre*. La producció actual d'estudis enfocats en aquesta problemàtica és molt alta a nivell mundial.
- Raquel Espada i Jenilyn Rogales estudien, respectivament, el fenomen de la emigració de treballadors de procedència andalusa i de procedència filipina a Eivissa. El punt de vista comú d'ambdós articles és la consideració d'aquests col·lectius d'emigrats com a treballadors al sector turístic de l'illa i també el seu encaix, més ampli, en la societat eivissenca des dels anys 1960 ençà. Les conclusions apunten a un procés d'abast generacional no lliure de dificultats però, tot i així, beneficis per a totes les parts implicades.

Universitat de les Illes Balears amb el premi als **treballs de fi de grau** del curs 2019-2020 de la Facultat de Turisme de la UIB.

Podeu accedir als continguts d'aquest número de *Turística, papers de turisme 2021 (1)* en format PDF des d' **[aquest enllaç](#)**.

© Turística, papers de Turisme.

ISSN 2695-5334

Los estupefacientes como reclamo turístico en la isla de Ibiza

Aimara Martínez Hernández

Resumen

El presente trabajo expone como reclamo turístico el consumo de estupefacientes en Ibiza. Siendo esta una realidad que por desgracia se ve ligada fuertemente a la isla. Para esto, se apoya en entrevistas que aportan la visión de residentes y trabajadores de la isla que están en contacto con dicha problemática.

Palabras clave: Estupefacientes; Ibiza; consumo; drogas; discotecas

Abstract

This paper exposes the consumption of narcotics in Ibiza as a tourist claim. This being a reality that unfortunately is strongly linked to the island. Therefore, it is supported by interviews that provide the perspective of residents and workers of the island who experience this problem.

Keywords: Narcotics; consumption; Ibiza island; drugs; nightclubs

Rebut: 2020/08/03
Revisat: 2020/08/09
Rebut: 2020/08/13
Acceptat: 2020/08/18

Introducción

El abuso en la ingesta de alcohol, el consumo de drogas ilegales, las conductas sexuales de riesgo y la violencia representan los riesgos más grandes que enfrenta la salud de los jóvenes. Particularmente entre los turistas británicos que visitan Ibiza se registran este tipo de conductas en altos niveles. Por su parte, los jóvenes residentes de la isla están más expuestos a los riesgos que representa el consumo de drogas, desde la precocidad al ingerirlas hasta llegar a la quiebra.

Ibiza es el paraíso para muchos jóvenes, sobre todo para aquellos que desean experimentar nuevas experiencias utilizando las drogas como un medio. Turistas que pasan hasta tres días seguidos bebiendo, bailando y drogándose llegan para hacer allí lo que no harían en sus países.

La llegada de las *drogas de diseño* trajo consigo colapsos en los servicios de urgencia por oleadas de intoxicados con drogas en muchos casos incluso desconocidas. Lo peor de todo es el alto número de comportamientos irresponsables, ya que los jóvenes continúan con la fiesta en cuanto han recibido el alta.

El turismo trajo consigo el desarrollo de la isla: carreteras, hoteles o el aeropuerto son ejemplo de ello, pero la calidad de este desarrollo es baja. Lo que se promociona son los clubes y discotecas y esto genera el consumo de drogas. Y es que el problema de las drogas no se enfrenta como debería porque es el negocio de unos cuantos.

La permisividad o libertad, como atractivo turístico, lo que ha hecho es degradar la clientela. Muchos jóvenes solo llegan a la isla con la entrada para una discoteca y ni siquiera solicitan alojamiento. Este tipo de turismo también tiene consecuencias sobre los adolescentes de la isla ya que durante el periodo vacacional aumenta el número de vendedores de drogas en las afueras de los institutos.

Un joven de Ibiza cuando llega a los 18 años puede ser consumidor habitual de cocaína, haber consumido éxtasis o alucinógenos y fumar cannabis con regularidad.

Para unos el consumo de drogas ahuyenta a los turistas que van con intenciones de gastar de manera legal, pero para otros, esa es la base del progreso de la isla.

Los hospitales de la Isla de Ibiza ingresan cada

verano cientos de personas en coma como consecuencia del abuso en el consumo de drogas. Durante 2015 los Centros de Atención a las Drogodependencias de Baleares, gestionados por el Servicio de Salud de las Islas Baleares, registraron un total de 7.090 atenciones¹.

El Hospital Can Misses de Ibiza es uno de los centros de salud a nivel mundial que atiende un volumen importante de pacientes intoxicados por consumo de estupefacientes. Con una cifra promedio de 170 urgencias diarias, en verano se recibe entre 3-5 casos de personas intoxicadas diariamente².

Durante 2018 se registraron en este hospital 322 emergencias relacionadas con el consumo de drogas³. Parece relativamente poco, pero con respecto al tiempo, la atención y el personal que requieren, es mucho. La persona intoxicada suele llegar con entre 5 y 6 acompañantes que también están usualmente drogados y suelen mostrarse agresivos. Todos estos casos alteran el ritmo del servicio de urgencias y ocasionan que el resto de los pacientes tengan que esperar más, considerando que este hospital cuenta con una capacidad menor a la población que debe atender.

Al Hospital Can Misses solo ingresa una parte mínima, muchos de estos casos son atendidos en las UVIs móviles en las afueras de las discotecas y el resto de jóvenes pasa el mal trago en su hotel, tirados en la calle o en la playa.

Cada verano llegan a la isla jóvenes, de diferentes partes del mundo, con la creencia de que pueden hacer allí todo lo que no hacen en su país. Son los llamados *clubbers* (asiduos a discotecas). Éstos buscan el escenario que Ibiza ofrece, fiestas de 72 horas y el consumo de drogas (muchas veces de tipo desconocido) que han llevado al personal de los servicios de urgencias de la isla a especializarse en esta área, creando protocolos de actuación que comparten con otros hospitales de España.

El comportamiento de estas personas intoxicadas por drogas llega a ser tan irresponsable que hay muchos casos que al darlos de alta regresan de nuevo a la discoteca, llegando a salir de la isla con una historia de cuatro o cinco comas continuos. Asimismo, se han visto involucrados en peleas o han agredido a alguien, han sido detenidos por la Policía o la Guardia Civil, han mantenido relaciones sexuales sin protección, no solo en sus apartamentos o en las discotecas, sino también en la playa o la calle, han cometido actos vandálicos o delictivos, han conducido ebrios y han tenido accidentes de

tránsito involucrando a terceros. Todas estas situaciones ponen en riesgo tanto sus vidas como la de los habitantes habituales de las islas, el resto de turistas que siguen las mismas pautas de comportamiento y los turistas que visitan la isla con otros fines bien diferentes.

En un estudio realizado por Calafat et al. (2011), para el Instituto Europeo de Estudios de Prevención, se diseñó un cuestionario autoadministrado y anónimo dirigido a los jóvenes turistas de las islas de Mallorca e Ibiza, con la finalidad de explorar la frecuencia en que han estado involucrados en una pelea, han sido víctimas de robo, han resultado heridos en algún accidente o han mantenido relaciones sexuales sin protección. Los resultados podemos observarlos en la Tabla 1. El 18,9% estuvo enfermo, el 22,1% tuvo dos o más compañeros sexuales y el 21,7% tuvo sexo sin protección con dos o más personas.

	Mallorca				Ibiza				P (entre islas)
	Total	Varón	Mujer	P*	Total	Varón	Mujer	P*	
% experiencias negativas durante las vacaciones									
Implicado en pelea	1,7	2,1	1,3	NS	2,9	3,3	2,5	NS	NS
Implicado en discusión	9,8	11,5	8	NS	12,6	15,8	11,3	NS	NS
Herido por accidente	3,9	6	1,8	<0,05	5,9	5,9	5,9	NS	NS
Enfermo	12,8	11,5	14,1	NS	18,9	19,7	18,1	NS	<0,05
Visita al médico / hospital	5	4,3	5,8	NS	6,3	6,7	5,9	NS	NS
Perfecciones robadas	2,8	2,1	3,5	NS	6,8	6,7	6,8	NS	<0,01
% acompañados por su pareja	51,1	50,2	52	NS	49,7	49,1	50,2	NS	NS
De los que no viajan con pareja:									
Nº compañeros sexuales durante las vacaciones:									
0	57,3	48,9	66,3		61,9	57,3	66,3		
1	25,3	27,2	23,3		16	14,6	17,4		
2 o +	17,4	23,9	10,5	<0,05	22,1	28,1	16,3	NS	NS
De los que viajan sin pareja habitual, y que refieren haber mantenido relaciones sexuales durante las vacaciones:									
Nº personas con las que se ha mantenido sexo sin protección:									
0	74,3	71,1	79,3		68,1	60,5	77,4		
1	20,3	22,2	17,2		10,1	7,9	12,9		
2 o +	5,4	6,7	3,4	NS	21,7	31,6	9,7	NS	<0,01

Tabla 1. Conductas de riesgo y consecuencias negativas experimentadas durante las vacaciones.

Fuente: Calafat et al. (2011).

Además de los servicios de urgencias, también el área de psiquiatría carga con las consecuencias del abuso en el consumo de drogas. Los especialistas advierten del aumento de pacientes con trastornos psiquiátricos vinculados al consumo de estupefacientes.

La psicosis tóxica puede ser producida por el consumo de cocaína, éxtasis o alucinógenos (ketamina, LSD, etc.). Durante una noche de verano pueden atenderse hasta 10 pacientes con esos síntomas⁴. Anualmente mueren turistas en extrañas circunstancias: se lanzan por la ventana de su hotel, aparecen deshidratados en alguna playa, se tiran al mar... y estos comportamientos extraños están, en la mayoría de los casos, asociados con el consumo de drogas. El éxtasis y la cocaína también pueden producir cardiopatías y fallos renales además de deshidratación.

También se han tratado pacientes que han desarrollado esquizofrenia o trastorno delirante crónico, efecto que normalmente ocurre en personas con predisposición genética. Del mismo modo, los pacientes con patologías psiquiátricas que consumen estupefacientes, en sus fases de crisis, acaban agravando o alargando su enfermedad y por esta razón acaban siendo ingresados.

Según el documento *Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017 – 2024* del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, los presupuestos de la Comunidades Autónomas destinados a programas de prevención de drogas han disminuido. Asimismo, los recursos dirigidos a la asistencia han bajado, aunque en menor medida, lo que ha permitido conservar la cobertura de los programas de tratamiento. Durante 2018 se admitieron un total de 2.177 personas a tratamiento ambulatorio por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas en las Islas Baleares⁵, de acuerdo con cifras del Indicador de admisiones a tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas en las Islas Baleares (Consejería de Salud y Consumo, 2018).

El progreso de Ibiza ha sido gracias al turismo, pero los problemas que enfrentan sus habitantes por consecuencias de las drogas merman la calidad de vida en la isla. El turismo tampoco es de calidad, porque muchos vienen sin hospedaje, duermen en su coche y el dinero lo gastan en drogas. Es una economía que solo beneficia a unos pocos. El gasto que hace un turista por recibir atención sanitaria, producto de un coma, termina siendo el mayor gasto que hace en la isla.

Cuando empieza la temporada las sanciones administrativas aumentan. La Guardia Civil, conjuntamente con policías locales de Ibiza y Formentera, detuvo durante el verano pasado un total de 186 personas por ventas de droga al menudeo⁶.

Los adolescentes de la isla también sufren las consecuencias de la oferta masiva de drogas. Según el Estudio sobre consumo de drogas en la población escolar de Ibiza (2018), realizado por el Centro de Estudio y Prevención de Conductas Adictivas del Consell d'Eivissa, estos jóvenes son los más precoces al consumir drogas ya que no dejan de ser su día a día en la isla.

En una encuesta autoadministrada online realizada a estudiantes entre 14 y 18 años de todos los Intitutos de Enseñanza Secundaria de Ibiza se consultó el consumo en el último mes de alcohol, tabaco, cannabis y otras sustancias para

determinar la edad de inicio de consumo. En el Gráfico 1 pueden observarse los resultados, estos se comparan con cifras del Plan Nacional sobre Drogas.

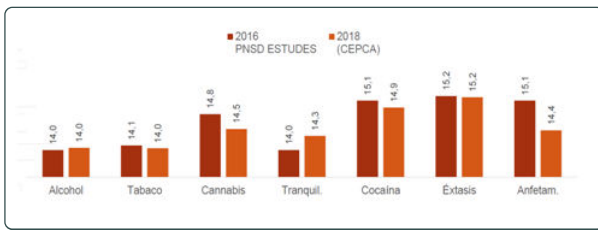


Gráfico 1. Edad de inicio de consumo de drogas en la poblaciones escolar de Ibiza.

Fuente: Consell d'Eivissa - CEPCA (2018).

Por último, el consumo de drogas también es contraproducente para los lugares que ofrecen diversión distinta a la *movida clubber* porque ahuyenta a los turistas que van a gastar su dinero de manera legal y en un turismo más responsable y sostenible.

Objetivos

- Revisar los factores que originaron el consumo de drogas en Ibiza.
- Realizar un análisis del estado actual del consumo de drogas en la isla de Ibiza.
- Estudiar el impacto social que tiene el consumo de drogas en el caso de Ibiza, tales como muertes, actos vandálicos, accidentes de tránsito, entre otros.

Metodología

De acuerdo con los objetivos de este trabajo el tipo de investigación más adecuada fue en primera instancia una revisión bibliográfica. Para ello se realizó una revisión teórica sobre el origen del consumo de drogas en Ibiza, el estado actual y el impacto social. En segunda instancia se elaboraron distintos cuestionarios para entrevistar a personal de Guardia Civil, distribuidores, residentes y trabajadores de comercios de la zona, con la finalidad de analizar las respuestas y contrastarlas con la parte teórica.

Orígen del consu de drogas en Ibiza

Ibiza se caracteriza por depender

económicamente del turismo de manera muy importante. Actualmente 144.659 habitantes (INE, 2018) residen en esta isla de 572,56 km², y durante el año 2018 recibieron más de tres millones de turistas de acuerdo con cifras del Instituto de Estadística de las Islas Baleares. La presencia de turistas se concentra en los meses de junio a septiembre.

El desarrollo turístico de Ibiza ha tenido diversas fases, siendo la de mayor impacto por sus cifras de crecimiento la que se conoce como el boom turístico. Previamente, durante los primeros 30 años del siglo XX, el turismo se implanta como un sector de la economía ibicenca pero con muy poco peso en la misma y sin implicaciones en la población (Cirer, 2004). Tras la Guerra Civil de España y la Segunda Guerra Mundial, el turismo logra renacer con mayor fuerza.

La apertura del aeropuerto de Ibiza en 1958 fue uno de los cambios que hizo posible el boom turístico, conjuntamente con las leyes de ámbito nacional que fueron aprobadas a partir de 1959, las cuales facilitaban la entrada al país, la devaluación de la moneda y la apertura de España a capitales extranjeros.

Entre 1958 y 1964 se incrementó de manera considerable la llegada de turistas y también el número de plazas turística (6.400 plazas de alojamiento en 1964), aunado con la mejora en el transporte marítimo y aéreo que comunicaba a Ibiza con el exterior.

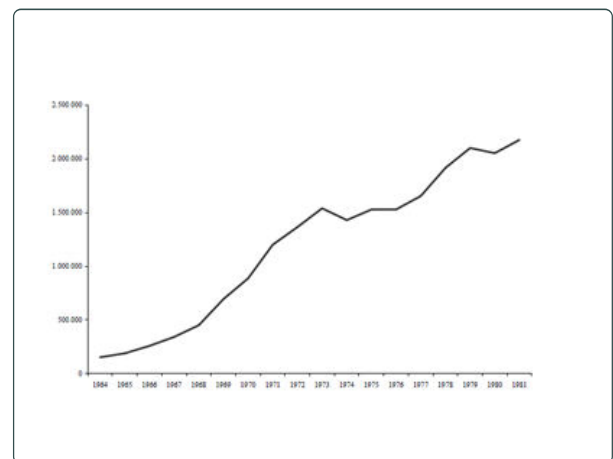


Gráfico 2. Tráfico aéreo del aeropuerto de Ibiza (entradas y salidas).

Fuente: Ramón ; Serra (2013) a partir de Cirer (2004).

Entre 1964 y 1973 se produce un boom turístico, producto del desarrollo del transporte marítimo y aéreo. Este periodo lo puede describir un aumento anual elevado en la oferta y la demanda. Durante los años 1968 y 1971 se producen simultáneamente varios hechos que

ubican a Ibiza en el panorama internacional: las plazas de alojamiento alcanzan las 30.000 camas, la llegada de turistas aumenta con gran rapidez, la presencia de la prensa tanto nacional como internacional es formidable y llega la primera oleada de los hippies con sus ideas de amor libre, sexo sin medida y el consumo de drogas.

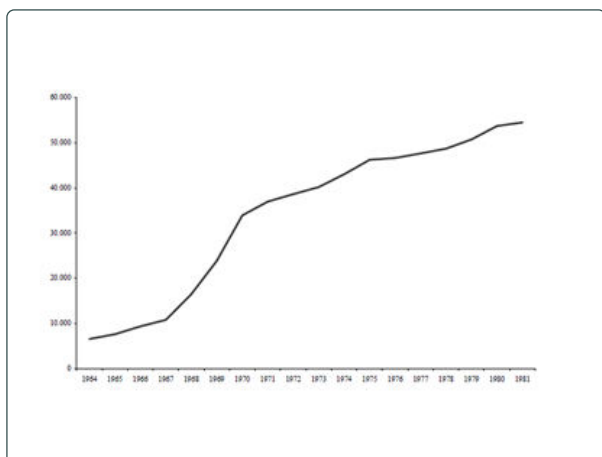


Gráfico 3. Oferta de alojamiento turístico (plazas).

Fuente: Ramón ; Serra (2013) a partir de Cirer (2004).

La llegada del movimiento hippie a Ibiza

En los años sesenta hubo un gran número de movimientos de protesta en Estados Unidos y Europa y los jóvenes que participaban en ellas vieron una salida en el movimiento hippie. Los valores contraculturales de esta subcultura los heredaron de la Generación Beat. Formaron comunidades propias, escuchaban rock psicodélico, promulgaban la revolución sexual, algunos practicaban el activismo radical y el uso de drogas como marihuana y alucinógenos como el LSD para *expandir la conciencia*.

En la ruta de los hippies Ibiza y Formentera fueron puntos importantes. Para explicar el fenómeno hippie en estas islas primero hay que comprender la contracultura en la sociedad occidental.

Contracultura

En los años cuarenta se iniciaron los movimientos contraculturales con los *hipsters*, en los años cincuenta con los *beatniks* y a finales de los sesenta alcanzaron su auge con los hippies, los grupos que se oponían a la guerra de Vietnam en Estados Unidos y los estudiantes que participaban en las protestas sociales de Europa Occidental. El fracaso de las comunidades y los grupos originales ocasionaron que estos grupos se dispersaran por distintos lugares del mundo a

finales de los sesenta y principios de los setenta. La ruta hippie (*The Hippie Trail* o *The Overland*) culminaba en Asia, principalmente en la India y Nepal. Comenzaba en San Francisco (California), canadienses y estadounidenses viajaban en avión hasta Luxemburgo y luego solían partir de Londres, Ámsterdam, París, o Roma, para llegar a Estambul. Atravesaban Europa por Yugoslavia, Bulgaria o Grecia hasta que entraban en Turquía, a partir de ahí el camino se dividía. El más transitado seguía hacia el norte por Ankara, Teherán y Kabul. La salida de Afganistán se realizaba por el paso de Khyber, hoy ese tramo es muy escabroso. Llegaban a Peshawar y Lahore, en Pakistán, continuando el viaje hacia Cachemira, Nueva Delhi y Goa, en la India. Cerdà y Rodríguez (1999) incluyen a Ibiza entre los puntos intermedios de la ruta hippie.



Figura 1. La ruta hippie.

Fuente: [Blog Santyverbasi](#), 2017.

El período entre 1968 y 1974 se caracteriza por el éxodo de los miembros de la contracultura, y es cuando Ibiza se convierte en territorio del movimiento hippie.

Después del éxodo, la contracultura se divide en diversos grupos autónomos con múltiples objetivos (ecologistas, feministas, homosexuales, etc.) desviando las características de oposición al sistema. A la división de la contracultura la acompaña la adopción de un estilo de vida alejado de la sociedad, limitándose a aparentar y defender unos valores que realmente no se ponen en práctica (Ramón, 2012).

Llegan los hippies

Si bien los primeros hippies llegaron al principio de los sesenta, antes habían llegado los beatniks a finales de los cincuenta, y ello fue lo que atrajo a los hippies a venir a Ibiza. Pero es a finales de los sesenta cuando llegan de manera masiva. Entre 1973 y 1974 fueron los años en los que la llegada de hippies a la isla alcanzó su

nivel más alto, posteriormente estas llegadas fueron decreciendo, modificándose el comportamiento de la comunidad hacia uno más integrado en la sociedad y su economía (Ramón, 2016).

Llegaban a Ibiza como parte de su camino a la India huyendo de la sociedad occidental, en la búsqueda de la filosofía oriental. Unos cuantos se quedaron viviendo en la isla, otros continuaron su ruta tiempo después. Inicialmente se agrupaban en la ciudad de Ibiza, Sant Antoni, Santa Eulària, Sant Josep y Sant Carles, continuando el esquema geográfico que los *beatniks* siguieron en los años cincuenta (Rozenberg, 1990). Posteriormente esta comunidad se ubica en el noreste de Ibiza.

Los hippies llegaron a la isla solos o en pareja, exceptuando los primeros grupos que llegaron entre 1968 y 1970, el viaje era motivado por razones individualistas (Ramón, 2016). Una particularidad es que aún cuando es una experiencia colectiva, no es un estilo de vida comunitario, es precisamente este individualismo lo que contrasta Ibiza de los movimientos sociales de los sesenta. Muchos observadores foráneos definen a los residentes de Ibiza como individualistas, pudiendo influir esta conducta social sobre los de la contracultura. La convivencia de distintas nacionalidades en la isla desaparece. Los hippies que llegaron a Ibiza procedían de grandes ciudades de occidente con una edad promedio entre 20 y 30 años, con altos niveles de formación y cultura y actividades profesionales previas pertenecientes a una categoría media y alta de la esfera artística y cultural. En los EEUU se realizaron estudios que estiman que entre un 65% y un 70% de los *beatniks* pertenecía a los estratos medio y superior de la sociedad estadounidense (Yablonski, 1968), y en la contracultura europea predominan individuos de clase media (Ramón, 2016).

Los hippies se inclinaban a lo inmediato, lo natural, lo colorido, lo barroco, la espontaneidad, lo absurdo, lo placentero, muy fácil de percibir en todos los aspectos de su cotidianidad (Davis, 1971). Podían alquilar una casa por una cifra grotesca, la cual carecía hasta del más mínimo confort como serían los servicios de agua y electricidad. Estaban amuebladas de manera muy simple con algunos muebles usados, regalados, alguno que otro comprado durante el viaje y era usual la utilización de objetos desviados de su función principal.

La experiencia en la isla se basaba

primordialmente en el hecho de que la colectividad no se imponía sobre los individuos, a diferencia de la mayor parte de las comunas de la época, las cuales se presentaban como alternativas a la familia. Aunque era cuestionado el modelo familiar tradicional, no se seguía la tendencia a formar un nuevo modelo de familia tribal.

El universo de los hippies se centra en explorar nuevas formas de conciencia no intelectual, en las que la música y la lectura ocupan un lugar de gran relevancia. Aunque había diversidad de títulos, tenían inclinación hacia escritores americanos de la contracultura y obras de filosofía oriental. Su filosofía y religión era la fusión de las ideas de la caridad cristiana, la búsqueda del nirvana y los principios de la no violencia, asimismo, leen la biblia, el Tao Te King y a Gandhi (Ramón, 2012). Su fascinación por la cultura oriental los motiva a leer autores americanos del *underground*. En cuanto a la música, les gusta el folk rock, música pop, melopeas budistas, folklore latinoamericano, Janis Joplin, Jimmy Hendrix, Pink Floyd, Los Beatles, Bob Dylan, etc. (Rozenberg, 1990).

El psicodelismo provenía en parte de la afición por lo irracional y por el viaje iniciático, cuya propuesta era la exaltación del espíritu y la exploración de las zonas desconocidas de la conciencia a través de alucinógenos como el LSD. El uso de marihuana, LSD, hachís, anfetaminas era generalizado entre los hippies.

Los residentes de la isla respetaban a los hippies a pesar de la mala imagen que estos tenían, respetaban su vida privada mientras que esa no interfiriera con la cotidianidad, la moral, los valores y las costumbres. Los ibicencos tomaron una actitud distanciante, más que tolerante, hacia los hippies.

Rozenberg (1990) realizó una investigación en la isla de Ibiza en 1967. Dicho autor sostiene que la tolerancia de los isleños con los hippies le sorprendió y, en su opinión, los conflictos se originaron porque los de la contracultura fragmentaron la relación que los ibicencos tenían con los turistas. Una relación basada en la mejora de la economía de la isla con el turismo como fuente de ingresos. El distanciamiento creaba una sensación de comodidad en la población local:

A mí me extrañaba mucho la tolerancia del pitiuso ante un modo de vida tan distinto como el de los hippies. Así que me interesó la ruidosa reacción ibicenca al salir publicado aquel artículo. De pronto, los isleños dejaron de ser neutrales y tomaron parte activa en el tema. Se enviaban cartas al director del periódico, que se agotaba a primeras horas de la mañana, en los bares se discutía a viva voz, y a menudo tenías que esperar a que siete u ocho lectores hojearan el diario antes de poderlo conseguir. Empecé un pequeño trabajo y al final concluí que lo que los ibicencos llamaban peluts representaba dos problemas de tipo distinto. Primero, de orden económico: eran los malos turistas, sin dinero; el segundo afectaba más a su escala de valores: los hippies penetraban en todos los recintos, sin respetar los compartimentos estancos mantenidos hasta entonces entre turistas e ibicencos. Estos trabajaban para los turistas, por lo cual eran remunerados, y de pronto el hippie rompió este modus vivendi tácito. Iban a los mismos bares que los ibicencos, fumaban con ellos, nadaban en las mismas playas que los ibicencos, a veces desnudos, y además no gastaban dinero. Ya pasados los años puedo decir que la sociedad ibicenca sería indefinible sin la presencia extranjera. La sociedad ibicenca de hoy es muy, pero que muy distinta a la de hace veinticinco años, por ejemplo. (Planells, 1986, p.32).

El contacto entre los ibicencos y los hippies era muy escaso. El ritmo consuetudinario era completamente diferente, aunado a valores completamente distintos, por lo que impedía una comunicación real. No obstante, esto no impidió que pudieran darse los intercambios culturales entre ibicencos y extranjeros. La actitud frente al progreso tecnológico, el enfoque de la actividad económica, la forma de sensibilizarse, el concepto sobre la vivienda, la vestimenta elegida, etc.

La población de Ibiza se fue convirtiendo en una sociedad de consumo gracias al turismo, amoldándose sin reservas al *modelo urbano importado* (Ramón, 2012), concibiendo todo lo que tuviera connotación de modernidad de manera positiva. Los ingresos obtenidos por el trabajo en el sector turístico les dan acceso a los ibicencos a mayores gastos y comodidades como automóviles, electrodomésticos, etc. El turismo

les abrió las puertas a un mundo que contrastaba con el aislamiento y pobreza que para ellos estaban simbolizados en la agricultura. Mientras, los hippies idealizaban el mundo rural, materializando la utopía ibicenca i adhiriéndose a la cultura u objetos que representaban la tradición insular.

El progreso que trajo consigo el turismo no estuvo representado únicamente en comodidades materiales, los isleños vivieron cambios favorables con respecto al acceso a la salud, a través de la construcción de modernos hospitales y la posibilidad de ir al médico, sin la exclusiva necesidad de solicitar un certificado de defunción. Los hippies insistían en el uso de productos naturales, pero era porque no habían sufrido la muerte causada por la falta de atención médica.

El turismo también causó evolución en la vestimenta. Los campesinos de Ibiza adoptaron la moda urbana que incluía zapatos, complementos y vestidos cortos. Mientras que los extranjeros disfrutaban del encanto de la ropa tradicional, al punto que la moda del movimiento hippie llegará a las boutiques más renombradas de Europa. Asimismo, el gusto estético por el mobiliario contrastaba entre lugareños e inmigrantes. En cuanto unos reemplazaron con muebles modernos el mobiliario tradicional, los otros consideraban más valioso lo que abandonaban los ibicencos.

La evolución que trajo consigo el desarrollo turístico hizo que los hippies reconsideraran su inserción en la isla y la mayoría abandonó cuando la utopía quedó solo en un concepto.

El boom de las discotecas

Los hippies predicaban el amor libre y el sexo sin prudencia, por lo que Ibiza fue adquiriendo imagen de libertad y permisividad: *drogas, sexo, excesos, paz, dioses hindúes, nudismo, hippies, looks estrambóticos* (López, 2017), era lo que muchos turistas iban a buscar a la isla. Ese ambiente que caracterizaba aquel oasis se hizo ideal para abrir discotecas. La primera fue Pachá en 1967.

Durante los años 70 se instalaron otras discotecas en la isla; en 1976 fue inaugurada Amnesia cuyo copropietario era Antonio Escotado, un reconocido filósofo español. Inicialmente era un lugar de reunión para el movimiento hippie con instrumentos para hacer música en vivo, pero en la actualidad no se

relaciona en nada con el *espíritu de sus orígenes*. Ahora es un referente mundial para la música electrónica.

La llegada de las discotecas a Ibiza fue el último elemento que consolidó la imagen que la isla tiene hoy. La fiesta se había convertido en un símbolo y como cualquier movimiento contracultural, con sus drogas relacionadas. Eran los años del LSD, la heroína y la mescalina, que ya no se encuentra.

Lo que significa *fiesta continua* no puede explicarse sin el auge que tuvieron las discotecas en los 80. En los años setenta nacieron las discotecas como se conocen actualmente, pero en los ochenta aumentaron en número y dimensión influenciadas por el auge de clubs del Reino Unido. La fama de discotecas como Pachá, Amnesia, Privilege (fundada como Ku) era mundial y objeto de turismo. Incluso la Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo del Govern Illes Balears utilizó el auge de las discotecas para promocionar el turismo (Cardona, 2012).

En los noventa este pico empezó a decrecer, las nuevas generaciones no mostraban tanto interés hacia esos locales y hubo una crisis general en el turismo. Durante los años siguientes se quiso cambiar esa imagen de *destino turístico de desenfreno y fiesta* para atraer otro tipo de turismo. No obstante, durante los 90 se crearon un grupo de discotecas que hoy en día simbolizan la isla. Las grandes fiestas que se organizaban comenzaron a atraer miles de turistas británicos a quienes se les denominaba *clubbers*: jóvenes de clase media-alta, con estilo glamuroso, con gusto por el *techno*, el *house*, el *trance*, etc.

Además de la movida nocturna legal, estaban las fiestas ilegales o *raves*. Es a partir de los noventa que estas celebraciones toman dimensión y se hacen frecuentes. Se celebraban en el campo, comúnmente en la costa virgen, lejos de la urbe, concentrando hasta mil personas y prolongándose entre dos y cuatro días.

Durante esa misma época nació el concepto *after*, aquellas discotecas que abren de madrugada, después del cierre de las convencionales, cerrando por la tarde o la noche. Aunque hay algunas que ofrecen el tipo *convencional* y *after*, por lo que durante el verano no cierran prácticamente en ningún momento.

Este cambio en la fiesta hizo que la droga consumida también cambiara. Ya no se usaban alucinógenos para *entrar en comunión con la naturaleza*, tampoco heroína porque hacía sentir

somnolencia. Las metanfetaminas (éxtasis), anfetaminas (speed) y cocaína se ajustaron de manera perfecta a la nueva forma de la fiesta. Drogas que permitían bailar toda la noche sin parar, que es la propuesta de las discotecas de música electrónica.

Estado actual del consumo de drogas en Ibiza

Para establecer un diagnóstico de la situación de las drogas utilizaremos la información reflejada en las siguientes investigaciones: *Estudio sobre consumo de drogas en la población escolar de Ibiza 2018*, *Informe 2019 sobre alcohol, tabaco y drogas ilegales en España* y *Encuesta sobre Uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias en España (ESTUDES) 1994-2018*.

También es importante concretar las drogas consideradas dentro de su clasificación más amplia:

- Cannabis: marihuana, hachís, porros, etc.
- Spice: marihuana sintética, cannabinoides sintéticos, etc.
- Tranquilizantes sin receta: Valium, Tranxilium, etc.
- Setas alucinógenas: monguis, hongos.
- Metanfetamina: M, cristal, MDMA, éxtasis, ice, etc.
- LSD: ácido, tripi.
- Anfetaminas: speed, etc.
- Ketamina: keta, ketolar, Special K.

Edad media de inicio de consumo

En todas las comunidades autónomas de España el tabaco y el alcohol son las sustancias que empiezan a consumirse a más temprana edad. Ibiza no es la excepción. La edad media de inicio de consumo o de haber probado alcohol es a los 14 años, este dato es exactamente igual al obtenido en 2016 por la encuesta ESTUDES del Plan Nacional sobre Drogas (PNSD).

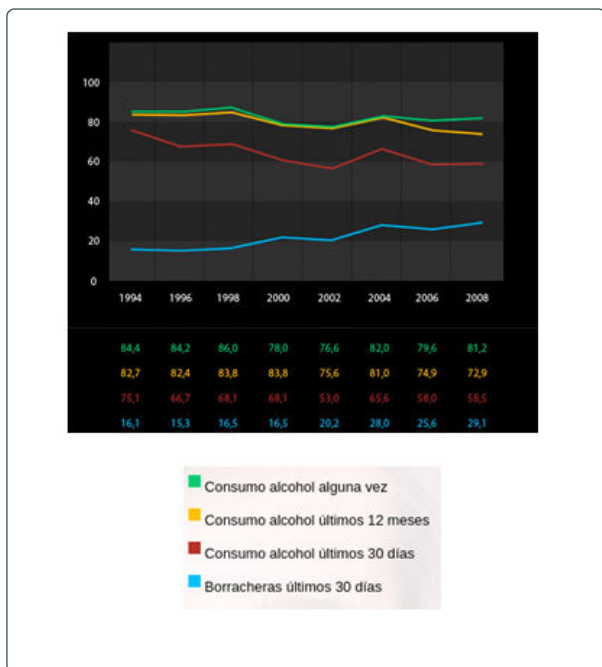


Gráfico 4. Consumo de drogas en la población joven.

Fuentes: OEDA (2019 a). OEDA (2019 b)

Según los resultados, más del 81,2% de los menores entre 14 y 18 años han probado el alcohol alguna vez, el 58,5% ha consumido alcohol en los últimos 30 días y el 29,1% se ha emborrachado en el último mes.

En cuanto al tabaco, los jóvenes que han consumido esta sustancia ubican la primera vez en los 14 años. Esta cifra también se mantiene con respecto a 2016.

Con respecto a los tranquilizantes, la edad de inicio refleja una leve diferencia con respecto a la cifra de ESTUDES, quedando registrada en 14,3 años de edad.

La edad media de inicio del consumo de anfetaminas se ha adelantado, pasando de 15,1 en 2016 (PNSD) a 14,4 años de edad en 2018 (CEPCA).

El consumo de cannabis comienza en promedio antes de cumplir 15 años, con un indicador que se sitúa en los 14,5 años (2018).

Aquellos jóvenes que manifestaron haber consumido cocaína ubican el primer consumo a los 14,9 años. Asimismo, la media de la edad de inicio del éxtasis se sitúa en 15,2 años.

Drogas más utilizadas – Prevalencia de consumo

El alcohol sigue presentando las cifras más elevadas de sustancias psicoactivas más consumidas entre los jóvenes, el 66,9% de los jóvenes de Ibiza había consumido alcohol en los últimos 30 días. Aunque es importante mencionar

que hubo una disminución de 10 puntos en la prevalencia del consumo con respecto a la cifra de 2016 (PNSD).

El tabaco ocupa el segundo lugar de las drogas con mayor prevalencia entre los jóvenes. Cuatro de cada diez jóvenes (40,1%) había consumido tabaco durante el último mes previo a la encuesta. El tercer lugar lo ocupa el cannabis entre las drogas más extendidas y entre las drogas ilegales la que tiene mayor prevalencia. Tres de cada diez (31,8%) jóvenes afirma haberla consumido en los últimos 30 días. En cuanto a la evolución, se mantiene la tendencia de consumo de esta droga con respecto a la cifra de 2016 de la encuesta ESTUDES del Plan Nacional sobre Drogas.

Por otro lado, un 18% de los jóvenes ha probado alguna vez otras sustancias psicoactivas, tales como: Spice (3,6%), tranquilizantes sin receta (2,7%), metanfetaminas (2,5%), cocaína (2,3%), setas alucinógenas (2,2%), LSD (1,8%), anfetaminas (1,3%), ketamina (1,2%), salvia (1%), mefedrona (0,6%) y esteroides anabolizantes (0,2%). Un 5% de ellos ha consumido alguna durante el último mes.

Del mismo modo, los hombres tienen mayor prevalencia que las mujeres en el consumo de drogas.

Canal de información sobre drogas

Entre los canales señalados por los jóvenes, desde los cuales reciben información sobre drogas, tienen mayor presencia los medios de comunicación (tv, prensa, etc.) seguido por el Centro de Estudio y Prevención de Conductas Adictivas (CEPCA) del Consell d'Eivissa. En tercer lugar, los jóvenes manifestaron recibir información sobre drogas a través de la madre y en cuarto lugar mediante Internet.

Está claro que se hacen campañas en contra de las drogas a través de los medios, en muchas ocasiones a través de la televisión, pero es conveniente preguntarse si el mensaje está llegando. En muchas ocasiones, un corto de 30 segundos no va a impedir que los jóvenes consuman alcohol, drogas o fumen cuando salen.

Desde la página web del Ministerio de sanidad, política social e igualdad también se hace referencia al tema y de las posibles soluciones e informaciones que son de vital importancia entre los menores. Entre estas medidas se habla de modificar la percepción de normalidad que han adoptado los jóvenes en cuanto al consumo de alcohol y otras drogas. Hablan de la necesidad de

incrementar la percepción de riesgo y peligrosidad que presentan estas sustancias a los ojos de los más jóvenes. También de trabajar en la presión social que juega un papel fundamental en el comportamiento de los jóvenes; en cómo ven estas sustancias y en si las consumen o no.

Como bien especifican, es un problema que se debe trabajar desde diferentes puntos: las relaciones sociales, el ámbito familiar, educativo, legislativo, comunitario etc. Lanzar programas de educación y prevención en drogas, detectar los casos de forma anticipada y trabajar, desde el punto de vista de los jóvenes, el papel que tienen el alcohol y las drogas en la sociedad, las fiestas y la diversión.

Percepción sobre la peligrosidad de diferentes drogas

La percepción de peligrosidad es la medida que los jóvenes tienen sobre los problemas que puede ocasionar el consumo de determinadas sustancias psicoactivas. De este modo, el peligro asociado al consumo de drogas se convierte en un factor que puede constituir un freno en el momento de plantearse la ingesta de estas sustancias.

La percepción de peligrosidad más alta *Muy peligrosa* está asociada con el consumo de drogas ilegales, tales como heroína (82%), cocaína (80%), metanfetamina (77%), anfetaminas (69%), LSD (67%), ketamina (64%) y setas alucinógenas (57%).

Por otro lado, cuatro de cada diez (41%) jóvenes opina que el cannabis es muy peligroso. Dicha percepción coincide con el hecho de que la misma sea la droga ilegal más consumida. Asimismo, los tranquilizantes sin receta son considerados como muy peligrosos por el 40% de los encuestados.

Los porcentajes más bajos con respecto a la percepción de peligrosidad *no es peligrosa* la tienen el consumo de tabaco (26%) y alcohol (30%). Se puede observar la relación directa entre percepción de peligrosidad y drogas más consumidas.

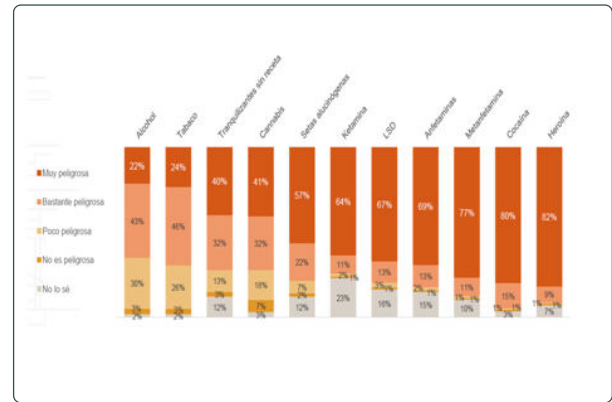


Gráfico 5. Percepción de peligrosidad de distintas drogas.

Fuente: Consell d'Eivissa - CEPCA (2018).

Está claro que hay drogas que presentan más riesgos y otras menos en cuanto a la cantidad que se puede consumir manteniendo la consciencia o la propia voluntad pero, para los jóvenes, las sustancias que puede ingerir durante más tiempo sin notar efectos tan fuertes en su organismo son el alcohol y el tabaco. Solo entre el 22% y el 24% de los jóvenes encuentran el alcohol y el tabaco como drogas *muy peligrosas*. No es coincidencia que las drogas consideradas como menos peligrosas sean las más consumidas entre los jóvenes.

Percepción de accesibilidad a drogas

El acceso percibido a las drogas supone en qué medida los jóvenes ven que es fácil o difícil disponer de las distintas sustancias psicoactivas.

El tabaco y el alcohol son las drogas más accesibles. Por esta razón, cinco de cada diez jóvenes considera *Muy fácil* conseguir tabaco (56%) y alcohol (55%).

El cannabis ocupa el tercer lugar con más facilidad de acceso. Un 58% de los encuestados la consideran fácil (30%) o muy fácil (28%) de conseguir.

Las drogas sintéticas (spice) alcanzan una percepción de facilidad de acceso de 30%, los jóvenes la consideran fácil o muy fácil de conseguir.

El resto de las sustancias evaluadas (tranquilizantes sin receta, cocaína, setas alucinógenas, metanfetaminas, LSD, anfetaminas, heroína y ketamina), son percibidas por los jóvenes con menos facilidad de acceso. Con porcentajes mayores al 40%, los alumnos piensan que es difícil o muy difícil disponer de este tipo de drogas.

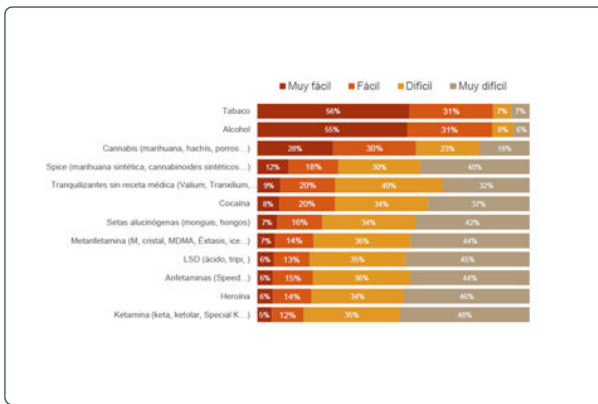


Gráfico 6. Percepción de acceso a drogas.

Fuente: Consell d'Eivissa - CEPCA (2018).

Como hemos comentado anteriormente entre las relación de las sustancias consideradas más peligrosas y las más consumidas por los jóvenes, este patrón se repite de nuevo entre las drogas de más fácil acceso.

Legalización de drogas

La venta de drogas a menores de edad y la legalización de algunas sustancias tienen un alto porcentaje de rechazo entre los encuestados. Siete de cada diez jóvenes opina que no debería permitirse la compra de tabaco (73,6%) o alcohol (71,9%) a menores.

Más del 81% opina de forma negativa cuando se pregunta si *deberían legalizar todo tipo de sustancias*.

Sin embargo, un 23,9% opina que el cannabis debería legalizarse frente a cinco de cada diez que opinan lo contrario.

Motivos por los que probó la primera vez

El mayor motivo por el cual la mayoría de los jóvenes prueban sustancias psicoactivas es la curiosidad.

Con respecto al tabaco, ocho de cada diez jóvenes ha probado el tabaco por primera vez por curiosidad (86,7%). Con una gran diferencia lo hacen porque les ofrecen y no saben negarse (9,8%) y un 8,2% probó por primera vez porque muchos de sus amigos lo hacen.

Así mismo, ocho de cada diez jóvenes probó alcohol por primera vez por curiosidad. Un 14,5% lo hace porque le parece algo normal y todo el mundo lo hace y el tercer motivo es porque muchos de sus amigos lo hacen (8,7%).

Por otro lado, nueve de cada diez jóvenes ha probado el cannabis por curiosidad (91,5%). No saber decir que no a alguien que le ofreció (8,4%)

es el segundo motivo, seguido del hecho que los amigos lo hagan (6,8%).

Los cuatro motivos que más se han repetido en los porcentajes son: curiosidad, no saber negarse, imitar a los amigos, le parece normal. Aquí considero importante hacer una división entre las sustancias que estamos tratando: el alcohol y el tabaco son sustancias que, si dañinas especialmente para los menores y jóvenes, son totalmente legales para los adultos; por otra parte, el resto de sustancias como LSD o Ketamina son totalmente ilegales a cualquier edad.

Esto hace que los jóvenes vean como algo normal y frecuente la ingesta de alcohol o el tabaquismo ya que la mayoría tendrán un familiar que consume estas sustancias delante de ellos y esto no está mal visto socialmente. Esto crea una imagen de normalidad en el tabaco y el alcohol que hacen que los menores quieran probarlos y los asocien con las fiestas, las discotecas o la diversión.

Situación de inicio y motivos de consumo

Seis de cada diez jóvenes prueban el alcohol por primera vez con sus amigos o su pareja (65,3%), normalmente lo hacen en un botellón o lugar público (31%), en su casa (22,1%) o en casa de algún amigo (20,5%).

De igual modo, el cannabis lo prueban por primera vez con amigos o pareja (93%) en lugares como la playa, algún parque o en la calle (53%).

Estas situaciones las podemos entender como *espacios seguros* según el punto de vista de los jóvenes, ya que lo hacen dentro de su círculo de compañía habitual. Esto también produce un efecto de tranquilidad y seguridad que les llevará a pensar menos en los riesgos que supone el consumo habitual de drogas tanto para su formación, su situación laboral o familiar como para su salud.

Los motivos con los que se asocia el consumo de alcohol son diversión o placer, sabor agradable, efectos deseados, por ejemplo, olvidar los problemas o relacionarse mejor.

Los jóvenes que consumen cannabis lo hacen en primer lugar porque les gusta el efecto que les produce, seguido de diversión o placer, para relajarse, porque les gusta su sabor, porque los ayuda a dormir u olvidar sus problemas.

Forma frecuente de compra

Un alto porcentaje de menores de edad compran tabaco ellos mismos.

En cuanto al alcohol, cuatro de cada diez menores de edad compran bebidas alcohólicas por sí mismos mayormente en supermercados, pequeñas tiendas, bares o discotecas.

Más de la mitad de los jóvenes que consume cannabis lo compran ellos mismos, en lugares donde saben que lo venden (53,8%), en las zonas por las que sale (46,9%) o en el instituto (6,9%).

Es importante mencionar que más de un tercio de los jóvenes que han consumido cannabis lo han vendido después a otras personas alguna vez.

Aquí es importante diferenciar de nuevo entre las drogas legales y las drogas ilegales. Podríamos decir que entre las ilegales, la marihuana es la que está más normalizada entre los jóvenes por parecerse o poder mezclarse con el tabaco, ser relativamente económica en comparación con otras sustancias y ser de fácil acceso.

Sustancias como el alcohol y el tabaco, como hemos dicho en el apartado anterior, están más normalizadas. Por una parte debemos tener en cuenta la visión que tengan los propios padres de los jóvenes, la educación que hayan recibido en casa es fundamental en cómo enfocarán estas prácticas. Está claro que de eso no depende solamente que los menores acaben consumiendo, pero es el entorno más inmediato de los jóvenes y del que absorberán la información.

Esto hace que, al ser el alcohol y el tabaco drogas legales y estar normalizadas socialmente, a los jóvenes no les sea nada difícil conseguir cualquiera de las dos sustancias.

Lugares donde suele consumir drogas

Los jóvenes que consumen alcohol lo hacen mayormente en botellones, tanto en lugares públicos (63,1%), en su casa o de algún amigo (49,8%), o en bares o pubs (40,7%).

Los que consumen cannabis suelen hacerlo en algún lugar público, en casa de amigos o estando de botellón en casa o en la calle, la mayor parte de las veces (50,5%) con amigos o la pareja.

Situaciones o problemas causados por el consumo

Los efectos del alcohol en muchos casos arrastran a terceros, porque casi una tercera parte de los jóvenes que consume alcohol ocasionalmente se ha emborrachado y los amigos

han tenido que cuidarlo (21,3%), al día siguiente no recuerdan nada (18,6%), los amigos le han advertido que está tomando mucho (15,1%), toman haciendo competencia a ver quién aguanta más (15,8%) o ha tenido peleas o discusiones con amigos (14%).

En cuanto a los consumidores de cannabis, más del 40% de los que han consumido ha sufrido mareos o bajones de tensión, ha subido a un vehículo conducido por otro amigo que también estaba bajo los efectos de la marihuana, ha ido fumado al instituto, ha descuidado sus obligaciones.

Efectos asociados con el alcohol

Aunque casi nueve de cada diez jóvenes asocian los efectos del alcohol con la confusión que produce, en segundo lugar con la violencia (76,4%), seguida de sexo inseguro (66,5%), casi un mismo porcentaje afirma que les permite olvidar problemas (64,2%) y les facilita relacionarse con los demás (62,2%).

Medidas para reducir el consumo de alcohol

La mayor parte de los jóvenes considera que cumplir la ley con respecto a la venta a menores y más control policial para evitar botellones reducirían el consumo de alcohol. Como hemos comentado anteriormente, es un problema que debemos enfocar desde el ámbito familiar, educativo, legislativo y sanitario para cambiar la percepción que tienen los jóvenes de estas sustancias y su consumo.

Resultados empíricos

Tras la revisión bibliográfica realizada continuamos con la fase empírica. Expondremos los resultados de las entrevistas a Guardia Civil, residentes, trabajadores de discotecas y vendedores.

Ficha técnica

Metodología: Entrevista auto-administrada online a 01 Guardia Civil, 07 residentes, 04 trabajadores de la zona y 03 vendedores de drogas.

Trabajo de campo: 11/03/2020 al 10/04/2020.

Muestra: 15 personas con edades comprendidas entre 24-53 años.

Nombre	Descripción	Edad
Antonio	Guardia Civil	32
Fernando	Trabajador de Discoteca	28
Sara	Trabajadora de Hotel	25
Marian	Club de alterne	53
Marta	Trabajadora de Discoteca	24
Katerina	Residente	49
Vanesa	Residente	34
Ismael	Residente	31
Leticia	Residente	39
Óscar	Residente	30
Andrea	Residente	37
Rocío	Residente	29
Andrea	Vendedor	37
Brenda	Vendedor	48
Ramiro	Vendedor	46

Drogas más utilizadas

De acuerdo con las diferentes entrevistas realizadas las drogas más utilizadas en la isla son la cocaína, metanfetaminas (éxtasis, cristal, MDMA, etc.) y marihuana. Mientras que los estudios analizados previamente tienen como resultado el alcohol, el tabaco y el cannabis como las drogas con mayor prevalencia.

Canal de información sobre drogas

Los entrevistados que manifestaron haber recibido información sobre el consumo de drogas afirmaron que la vía más utilizada son los medios de comunicación (televisión y radio), seguido de organismos públicos (Cruz Roja, hospitales, entre otros). Por otro lado, Andrea, Ramiro, ambos vendedores, y Marian (club de alterne) afirmaron que no hay información referente a la prevención del consumo de drogas.

Consumo de drogas y tipo de género

La mayoría de los trabajadores de discotecas y vendedores afirman que hombres y mujeres consumen drogas por igual. Solo el Guardia Civil dijo que eran los hombres quienes consumían más drogas, tal como se afirma en los estudios analizados.

Percepción de peligrosidad

La cocaína fue la droga que más se mencionó al considerarla entre las más peligrosas, seguida de las metanfetaminas (éxtasis, MDMA, etc.) y la marihuana en tercer lugar.

Percepción de accesibilidad

La marihuana es la droga con más facilidad de acceso, seguida de la cocaína y las metanfetaminas (pastillas de éxtasis, MDMA, etc.). Andrea (vendedor) y Fernando (trabajador de Discoteca) dijeron específicamente que la heroína es la más difícil de conseguir.

Motivo por el que lo probó la primera vez

Ante la pregunta sobre el motivo principal sobre el por qué prueban sustancias psicoactivas la primera vez, los entrevistados respondieron múltiples motivaciones. Diez de los quince entrevistados respondieron: porque los amigos lo hacen, seguido por el entorno de fiesta (seis de los quince de la muestra) y en tercer lugar por experimentar o probar (tres de los entrevistados). Sólo dos entrevistados mencionaron la curiosidad, el cual es el primer motivo de acuerdo con los estudios analizados.

Relación, vínculo o lazos entre los que consumen

La mayor parte de las veces se consume entre amigos o pareja. Es importante mencionar que la fiesta es vista también como un vínculo. Pocos consumen drogas estando solos, y beben alcohol con la familia.

Forma frecuente de compra

Los compradores compran las drogas en la calle o a personas que saben que venden. También pueden comprar en la discoteca o fiesta.

Lugares donde suele consumir drogas

El consumo de drogas en las discotecas es el más común, seguido de fiestas privadas, en casa o en cualquier sitio.

Motivos de consumo

Esta pregunta se realizó entre los residentes y la mayoría respondió que ya no consumen drogas,

y los que lo hacen respondieron que la razón es porque les gusta.

Situaciones o problemas causados por el consumo

Las personas que se han visto involucradas en situaciones como la ruina, ver casi morir a otra persona de una sobredosis, llegar a estar inconsciente y vomitar estando en ese estado ya no consumen drogas.

Efectos del consumo

Aunque la mayoría asocia los efectos del consumo de drogas con euforia o exaltación, confusión, falta de apetito o sueño, muerte, también lo ven como una fuente de diversión y un medio para facilitar las relaciones con los demás.

Medidas de prevención

Las medidas que se consideran más adecuadas son las campañas de prevención a través de medios de comunicación, seguido de ninguna medida porque la droga mueve mucho dinero y la gente siempre la va a buscar. Asimismo, se mencionó la importancia de la educación familiar y alternativas de ocio saludables que muestren que Ibiza no es solo fiesta y drogas.

Impacto social de las drogas en Ibiza

Un problema social vinculado al consumo de drogas es la criminalidad, pero es necesario matizar este punto. Al observar las Estadísticas de Condenados del Instituto Nacional de Estadística (2018) relacionadas con las sentencias por crímenes, no existe una clara relación entre los dos factores. Al parecer son otros los elementos que influyen en los grandes delitos.

Las drogas originan delitos *de índole más o menos violentos* (Gómez, 2016), obedeciendo al carácter del individuo y el tipo de droga entre los cuales se pueden mencionar: lesiones, homicidio, violación, alteraciones del orden público, exceso de velocidad al conducir, etc.

Así mismo, al ser el turismo la principal actividad económica de la isla, el menudeo de drogas, los hurtos y timos de poca relevancia sí parecen estar relacionados con este factor, porque los vendedores o camellos encuentran en

los turistas unas víctimas fáciles.

Por otro lado, el alto consumo de drogas causa intoxicaciones que ameritan ingresos hospitalarios, por las variaciones en los consumos de droga cotidianos. Es decir, aquellos turistas que consumen drogas en su lugar de procedencia lo hacen normalmente de manera esporádica, pero cuando se encuentran en Ibiza aumentan su consumo porque lo hacen más frecuente. Del mismo modo, las discusiones o peleas son situaciones causadas por efectos del alcohol, la droga más consumida en la isla.



Gráfico 7. Situaciones causadas por el consumo de alcohol.

Fuente: Consell d'Eivissa - CEPCA (2018).

La promiscuidad sexual es otro factor relacionado con el consumo de drogas. Las Baleares se caracterizan por este aspecto. Aunque según datos de la Encuesta de Salud y Hábitos Sexuales (INE, 2003), y al observar la tónica cotidiana de Ibiza, hace suponer que los datos no estén tan alejados de la media.

Dicha encuesta arroja como primera cifra que la relación de individuos de 18-49 años que ha tenido relaciones sexuales en Baleares es de 97,5%. Adicionalmente, al hacer la discriminación por género, las Baleares tiene la peculiaridad de tener el mismo porcentaje para ambos sexos. Con respecto a la precocidad sexual, esta Comunidad Autónoma también encabeza las estadísticas. Además de liderar los datos relacionados al número de parejas sexuales del último año. En las Baleares destacan las cifras de *nuevas parejas en los últimos doce meses* y la proporción de hombres que han solicitado servicios de prostitución.

Así mismo, esta Comunidad Autónoma tiene los datos más elevados en los que se declara haber tenido de *5-9 parejas o 10 o más*, y la de menor proporción en *2 parejas*. En estos términos, al desglosar por género tanto hombres como mujeres están por encima de la media del estado español.

Lamentablemente, la promiscuidad tiene una

alta incidencia en las enfermedades de transmisión sexual, lo que implica una relación directa entre las mismas. En cifras, al 9,04% de la población balear en conjunto le han detectado una ETS.

Vemos como estas cifras destacan el ambiente de libertad promocionado como atractivo turístico de la isla, pero que finalmente puede considerarse como un efecto negativo.

Conclusiones

Ibiza representa hoy: alcohol, fiesta, música electrónica, drogas y sexo. Es lo que gran cantidad de turistas a nivel mundial llegan buscando, se diría que la mayoría. Las promociones turísticas enfocan estas características, dejando a un lado los recursos naturales con los que cuenta la isla.

Las drogas se han convertido en un símbolo de la isla, lo que causa que los adolescentes ibicencos se ubiquen entre los consumidores de droga más precoces. Aunado a ello que el motivo principal por el que prueban drogas por primera vez es porque los amigos lo hacen.

El acceso a las drogas es muy fácil, sobre todo en el verano, se vende *por todos lados*. Las razones por las que se consume son muy variadas, pero todas están relacionadas con placer o diversión y no se reconoce abiertamente si eso se trata solo de una forma de evadir nuestros problemas: soledad, timidez, falta de autoestima, entre otros.

El consumo suele empezar por el entorno social en el que se vive, pero acaba siendo una adicción por la tolerancia a la droga y por tratar de evitar el efecto secundario o malestar físico (*mono*). Hasta que esa falsa sensación de bienestar impide hacer una vida normal, al punto de necesitar una dosis para, simplemente, levantarse de la cama.

A nivel cerebral, el núcleo accumbens tiene un rol primordial en la generación de adicciones. El abuso de sustancias psicoactivas causa la liberación de gran cantidad de dopamina, lo que origina placer. Así, el sujeto al anticipar la recompensa o placer que produce la droga libera dopamina en el núcleo accumbens, causándose de esta manera la adicción.

Ese exceso de dopamina causado por la alteración del funcionamiento químico del cerebro al consumir drogas tiene varias consecuencias. El cerebro al intentar adaptarse a

esa estimulación excesiva, disminuye los receptores de dopamina y aumenta los recogedores y degradadores de ésta. Esto ocasionará tolerancia, es decir, el cerebro necesitará cada vez más droga para alcanzar el mismo efecto. Asimismo, a nivel de la conducta, lo que resultaba placentero, gradualmente dejará de ser satisfactorio o motivante, solo la droga podrá llenar esa sensación de vacío o depresión.

Notas

[1] Fuente: [mallorcadiario.com](https://www.mallorcadiario.com). Recuperado el 10 de mayo 2020 de <https://www.mallorcadiario.com/noticia/481175/ibiza/el-alcohol-la-cocaina-y-el-cannabis-son-las-drogas-que-mas-inicios-de-tratamiento-activan-en-balears.html>

[2] Fuente: [noudiari.es](https://www.noudiari.es). Recuperado el 10 de mayo 2020 de <https://www.noudiari.es/2014/08/los-atendidos-por-drogas-son-el-3-pero-ponen-patas-arriba-todo-el-servicio-de-urgencias/>

[3] Fuente: [Observatori autòmic de drogues](https://www.observatori-autonomic-de-drogues.cat)
[Indicador de urgencias hospitalarias en consumidores](https://www.observatori-autonomic-de-drogues.cat/indicador-de-urgencias-hospitalarias-en-consumidores)

[de sustancias psicoactivas. Resultados 2018](https://www.observatori-autonomic-de-drogues.cat/de-sustancias-psicoactivas-resultados-2018). Recuperado el 10 de mayo 2020 de https://www.caib.es/sites/padib/es/observatori_autonomic_de_drogues/

[4] Fuente: [El País](https://www.elpais.com). Recuperado el 10 de mayo 2020 de https://elpais.com/diario/2005/10/16/domingo/1129434754_850215.html

[5] Fuente: [Observatori autòmic de drogues](https://www.observatori-autonomic-de-drogues.cat). Recuperado el 10 de mayo 2020 de https://www.caib.es/sites/padib/es/observatori_autonomic_de_drogues/

[6] Fuente: [periodicodeibiza.es](https://www.periodicodeibiza.es). Recuperado el 10 de mayo 2020 de <https://www.periodicodeibiza.es/pitiusas/ibiza/2019/10/19/1114557/guardia-civil-realizo-186-detenciones-por-trafico-drogas-durante-verano.html>

Bibliografía

- B.P. (29 octubre 2019). **En Ibiza hay un consumo de drogas muy superior y se mezclan muchas sustancias. Es un pack.** *Diario de Ibiza*. 29 de octubre de 2019. Recuperado el 06 de abril de 2020 de <https://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2019/10/27/suelen-combinar-drogas-alcohol-problema/1100434.html>.
- Calafat, A. et al.(2011). Conductas de riesgo de jóvenes turistas españoles de vacaciones en Mallorca e Ibiza: consumo de alcohol, drogas y otros riesgos para la salud. *Revista Española de Drogodependencias*, 36 (2),137-148.
- Cerdà, J.L. ; Rodríguez Branchat, R. (1999). *La repressió franquista del moviment hippy a Formentera (1968-1970)*. Sant Jordi de ses Salines (Eivissa). Res Pública Edicions.
- Cirer Costa, J. C. (2004). *De la fonda a l'hotel. La Gènesi d'una Economia Turística*. Palma de Mallorca: Edicions Documenta Balear.
- Consell d'Eivissa (CEPCA). **Estudio sobre el consumo de drogas en la población escolar de Ibiza 2018.** (2018). Recuperado el 6 de abril 2020 de http://www.conselldeivissa.es/porta/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/o_13575_1.pdf.
- Davis, F. (1971). *On youth subcultures: the hippies variant*. New York: General Learning Press.
- Gómez, E. (2016). *Drogas y su relación con la delincuencia*. Universidad de Alicante. Alicante: Facultad de Derecho. Trabajo de Fin de Grado en Criminología.
- Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta de salud y hábitos sexuales (2003)**. Recuperado el 6 de abril 2020 de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924965002&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis.
- López Frías, D. (28 mayo 2017). **El regreso a Ibiza, el paraíso donde la fiesta, la droga y el sexo sobreviven.** *elespanol.com*. 28 de mayo de 2017. Recuperado el 23 de febrero de 2020 de https://www.elespanol.com/reportajes/grandes-historias/20170526/218978662_o.html.
- López Frías, D. (26 mayo 2018). **El todo incluido de los taxis de la droga en Ibiza: así reciben a los turistas que vienen de fiesta.** *elespanol.com*. (26 de mayo de 2018). recuperado el 06 de abril de 2020 de https://www.elespanol.com/reportajes/20180526/incluido-droga-ibiza-reciben-turistas-vienen-fiesta/309970183_o.html.
- Lucas, B. (16 octubre de 2005). **La droga rompe la magia de Ibiza.** *elpais.com*. 16 de octubre de 2005. Recuperado el 23 de febrero de 2020 de https://elpais.com/diario/2005/10/16/domingo/1129434754_850215.html.
- National Institute on Drug Abuse. **¿Cuáles son los efectos inmediatos (a corto plazo) del consumo de heroína?**. Recuperado el 5 de abril de 2020 de <https://www.drugabuse.gov/es/publicaciones/la-heroina/cuales-son-los-efectos-inmediatos-corto-plazo-del-consumo-de-heroina>.
- OEDA (Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones). (2019 a). **ESTUDES 2018/19. Encuesta sobre Uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias en España.** Recuperado el 20 de abril de 2020 de https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/ESTUDES_2018-19_Informe.pdf.
- OEDA (Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones). (2019 b). **Informe 2019: Alcohol, tabaco y drogas ilegales en España.** Recuperado el 20 de abril de 2020 de <https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/informesEstadisticas/pdf/2019OEDA-INFORME.pdf>.
- Planells, M. (1986). *Ibiza, la senda de los elefantes, volumen II*. Barcelona: Ediciones Obelisco.
- Ramón Cardona, J. (2012). **Actitudes de los residentes hacia el turismo en destinos turísticos consolidados: El caso de Ibiza.** Tesis Doctoral. Palma: Departament d'Economia de l'Empresa. (Programa de Doctorat d'Economia de l'Empresa, Universitat de les Illes Balears, Illes Balears). Recuperado de http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/tesisUIB/index/assoc/Ramon_Ca.dir/Ramon_Cardona_Jose.pdf
- Ramón Cardona, J. Serra Cantallops, A. (2013). Historia social del desarrollo turístico en Ibiza (décadas de 1960 y 1970). Análisis desde perspectivas historiográficas. *Investigaciones Turísticas*, 5, 86-109.

Ramón Cardona, J. et al. (2015). Ibiza Nighlife: Descripción de un referente mundial en su sector. *Revista académica REDMARKA*, 15, 101-139.

Ramón Cardona, J. (2016). Moda Adlib: De los hippies a los turistas. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 4, 177- 206.

Redacción. (23 octubre 2017). **Preocupación por el consumo de drogas y alcohol de los adolescentes de Ibiza**. *diariodeibiza.es*. 23 de octubre de 2017. Recuperado el 06 de abril de 2020 de <https://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2017/10/23/enorme-preocupacion-consumo-prematuro-drogas/947555.html>.

Rozenberg, D. (1990). *Ibiza, una isla para otra vida: inmigrantes utópicos, turismo y cambio cultural*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Villar Torres, J.A. et al. (2019). **Estudio sobre consumo de drogas en la población escolar de Ibiza 2018**. Eivissa: Consell d'Eivissa. Recuperado el 20 abril 2020 de http://www.conselldeivissa.es/portal/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/o_7957_1.pdf.

Yablonski, L. (1968). *The hippie trip*. New York: Pegasus

© Aimara Martínez Hernández dels continguts de l'article.

© *Turística, papers de Turisme* de l'edició.
ISSN 2695-5334

Formentera: El papel de la mujer en la industria turística

Marcella Escandell Sievert

**No importa qué dificultades o qué obstáculos se interpongan en su camino;
quiero que estudien lo que quieran estudiar para marcar una diferencia en el mundo.**

Michelle Obama

Resumen

Este proyecto se ha centrado en el trabajo de la mujer en los alojamientos turísticos de Formentera. El sector turístico representa en Formentera uno de los sectores de trabajo con mayor representación femenina, pero hay una clara ausencia de igualdad en los puestos de responsabilidad, que se ha podido ver gracias a las encuestas realizadas.

Palabras clave: Alojamientos turísticos; mujeres; encuestas; nivel de responsabilidad; segregación

Abstract

This project is focused on women's work in the tourism related accommodation of Formentera. The tourism sector in Formentera represents one of the main sectors with the highest female representation, but there is a clear lack of equality in the positions of responsibility, which can be seen thanks to the surveys carried out.

Keywords: Tourist accommodation; women; surveys; level of responsibility; segregation

Rebut: 2020/08/15
Revisat: 2020/08/29
Rebut: 2020/09/12
Acceptat: 2020/09/28

Introducción

En los años 1950 los primeros turistas llegan a Formentera y se encuentran con una isla de pescadores, pobre y marcada por la agitación de la Guerra Civil. Muchas familias estaban destrozadas, padres de familia que no están y la mujer tiene que reunir todas sus fuerzas para sacar adelante la familia. Había miseria económica y hambre, esto no mejora hasta finales de la década de 1950, donde franceses, belgas y suizos son los primeros turistas en llegar a la isla.

A partir del año 1960 se hace un puerto como toca y entra en funcionamiento el barco *la Joven Dolores* que en aquel tiempo fue una mejora muy grande para las comunicaciones con Ibiza. En los años 1960 también se abre el aeropuerto de Ibiza a vuelos internacionales, facilitando la llegada a Formentera de los turistas.

Pero la sociedad en esa época seguía siendo tradicional, la mayoría de la población trabajaba en el campo y con unas costumbres muy tradicionales aún. Esta sociedad chocaba con las costumbres de los turistas que llevaban vidas modernas, esto hizo que la mentalidad poco a poco cambiara, sobre todo la de las mujeres. Las mujeres de la isla veían como llegaban viajeras solas, sin marido y con un aire de seguridad, eso les abrió otro mundo.

Es fundamental destacar la importancia de este inicio de turismo para la economía y el empleo de la isla. Desde el inicio del turismo muchas mujeres irrumpen en el mundo laboral consiguiendo romper el rol tradicional impuesto por la sociedad, ya que hacía falta llevar dinero a casa porque el hombre no ganaba lo suficiente, o directamente, era porque no estaba (muchos hombres de la isla tuvieron que ir al servicio militar obligatorio, dejando así a las mujeres solas con los niños).

En la actualidad las mujeres representan la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector turístico español, sin embargo, la incorporación de las féminas se realiza de forma desigual, ocupan mayoritariamente puestos de baja cualificación y remuneración.

Como establece la Ley, el número de mujeres no puede estar por debajo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la no discriminación.

Tal y como apuntó el título de la portada de un artículo publicado por Canalis (2011), la igualdad no existe, las mujeres en algunos casos superan en número a los hombres en las Escuelas de Turismo, así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a multinacionales. Pero aun así ocupan más puestos de baja responsabilidad y poco reconocidos.

El turismo también es un sector con menos facilidades para las mujeres por su estacionalidad y horarios, comparado con otros sectores donde se promueve más la igualdad entre sexos.

Con este trabajo se quiere saber cómo fue el comienzo de dos mujeres formenterenses en los inicios del sector turístico y por otro lado se pretende examinar, con la recopilación de datos actuales, la poca presencia de mujeres en puestos de más responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera. También se quieren determinar los obstáculos con que se topan las mujeres para ascender de puesto o para permanecer en él.

Los resultados obtenidos del análisis de las encuestas de los alojamientos turísticos son diversos. El primer objetivo era conseguir el número de hombres y mujeres que trabajan en los diferentes alojamientos turísticos y el segundo objetivo era realizar entrevistas a las personas con cargos altos.

A través de este estudio se han podido obtener unas conclusiones y también se han hecho unas propuestas para mejorar la situación actual de la mujer.

Objetivos y justificación

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo principal de este estudio es analizar la segregación vertical y horizontal por sexos en los distintos departamentos de los alojamientos turísticos de Formentera, además de las dos entrevistas hechas a dos mujeres de la isla que empezaron en el sector turístico cuando este recién comenzaba.

Pero también hay otros objetivos, como averiguar qué dificultades se encuentran actualmente las mujeres para ascender, acceder o incluso mantener un puesto de trabajo.

Además de conocer que piensan las personas encuestadas o entrevistadas sobre la presencia desigual de hombres y mujeres en determinados

departamentos y porque creen ellas que es tan desigual.

También averiguar cómo influyen los estereotipos que hay hoy en día en el ámbito laboral, en especial a las mujeres.

Asimismo, se ha querido saber si las personas entrevistadas o encuestadas tienen conocimiento de las políticas de igualdad que se deberían aplicar en las empresas y si se cumplen.

El último objetivo es elaborar un informe de recomendaciones para un modelo más equitativo. Este informe se ha hecho con las propuestas que nos han proporcionado tanto los entrevistados como los encuestados.

El turismo produce grandes ingresos económicos y genera mucho empleo en la isla. Concretamente el turismo representa más del 45% del Producto Interior Bruto (PIB) en Baleares, es el principal motor económico de la comunidad y emplea a decenas de miles de personas (más del 30% del total de asalariados). Fue el único sector que resistió la crisis sin destruir empleo y en la última década ha tirado de la economía balear mientras otros segmentos productivos se hundían.

Además, el sector turístico representa en Formentera uno de los sectores de trabajo con mayor representación femenina. Pero hay una clara ausencia de equidad o igualdad en los puestos de responsabilidad, que se relacionan con la existencia de obstáculos en las carreras profesionales y en el contexto social y personal de estas mujeres.

Este sector quizás esté tan feminizado porque muchas tareas que son realizadas en los alojamientos turísticos están tradicionalmente vinculadas con la mujer, por ejemplo: lavandería, limpieza, etc. Muchos de ellos son trabajos con los peores niveles de remuneración y reconocimiento social.

Esta dificultad que se encuentran las mujeres para ascender en su carrera profesional es conocida como ***techo de cristal***. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide avanzar. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de las mujeres. Los autores a lo largo de estos años le han puesto muchos nombres a estas barreras u obstáculos que se encuentran las mujeres, como suelo pegajoso, techo de diamante, etc. Pero todos tienen en común que no son barreras establecidas, sino que son invisibles.

Lo preocupante es que, a pesar del incremento del empleo de las mujeres en turismo, esto no se ha traducido en un incremento igualitario de la presencia de mujeres en los puestos con mayor responsabilidad. Esta situación no solo se da en el sector turístico, sino que también en otros sectores.

Hay muchas mujeres que se autoimponen barreras para no subir de rango tomando unas elecciones personales, pensando que el nuevo puesto tendrá un alto coste personal o familiar. Así que muchas mujeres rechazan puestos con más responsabilidad por las posibles dificultades que puedan encontrar para conciliar su vida personal con la laboral.

Otras mujeres abandonan puestos de gran responsabilidad, ya que la presión que se ejerce sobre ellas en este tipo de puestos es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros hombres.

Las mujeres a lo largo de sus vidas se encuentran muchas barreras. Barreras de diversos tipos: están las sociales, las familiares, las de carácter laboral y profesional, etc. Todas estas barreras influyen negativamente en sus oportunidades y decisiones laborales.

Por esta razón este trabajo empieza con el relato de los inicios de la vida laboral de dos mujeres de la isla en los años 60 y 70, y seguidamente nos trasladamos a la actualidad para conocer más en profundidad que piensan actualmente las mujeres directivas del techo de cristal y también los hombres. Por ello se ha recogido información a través de unas entrevistas tanto a mujeres como a hombres que ocupan puestos de responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera. Gracias a ello hemos podido ver los elementos en común y los diferenciales que ayudan a entender el *techo de cristal* en el caso de las mujeres.

Metodología

Este artículo se centra principalmente en un análisis del trabajo de la mujer en los alojamientos turísticos de Formentera como objeto de la investigación. Se han tenido en cuenta las siguientes variables: tipo de alojamiento (si es hotel, apartamento o hostel), número de estrellas o llaves y persona que dirige el alojamiento. Esta información permitió realizar un análisis de la relación entre el sexo de las

personas que los dirigen y las variables como el número de estrellas y tipología.

Este trabajo está formado por varias etapas: la primera, captación de información, estructuración del proyecto y toma de contacto con los diversos alojamientos turísticos para pedir su colaboración, e inicio de las dos entrevistas a las mujeres formenterenses que empezaron a trabajar en el sector turístico entre los años 1960 y 1970. La segunda fase se centra en recopilar las encuestas de los alojamientos, es decir, ir de uno en uno por las encuestas e intentar entrevistar a los directivos y otros cargos de alta responsabilidad. Finalmente se han analizado los datos obtenidos tanto de las encuestas como de las entrevistas y se han podido obtener unos resultados y una conclusión.

En resumen, se han obtenido datos de 33 alojamientos turísticos de la isla y se han clasificado según el sexo de la persona que los dirige. Después se ha obtenido la información general de la presencia de hombres y mujeres en cada departamento de estos establecimientos. Para finalizar se han analizado las entrevistas hechas tanto a las dos mujeres formenterenses como a hombres y mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera. Unas entrevistas que nos han dado las claves para conocer cuáles son las limitaciones con las que se encuentran las mujeres de ahora y las de antes.

Encuestas dirigidas a los alojamientos turísticos y entrevistas a mujeres y hombres en puestos de baja y alta responsabilidad

El objetivo de las encuestas dirigidas a los alojamientos turísticos es analizar la segregación horizontal y vertical por sexos en los alojamientos, también queremos saber si existen medidas o políticas para promover la igualdad entre sexos. Para ello se diseñó un cuestionario para conocer la edad, género, puesto de trabajo, etc.

Después de diseñar este cuestionario se procedió a acudir a los diversos alojamientos para dejar las encuestas dirigidas a puestos considerados de baja responsabilidad y a la vez hacer las entrevistas personalmente a los altos cargos.

Al acudir a cada establecimiento se informó

debidamente del proyecto que se iba a realizar con los datos que se obtuvieran y por eso se solicitó esta colaboración. Obtuvimos una respuesta bastante positiva por parte de muchos alojamientos, aunque algunos se negaron a participar. Los datos obtenidos fueron los suficientes para poder obtener un conocimiento aproximado de la segregación de género en los alojamientos de la isla.

Para las entrevistas personales se seleccionaron los altos cargos de los establecimientos. Se consideraron altos cargos a las personas que han de tomar decisiones y coordinan un equipo de trabajo, es decir, directores, gobernantas, jefes recepción, etc. El objetivo de estas entrevistas era analizar las carreras laborales de las mujeres para detectar esos obstáculos que se encuentran en su desarrollo profesional. No sólo se ha analizado el de la mujer, sino que también las carreras laborales de los hombres en puestos similares, para poder comparar las trayectorias y poder ver los elementos en común o los que son diferentes.

Se han podido entrevistar a 95 personas que ocupan diferentes cargos de responsabilidad en diferentes departamentos. Para estas encuestas se tuvo en cuenta la edad y el sexo, el nivel de responsabilidad y el departamento en la empresa y también el tipo de alojamiento y categoría.

Es destacable la buena colaboración por parte de muchos alojamientos turísticos y también de muchas personas entrevistadas durante la realización del trabajo de campo. Aunque no se ha podido grabar ninguna entrevista realizada ya que muchos pensaban que podría haber consecuencias para ellos. Aun así, la información de los discursos nos ha dado la clave para conocer muchas de las limitaciones que se encuentran las mujeres a la hora de promocionar en sus puestos de trabajo.

Entrevistas a dos mujeres de Formentera

Para empezar a entender un poco lo que era ser trabajadora en el sector turístico de los años 1960 y 1970 hemos entrevistado a dos mujeres que han vivido el inicio del turismo y que empezaron a trabajar por necesidad en ese sector durante esos años.

La primera entrevistada es Mercedes Mayans Marí de 91 años (2020). Mercedes empezó a

trabajar en el año 1964 como camarera de pisos en los Apartamentos Capri, en esa época tenía 36 años y dos hijos, su marido estaba fuera de la isla cumpliendo con el servicio militar obligatorio.

Mercedes y su marido tenían algunos ahorros después de haber construido su casa, pero esos ahorros no bastaban para alimentar a sus hijos y a ella misma, y la ayuda familiar tampoco fue mucha. Esto hizo que Mercedes tuviera que buscar una alternativa para poder sacar a su familia adelante.

Así fue como Mercedes se desprendió de sus miedos y se dirigió a un conocido para conseguir trabajo en los Apartamentos Capri, situados en Es Pujols. Sus dos hijos se quedaban con la madre de Mercedes y ella cada día andaba unos treinta minutos hasta su trabajo, ya que ella vivía en Sant Ferran y no había dinero para comprar un vehículo.

Para ella fue difícil dejar a sus hijos con su madre e irse a trabajar, ella tuvo miedo al principio porque no sabía cómo le iría en el trabajo. Pero la jefa de los Apartamentos fue muy buena con ella, le enseñó a limpiar los apartamentos con rapidez y eficacia.

Los años fueron duros para ella, sólo veía a su marido durante unas semanas al año cuando se lo permitían y criar a sus hijos sola tampoco fue fácil.

Ella también fue una de las muchas formenterenses que al empezar a trabajar tuvo un contacto más estrecho con los turistas y ella disfrutaba de ver lo diferentes que eran. Su forma de vestir, hablaban diferentes idiomas (idiomas que nunca había oído, porque nunca había salido de la isla), su confianza en los extraños, etc. Era totalmente lo opuesto a lo que ella había vivido, poco a poco fue cambiando su forma de ver las cosas, ella veía que las mujeres podían viajar solas y vestir ropas ligeras, todo lo contrario que las mujeres de la isla que iban con los vestidos tradicionales, tapadas casi por completo.

Después de cinco años en aquellos apartamentos decidió ir a trabajar más cerca de casa, ya que también pronto tendría su tercer hijo y, así, la contrataron en el *hostal Fonda Pepe* donde la acogieron como una más de la familia. Catalina, su jefa, le daba hasta comida porque sabía que su situación económica era complicada. Mercedes ya no podía dejar sus hijos en manos de su madre porque ya no estaba en condiciones de cuidarse de ellos, así que los dejaba solos en casa. Su hija mayor la ayudó mucho con sus otros dos hermanos.

Mercedes se acuerda mucho de los *peluts* (así es como llamaban a los hippies los formenterenses), por sus largas barbas y cabellos. Ella se acuerda que cada tarde se congregaban los hippies en la plaza que esta justo al lado del *Hostal Fonda Pepe*, allí tocaban música y charlaban. Ella dice que era gente rica que buscaba un sitio donde gastar su dinero y que no eran mala gente.

Ahora vamos a la segunda entrevistada que es *Máxima Planells Ribas*, una mujer de 86 años. Ella empezó a trabajar en el año 1971, en el *Hostal Ca Marí*, también trabajó de camarera de pisos. *Máxima* estaba en la misma situación que Mercedes, un esposo que estaba fuera por el servicio militar y ella tenía que traer ingresos económicos a casa para alimentar a sus hijos.

Ella también nos cuenta que hubo cambios muy radicales con la entrada de los turistas en la isla, toda la vida habían vivido del campo y de repente tuvieron que aprender un nuevo oficio. Todas las familias de la isla eran humildes y con la llegada de los viajeros muchos isleños vieron la oportunidad de ganar dinero con ellos, dándoles alojamiento, comidas, etc. Así fue como muchos de ellos consiguieron grandes riquezas.

Lo que más nos ha sorprendido es que las dos han mencionado que algunas mujeres hicieron comentarios negativos porque ellas dos eran mujeres que trabajaban en el sector turístico y había mucha gente de la isla que no lo veía con buenos ojos, porque seguían con sus costumbres tradicionales.

Análisis de la dirección de los alojamientos turísticos

Lo primero que se descubre al analizar los datos obtenidos de las encuestas según el sexo de la persona que dirige el alojamiento turístico es la escasez de mujeres. 10 de los 33 alojamientos están dirigidos por mujeres (un 30% de mujeres).

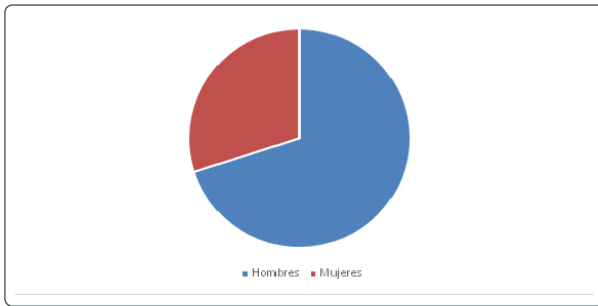


Gráfico 1. Directivos según sexo en los establecimientos turísticos en Formentera (%)

En el gráfico 1 podemos ver que hay un número muy bajo de mujeres en el puesto de directivos. El número de mujeres está por debajo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la no discriminación.

Seguidamente vemos un cuadro con los tipos de alojamiento que se han prestado para este proyecto.

Tipos de alojamiento turístico de la isla que han participado en este estudio

Establecimientos	N.º
Hotel	22
Hostal	8
Apartamentos	3
Total	33

El 67% de los alojamientos turísticos analizados son hoteles, los hostales representan el 24% y el resto son apartamentos con un 9%.

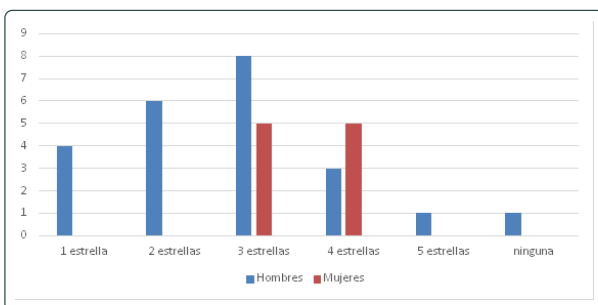


Gráfico 2. Alojamientos según número de estrellas y género que los dirige

De los hoteles analizados la mayoría tienen 3 estrellas (un 45%), de los hostales la mayoría tienen 2 estrellas (un 50%) y los apartamentos tienen 3 llaves (un 67%).

En el gráfico 2 se puede ver claramente que, de los alojamientos analizados, las mujeres sólo dirigen los de 3 estrellas y 4 estrellas que no es un dato muy negativo. Pero hay que destacar que según nuestro análisis de los diferentes tipos de alojamientos, 6 de los 10 dirigidos por mujeres lo hacen porque son propiedad de familiares suyos.

Este es otro factor que hay que resaltar, según las palabras de la mayoría de ellas si estos familiares no les hubieran concedido el puesto, muchas de ellas no estarían en la dirección ahora mismo.

La conclusión principal que se puede extraer de los datos recopilados y analizados es que existe una alta presencia de hombres en los puestos de dirección de los alojamientos turísticos de Formentera.

De los 33 alojamientos 10 están bajo mando de mujeres (un 30%). Los 23 restantes son liderados por hombres (un 70%). Pero se puede destacar que las pocas mujeres que lideran los alojamientos son de categorías bastante altas.

También hay que decir, viendo los resultados es evidente, que existen barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de dirección, si no fuera por lo mencionado anteriormente, muchas mujeres de esta isla no estarían ahora en la posición que están.

Análisis de los puestos de trabajo según el sexo

A continuación, nos hemos centrado en los datos obtenidos a través de las encuestas de los cargos de baja y alta responsabilidad. Las encuestas tenían como objetivo analizar la segregación horizontal y vertical por sexos de los diferentes departamentos de los alojamientos turísticos de Formentera.

Después de haber recogido los cuestionarios que habíamos dejado en los 33 alojamientos se ha podido obtener una gran muestra para empezar con este proyecto.

Se hizo un recuento de la presencia de hombres y mujeres en los distintos departamentos y también se separaron según el nivel de responsabilidad.

Primero centramos la atención en los puestos de alta responsabilidad de los diferentes departamentos, para ello entrevistamos a 55 personas.

Pudimos ver que la presencia de hombres y mujeres es muy desigual, porque de las 55 personas entrevistadas 21 eran mujeres (un 38%) y 34 hombres (un 62%). Así que se puede ver lo mismo que en el puesto de dirección, los demás niveles de responsabilidad tampoco cumplen con una representación igualitaria. Estos porcentajes también varían según el departamento.

Presencia de mujeres y hombres de alta responsabilidad en los diferentes departamentos

	Pisos y limpieza	Recepción	Mantenimiento	Animación	Restaurante y bares	Cocina	Total
Hombres		5	10	2	11	6	34
Mujeres	9	10			1	1	21
Total	9	15	10	2	12	7	55

Todos los departamentos muestran una gran desigualdad entre géneros y además algunos muestran porcentajes de 100% hombres, como el departamento de mantenimiento y en el caso de 100% mujeres, el departamento de pisos y limpieza.

Esto demuestra que estos dos departamentos mencionados anteriormente están vinculados a sus roles tradicionales tanto masculino como femenino, es decir, tareas tradicionalmente asignadas a hombres o a mujeres.

Presencia de mujeres y hombres en puestos de baja responsabilidad en los diferentes departamentos

	Pisos y limpieza	Recepción	Mantenimiento	Animación	Restaurante y bares	Cocina	Total
Hombres	2	8	10	4	20	10	54
Mujeres	14	12		5	8	3	42
Total	16	20	10	9	28	13	

Respecto a los niveles de menor responsabilidad se pueden ver grandes diferencias en casi todos los departamentos. El departamento de animación y de recepción son los únicos que están más igualados. Los departamentos de mantenimiento, restaurante y bares y el de cocina son más masculinizados.

Aunque el departamento de pisos y limpieza está muy feminizado, se va visibilizando la presencia de hombres, a diferencia del departamento de mantenimiento, donde no se ha podido ver ninguna mujer.

Para finalizar con este punto, se ha pedido tanto a las personas encuestadas como entrevistadas que hagan propuestas para lograr una igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y las respuestas han sido las siguientes:

- Concienciar sobre la necesidad de coordinar la vida familiar con la vida laboral y personal.
- Hacer visible la desigualdad que afecta a las mujeres en su día a día, para poder eliminarlo.
- Creer más en la mujer, es decir, darle la oportunidad de mostrar su talento y eficacia.
- Eliminar la brecha salarial, si la hay, en la empresa.
- Revisar que las empresas cumplan con la igualdad de género, es decir, hacer inspecciones sorpresa para poder confirmar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.

Muchos entrevistados se han centrado en el tema de la educación para poder llegar a esa

igualdad, quieren que se conciencie sobre la desigualdad que hay actualmente, aunque se haya logrado mucho estos últimos años para minimizar la brecha. Pero insisten en que se puede conseguir más con la educación desde muy pequeños, mostrando que las mujeres son igual de capaces que los hombres para llevar a cabo una tarea.

Percepción de la segregación laboral de género

Este apartado lo hemos dedicado específicamente a la percepción de la segregación laboral horizontal y vertical de género. Tanto para las entrevistas como para las encuestas pedimos que los trabajadores opinaran sobre las distribuciones de hombres y mujeres en cada departamento, en puestos de alta y baja responsabilidad. Por otra parte, también les pedimos las razones que ellos creen que causan esas desigualdades en según qué departamento.

Muchos de los encuestados y entrevistados nos han dado a entender que hay tareas que son propias de hombres o de mujeres, estos estereotipos aparecen mucho en las encuestas, como una justificación de esta presencia desigual en los distintos departamentos.

Ahora vamos a ir de departamento en departamento para entender y observar las posibles causas de estas desigualdades entre hombres y mujeres.

Primero nos centramos en el departamento de pisos y limpieza. Como hemos podido ver, este departamento está muy feminizado en la isla pero en general suele ser así también en otros lugares, no sólo en Formentera.

Es un puesto tradicionalmente ocupado por mujeres y una de las causas podría ser: *se cree que el hombre no hace bien las tareas de limpieza en el ámbito privado así que en el laboral, aun menos.*

Pero la causa más mencionada por ellos mismos y la razón por la que hay esta escasez de hombres en este departamento es que ellos mismos piensan que no son los indicados para este trabajo. Es decir, ellos afirman que es un trabajo de mujeres y que ellos sirven más para otros departamentos.

Las mujeres tienen años de experiencia en estos puestos y además en casa también limpian, es lo que les gusta y lo que les enseñan desde pequeñas. ¿Como vas a poner a un hombre a limpiar una habitación? ¿Qué van a pensar los clientes?

Es evidente que es un puesto para mujeres, a no ser que sea el puesto de valets o reponedor que ese si es para hombres, ya que hace falta fuerza física que muchas mujeres no tienen.

Camarero de bar, 31 años

Ahora nos centraremos en el departamento de mantenimiento, que es el departamento 100% masculinizado en la isla, pero igual que pasa en el departamento de pisos y limpieza que es muy feminizado, el departamento de mantenimiento es en general masculinizado, no sólo en la isla.

Esto es así ya que muchos creen que a las mujeres les falta fuerza física, no tienen preparación técnica y también hay que decir que muchas ni intentan entrar en este departamento.

Muchas mujeres justifican que ellas no encajan en ese puesto por falta de fuerza física, pero hay otras que se niegan a esa creencia de que las mujeres no son aptas para esos puestos por falta de fuerza física.

Una de mis mejores amigas trabajó dos meses en un hotel en el departamento de mantenimiento, pero no fue una experiencia muy agradable ya que muchos de los compañeros se burlaban de ella e incluso la insultaban, al final dejó el trabajo, no aguantaba más. Esto no debería suceder, las mujeres tienen derecho a trabajar en los puestos que quieran, su jefe tampoco le ayudó para que no abandonara el puesto.

Recepcionista, 45 años.

Seguidamente nos centraremos en el departamento de restaurante y bar y también el de cocina donde hay una presencia muy desigual entre los dos sexos. Estos dos también son departamentos bastante masculinizados en los alojamientos turísticos de la isla.

Son bastantes los puestos que reflejan discriminación hacia las mujeres, entre ellos las jefaturas de estos departamentos.

Yo nunca he conocido una mujer maître o cocinera y mira que llevo años trabajando en hoteles.

Camarera, 47 años.

Ahora le echamos un vistazo al departamento de recepción que según los entrevistados es uno de los departamentos con más mujeres y que se podría considerar más igualado en relación a los otros departamentos.

Esta mayoría de mujeres es así porque según los entrevistados estas dan un mejor trato o atención a los clientes, ya que es un puesto que tiene un trato directo con la clientela y cumplen con las cualidades que se buscan para un trato excelente al cliente (empatía, amabilidad, escuchar al cliente, paciencia, etc.) Cualidades que según los encuestados son más típicas en las mujeres. Lo que explica que haya más mujeres que hombres en estos puestos, pero esto no deja de ser un estereotipo.

Por último, está el departamento de animación que también es uno de los departamentos más masculinizados, pero también hay que decir que sólo hemos podido hacer un análisis de dos hoteles con animación, ya que los otros dos hoteles que también tienen este departamento no han querido participar en la encuesta.

Finalmente hemos llegado a la conclusión que las empresas no tienen una conciencia de esta desigualdad de género, también nos hemos dado cuenta que hay un desconocimiento de la política de igualdad de género que toda empresa debería tener. Además creemos que los altos cargos deberían ser los responsables de informar a sus empleados de la existencia de esta política y fomentar la igualdad, es decir, los altos cargos deberían ser agentes activos de esta igualdad a la que queremos llegar.

Así que se puede decir que quizás existe una intención ya que poseen las normas o políticas, pero no las llevan a cabo.

Aquí se pone de manifiesto este papel fundamental que pueden llevar a cabo las empresas para conseguir ese objetivo que también es beneficioso para ellas.

Entrevistas en profundidad a hombres y mujeres en puestos de alta responsabilidad

En este apartado del estudio se presentan los

resultados del análisis más profundo de las entrevistas realizadas a mujeres y hombres que ocupan cargos de mayor responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera.

Hemos hecho una tabla seleccionando aleatoriamente a 16 personas de las 50 entrevistadas, 8 personas de cada género y de distintos departamentos considerando el cargo, sexo, edad y estudios de cada uno de ellos, además del lugar de origen y situación personal, para tener una pequeña imagen del total.

Selección de la situación de 16 personas entrevistadas

Puesto que ocupa	Sexo	Edad	Estudios	Lugar de origen	Situación Personal
Director	Hombre	44	Universitarios	Formentera	Pareja
Director	Hombre	46	Dirección hotelera	Mallorca	Casado y 1 hijo
Jefe de Mantenimiento	Hombre	41	Estudios primarios	Galicia	Pareja
Gobernanta	Mujer	53	EGB	Malgrat de Mar (Barcelona)	Divorciada con 3 hijos
Jefa Recepción	Mujer	31	Máster	Barcelona	Soltera
Gobernanta	Mujer	51	Estudios básicos	Cuenca	Casada y con 2 niñas
Directora	Mujer	39	Bachiller/Técnico de cocina	Ibiza	Pareja y con 2 hijos
Jefe Bares	Hombre	36	Licenciado hostelería y restauración	Alicante	Soltero
Directora	Mujer	46	Licenciada antropología y postgrado	Ibiza	Pareja y 3 hijos
Jefe Sala	Hombre	37	FP	Santander	Divorciado y 1 hijo
Chef	Mujer	33	Técnico de cocina	Valencia	Soltera
Gobernanta	Mujer	33	ESO	Alcalá la Real	Soltera
Jefa Recepción	Mujer	58	Estudios básicos	Madrid	Casada y con 2 hijos
Jefe Sala	Hombre	60	Estudios básicos	Formentera	Casado y con 2 hijos
Chef	Hombre	63	Estudios básicos	Granada	Casado
Jefe Recepción	Hombre	37	Universitarios	Ibiza	Pareja

A través de las encuestas se ha podido ver que las mujeres tienen una mayor conciencia sobre la desigualdad de género. Muchas de ellas han tenido dudas a la hora de aceptar puestos de mayor responsabilidad, dudas que aparecen por miedo, un miedo que muchas veces es creado por la misma sociedad. Miedo a no ser valoradas, respetadas, a no tener tiempo para la familia o miedo de no poder cumplir con el trabajo.

Tuve muchas inseguridades cuando empecé, era la nueva, muchos llevaban años allí y no me tomaban en serio. Además, a mí me escogieron porque me conocían de joven y a mi familia. Ellos buscaban una persona en quien confiar, antes de ese momento ni me había planteado ser directora de hotel.

Directora, 39 años.

Dudé cuando me ofrecieron el puesto, porque no sabía cómo cuidar de mis hijos, yo me acababa de divorciar, era complicado. Pero mis familiares me ayudaron mucho.

Gobernanta, 53 años.

Los hombres en cambio no han manifestado ese sentimiento de duda e inseguridad. Tampoco ven incompatible su vida familiar con su trabajo. Solo uno de los entrevistados ha dicho que es complicado conciliar la vida familiar con el trabajo.

Lo explicado con anterioridad es uno de los factores por el que muchas mujeres se conforman con lo poco que tienen, desanimándose, incluso muchas veces abandonan para no ser juzgadas por la sociedad, porque la sociedad sigue premiando el éxito profesional en los hombres y el éxito como madre en las mujeres.

En esta sociedad, la alta dedicación y ser buena madre no es compatible y esto influye en las decisiones que toman las mujeres en el ámbito laboral.

Si quieres ser directora olvídate de tener familia.

Jefe de bar, 36 años.

Esta idea de sacrificio la mencionan tanto hombres como mujeres, pero hay una diferencia, los hombres mencionan que renuncian al tiempo libre que no pasaran con sus familias u ocio. Mientras que las mujeres vinculan ese tiempo libre a los cuidados de los hijos o familia.

Podemos ver que la percepción que mujeres y hombres tienen sobre sus responsabilidades familiares y domésticas es muy distinta. Las mujeres que ocupan puestos de alta responsabilidad y tienen hijos se preocupan por no estar el tiempo suficiente con sus hijos y se sienten culpables. En cambio, los hombres no sienten lo mismo, ellos dicen que el tiempo que dedican a la familia es el suficiente, se sienten satisfechos con la distribución del tiempo.

El hecho de que mujeres y hombres concilien el ámbito laboral con el familiar, y lo hagan con sus parejas nos indica que algo ha cambiado. Sin embargo, aún hay más mujeres que hombres asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares. Pero hay un hecho fundamental que permite a muchas mujeres seguir trabajando, este es el rol de las abuelas o tías, que se encargan de los hijos.

Esta falta de conciliación se puede ver en la tabla anterior, la mayoría de los hombres (un 75%) tienen pareja o están casados, muchos más que las mujeres (un 50%).

Estos números nos indican que la conciliación de trabajo y vida familiar para las mujeres es

mucho más complicada que para ellos.

En cuanto al lugar de origen, la mayoría son de la Península, esto confirma el hecho de que más del 80% de los trabajadores de la isla en verano son de la Península.

La falta de alojamiento es un factor negativo para estos trabajadores que no viven habitualmente en la isla. Muchos de los entrevistados se quejan de tener que dormir en una habitación con cinco personas o más y, según ellos, esto genera que gente altamente cualificada no quiera venir a la isla a trabajar por las malas condiciones del alojamiento.

Como pretenden que gente como yo, con buenos estudios y cualificada venga a una isla a ser explotados por así decirlo. Trabajo muchas horas y luego no puedo descansar bien porque vivo en una lata de sardinas con seis personas más y además no hay ni aire acondicionado, sino dos ventiladores ¿Crees que esto es normal? Yo solo vengo a ganarme un sueldito para luego volver a mi pueblo con mi familia.

Jefe de Sala, 37 años.

En cuanto a hijos, la situación es casi similar: tres de los ocho hombres tienen hijos y cuatro de las ocho mujeres tienen hijos. Sin embargo, por las respuestas de las entrevistas, las mujeres se han visto más obstaculizadas en sus trayectorias profesionales.

Un ejemplo: el de la Gobernanta que tuvo que dejar su trabajo durante tres años para poder cuidar de su hijo ya que su marido fue ascendido en su trabajo antes de tener el niño.

También hemos podido comprobar que en esta isla el puesto de gobernanta suele estar ocupado por mujeres mayores. Además de esto hay que destacar un comentario de una de las directoras entrevistadas.

Quiero remarcar una cuestión, me parece muy triste que no haya hombres trabajando como camareras de piso, es un falso mito de que ellos no limpian bien. Es un departamento feminizado y no porque nosotras queramos sino porque ellos no quieren.

Directora, 46 años.

Otro dato que afecta a las mujeres es el de la posible o futura maternidad, es decir, el prejuicio de que la maternidad va a repercutir

negativamente en el trabajo. Pero al contrario, nunca se ha considerado que pudiese afectar negativamente en el trabajo la paternidad.

En este punto hay que decir que muchas veces se tienden a generalizar los fracasos y errores femeninos a la llamada *condición femenina*, cosa que no sucede con los hombres. Por esta razón, muchas mujeres se sienten evaluadas todo el tiempo por sus superiores u otros compañeros, para echarles el más mínimo fallo en cara. Este hecho produce una presión extra que, muchas veces, si se añade a la presión que sienten ya de por sí por las cargas familiares, puede provocar que dejen sus trabajos.

Formas de acceso al empleo

El siguiente punto de nuestro trabajo es el análisis de las formas de acceso al empleo, que generalmente son a través de contactos, familiares o amigos. Sobre todo, en esta isla donde todo el mundo se conoce.

En las entrevistas a varios directores de hoteles se ha podido establecer un patrón. Muchos, al ser de la isla o al llevar muchos años viviendo allí, prefieren contratar a personal que viva habitualmente en la isla. Lo hacen porque suele ser gente que ya conocen y también porque es gente que ya tiene alojamiento fijo en la isla.

También hay que mencionar que la mayoría de los directivos entrevistados para este estudio han accedido a los puestos que ocupan a través de herencia, es decir, el alojamiento era propiedad de sus padres u otro familiar que se lo ha dejado a su cargo. Pero no sin antes haberlos formado y teniendo unos estudios.

Otro dato curioso que nos hemos encontrado al hablar con los encuestados es que, en el caso de los jóvenes, primero está el deseo de alcanzar niveles de responsabilidad altos y en el caso de los mayores (la mayoría tienen escasa formación) lo primero era tener trabajo. Es decir, tenían o tienen otras visiones de la vida, también hay que resaltar que la mayoría de los jóvenes reciben ayudas económicas de los familiares, cosa que los mayores no tuvieron en su juventud.

Mis padres no hubiesen podido ayudarme, aunque quisieran, no les alcanzaba el sueldo, ganaban lo necesario para poder comer.

Jefe sala, 60 años.

Queremos volver a insistir, ya que en muchas encuestas y entrevistas ha salido el tema, sobre que las mujeres están afectadas por la misión imposible de conciliar el ámbito laboral y familiar aceptado por ellas mismas. Una misión que está condenada al fracaso para las mujeres que pretenden hacer frente a ambos ámbitos, siempre que no cuenten con algún apoyo extra.

En este estudio se ha podido comprobar que hay muchas de ellas que no se atreven o han rechazado propuestas de ascenso, porque creen que no serán capaces de poder llevarlo, aunque muchas de ellas tengan estudios, formación y años de experiencia.

Algunas de ellas se sienten desanimadas al ver que lo intentan todo para progresar, contando que cuentan con las mismas oportunidades que los hombres, comprueban que ellos son más promocionados que ellas. Para muchas de ellas quedan los puestos menos visibles, pero aun así con gran responsabilidad, con menos prestigio y unos salarios bastantes bajos. Puestos que se suponen que son transitorios, pero al final son permanentes.

Ellas insisten que tienen que demostrar mucho más que los hombres. Muchas empresas esperan un sobreesfuerzo por parte de las mujeres, porque es algo que siempre han hecho.

Nos exigimos más porque las empresas nos exigen más.

Jefa Recepción, 31 años.

Algunas de las trabajadoras han tenido que pasar por ambientes de trabajo *hostiles*, por así decirlo, ya que han tenido que sufrir chistes y bromas machistas, exclusiones de conversaciones, etc. Esto también supone un obstáculo, aunque haya actitudes menos hostiles como el cuestionamiento de la autoridad o infravaloración, incumplimiento de órdenes, etc. Este acoso por razón de sexo puede llevar al abandono del puesto porque no hay muchas mujeres que aguanten esta situación.

La consecuencia de este acoso laboral puede suponer un desgaste emocional al tener que justificar cada decisión u orden que se da, o bien pueden suponer una fuerte desmotivación para las mujeres.

Ahora bien, muchas de las entrevistadas han sufrido o han sido testigos de estas actitudes hacia mujeres. Mientras que de los hombres entrevistados muy pocos han visto este acoso

laboral en mujeres.

No nos podemos olvidar que los puestos de alta responsabilidad implican gran dedicación y disponibilidad porque el sector hotelero se caracteriza por largas jornadas, que en ocasiones pueden llegar a ser más largas que lo establecido en un principio. Las empresas no les obligan a hacerlo, pero para el buen funcionamiento del alojamiento turístico es mejor.

Esto también coincide con ese esquema clásico de que el hombre trabaja casi todo el día y la mujer está en casa cuidando de los niños y del hogar. Por eso es difícil para las mujeres aceptar estos puestos por la distribución del tiempo ya que para ellas supone una renuncia al tiempo en familia.

La ausencia de corresponsabilidad familiar y la ausencia de medidas de conciliación en las empresas y de una apuesta de modelos de carrera integradores, construyen un panorama muy preocupante para el logro de la igualdad de oportunidades, es responsabilidad de todos los agentes sociales eliminar las barreras para favorecer unas mejores y más eficientes formas de trabajo.

Otro tema al que hemos llegado con las entrevistas es la maternidad. Las mujeres de hoy en día aseguran que tienen que planificar la maternidad y además afirman que las empresas lo ven como un obstáculo para que hagan bien su trabajo.

Los hombres también han mencionado la paternidad en la entrevista, porque les parece muy corta comparada con la maternidad.

Para terminar con este punto, podemos decir que a lo largo de este trabajo se han descrito muchas experiencias que han vivido estas personas que ocupan puestos de alta responsabilidad en los alojamientos turísticos de la isla. Muchas de las mujeres entrevistadas creen que sería preciso poner en marcha unas medidas de igualdad, sobre todo facilitar la conciliación de la vida familiar y la laboral, que podría suponer un impacto muy bueno en el ambiente de trabajo, ya que no acabarían tan estresadas en el trabajo. También ayudaría a que muchas de ellas pudieran acceder a puestos de más responsabilidad y mantenerlos.

Hay muchas cosas que podría hacer la empresa para ayudar a sus trabajadores, no sólo a las mujeres sino también a los hombres, ya que hay muchos padres solteros. Este estudio nos ha demostrado que en general sigue siendo la mujer la que lleva el peso familiar.

Consejos para mujeres de los encuestados y entrevistados

Pedimos a los entrevistados y encuestados que nos dieran una serie de consejos para una mujer joven que quisiera llegar a un puesto de alta responsabilidad en un hotel. En síntesis, las respuestas son estas:

- Nunca dejes que nadie te diga que no puedes hacer una cosa y si alguien lo hace demuéstrale que eres muy capaz de eso y más.
- Aprende de tus errores.
- Consigue todo lo que te propongas, lo único que te lo impide eres tú misma.
- Tienes que quererte y cuidarte, elije lo que sea mejor para ti y no para los demás, nadie va a vivir tu vida.
- No te dejes pisotear y tampoco pisotees a los demás, hay que llevar como lema el respeto. Ser humana y solidaria con los demás, porque con ello llegarás más lejos que siendo una persona autoritaria e inflexible.

Al escuchar algunas respuestas de los entrevistados nos hemos acordado de una película llamada *Second Act* que hace visible lo que una mujer tiene que luchar para mantenerse en su puesto o ascender. Esta película inspiradora plantea algunas conversaciones muy importantes sobre el empoderamiento de las mujeres, creer en ti mismo, las segundas oportunidades, etc.

La protagonista, Jennifer López, es una gran defensora de la igualdad de género y en su vida real también ha tenido que luchar para llegar a ser reconocida como actriz, esto demuestra que, tanto en el sector turístico como en otros sectores, existe esta discriminación de género.

Y hay una frase muy motivadora y dice así:

Todos los días te levantas y tienes una segunda oportunidad.

Recomendaciones para conseguir que los alojamientos turísticos dispongan de un modelo equitativo

El objetivo de este estudio ha sido analizar todos los datos, obtener unos resultados y después elaborar unas recomendaciones para conseguir que los alojamientos turísticos de la

isla sean más igualitarios en lo que respecta al sexo de sus trabajadores, es decir, eliminar la discriminación de género.

Hay pocas mujeres en los altos cargos, pero las pocas que hay muestran un gran compromiso y una gran gestión, por lo que nos han revelado los trabajadores de los alojamientos donde lideran las mujeres.

Viendo que es necesario buscar unas soluciones que hagan que más mujeres tengan la oportunidad de ascender en su trabajo, hemos elaborado la siguiente lista de recomendaciones:

- Reconocer las situaciones de desigualdad entre los dos sexos y corregirlas inmediatamente.
- Hacer visible e informar en lo que respecta a la igualdad de géneros.
- Hablar de los beneficios del trabajo en equipo formado por mujeres y hombres, ya que hay diferentes formas de ver las cosas y pensar.
- Asegurar a los empleados que el proceso de selección y promoción es totalmente objetivo.
- Ayudar, si es necesario, en la conciliación de vida laboral y familiar, sin importar el sexo del trabajador/a.
- Hacer visible el talento de las mujeres, sus trayectorias exitosas.
- Participación equilibrada en todas las áreas de la empresa, es decir, que cada departamento tenga un número casi similar tanto de mujeres como de hombres trabajando, no como ahora.
- Las empresas deberían tener como lema en su política de responsabilidad social corporativa la igualdad de sexo real y efectiva.

Si no llevan a cabo estas recomendaciones o pautas de igualdad de género podrían estar perdiendo unos recursos humanos muy valiosos para la empresa.

Conclusiones

Vamos a exponer las conclusiones generales a las que hemos llegado después de analizar todos los datos obtenidos de los 33 alojamientos turísticos y de los entrevistados en puestos de responsabilidad.

La primera conclusión que obtenemos es que en los diferentes departamentos hay una desigualdad bastante significativa de la

representación de mujeres y hombres, tanto en los puestos de responsabilidad como en los puestos de menos responsabilidad.

Por ejemplo, en el departamento de mantenimiento se puede ver la segregación horizontal clásica, porque en la sociedad actual aún persiste el estereotipo de que una mujer no sería capaz de poder llevar a cabo las tareas de este departamento.

Está claro que las empresas prefieren a hombres en este puesto, porque piensan que las mujeres no poseen esa fuerza física y destreza o habilidades necesarias para este puesto. Nos encontramos con la misma situación (pero a la inversa) en el departamento de pisos y limpieza.

Así y todo, hay una diferencia entre ambos departamentos, mientras en el departamento de mantenimiento no hemos encontrado ninguna mujer, en el departamento de pisos y limpieza sí que hemos encontrado a hombres, aunque sean pocos.

La segunda conclusión a la que llegamos en esta investigación es que el rol reproductivo es uno de los temas que más ha salido en las entrevistas, sobre todo en las entrevistas a mujeres.

El querer tener hijos significa para las mujeres tener pocas oportunidades de ascenso, quedarse en puestos de menor remuneración, etc. Todo ello las lleva a una sensación de tener que demostrar más para ser valoradas por sus superiores.

Muchas sienten una falta de apoyo para coordinar la vida familiar con la laboral, esto hace que muchas de ellas tengan que enfrentarse a decisiones difíciles relacionadas con el trabajo, sin embargo, muchos de los hombres no se han enfrentado a estos obstáculos.

Para las mujeres significa renunciar a algo: dedicarle más tiempo a la familia o más tiempo para uno mismo para seguir con el desarrollo personal. En cambio, los hombres no manifiestan estos problemas de tener que renunciar a algo y además algunos reconocen que sus mujeres son las encargadas de la casa, mientras que ellos son sólo los encargados o ayudantes de algunas funciones.

La mayoría de las mujeres entrevistadas con hijos o hijas han llegado a sus cargos de responsabilidad o han permanecido en ellos gracias a la ayuda de otras mujeres, como madres,

abuelas, niñeras, etc.

Ni la sociedad ni la empresa les han prestado ayuda. Las empresas no tienen políticas o servicios que faciliten esta conciliación, ni tampoco hay recursos públicos que lo hagan. Esto debería ser una responsabilidad de todos los agentes sociales para eliminar esos obstáculos a los que se enfrentan muchas mujeres.

Esta ayuda podría suponer un cambio beneficioso tanto para las empresas como para la sociedad, supondría una mejora en la imagen de la empresa y un nuevo modelo laboral que también mejoraría los ingresos de esta.

Por último, hemos averiguado que en ninguno de los alojamientos turísticos encuestados existen unas políticas formales de selección, sino que las jefaturas de cada departamento suelen estar al cargo de ello.

Además, tampoco hemos visto unas políticas activas para eliminar cualquier discriminación de género, ni tampoco existen reuniones para poder concienciar o hablar abiertamente de ello.

Esta ausencia de medidas de igualdad, para poder anticipar o evitar posibles discriminaciones, hace que muchas mujeres se sientan desprotegidas y esto puede suponer una pérdida de estas buenas trabajadoras que podrían ser valiosas para la empresa.

Hay que fomentar la diversidad de género porque aporta diferentes estilos de trabajar y pensar que podrían ser muy beneficiosas para el progreso de las empresas, ya que el sector turístico ha de adaptarse a las constantes transformaciones y a una clientela que es cada vez más exigente. Para hacer frente a esto se necesitan nuevas maneras de gestionar y liderar, que se pueden conseguir con un trabajo en equipo entre hombres y mujeres.

A parte de todo lo anterior, también hay que evaluar las dos historias de las mujeres entrevistadas, las cuales se tuvieron que aventurar a lo desconocido para poder sobrevivir ellas y su familia. Son dos historias de mujeres fuertes que lucharon por un futuro, a quienes no les han importado los obstáculos encontrados, ellas los han superado. Han sido unas de las primeras mujeres en trabajar en este sector, concretamente en el de alojamientos turísticos sin que nada las frenara.

Bibliografía

Canalis, X. (06 septiembre 2011). **Mujer y turismo: la igualdad no existe**. *Hosteltur*. 06 de septiembre de 2011. Recuperado el 18 abril 2020 de https://www.hosteltur.com/132250_mujer-turismo-igualdad-no-existe.html

Lau, M. (Dir.). (2018). **Camping NO!- Un momento de gloria**. Onlinefilm Beta. Recuperado el 18 abril 2020 de https://onlinefilm.org/en_EN/film/65030

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007. Recuperado el 19 de febrero 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Saez, H. (02 marzo 2019). **El turismo balear creó más de 1.350 empresas en la última década**. *elmundo.es*. 02 de marzo de 2019. Recuperado el 18 abril 2020 de <https://www.elmundo.es/baleares/2019/03/02/5c7a63d8fdddf52e8b45ed.html>

© Marcella Escandell Sievert dels continguts de
l'article.

© *Turística, papers de Turisme* de l'edició.
ISSN 2695-5334

Techo de Cristal en el sector turístico Balear

María Arce Cuesta

Resumen

Techo de cristal hace referencia a la barrera invisible a la que tienen que hacer frente muchas mujeres a la hora de optar a puestos de alto cargo o, incluso, cargo intermedio. ¿Es real este fenómeno?, de ser así ¿existe en el sector turístico balear? Mediante datos estadísticos extraídos del INE y del Ibestat, estudio exhaustivo de publicaciones ya realizadas al respecto; datos publicados por las propias empresas del sector y encuestas realizadas a altos cargos de empresas hoteleras de las Islas se tratará de dar respuesta a estas preguntas.

Palabras clave: Techo de cristal; Turismo; Desigualdad

Abstract

Glass ceiling refers to the invisible barrier that many women must face when applying for high-level positions or even intermediate positions. Is this phenomenon real? If so, does it exist in the Balearic tourism sector? By means of statistical data extracted from the INE and Ibestat, an exhaustive study of publications already made in this regard; data published by the companies in the sector and surveys carried out by senior officials of hotel companies on the Islands will try to answer these questions.

Keywords: Glass ceiling; Tourism; Unevenness

Rebut: 2020/09/11
Revisat: 2020/09/29
Rebut: 2020/10/10
Acceptat: 2020/10/28

Introducción

El *techo de cristal* (TC), es definido como la barrera, desigualdades o techo invisible a la que tienen que hacer frente las mujeres en su entorno laboral cuando intentan acceder a puestos directivos o incluso mandos intermedios. Varios son los motivos que pueden llegar a producir esta situación, pero según se ha podido desprender de varios estudios y publicaciones, la idea preconcebida de que la mujer se implica menos con la empresa por sus cargas familiares, es el motivo más común, también la falta de conciliación familiar o la discriminación directa provocan este fenómeno. Según se vaya avanzando en este estudio se podrán observar los motivos, causas y posibles soluciones a este problema.

La idea de llevar a cabo este estudio parte de mi experiencia personal en el sector turístico, concretamente en el sector hotelero. Desde mi comienzo hace 10 años, como camarera en un hotel de una cadena importante de la isla de Ibiza, me di cuenta de que existía una gran segregación por sexo en los diferentes departamentos, siendo los de limpieza 100% feminizados. Con el paso de los años también he podido constatar que, además, los puestos directivos o incluso los mandos intermedios están, en su mayoría, ocupados por hombres, hecho que se podrá constatar a lo largo del estudio con datos totalmente objetivos, que además mostrarán que existe una gran brecha salarial entre hombre y mujeres.

Se tratará también de explicar cuáles son los motivos del techo de cristal y posibles soluciones que se podrían aplicar, todo ello basado en estudios empíricos previos en esta materia, como los realizados por Albrecht et al (2003), Cotter et al (2001) o Durbin (2002), en cuyos estudios se han basado en numerosas ocasiones para tratar este tema.

Metodología y planteamiento

Como se adelantaba en la introducción, la finalidad del documento es tratar de responder a la pregunta ¿Existe realmente el fenómeno Techo de cristal (TC) en el sector turístico de Baleares?

La metodología utilizada para obtener la

información que ayude a responder a esta pregunta ha sido la recopilación de datos de fuentes oficiales como Ibestat, la Agencia tributaria o el INE entre otros, también se han tenido en cuenta estudios empíricos previos, otras publicaciones relacionadas con el TC, estudios universitarios, datos extraídos de empresas privadas y encuestas realizadas a altos cargos del sector turístico en Ibiza. Una vez recopilados todos estos datos se ha mostrado la información de manera objetiva.

En primer lugar, se expone el marco legal existente en España relativo a la igualdad de género, con la finalidad de que los lectores puedan conocer en detalle la situación legal de la que partimos.

La segunda parte trata de aclarar cuales son los factores que dan lugar al fenómeno TC y que medidas podrían tomarse para tratar de mitigar la situación.

A continuación, se mostraran todos los datos estadísticos extraídos del Instituto Nacional de estadística (INE) i del Instituto Balear de estadística (Ibestat), relativos a las diferencias salariales, de contrataciones y en general diferencias laborales que existen en la actualidad en Baleares entre trabajadores y trabajadoras. Una vez considerados estos datos oficiales se mostrará la información que se ha podido extraer de diferentes empresas hoteleras, parte de esta ha sido facilitada por ellos mismo vía e-mail, aunque la mayoría de la información utilizada es de carácter público y se ha extraído de sus páginas web o revistas corporativas.

Tras haber revisado toda esta información se podrá llegar a una conclusión, la cual responderá a la pregunta planteada.

Marco legal sobre la Igualdad de Género en el mundo y en España

Antes de entrar de lleno en el marco legal español sobre la igualdad de género, se considera parte muy importante en este estudio aclarar que significa dicho término. Según Naciones Unidas, se refiere a *la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.*

La igualdad de género es un principio fundamental en la Unión Europea, desde que se firma el tratado de Ámsterdam en 1999, la lucha para la eliminación de las desigualdades es una

cuestión que todos los países que forman parte de la Unión Europea deben tener en cuenta he incluirla en sus políticas. Además, es un derecho fundamental, recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

En España no ha sido hasta hace relativamente poco tiempo (2007) cuando se ha comenzado a trabajar activamente para terminar o minimizar al máximo esta desigualdad, aunque como se podrá comprobar según se avance en este estudio, todas las actuaciones que se están llevando a cabo no son suficientes.

En la Constitución Española artículo 14 leemos: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*, aunque esta Constitución lleva vigente desde 1978 no ha sido hasta el año 2007 cuando los poderes públicos han aprobado una ley que proteja activamente la igualdad entre hombre y mujeres.

Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Tal como se ha indicado, en el año 2007 se da un paso más adelante aprobándose la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, hasta ese momento no se había tratado el concepto de igualdad de género de una manera normativa específica clara y a nivel nacional. Esta ley introdujo nuevos conceptos y normas con el fin de reducir al máximo las desigualdades y prevenir las conductas discriminatorias.

En la ley anteriormente mencionada en su exposición de motivos II leemos textualmente:

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Este texto indica lo consciente que son los poderes públicos de la situación actual de España respecto a las desigualdades entre hombres y mujeres y que las actuaciones que se venían llevando a cabo hasta ese momento eran del todo insuficientes. Esta ley hace hincapié en el ámbito laboral, es por este motivo importante para la realización y entendimiento de este estudio conocer los artículos que tratan de la materia comprendida en el mismo.

En el artículo 1 del título preliminar, se expone el objetivo de la ley:

Artículo 1. Objeto de la Ley. 1 Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. 2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Uno de los ámbitos más importantes en los que se centra dicha ley es en la desigualdad en las relaciones laborales y el acceso al empleo. En ella se legisla tanto el sector público como el privado, dejando capítulos específicos para las fuerzas armadas y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

Es a partir de su título IV capítulo I donde el texto hace referencia expresa al ámbito laboral privado, donde podemos encontrar artículos tan importantes como:

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

Todos los artículos anteriormente citados son importantes ya que, precisamente, los puntos que se trata de legislar son algunos de los que

provocan el fenómeno llamado TC (techo de cristal).

A continuación se van a revisar de manera más concreta alguno de los artículos de la citada ley, para poder comprobar en que medida afecta a los trabajadores y trabajadoras de las Islas Baleares y, en la medida de lo posible, vislumbrar si se están cumpliendo o no según la información de la que se dispone.

El artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Aunque a priori puede no parecer de suma importancia, en el momento en que empiezas a ahondar en el tema de la igualdad en el empleo se puede observar que una pieza importante del rompecabezas son los convenios colectivos.

En los últimos años es justamente en ese ámbito donde se está empezando a buscar la igualdad efectiva, cuestión que he podido constatar revisando diversos estudios sobre el tema, como el realizado por la Universidad Complutense de Madrid a petición de UGT, titulado *Herramientas para combatir la brecha salarial* (Casas Baamonde et al., 2015), en el que realizan un estudio pormenorizado de varios convenios colectivos y en el que se puede comprobar que en algunos casos se está realizando un gran trabajo. Si dichos convenios regulan de manera conveniente la materia *obligan* o *alientan* a las empresas de los sectores que regulan a llevar a cabo medidas que ayuden a llegar al fin que persigue esta ley.

Al respecto de los convenios colectivos, el de hostelería de las Islas Baleares en su disposición adicional novena cita textualmente *medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería*. En esta materia es de aplicación, como derecho paccionado supletorio, el artículo 51 del capítulo décimo sobre *igualdad efectiva de mujeres y hombres* del ALEH V.

El citado ALEH V (representa las siglas de *V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería*) es el acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector, previendo materias que no podrán ser reguladas por convenios sectoriales de comunidad autónoma o de ámbito provincial. Al comprobar el citado capítulo del ALEH V, resulta un tanto intrigante que el convenio colectivo de la hostelería de las Baleares solo haga referencia a medidas contra el acoso por razón de sexo, artículo 51, por supuesto muy importante,

cuando el capítulo X del ALEH V se titula *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, lo que lleva a preguntarse si en el momento en que se incluyó esta disposición adicional no consideraron oportuno hacer referencia al resto de artículos que las normas superiores si han considerado. Esta reflexión lleva a pensar que dicho convenio no considera importante regular de manera efectiva la igualdad de género que además, como se podrá comprobar más adelante, no solo resta oportunidades a las mujeres trabajadoras, sino que también impide a muchos hombres optar a puestos de trabajo, que por considerarse *trabajos para mujeres*, no dan opción a los hombres a trabajar en ellos.

A continuación, se citan los títulos de los artículos de capítulo X del ALEH V:

Artículo 44. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 45. No discriminación en las relaciones laborales.

Artículo 46. Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial estatal de hostelería.

Artículo 47. Los planes de igualdad de las empresas de hostelería y otras medidas de promoción de la igualdad.

Artículo 48. Diagnóstico de situación.

Artículo 49. Objetivos de los planes de igualdad.

Artículo 50. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de hostelería.

Además, cabe mencionar el artículo 45 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantar un plan de igualdad en las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad (**art. 85** ET; arts. **45-49** LOI y art. 1 y DT 12ª RD-ley 6/2019). Esto quiere decir que, en los años sucesivos, la mayoría de empresas de España deberán contar con este tipo de planes en sus empresas.

Este cambio en la ley ha sido muy beneficioso para los trabajadores y trabajadoras de la industria turística de las Baleares, ya que con la cantidad inicial de 250 empleados, era una medida que se iba aplicar a pocas empresas. De un estudio realizado a 1000 empresas de las islas

Baleares, solo 65 de ellas tenían más de 250 empleados, sin embargo el total de empresas que tienen más de 50 empleados era de 396.

Artículo 50 de la ley orgánica 3/2007. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

Al otorgar este distintivo o marca de excelencia se trata, por un lado, de reconocer la labor de las empresas que llevan a cabo políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

Es un título honorífico que no comporta una dotación económica. Para conceder este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y las distintas categorías de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios que ofrezca le empresa.

Una vez visto que es este distintivo y como se otorga, la pregunta que nos lleva a realizarnos es ¿hay alguna empresa Balear a la que se le haya otorgado este distintivo? La respuesta es 1 empresa de 142 que tienen este distintivo, la empresa es Mutua Balear, a la que se le entregó en 2014. De una media de 44.550 empresas de alta en las islas Baleares, según la tesorería general de la seguridad social, en 2018, solo una empresa ha recibido este honor. El motivo no parece que sea la falta de grandes empresas en la CCAA, ya que hay empresas como Meliá, con cerca de 5.650 empleados, Riu con más de 4.000, Fiesta Hoteles con más de 3.000 empleados o Sirenis. Estas empresas no solo tienen hoteles en las Islas Pitiusas, también en el extranjero.

Causas del TC y Herramientas para combatirlo

En las próximas líneas se tratarán de mostrar algunas causas y posibles soluciones para combatir el fenómeno del techo de cristal. Estas herramientas han sido extraídas de estudios previos.

De las diferentes lecturas que se han realizado para llevar a cabo este estudio se desprende la existencia de causas internas y de causas externas que conducen a este fenómeno. Las primeras tienen que ver con la propia persona, con la mujer como principal causante, obviamente de manera no consciente. Las externas tienen que

ver con las empresas, la sociedad en conjunto y los poderes públicos.

En primer lugar, como una causa interna que favorece la discriminación entre hombres y mujeres y la dificultad a la hora de optar a puestos directivos, está el estereotipo de género. Es este uno de los factores más determinantes, asumidos por la propia mujer, que le lleva a pensar que no podrá llegar a realizar las labores encomendadas o que en el momento de tener un hijo tiene que ser ella la que se quede a su cuidado. En muchos casos las mujeres tienen la sensación de ser tildadas de mala madre si no lo hacen así. Con lo que, asociado a este factor, romper con este tipo de estereotipos y que las mujeres dejen de pensar que por el hecho de ser mujer no son aptas para ciertos puestos, o que en cierto momento de sus vidas no podrán realizarlo por ser madres, es una gran herramienta, aunque esto puede tardar varias generaciones, ya que es una situación que debe cambiar desde la cuna. Es una cuestión de educación tanto en casa como en las escuelas, en la que debe estar implicada toda la sociedad, mujeres, hombres, empresas y poderes públicos.

Ligado a los estereotipos de género esta la situación estructural de la sociedad, que no ha cambiado demasiado en los últimos 20 años, la mujer sigue siendo la que más tiempo dedica al cuidado del hogar y de la familia, lo que le resta tiempo de su trabajo, con lo que uno de los principales problemas es la conciliación familiar, es por ello que una muy buena herramienta sería que las propias empresas llevaran a cabo medidas *reales* de conciliación familiar o, como se da en algunas empresas, que alienten a los hombres a disfrutar de sus derechos paternales para que la mujer no se vea abocada a dejar su trabajo. Lo que significa ni más ni menos corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Gobierno central y comunidades autónomas tienen que poner empeño en que haya facilidades a la hora de optar a guarderías públicas o subvencionadas, la falta de este servicio provoca que en muchas ocasiones la madre o el padre tengan que plantearse el hecho de dejar de trabajar, ya que en muchos casos el coste de la guardería supera el salario de una de las dos partes o es tan alto que no compensa.

Otra de las causas de la desigualdad ha sido la falta de tutela efectiva por parte de los poderes públicos y legislativos, una regulación contundente que no se base solo en publicar una ley, sino que se realicen los estudios pertinentes

para comprobar que las empresas y entidades a la que va dirigida las están cumpliendo y tomar medidas si no es así, es primordial para que estas se impliquen realmente y no solo cumplan formalmente con lo que la ley establece por cumplir.

Los poderes públicos deben tomar medidas y llevar a cabo iniciativas para que la sociedad sea consciente de la situación y además se sientan respaldados, tanto hombres como mujeres, para reclamar sus derechos si en algún momento son víctimas de la desigualdad o de algún tipo de abuso.

Otra causa muy importante: al ser más complicado acceder a puestos de responsabilidad, las mujeres no adquieren la experiencia necesaria para optar a puestos de alta dirección, lo cual alimenta el TC.

Como resumen de todo lo anterior se puede decir que básicamente los poderes públicos tienen que ser más contundentes y perseguir las situaciones de desigualdad tan claras que se dan en la sociedad, las empresas tienen que dirigir sus valores hacia una situación de igualdad efectiva y la propia sociedad tiene que erradicar los antiguos roles *hombre / mujer*.

Datos estadísticos laborales en las Islas Baleares

Una vez conocido el marco legal general que rige la cuestión de la igualdad de género y los puntos legislados por esta ley, se mostraran los datos estadísticos de la situación laboral en la CCAA de las Islas Baleares.

La intención es que, antes de responder a la pregunta de si las mujeres tienen dificultades por razón de sexo a la hora de optar a puestos de responsabilidad en las empresas, se debe identificar cual es la situación general de las trabajadoras, para ello se mostrarán datos estadísticos oficiales del Ibestat, de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y del SOIB, que comparan la situación laboral entre hombres y mujeres.

La información mostrada a continuación es de suma importancia ya que se trata de datos objetivos que muestran la situación real. Estos hacen referencia al último año estudiado por el INE, SOIB (Servei d'Ocupació de les Illes Balears) o a quien corresponda en cada caso.

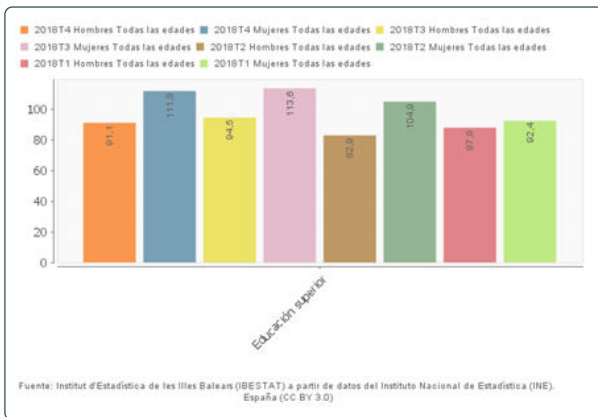


Gráfico 1. Mujeres y hombres activos con formación superior

En el gráfico 1 podemos observar el número de mujeres activas en Baleares con estudios superiores. Los datos son comparados con la cantidad de hombres activos, también con estudios superiores. El año estudiado es 2018. Se puede observar que, durante los 3 primeros trimestres del año, la cantidad de mujeres es bastante superior a las de los hombres, pero en el último trimestre del año se reduce la diferencia, aunque siguen siendo superior la cantidad de mujeres con estudios superiores que los hombres, aunque como se verá en los datos siguientes, este hecho no se verá reflejado ni en los salarios ni en la cantidad de puestos directivos obtenidos por mujeres.

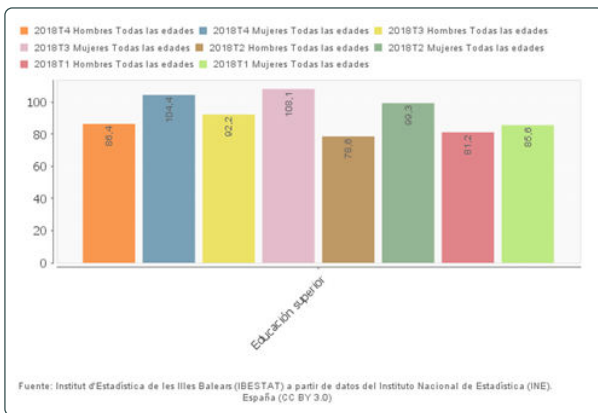


Gráfico 2. Ocupados por periodo, grupo de edad, nivel de formación educación superior

La información que se puede extraer del gráfico 2 es la cantidad de personas, expresadas en miles, empleadas por razón de sexo y con educación superior, separadas por trimestres del año 2018. Como se puede observar hay más cantidad de mujeres que de hombres ocupadas con estudios superiores en todos los trimestres del año, aunque esto no significa que ocupan puestos acordes a su preparación.

Como se puede observar, los datos del gráfico 1 se ven reflejados en el gráfico 2: hay más mujeres activas que hombres con estudios superiores y

hay más mujeres que hombres ocupadas con el mismo nivel de estudios. No se observará esta equivalencia de datos en los siguientes gráficos.

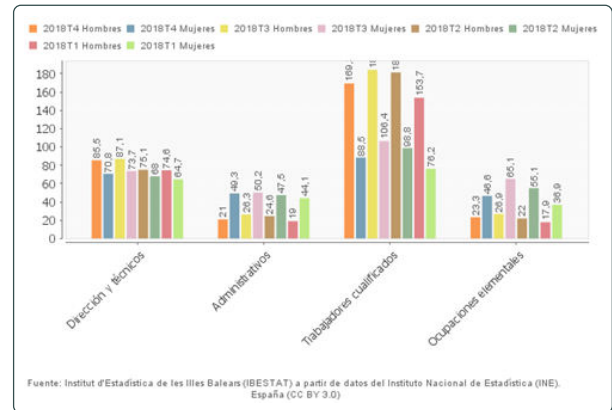


Gráfico 3. Ganancia media anual por trabajador, sexo y grupos de ocupación.

En el gráfico 3 se compara la ganancia anual entre hombres y mujeres, en diferentes grupos profesionales, en el año 2018 en Baleares. Podemos observar como en el grupo de Dirección y técnicos son los hombres quienes cuentan con las ganancias más llevadas. El grupo de administrativos es un buen ejemplo de segregación laboral por razón de sexo, donde la presencia femenina es muy superior a la masculina, llega incluso al punto de dificultar el acceso laboral de los hombres a este tipo de trabajo. Es aquí donde las mujeres cuentan con los salarios más elevados, aunque también es uno de los grupos ocupacionales donde los salarios son más bajos. En el grupo de trabajadores cualificados es donde más notables son las diferencias salariales. Aquí se puede observar como los hombres llegan a ganar el doble que las mujeres. En el grupo de trabajos elementales de nuevo la mujer recibe más ganancias que el hombre aunque, como en el caso de los administrativos, es un grupo ocupacional muy feminizado, en él encontramos, por ejemplo, personal de limpieza o restauración, además de ser el grupo de ocupación con las ganancias más bajas. Todo esto a pesar de que la tasa de mujeres activas con estudios superiores es más alta que la de los hombres, tal como se observa en el gráfico 1.

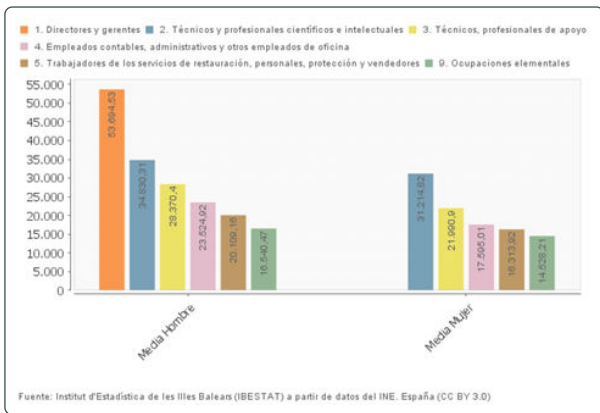


Gráfico 4. Ganancia media anual por trabajador, sexo y grupo principal de ocupación

En el gráfico 4 se puede observar la ganancia media por trabajador al año, la unidad de medida utilizada es el euro.

En el caso del grupo de *directivos y gerentes*, tal como indica el propio informe extraído del Ibestat, la media del salario de las mujeres no se muestra *por ser (un dato) impreciso o de baja calidad*, este es el grupo de empleados donde la diferencia es más acusada, aunque en todos los grupos la media salarial de los hombres es superior a la de las mujeres. A diferencia del gráfico 2, no vemos los datos separados por trimestre, sino que el periodo es anual (2018) por lo que se puede extraer un dato más general

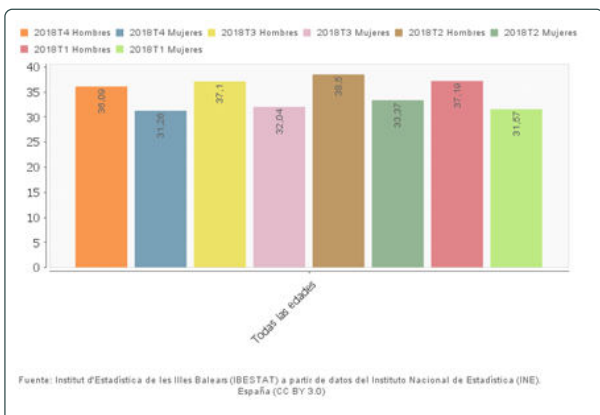


Gráfico 5. Cantidad media de horas y minutos semanales trabajados por periodo, sexo y grupo de edad

La información que se extrae del gráfico 5 es el número medio de horas y minutos trabajados por sexo y por periodo. En este caso no se ha hecho distinción de edad, están todas las edades agrupadas en cada columna del gráfico.

Se puede observar que los hombres, de media, trabajan más horas a la semana que las mujeres. Este es uno de los motivos que los diferentes estudios revisados para llevar a cabo este trabajo indican como factor clave en la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

La diferencia de horas trabajadas se justifica en

el momento que se observan el tipo de contrato mayoritario que tienen las mujeres, que suele ser más precario que el de los hombres.

Sexe	Gener	Febrer	Març	Abril	Maij	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
Home	56.849	50.830	42.403	32.688	24.757	23.405	23.903	25.239	26.548	34.595	52.826	57.003
Dona	71.886	66.856	57.603	44.400	33.324	31.200	31.459	31.250	32.500	42.751	67.097	71.464

Tabla 1. Demandantes de empleo en las Islas Baleares año 2018

En la tabla 1 se puede observar como la cantidad de mujeres inscritas como demandantes de empleo en el año 2018 es superior a la de los hombres durante todo el periodo, pero también se puede ver que se realizan más contrataciones de mujeres que de hombres a lo largo de la temporada de verano, hasta llegar a octubre, donde se constata que la cantidad de mujeres desempleadas aumenta más que la de los hombres, esto es debido, como veremos en la tabla siguiente, a que a la mujer se la contrata más para hacer trabajos temporales que a los hombres.

Al hecho concreto de que haya más mujeres (que hombres) demandantes de empleo y no consigan salir de esta situación no se le ha podido dar una explicación clara. El tipo de trabajo que se realiza en las islas Baleares no debería justificar el hecho de que sean más hombres que mujeres los que consigan salir de las listas del paro y dejar de ser demandantes de empleo, ya que la mayor parte del empleo en esta CCAA proviene del sector servicios, enfocado al turismo, con lo que no hay una razón que impida la contratación de mujeres.

Sector econòmic	Gener	Febrer	Març	Abril	Maij	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
Agricultura i pesca	1.316	1.249	1.184	1.058	918	876	862	865	922	1.063	1.142	1.203
Indústria	3.910	3.743	3.520	3.031	2.697	2.779	2.879	3.205	3.233	3.442	3.692	3.917
Construcció	6.472	6.279	6.169	5.995	5.886	5.996	6.533	7.298	6.878	6.485	6.113	6.350
Serveis	114.139	103.329	85.920	63.893	45.585	41.945	42.194	42.200	45.894	63.319	106.022	114.105
Hoteleria	59.126	51.099	39.018	24.217	13.960	11.121	10.709	10.619	12.345	24.545	54.853	60.662
Comerc	15.413	14.663	12.578	10.047	7.753	7.209	6.959	7.036	7.736	9.735	13.897	14.598
Resta serveis	39.600	37.567	34.324	29.569	24.772	23.615	24.466	24.646	25.053	29.019	37.273	38.825
Sense ocupació anti	2.898	3.086	3.213	3.171	2.995	3.069	2.954	2.821	2.981	3.037	2.954	2.892

Tabla 2. Demandantes de empleo por sector año 2018

La tabla 2 viene a mostrar la afirmación realizada en el apartado anterior, donde se comentaba que la mayor parte del empleo de las Islas Baleares proviene del sector servicios. Tal como se puede observar, la mayor parte de los empleados van a parar al sector del comercio y de la hotelería.

Contratos de trabajo registrados por sexo y tipo de contrato. Fonec. SOIB													
Tipus de contracte/sex	Gener			Febrer			Març			Abril			
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	
Indefinits	1.803	1.373	3.176	2.234	1.804	4.038	3.522	2.889	6.391	4.101	3.622	7.723	
Temporals	15.646	9.432	25.080	15.496	10.819	26.317	18.259	14.319	32.578	25.262	20.943	46.205	
Convertits	1.077	887	1.964	1.326	790	2.116	1.328	952	2.280	1.058	944	2.000	
Total	18.526	11.692	30.218	19.026	13.413	32.439	23.109	18.160	41.269	30.424	25.909	56.338	
Maig													
Tipus de contracte/sex	Gener			Juny			Juliol			Agost			
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	
Indefinits	5.614	4.612	10.226	3.427	2.771	6.198	2.753	2.599	5.352	1.778	1.459	3.237	
Temporals	32.788	20.464	53.252	28.539	24.012	52.551	24.345	22.588	46.933	17.354	18.221	35.575	
Convertits	1.459	1.088	2.547	1.253	1.064	2.317	2.093	1.883	3.976	2.122	1.858	3.980	
Total	39.861	26.164	66.025	33.219	27.848	61.067	29.191	27.060	56.261	21.259	19.540	40.799	
Setembre													
Tipus de contracte/sex	Gener			Octubre			Novembre			Desembre			
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	
Indefinits	1.992	1.790	3.782	2.155	1.937	4.092	1.881	1.607	3.488	1.189	932	2.121	
Temporals	17.259	18.021	35.280	18.709	15.937	34.646	16.838	11.798	28.636	10.749	8.251	19.000	
Convertits	1.570	1.534	3.104	1.818	1.568	3.387	1.429	1.121	2.550	808	489	1.297	
Total	20.821	19.345	40.166	22.682	19.402	42.084	19.948	14.526	34.474	12.746	9.872	22.618	

Tabla 3. Contratos de trabajo registrados por sexo y tipo de contrato

En la tabla 3 podemos observar la cantidad de contratos que se realizaron en el año 2018, distribuidos por tipo y por sexo.

Como se puede observar, en general, tanto hombres como mujeres son contratados en su mayoría de manera temporal. También se observa la gran diferencia de contrataciones siendo el hombre mucho más contratado que la mujer.

Esta situación justificaría porqué la cantidad de mujeres desempleadas que se ha mostrado en la tabla 3 es siempre superior a la de los hombres.

Població Aturada - Grups d'Edat i sexe												
Edat	Gener			Febrer			Març			Abril		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
> 20	1.167	864	2.031	1.235	928	2.163	1.178	926	2.104	1.051	815	1.866
20-24	3.009	3.081	6.090	2.783	2.974	5.757	2.310	2.589	4.899	1.625	1.910	3.535
25-29	3.259	4.107	7.366	2.925	3.809	6.734	2.401	3.282	5.683	1.740	2.421	4.161
30-34	2.953	4.372	7.325	2.606	4.131	6.737	2.213	3.676	5.889	1.728	2.902	4.630
35-39	3.073	4.507	7.580	2.744	4.246	6.990	2.380	3.874	6.254	1.916	3.142	5.058
40-44	3.090	4.268	7.358	2.857	4.052	6.909	2.492	3.631	6.123	2.071	2.999	5.070
45-49	2.925	3.845	6.770	2.689	3.700	6.389	2.426	3.407	5.833	2.130	2.987	5.117
50-54	2.796	3.538	6.334	2.660	3.438	6.098	2.418	3.263	5.681	2.214	2.907	5.121
55-59	2.933	3.361	6.294	2.826	3.340	6.166	2.699	3.219	5.918	2.609	3.132	5.741
59 <	2.545	3.026	5.571	2.467	2.971	5.438	2.387	2.960	5.347	2.408	2.917	5.325
Total	27.750	34.969	62.719	25.792	33.589	59.381	22.904	30.827	53.731	19.492	26.132	45.624

Població Aturada - Grups d'Edat i sexe (continuació)												
Edat	Maig			Juny			Juliol			Agost		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
> 20	854	642	1.496	819	624	1.443	758	598	1.356	793	590	1.383
20-24	1.112	1.319	2.431	931	1.016	1.947	947	1.021	1.968	1.052	1.077	2.129
25-29	1.327	1.848	3.175	1.196	1.647	2.843	1.315	1.882	3.197	1.463	2.022	3.485
30-34	1.389	2.354	3.743	1.287	2.167	3.454	1.380	2.276	3.656	1.561	2.331	3.892
35-39	1.595	2.574	4.169	1.514	2.310	3.824	1.653	2.381	4.034	1.788	2.375	4.163
40-44	1.805	2.511	4.316	1.707	2.304	4.011	1.797	2.329	4.126	1.993	2.356	4.349
45-49	1.887	2.562	4.449	1.858	2.339	4.197	1.919	2.286	4.205	2.045	2.298	4.343
50-54	2.061	2.592	4.653	2.007	2.390	4.397	2.027	2.342	4.369	2.134	2.332	4.466
55-59	2.456	2.955	5.411	2.401	2.877	5.278	2.353	2.836	5.189	2.475	2.824	5.299
59 <	2.349	2.876	5.225	2.331	2.862	5.193	2.296	2.847	5.143	2.296	2.822	5.118
Total	16.835	22.233	39.068	16.051	20.536	36.587	16.445	20.798	37.243	17.600	21.027	38.627

Població Aturada - Grups d'Edat i sexe (continuació)												
Edat	Setembre			Octubre			Novembre			Desembre		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
> 20	1.029	757	1.786	1.238	879	2.117	1.000	710	1.710	1.004	689	1.693
20-24	1.440	1.441	2.881	2.278	2.261	4.539	2.859	2.694	5.553	2.881	2.700	5.581
25-29	1.702	2.229	3.931	2.435	3.090	5.525	3.318	3.927	7.245	3.340	3.927	7.267
30-34	1.663	2.384	4.047	2.197	3.229	5.426	2.879	4.161	7.040	2.838	4.040	6.878
35-39	1.865	2.451	4.316	2.380	3.260	5.640	2.992	4.323	7.315	3.032	4.268	7.300
40-44	2.026	2.430	4.456	2.471	3.113	5.584	3.063	3.996	7.059	3.089	3.966	7.055
45-49	2.074	2.366	4.440	2.364	2.893	5.257	2.808	3.568	6.376	2.876	3.640	6.516
50-54	2.078	2.382	4.460	2.306	2.750	5.056	2.616	3.249	5.865	2.651	3.250	5.901
55-59	2.455	2.846	5.301	2.627	3.112	5.739	2.821	3.366	6.187	2.843	3.328	6.171
59 <	2.299	2.830	5.129	2.387	2.947	5.334	2.490	3.032	5.522	2.486	3.030	5.516
Total	18.631	22.116	40.747	22.683	27.534	50.217	26.846	33.026	59.872	27.040	32.838	59.878

Tabla 4 Población en paro por grupos de edad y sexo año 2018. Fuente: Observatorio de Trabajo (2019b)

En la tabla 4, se puede observar el momento en el que la población de mujeres en situación de desempleo comienza a ser superior. En la franja de edad de menores de 20 es el único momento en el que el nivel de desempleo es mayor en hombres que mujeres. En la franja de edad de 20 a 24 años es un momento en el que la situación se encuentra más o menos igualada, con cantidad de personas en estado de desempleo prácticamente iguales. Es a partir de la franja de edad de los 25 a los 29 donde la diferencia comienza a ser más acusada, en el momento en el que se puede ver que la mujer empieza a perder oportunidades laborales. Presumiblemente este momento coincide con la edad en la que se empieza a concebir. Entonces un porcentaje de mujeres tienen que tomar la decisión de quedarse al cuidado de los hijos, ya que hasta el momento las leyes de igualdad de género no han logrado que este rol pueda cambiar, que la mujer pueda, después de concebir continuar con su vida laboral normal, rol que se le atribuye históricamente al hombre y que de momento, a pesar de las nuevas leyes, como la ampliación del permiso de paternidad, no se ha conseguido cambiar. Esta tabla viene a demostrar que el trabajo que se viene realizando hasta ahora no es suficiente, que se han de tomar más medidas.

Como último dato obtenido de la CAIB (2019 e), se estima que la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 15,6%.

Datos laborales de empresas privadas

En el siguiente bloque se muestra información obtenida de 6 empresas privadas, todas han tenido sus inicios en las Islas Baleares.

En casi ningún caso se ha conseguido

información de manera directa, aun tratándose en su mayoría de información que debería ser de dominio público. Las empresas parecen bastante reacias a facilitar estos datos aunque, por suerte, se ha podido conseguir mucha información a través de sus páginas web i otras fuentes.

Los datos que se mostraran a continuación tienen que ver con la cantidad de mujeres que tienen puestos de consejeras o directivas en diferentes empresas turísticas.

Meliá Hoteles

Meliá hoteles es una de las cadenas hoteleras de procedencia Balear más importante del momento, por volumen de ingresos, cantidad de hoteles en España y el extranjero y cantidad de trabajadores, exactamente se encuentra en el número 1 de las empresas hoteleras españolas.

Los datos que se muestran a continuación, dado que no han respondido al requerimiento de información, han sido extraídos de su Informe Anual Corporativo, informe que, como veremos a continuación, hace preguntas directas refiriéndose al estado de igualdad en su empresa.

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto		% derechos de voto que pueden ser transmitidos a través de instrumentos financieros	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto
Don Juan Arona De La Mora	0,0004%				0,0004%			
Don Alfredo Pastor Bodmar		0,0026%			0,0026%			
Don Gabriel Escarrer Juliá		5,025%			5,025%			
Don Juan Vives Cordá		0,0002%			0,0002%			
Don Luis María Díaz De Bustamante Y Terminoí	0,0001%				0,0001%			

Cuadro 1. Consejo de Administración de Meliá

Los datos del Cuadro 1, hacen referencia a los miembros que forman el Consejo de Administración de la citada empresa. Como se puede observar no hay un solo miembro femenino.

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo
Doña Carina Szpilka Lázaro		Independiente	Consejero
Don Fernando D'Ornellas Silva		Independiente	Consejero Coordinador
Don Juan Arona de la Mora		Independiente	Consejero
Don Alfredo Pastor Bodmar		Otro Externo	Consejero
Don Gabriel Escarrer Juliá		Dominical	Presidente
Don Juan Vives Cordá		Dominical	Consejero
Don Sebastián Escarrer Jaume		Dominical	Consejero
Don Gabriel Escarrer Jaume		Ejecutivo	Vicopresidente - Consejero Delegado
Don Francisco Javier Campo Garcia		Independiente	Consejero
Don Luis M ^a Díaz de Bustamante Terminoí		Independiente	Secretario Consejero
Hoteles Mallorquines Consolidados S.L.	Doña María Antonia Escarrer Jaume	Dominical	Consejero

Cuadro 2. Cantidad Total de consejeros Meliá

En el cuadro 2 aparece la cantidad total de consejeros nombrados en la empresa: 11. De ellos 2 son mujeres lo que supone un 19% de representación.

C.1.4 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos 4 ejercicios, así como la categoría de tales consejeras:

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeras de cada categoría			
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t-2	Ejercicio t-3	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t-2	Ejercicio t-3
Ejecutivas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominicales	1	1	1	1	25,00%	25,00%	25,00%	33,33%
Independientes	1	1	1	0	20%	20%	20%	0,00%
Otras externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	2	2	2	1	18,18%	18,18%	18,18%	10,00%

Observaciones

Cuadro 3. Número de consejeras

En el cuadro 3 se muestra un campo que reza en su informe corporativo, en el que se hace referencia al número total de consejeras al cierre de los últimos cuatro ejercicios. Como se puede ver al cierre de los tres primeros ejercicios había dos consejeras, al cierre del cuarto solo una.

El punto que sigue al cuadro anterior en su informe es la siguiente pregunta *¿La sociedad cuenta con políticas de diversidad en relación con el consejo de administración de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, la discapacidad, o la formación y experiencia profesionales?* Su respuesta es SI. De las medidas que la empresa expone solo se mostrarán las que afectan a la igualdad de género que se consideran importantes y viendo el número de consejeras que han tenido en los últimos 4 años, aún más:

c. La valoración de los potenciales candidatos bajo criterios de igualdad y objetividad, evitando cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar cualquier tipo de discriminación.

- d. *La disponibilidad de tiempo suficiente por parte del potencial candidato para el correcto desempeño de sus funciones que garantice su aportación de valor en los órganos de la Sociedad.*
- e. *El mantenimiento de un equilibrio adecuado entre las diferentes tipologías de consejeros que avale la correcta representación de la totalidad de intereses en el seno del Consejo, atendiendo especialmente a las recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo sobre la materia.*
- f. *La tendencia al progresivo incremento de mujeres en el seno del Consejo de Administración, siempre partiendo de una valoración igualitaria de las aptitudes, perfiles, conocimientos, experiencias y funciones profesionales, procurando, en la medida de lo posible que, en el año 2020, la presencia de mujeres en el seno del Consejo de Administración represente un tercio de su composición.*

Leyendo las políticas/medidas que exponen, el punto d. resulta preocupante. Tal como se ha podido observar en los datos estadísticos generales, la tasa de paro más alta por edad en las mujeres llega a partir de los 25 años en adelante, momento en el cual presumiblemente la mujer empieza a crear una familia. La expresión *Disponibilidad de tiempo suficiente* puede llegar a ser una excusa a la hora de no contratar a una mujer, ya que tal como se ha comentado anteriormente se presume que no dispondrá del *tiempo* para dedicarle a la empresa.

En general se observa que no se propone ninguna política/medida clara, que pueda llegar a suponer un gran cambio.

El mismo informe le solicita respuesta al porqué es prácticamente nula la presencia de mujeres en el consejo, a lo cual responden textualmente:

Durante el ejercicio 2018, y en relación con la propuesta de reelección de consejero sometida a aprobación de la Junta General de Accionistas, se procedió a la evaluación del cumplimiento de la política de Selección de Consejeros por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el momento de la elaboración de los Informes y Propuestas legalmente aplicables, los cuales fueron puestos a disposición de los accionistas a través de la página web de la Sociedad y en síntesis, establecían que... el Consejo de Administración debe mantener entre sus miembros a Consejeros que cuenten con amplia experiencia en diversos sectores de actividad, con conocimiento del funcionamiento de la Sociedad y arraigo en sus valores, y con capacidad de adaptación a un sector en constante evolución y expansión tanto geográfica como tecnológica.

Parece que no es su intención dar a entender que las mujeres que podrían optar a estos puestos por preparación y experiencia no cumplen estos requisitos, aunque no parece la mejor respuesta ante la pregunta de ¿Por qué no hay mujeres en el consejo?

Buscando mas información se han podido encontrar, de nuevo en un archivo publicado por la propia empresa, los datos de los directivos encargados de la gestión y operación de todas las áreas de la empresa: una sola mujer entre un equipo de directivos formado por 6 personas.

En el código ético de la empresa no se encuentra ninguna referencia expresa, ni medidas concretas, sobre la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es extraño que no aparezca en el código ético, o al menos haga referencia en él, dado que en 2011 se firma en el seno de la empresa el *plan de igualdad entre hombres y mujeres de Meliá hoteles International*, dicho plan indica medidas muy claras y una hoja de ruta concisa, con las fechas en las que se han de cumplir las medidas descritas y quién ha de llevarlas a cabo.

En 2017 se reunió la comisión de seguimiento de Igualdad de Meliá hoteles con la Federación de Servicios movilidad y consumo de UGT, para conocer en que estado estaban las medidas que se habían puesto en marcha en el año 2011 y para negociar la renovación de dicho plan. Las conclusiones a las que se llega en la reunión después de estudiar los datos aportados por

Meliá son:

- Las mujeres representan casi el 50% de la plantilla
- El 60% de los trabajadores fijos son hombres, el 40% mujeres
- Las mujeres son mayoritarias en contratación fija discontinua o temporales
- No hay mejoras en las promociones a puestos donde las mujeres están poco representadas.

Riu Hotels and Resorts

La cadena RIU se fundó en Palma de Mallorca en el año 1953, hoy en día la dirección está compartida por los hermanos Riu: Carmen y Luis. Contando el personal que tienen todas sus empresas son más de 28.000 empleados. Se encuentra en el cuarto puesto del ranking global de cadenas españolas por volumen de establecimientos y habitaciones.

En 2011 Carmen Riu firma el plan de igualdad de la empresa, junto a los sindicatos CC OO y UGT. Revisando los datos que ellos mismos han publicado, 7 años después de la firma de dicho plan, se comprobará si han logrado la finalidad de este instrumento.

En sus documentos se puede seguir la política de recursos humanos de la compañía. Se hace referencia a garantizar un trato justo que impida la discriminación por razón de sexo, edad o nacionalidad, así como a garantizar la igualdad de oportunidades mediante procedimientos de reclutamiento y selección adecuados.

No ha sido posible conseguir información de primera mano sobre su empresa aunque, tal como sucede con la cadena Sol Meliá, tienen bastante información a disposición del público en general. De su página web corporativa se ha obtenido un informe sobre recursos humanos del año 2017-2018 en el que, entre otra información, se muestra la distribución de contratación entre hombres y mujeres, no solo de *line staff*, sino también de directivos.



Gráfico 6. Informes personal RIU Hotels

En el gráfico 6 se pueden observar dos informes. Uno hace referencia a la diferencia de contrataciones entre hombres y mujeres pertenecientes al *line staff*. El otro grupo que diferencia son los hombres directivos de las mujeres directivas. En ambos casos se puede observar que durante los 3 últimos años las diferencias no han variado, se mantienen estables los porcentajes, además se puede observar que en el grupo de directivos la diferencia es más acusada. Como se vé la presencia de las mujeres en los puestos directivos no llega al 26%, mientras el 75% de los puestos de directivos en toda la empresa es desempeñado por hombres.



Imagen 1. Distribución del personal por sexo y país en Europa. RIU Hotels

En la imagen 1 los datos se segregan por países en los que la compañía tiene presencia. Indican las diferencias en cada país entre hombres y mujeres *line staff* o mandos intermedios y la presencia de mujeres en cada uno de estos países en puestos directivos. Para darle sentido a los porcentajes es muy importante tener en cuenta la cantidad de empleados por destino. Así, no se puede demonizar un destino, como es el caso de Alemania, porque ninguna mujer forme su equipo directivo ya que solo cuenta con 77 empleados y un solo hotel. Pero si es necesario tener en cuenta datos como los de España. Aquí el total de su plantilla son casi 5800 personas. Cuentan con 30 hoteles y solo un 20,6% de mujeres integradas en la dirección de sus establecimientos.



Imagen 2. Distribución del personal por Sexo y país en América. Riu Hotels



Imagen 3. Distribución del personal por sexo y país África e Indico. Riu Hotels

En su caso Riu muestra los datos de todos los países donde tiene presencia. Para el asunto que nos ocupa se ha considerado oportuno mostrarlos, aunque su análisis esté fuera del alcance de este estudio ya que, como muestran estos datos, la igualdad de género es un problema a nivel mundial.

Observado los resultados anteriores no se puede afirmar que hayan cumplido con el plan de igualdad firmado en el año 2011. La vigencia de este plan era de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015. En él se indica que, si al llegar esta última fecha, no se han cumplido los objetivos marcados se entenderá prorrogado.

Sirenis Hotels and Resorts

Sirenis hotels and resorts es una empresa Ibicenca fundada en el año 1970, aunque en ese momento se denominaba Maturusa. La compañía tiene hoteles en Ibiza y en el Caribe.

Sirenis ha sido la única empresa de las incluidas en este estudio que ha aportado de *motu proprio* algún tipo de datos. Se les solicitó información del equipo directivo corporativo y respondieron haciendo llegar dicha información con el siguiente resultado:

- Consejo de administración: Abel Matutes Tur, Abel Matutes Barcelo, Pedro Matutes Barceló.
- Dirección corporativa jurídica: Catalina Ferrer
- Dirección corporativa de explotación: Paola

Sastre

- Dirección corporativa de redes comerciales y marketing: Ricardo Muñoz
- Dirección corporativa de Recursos Humanos: Ana María Moles
- Dirección corporativa de compras: Antonio Riera
- Dirección corporativa de Administración y finanzas: Pedro Jiménez
- Dirección corporativa de Sistemas Informáticos: Sergio Cardona
- Dirección corporativa de Inversión y mejora: Juan Riera

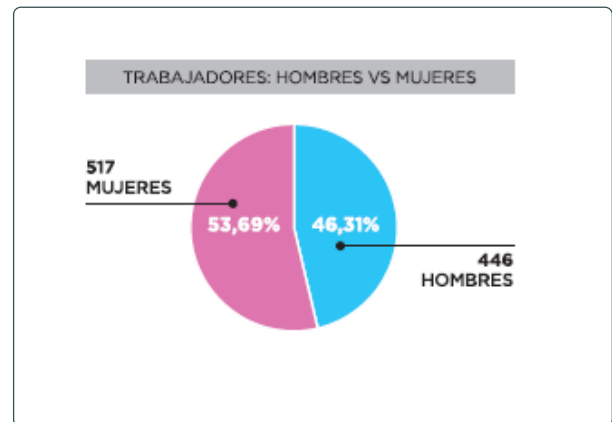


Gráfico 7. Distribución de plantilla en Sirenis Hotels

La información del gráfico 7, ha sido extraída de su política medioambiental corporativa. Puede observarse que la empresa cuenta con más trabajadoras que trabajadores, lo que no tiene porque ser algo necesariamente positivo, ya lo que se busca es una igualdad, pero la igualdad tampoco significa 50% de cada género, si el resultado fuera al contrario seguiría siendo igualitario.

En el caso de Sirenis no se ha podido encontrar ningún plan de igualdad, a pesar de que de todas las empresas de más de 50 empleados están obligadas a constituirlo.

Grupo Barceló

Grupo Barceló abre su primer hotel en Palma de Mallorca en el año 1931. Actualmente (2019) cuenta con más de 250 hoteles, distribuidos en 22 países.

Se ha observado con detenimiento la última memoria anual publicada por la compañía, dicho documento suele ser el método por el que el resto de las empresas estudiadas ha dado a conocer información relativa a sus plantillas. En los casos anteriores han publicado la diferencia existente

entre contratos de hombres y mujeres, pero no es así en el caso del grupo Barceló que no aporta ningún dato al respecto y, a menos que no haya sido hecho público, lo cual sería extraño, no disponen de ningún plan de igualdad de género firmado y aprobado.

Lo que si se ha podido obtener de su página web son los datos de los cargos de más responsabilidad dentro de la empresa.

No hay ni una sola mujer que forme parte de la más alta representación en la empresa. Como se ha comentado anteriormente, en sus documentos no hacen referencia a cuál es la situación de la empresa sobre la cuestión que en este estudio se trata, con lo que no se puede hacer ningún tipo de comentario sobre la situación del resto de directivos/as de la empresa.

Grupo Inotel

El grupo Inotel forma parte del conglomerado de empresas Alonso Marí. Esta empresa dispone de hoteles en Mallorca, Menorca e Ibiza y tiene en perspectiva abrir un hotel en México, en total disponen de 2.500 habitaciones.

Se le ha solicitado vía e-mail información sobre los directivos de la empresa pero no se ha obtenido respuesta, la única información que se ha conseguido ha sido mediante su página web.

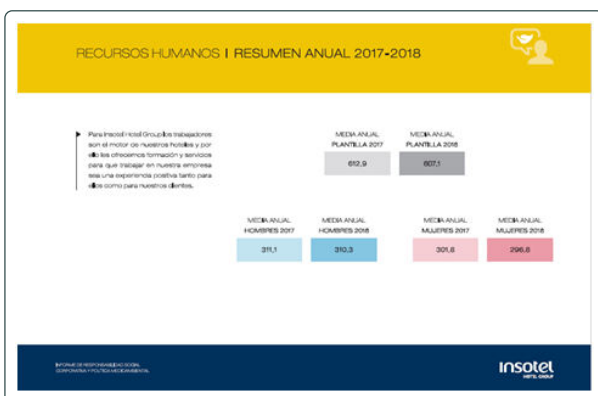


Imagen 4. Distribución de la plantilla de Inotel Hoteles

La imagen 4 hace referencia a la media anual de hombres y mujeres en su plantilla en los años 2017 y 2018. Aunque la media de mujeres es ligeramente inferior, no es un dato extremo.

Dicho informe no discrimina entre *line staff* y directivos/as. Dicha información solo se ha podido conseguir mediante unos informes extraídos de la plataforma *e-informa*, mediante la cual se puede obtener información económica, corporativa, etc. de las empresas, siempre y cuando sean datos de dominio público.

Cargo vigente	Apellidos y nombre
Director General	MARUASHBOURNE JAVIER
Director Financiero	FUENTE JAVIER
Director RRHH	MARI RENNESON JOSE
Director Comercial	LOPEZ MERCADAL FRANCISCO
Director de Marketing	MARUASHBOURNE SARA
Director de Informática	MARI FERRER JAVIER
Director de Operaciones	MARUASHBOURNE JAVIER

Imagen 5. Puestos directivos Inotel Hoteles

La imagen 5 muestra los cargos vigentes en la actualidad. Desafortunadamente no se han podido obtener los datos de más directivos. Aquí se muestran los más altos ejecutivos.

Se observa una sola mujer en el equipo, que además forma parte de la familia.

Palladium Hotel Group

La empresa Palladium Hotel Group es de procedencia Ibicenca. Fué creada por Abel Matutes Juan.

Hoy en día se encuentra en el 10 puesto en empresas hoteleras de España por cantidad de hoteles y número de habitaciones. Entre sus marcas se puede encontrar Fiesta Hotels, Palladium, Gran Palladium, Hard Rock, Ushuaia, Aire, Only You..., además de tener más de 10.000 empleados.

La empresa no cuenta con ningún plan de igualdad, ni informe de gobierno. No cuenta con código ético. Tampoco cuenta con una política social corporativa.

Los datos que se mostraran a continuación han sido recogidos de su manual de bienvenida, el cual se entrega a todos los empleados.

Es posible que alguna de las personas haya podido cambiar de puesto, aunque por información obtenida indirectamente no hay grandes diferencias en el momento actual (2019).

El equipo directivo de Palladium Hotel Group está formado por 15 personas, de las cuales solo tres son mujeres y dos de ellas hijas del propietario, dato que se debería de tener en cuenta a la hora de enunciar cualquier conclusión.

Otros puestos directivos de la compañía son:

- Director de e-commerce: Rafael Rubí
- Director de Revenue: Diego Fernández
- Director de MK: Iñaki Bau
- Director de operaciones América: Felipe Martínez
- Subdirector de operaciones América: José Luis Caneiro

- Director operaciones Europa Hard Rock: Iván Brion
- Brand ambassador/ Director de RRPP y patrocinio: Daniel Gómez
- Director redes comerciales: Alfonso Pérez
- Director de Explotación: Juan Torregrosa
- Director financiero: José Antonio Bartolomé

Puestos de dirección en hoteles:

- Director Gran Palladium Palace: Raymundo Segarra
- Director Palladium Cala Llonga: Vicente Roa
- Director Palladium Palmyra: Pedro Marí Torres
- Director Ushuaia: Michel Schilling
- Directora Agroturismo Sa Talaia: Kerstin Fraedrich
- Director Hotel Tanit: Juan Manuel Quiroga
- Director Hotel Bless: Jose Manuel Molina
- Subdirector Gran Palladium Palace: Antonio López
- Directora Palladium Don Carlos: Ana Sobrino

La información que se desprende de los datos anteriormente descritos es que, de nuevo, las mujeres son prácticamente inexistentes en los puestos directivos.

Conclusión

La conclusión que he podido extraer después de revisar toda la información expuesta en los puntos anteriores y mucha más información que por motivos de espacio y tipo de trabajo no se ha mostrado es que el TC y, en general, la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras en las Islas Baleares es un hecho real, y digo en las Islas Baleares porque es el marco geográfico de este estudio, ya que realmente es un problema a nivel nacional y mundial.

En primer lugar y con la finalidad de seguir en mi conclusión el orden de los datos expuestos, el hecho de que exista la necesidad de publicar una ley específica que garantice ciertos derechos da a entender que algo no se está cumpliendo, ya que sino no existiría dicha necesidad ni, por ende, dicha ley.

La impresión que me ha generado toda la información consultada es que las leyes que se han aprobado, a día de hoy, no han surtido el

efecto esperado y que además no se cumplen en la mayoría de la veces. Tal es el caso de la obligación de tener un plan de igualdad en las empresas de más de 50 empleados. Como se ha podido observar, tres de las seis empresas estudiadas no disponen de dicho plan.

A parte de esto, se puede observar que las empresas que si lo tienen se limitan a reproducir calcos unas de otras. Se mire el plan de igualdad que se mire, son todos iguales. La mayoría no aportan soluciones o alternativas reales, se limitan a rellenar los puntos que exige la ley y, como se puede observar en los casos de Riu y Barceló, no han servido para nada. Solo se tienen que observar los datos que ellos mismos aportan sobre las mujeres de su empresa, datos que a decir verdad resultan poco alentadores.

Tal como se ha indicado en puntos anteriores, concretamente en las causas y herramientas para combatir el TC, una buena actuación de los poderes públicos y legislativos aliviaría en gran medida esta situación. Pero una de las grandes conclusiones que he sacado de este estudio es que se han limitado a publicar una ley muy necesaria, pero que al final no ha recibido el seguimiento que se merece. Bien porque no existe interés, bien porque no saben muy bien como hacerlo, seguramente no estoy en disposición de afirmar cual es la causa más verosímil.

De los datos estadísticos la conclusión es clara. La mujer, en general, tiene problemas a la hora de optar a puestos de trabajo ya que, como hemos podido ver, su tasa de paro es más alta que la de los hombres, además de que sus contratos son más precarios.

Un dato que me ha llamado sumamente la atención es que a partir de los 25 años la cantidad de mujeres en paro aumente radicalmente, justo en el momento en el que empiezan a concebir. Revisando estos datos y comparándolos con otros estudios, la conclusión es que la conciliación familiar sigue siendo un problema para las mujeres trabajadoras, lo que reafirma mi pensamiento de que los poderes públicos no están haciendo lo suficiente. No están dando facilidades para que exista una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

La cuestión de que las mujeres tienen problemas a la hora de optar a puestos directivos, una vez superados el resto de los obstáculos, se puede observar en los datos aportados de las empresas privadas, donde se ha podido ver como las mujeres son prácticamente inexistentes en los puestos de Dirección en general, consejeros y

demás directivos, exceptuando los casos en que son familiares de los más altos cargos o de los propietarias de la empresa.

Por descontado mi conclusión a todos estos hechos no es que la mujer no esté preparada para

aportar su experiencia a las empresas, sino que no se está garantizando el derecho a la igualdad y esto se ve reflejado en los datos vistos durante todo el estudio.

Bibliografía

Ayuso, V. M. ; Robledo, I. S. (2016). **Barreras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35**. *ICE, Tribuna de Economía*, 892. Recuperado 19 de febrero 2019 de <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1884/1884>

Barceló Hotel Group. (2018). **Corporativo. Grupo Barcelo. Memoria Anual 2017**. Recuperado 19 de febrero 2019 de <https://www.barcelogrup.com/wp-content/uploads/2018/05/Memoria-Anual-Consolidada-Grupo-Barcelo-C3%B3-2017.pdf>

Casas Baamonde, M. E. ; Quintanilla Navarro, B. ; Serrano García, J. M. ; Menéndez Calvo, R. (2015). **Propuesta de Herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo**. Recuperado 19 de febrero 2019 de <http://www.igualretribucion.es/es-es/Documents/UCM-Gu%C3%ADa%20Buenas%20Pr%C3%A1cticas.pdf>

Hinojosa, V. (17 septiembre 2018). **Ranking cadenas hoteleras**. *Hosteltur* 17 septiembre 2018. Recuperado 23 abril 2019 de https://www.hosteltur.com/108801_ranking-hosteltur-de-cadenas-hoteleras-2018.html

Hosteltur. (8 marzo 2018). **¿Cómo está representada la mujer en el sector del turismo y la hostelería?** Recuperado 20 febrero, 2019, de https://www.hosteltur.com/126999_como-esta-representada-mujer-sector-turismo-hosteleria.html

Insotel Hotel Group. (2018). **Responsabilidad social. Dossier corporativo: Responsabilidad social**. Recuperado 19 de febrero 2019 de http://assets.insotel.com/otros/RSC_19_ES.pdf?_ga=2.124832522.1885376400.1559149263-561869025.1559149263&_gac=1.208342566.1559149263.EAIAIqobChMI2ruNzZvB4gIVi-iaCh3h3AnfEAAAYASAAEgLSZvD_BwE

Instituto Balear de Estadística. (2019 a). **Encuesta de población activa. Activos por periodo, sexo, grupo de edad y nivel de formación (CNED-2014)**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/1a023ac3-f6cb-4dac-83d1-a162da1a4f6f/81f74db1-48f5-4306-8660-09e0727d371f/es/I302033_0213.px

Instituto Balear de Estadística. (2019 b). **Encuesta de población activa. Número medio de horas y minutos semanales trabajadas por periodo, sexo y grupo de edad**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/1a023ac3-f6cb-4dac-83d1-a162da1a4f6f/250bd39e-c66a-4466-b1e7-9d58bb236d3d/es/I302033_0380.px

Instituto Balear de Estadística. (2019 c). **Encuesta de población activa (EPA). Tasa de actividad por periodo, sexo y grupo de edad**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/1a023ac3-f6cb-4dac-83d1-a162da1a4f6f/6dfead29-edd4-44fo-8948-9c74b84cdd39/es/I302033_0290.px

Instituto Balear de Estadística. (2019 d). **Precios y salarios. Encuesta de estructura salarial. Brecha salarial entre mujeres y hombres**. Recuperado 27 de mayo 2018 https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/629c671e-fe71-4908-b2a2-c1199f430928/d60ba69c-d49d-4e6e-917d-5c71bad573e2/es/I214001_2065.px

Instituto Balear de Estadística. (2019 e). **Precios y salarios. Encuesta de estructura salarial. Ganancia media anual por trabajador, sexo, grupo principal de ocupación (CNO-11)**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/629c671e-fe71-4908-b2a2-c1199f430928/995078fo-6b34-43d6-bddf-f5c5252c7411/es/I214001_2019.px

Instituto Balear de Estadística. (2019 f). **Precios y salarios. Ganancia media anual por trabajador, sexo y grupo principal de ocupación (CNO-11)**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://ibestat.caib.es/ibestat/estadistiques/629c671e-fe71-4908-b2a2-c1199f430928/7e8a224f-7536-4bd6-960e-bd416a449980/es/I214001_2002.px

Izquierdo, C. M. (2001). **Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo en Pieck, E. (coord.) Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social**, 155-200. México: UIA/IMJ/UNICEF. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/jovenes_trabajo_pieck.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007. Recuperado 19 de febrero 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Meliá Hotels Internacional. (2018). **Informe anual corporativo**. Recuperado 19 de febrero 2019 de <https://www.meliahotelsinternational.com/404-not-found?requestUrl=https://www.meliahotelsinternational.com/es/sostenibilidad>

Ministerio de la presidencia, Relaciones con las cortes e igualdad. (2019). **Red de empresas con distintivo de igualdad**. Recuperado 19 de febrero 2019 de <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>

Observatorio de trabajo. (2019 a). **Encuesta de población activa (EPA). EPA base poblacional 2011 (hasta 1er trimestre de 2019)**. Recuperado 19 de febrero 2019 de http://www.caib.es/sites/observatorideltreball/es/encuesta_trimestral_epa-34857/

Observatorio de trabajo. (2019 b). **Estadísticas mensuales de la Islas Baleares. Ficha mensual Islas Baleares. Estadísticas mensuales año 2018**. Recuperado 19 de febrero 2019 de http://www.caib.es/sites/observatorideltreball/es/estadisticas_mensuales_islas_baleares-26791/

OECD. (2017). **The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle**. OECD Publishing, Paris. Recuperado 19 de febrero 2019 de [dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en](https://doi.org/10.1787/9789264281318-en)

Riu Hotels and Resorts. (2018). **Sostenibilidad. Documentación. Informes. Informe anual de recursos humanos**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://www.riu.com/es/binaris/Informe%20RRHH%202017_2018%20ES%20PDF_tcm49-209778.pdf

Sánchez Silva, C. (15 diciembre 2017). **Solo un 17% de los planes de igualdad logra resultados en las empresas españolas**. *elpais.com* 15 diciembre 2017. Recuperado 23 abril 2019 de https://elpais.com/economia/2017/12/14/actualidad/1513275168_557720.html

Segovia Pérez, M. (dir). (2014). **Mujer y techo de cristal en el sector turístico**. Madrid: Instituto de la Mujer. Recuperado el 19 de febrero 2019 de http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer_techo_cristal_turistico.pdf

Segovia Pérez, M. ; Figueroa Domenecq, C. (2014). **Mujer y alta dirección en el sector turismo**. Recuperado 20 febrero 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=727345>

Servicio Público de empleo. (2017). **Informe del mercado de trabajo de Illes Balears [Conjunto de datos]**. Recuperado 22 febrero 2019 de https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2778-1.pdf

Sérvulo González, J. (24 octubre 2016). **Expertos piden nombrar a mujeres directivas por cuotas**. *elpais.com* 24 octubre 2016. Recuperado 20 febrero 2019, de https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477331177_043876.html

Sirenis hotels. (2018). **Sostenibilidad. Memoria medioambiental 2017- Sirenis Hotels España**. Recuperado 19 de febrero 2019 de https://room-online-pro.s3.amazonaws.com/cobi%2Fmedia%2Fwww.sirenishotels.com%2Ffile%2Ffiles%2Fmedioambiental_sirenis_2017_es_5.pdf

© María Arce Cuesta dels continguts de l'article.

© *Turística, papers de Turisme* de l'edició.

ISSN 2695-5334

La inmigración andaluza y el sector turístico de Ibiza

Raquel Espada Bellido

Resumen

Este trabajo expone el resultado de una investigación sobre el fenómeno masivo que fue la inmigración de las diferentes provincias de la comunidad andaluza a la isla de Ibiza. Analizando teoría académica junto con encuestas y entrevistas, para poder situar el estudio en el marco social, político y económico de la isla entre los años 1960/70 y la actualidad.

Palabras clave: Turismo; Andaluces; Hotel; Restaurante

Abstract

This degree project exposes the result of an investigation about the massive phenomenon that was the immigration of different provinces of the Andalusian community to the island of Ibiza. It analyses academic theory, in addition with surveys and interviews, in order to place the study in the social, political and economic framework of the island between the years 1960/70 and the present day.

Keywords: Tourism; Andalusians; Hotel; Restaurant

Rebut: 2020/07/24
Revisat: 2020/08/13
Rebut: 2020/10/03
Acceptat: 2020/10/27

Introducción

En los últimos años la industria turística se ha afianzado como una de las principales del mundo, y los expertos predicen que esta industria ocupará el primer puesto por ser una gran fuente de ingresos. Y es que, en España, en el año 2018, según fuentes del INE, el sector terciario ya suponía un 67,2% del PIB.

La isla de Ibiza actualmente es uno de los destinos turísticos más relevantes del mundo. Esta isla situada en la parte más occidental del mar Mediterráneo, con una población de 144.659 habitantes y una extensión de 572 km², según datos del INE de 2018, empieza a ser considerada turística desde los años 1960 cuando recibe a sus primeros visitantes. En este momento el boom turístico da comienzo y los empresarios de la isla reclaman mano de obra de la península ibérica para poder abastecer la demanda del nuevo sector en auge. Pues debe tenerse en cuenta que, hasta ese momento, la principal fuente de ingresos en la isla era la agricultura.

Tras el mencionado boom turístico en las décadas de los años 1960-1970, la isla ha ido experimentado grandes cambios, que a lo largo del tiempo han supuesto novedades muy significativas. Desde las primeras llegadas de los hippies hasta la actual situación donde predomina el turismo musical y la especialización hacia el **sector del lujo**.

Revisión de la bibliografía

Desde la aparición del turismo de masas en la segunda mitad del siglo XX, el sector terciario ha evolucionado con gran dinamismo hasta llegar a convertirse en una de las principales industrias. Una actividad económica y social que movilizó en 2018 (Aena, 2019) a 263.754.357 pasajeros en los aeropuertos españoles, correspondiendo al aeropuerto de Ibiza un total de 8.104.453 pasajeros.

Sin embargo, la importancia del sector contrasta con el papel marginal que se le asigna de forma tradicional a la innovación en el turismo. La capacidad de innovación de la industria terciaria se enfrenta a una serie de trabas constatadas en varias investigaciones de grandes expertos (Cooper, 2006; Hall y Williams,

2008; Hjalager, 2000; Jacob et al., 2003; Nordin, 2003):

Predominio de pequeñas y medianas empresas; deficiente cualificación de los recursos humanos; resistencia empresarial al cambio; baja productividad del sector; débil capacidad inversora y de acceso a financiación; limitada cooperación interempresarial y público-privada; desconexión con respecto a las actividades de I+D+i; estacionalidad; o dificultades en la transmisión y adopción del conocimiento (Ivars et al., 2014).

Aunque cabe destacar que dichas trabas no deben generalizarse. Dependen del territorio y el sector turístico donde se desarrolle la actividad. Y de factores como la política, el modelo de desarrollo turístico o la innovación en las nuevas tecnologías.

Se puede afirmar que la principal estrategia adoptada por las empresas turísticas es la calidad en su sentido más general, como elemento diferenciador dentro de ese ambiente altamente competitivo que envuelve a este sector.

En el desarrollo de las últimas décadas destaca la producción masiva de paquetes turísticos estandarizados y de grandes enclaves turísticos, pero tras el cambio en los gustos y necesidades del turista, y tras la incorporación de nuevas tecnologías, muchos empresarios han superado estas trabas, mencionadas por Ivars, transformándolas en oportunidades, es decir, que la oferta de un producto rígido y masivo no satisface del todo la demanda, la cual muestra un interés creciente por la prestación de un servicio individualizado y sobre todo de calidad.

Para poder entender la evolución del turismo en la isla de Ibiza en este trabajo se ha realizado un análisis de la situación actual del destino a través de la obra de Richard Butler (1980) *Teoría del modelo de Vida de los Ciclos Turísticos (CVTD)*.

Se trata de uno de los modelos teóricos más usados en el análisis de los destinos turísticos. Integra diversos aspectos y perspectivas, como variables económicas y de ámbito geográfico, las infraestructuras, la disposición de una población para recibir turistas, la implicación de los agentes locales y externos en el desarrollo del sector turístico y la accesibilidad de la que dispone un destino y la competencia en el mercado.

Cabe mencionar, por otra parte, que no todos

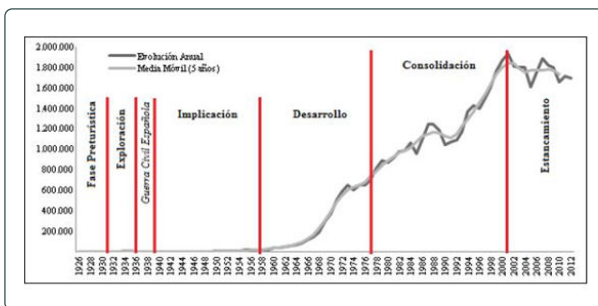
los destinos turísticos se corresponden con las etapas mencionadas por Butler, así pues, esto dependerá exclusivamente de la naturaleza de su desarrollo.

Camisón y Monfort (1998) sostienen que, aunque el CVDT puede utilizarse como criterio para la valoración de las diferentes opciones estratégicas que adoptan las empresas y las instituciones turísticas del destino, con el fin de identificar, aprovechar o crear oportunidades; asimismo se debe tener en cuenta que este modelo no proporciona pautas de actuación.

Según las publicaciones de Butler sobre el tema que nos atañe, un destino turístico tiene un ciclo de vida muy parecido al de un producto industrial. Formado por cinco etapas comprendidas entre la exploración, la implicación de autoridades locales, el desarrollo, la consolidación, el estancamiento, y el declive o rejuvenecimiento del destino.

Danielle Rozenberg resaltaba la importancia del turismo en la historia de Ibiza y comentaba que *los mismos ibicencos, para diferenciar el tiempo hablan de antes del turismo y de ahora. Saben que son dos épocas, dos eras muy distintas* (Planells, 1986, 33).

La evolución del ciclo de vida turístico de Ibiza comienza durante los años 1930, en su fase de exploración, cuando estos primeros visitantes desembarcan en una pequeña isla donde la economía de sustento principal de sus nativos aún se centraba en la actividad agrícola, ganadera y forestal. En un segundo plano, la industria pues, aunque reducido, existía un sector de artesanos. En este momento, el turismo tiende al aumento, pero de manera muy residual (Cirer, 1998, 2001, 2004; Ramón y Serra, 2014).



Fuente: Ramón y Serra (2014).

En la tabla siguiente podemos observar el tráfico de pasajeros entre 2014 y 2018. Desde el año 2014 no se había experimentado ninguna caída en la evolución porcentual de las llegadas a la isla. Sin embargo, en 2018 se registra un descenso en los meses de julio y agosto, plena

temporada alta, del 3,2% y del 3,3% respectivamente.

CONSULTA: Aeropuerto Base: IBIZA, Clase: Todos, Tráfico: COMERCIAL, Servicio: Todos, Elegir Año para mostrar evolución: Año 2018										
Mes del Año	2014	2015	2016	2017	2018					
Enero	95 203	8,3%	108 238	10,7%	120 626	10,1%	140 438	10,9%	154 201	10,9%
Febrero	102 658	8,2%	117 761	10,6%	128 830	10,1%	142 119	10,8%	175 428	10,9%
Marzo	144 378	-5,6%	184 282	13,9%	163 895	10,0%	202 884	4,6%	270 287	33,2%
Abril	274 460	7,2%	267 988	8,8%	242 844	10,9%	281 610	30,9%	488 548	6,4%
Mayo	601 638	10,4%	638 847	8,7%	789 121	20,8%	823 181	7,2%	871 922	5,8%
Junio	818 468	7,4%	822 884	1,2%	1 080 788	30,9%	1 128 588	4,4%	1 181 138	4,5%
Julio	1 127 622	7,4%	1 178 344	4,5%	1 368 838	11,1%	1 388 515	4,4%	1 320 310	-4,9%
Agosto	1 268 448	8,4%	1 294 108	2,1%	1 384 888	7,0%	1 400 888	1,1%	1 381 138	-1,4%
Septiembre	868 688	8,6%	978 872	12,6%	1 100 458	14,7%	1 148 888	4,4%	1 188 482	3,7%
Octubre	428 188	10,4%	438 888	2,6%	488 888	12,0%	488 888	0,0%	518 138	6,1%
Noviembre	122 188	9,6%	138 818	11,3%	188 241	14,8%	188 588	0,2%	208 818	10,7%
Diciembre	118 888	8,8%	138 471	11,8%	190 381	7,8%	183 788	-3,5%	197 471	7,0%

Fuente: Aena (2019)

Estas cifras suponen una caída seria, la cual podría estar indicando la entrada de Ibiza como destino turístico en la fase de estancamiento del CVTD. El indicador más claro que respalda esta afirmación es que el número de turistas ha llegado a un límite en el que se resiste a crecer de manera sostenida, experimentando incluso retrocesos como los ahora mencionados.

Cabe mencionar también que las capacidades de carga de muchas infraestructuras se encuentran al máximo y en algunos casos incluso superadas. Uno de los ejemplos más claros es el caso de las depuradoras, sistemas de fosas sépticas o los gases emitidos por la central eléctrica ibicenca. En conjunto generan grandes problemas medioambientales en los diversos municipios de la isla.

Así pues, aunque Ibiza está bien establecida y goza de gran popularidad entre los turistas de todo el mundo, los datos muestran que pierde popularidad. La demanda actual se basa en la repetición y en la celebración de eventos.

Por lo tanto, lo más importante para la mejora y la reposición del destino turístico es *saber cambiar a tiempo*. Entonces sólo queda preguntarse si se conseguirá redireccionar el sector turístico ibicenco.

La pérdida de turistas que priorizan viajar durante sus vacaciones a otros destinos turísticos similares por un precio más reducido es cada vez más visible. El rejuvenecimiento producido en zonas como Playa d'en Bossa y la estrategia de ofertar más productos en el sector del turismo de lujo y a personas con un nivel de vida alto ha producido, por su parte, una determinada inflación generalizada en los precios que oferta la isla. Esto crea una problemática evidente que no beneficia a los segmentos de mercado turístico ni a los propios residentes de la isla.

Sin embargo, hay otro sector poblacional el cual se ve altamente afectado por esta situación. Se trata de la inmigración laboral que recibe la isla cada temporada.

Aunque actualmente la isla recibe a

trabajadores de temporada desde todos los puntos del mundo, históricamente (por proximidad geográfica) los primeros en llegar tras el boom turístico de los años 1960 fueron los murcianos seguidos de cerca por los andaluces, quienes finalmente fueron la población más extensa y reconocida de residentes después de los propios ibicencos.

Como menciona Sánchez Fernández (1999), durante aquellos años 60 la población andaluza se caracterizaba por formar parte del sector primario y, ante la escasez de recursos, se convirtió en un excedente de mano de obra en las zonas rurales. Su destino fué las grandes ciudades nacionales e internacionales. Gran parte de ellos optaron por otras CCAA españolas, sobre todo a lo largo del litoral mediterráneo. Estos movimientos de población fueron de tal magnitud que han sido considerados como el fenómeno demográfico más importante en la dinámica demográfica regional durante el siglo XX (García Barbancho y Delgado Cabeza, 1988).

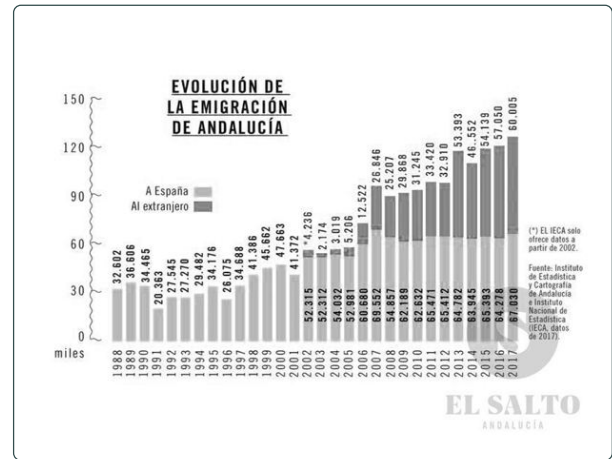
Y es que según datos publicados por la Junta de Andalucía, recogidos en las investigaciones de Madueño (1988), las cifras de emigrantes de Andalucía ascendían, ya en aquel entonces, a 2.271.851, de los cuales 1.864.851 residían en otras comunidades de España y 407.000 en el extranjero.

Destaca también en la publicación de Madueño que un porcentaje muy alto de estos ciudadanos andaluces emigrados a otras CCAA ya no conciben el regresar a sus lugares de origen. Las razones que motivan esta decisión serán muy diversas, tantas como historias se puedan encontrar. La estabilidad económica, tener a la familia cerca, haber creado una familia con otra persona nativa... son algunos de los motivos que se repiten con más frecuencia. Por lo que se puede entender esta decisión como la consecuencia de la consolidación y estabilidad buscadas por estas personas cuando emigraron de su lugar de procedencia.

En la actualidad, los datos aportados por las Encuestas de Variaciones Residenciales del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) permiten comprobar la evolución de la emigración andaluza desde el año 1988 hasta 2017.

Como apuntaba Madueño (1988), el flujo de emigrantes andaluces se estabiliza durante la década de los años 1980 y se equipara al de inmigrantes a la misma CA. Estos flujos acaban por estancarse e incluso en algunos años de la

década de 1990 llegan a reducirse. En la década de los años 2000, aunque sigue creciendo, lo hace de forma lineal.



Fuente: Diario el Salto (2018).

Sin embargo, se puede observar claramente una tendencia de crecimiento exponencial de los flujos migratorios andaluces a partir del año 2007 muy probablemente relacionado con el inicio de la crisis económica que estalló un año más tarde, en 2008. Desde este momento los flujos migratorios andaluces son muy similares a los acaecidos 40 años atrás, durante los años 1960. Con la diferencia que, en la actualidad, la migración a otros países extranjeros es sensiblemente más aceptada que antaño, muy probablemente debido a las facilidades que supone pertenecer a la Unión Europea a la hora de emigrar, respecto a las condiciones existentes hace 40 años.

Metodología

Este trabajo busca analizar y realizar una comparativa de la situación laboral en el sector turístico ibicenco de los inmigrantes andaluces durante los años 1960/70 y la actualidad.

Para esto previamente se ha realizado un esquema del mismo con la estructura del trabajo y los temas a tratar.

A continuación, se ha efectuado una exhaustiva búsqueda de información en bases de datos abiertas de artículos académicos como Dialnet o Google Académico, de páginas nacionales de estadística y datos oficiales como el INE, IBESTAT, IECA, AENA, entre otros.

Una vez recopilada dicha información se ha procedido a su selección y la consiguiente estructuración, montaje y redacción de la revisión de la bibliografía. A su vez, para conseguir un

resultado más completo se han realizado un total de 100 encuestas para analizar datos como:

- Qué porcentaje de los trabajadores en turismo de la isla son nativos, frente a cuantos son inmigrantes y de estos, que porcentaje corresponde a gente de origen andaluz.
- La comparativa de la duración de la temporada al inicio de esta actividad, frente a la estacionalidad actual.
- La mejora o el empeoramiento de las condiciones laborales para los no residentes desde los años 1960 - 1970 hasta la actualidad.
- Qué porcentaje de estos andaluces residen en la actualidad en la isla y cuantos llevan residiendo desde los años 1960 - 1970.
- Cuántos de los hijos de estos trabajadores inmigrantes ya nacidos en la isla se sienten nativos.

Para ello, dicha encuesta consta de dos plantillas diferentes, una para trabajadores del sector turístico ibicenco jubilados y otra para los trabajadores activos.

Para mayor precisión durante el manejo de datos, se estratificaron los sectores turísticos considerados de más peso para la industria terciaria de la isla, así pues, estos estratos son:

- hotelería; donde se procesarán los datos del negocio de alojamientos turísticos.
- restauración; donde se incluyen los datos de negocios como restaurantes, bares, discotecas y cualquier negocio enfocado a la restauración.
- otros servicios; donde se engloban actividades como el transporte público (autobuses, taxis, VTTs, etc) y los comercios.

Resultados

Los siguientes resultados son el producto de las encuestas realizadas a los trabajadores del sector turístico de la isla de Ibiza.

Para obtener mayor rendimiento e inclusividad de este trabajo de campo se ha dispuesto el diseño de 2 plantillas que se analizarán por separado: una para las respuestas de trabajadores activos, y otra para las de trabajadores jubilados.

Tras contabilizar las respuestas y su consiguiente análisis, se ha procedido a generar un desglose de las mismas. De esta manera se busca una mayor eficiencia a la hora de extraer conclusiones sobre sus resultados.

Este desglose se ha realizado en base a la profesión que estas personas realizan o han realizado en el sector turístico de la isla.

A continuación, se procede al análisis de los resultados generales obtenidos en las encuestas a trabajadores activos del sector turístico ibicenco.

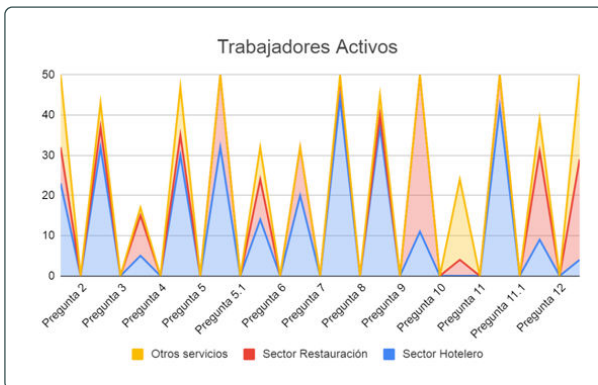
Para obtener esto, se han realizado las siguientes preguntas:

1. ¿En qué sector del turismo trabaja usted?
2. ¿De dónde procede usted?
3. Si usted no procede de Ibiza, ¿qué le motivó a venir a la isla?
4. ¿Reside usted en la isla? Si es así, ¿Desde qué año?
5. ¿Es usted descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros)?
 - 5.1. ¿De dónde proceden sus padres?
6. En caso de ser descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros) ¿Se siente usted ibicenco?
7. ¿Le costó encontrar trabajo en la isla?
8. ¿Le costó encontrar alojamiento?
9. ¿Le ofrecían los propios empresarios el alojamiento o tuvo que buscarlo por su cuenta?
10. ¿Cree usted que ha cambiado mucho el trabajo durante la temporada en Ibiza desde los inicios en los años 1960-1970?
11. ¿Trabaja usted de temporada?
 - 11.1. ¿Cuánto dura su temporada?
12. ¿Cree usted que las condiciones laborales han cambiado a mejor desde los años 1960-1970 para los no residentes?

Como muchas de ellas permiten conocer más detalles del sujeto entrevistado se decidió realizarlas como preguntas abiertas, que más tarde, a la hora de su clasificación, se han establecido dentro de horquillas de valores o bien, se ha procedido a su clasificación, siguiendo los siguientes criterios:

1. En caso de obtener una respuesta numérica en la que el propio entrevistado proporcione dos valores, se seleccionará siempre el de valor más alto.
2. En el caso de la procedencia de los padres, cuando un encuestado tiene progenitores de procedencia mixta. Se determinará el siguiente criterio de clasificación, debido al impacto cultural:
 - 2.1. Si ambos padres son ibicencos, considero padres nativos.
 - 2.2. Si uno de los dos progenitores es andaluz, considero padres andaluces.
 - 2.3. Si uno de los progenitores es de otra Comunidad Autónoma (CA), considero padres de otra CA.
 - 2.4. Si uno de los progenitores es extranjero, considero padres extranjeros.

Trabajadores Activos



Según se puede observar en el gráfico, el total de los trabajadores encuestados con esta plantilla para trabajadores activos alcanza un total de 50.

Sobre este total, y de manera general; es decir, sin definir el sector laboral concreto al que proceden, y considerando que todos son pertenecientes al sector terciario; se puede determinar que el 64% de los encuestados son nacidos en la isla de Ibiza. Seguido por el 14% que son nacidos en el extranjero. Tan sólo el 10% de estos pertenece a los nacidos en Andalucía, siendo superados también por los nacidos en otras CCAA con un 12%.

Con estos datos, se puede determinar que la inmigración andaluza en la isla ha sufrido una caída exponencial, coincidiendo con los datos mencionados anteriormente, en el apartado de revisión de la bibliografía donde, el diario

andaluz El Salto, publicaba en 2018 que aunque los andaluces desde el año 2007 están reproduciendo unas cifras muy similares a las de los años 40 en los índices migratorios, la tendencia actual es la de salir de territorio español para buscar esas deseadas oportunidades laborales en el extranjero.

Cabe destacar que el 36% de estos encuestados no proceden de la isla. Las razones que motivaron la llegada a Ibiza son muy diversas, aunque el 55,55% de los encuestados alega haber llegado a la isla por venir acompañado a su familia. Mientras que sólo el 27,77% de estos tenían como motivación principal el trabajo. El 11,11% manifiesta haber llegado a la isla por amor. Tan sólo para el 5,55% de los trabajadores del sector turístico encuestado, el clima fue la razón por la que decidió trasladarse a la isla.

En este caso, se puede apreciar como se da una mayoría de personas encuestadas identificadas como hijos o familiares directos de personas que emigraron para llegar a Ibiza y se asentaron en la isla y cuyos puestos de trabajo finalmente se vieron ligados al sector turístico. Por otro lado se confirma que, en consonancia con los datos aportados con anterioridad, el índice del fenómeno migratorio que recibe la isla continúa existiendo, aunque su crecimiento ahora es mucho más lento si se compara con la migración de trabajadores que recibió Ibiza durante el primer boom de su desarrollo turístico en las décadas de los años 1960 y 1970.

Cabe destacar, como casos anecdóticos, aquellos trabajadores del sector terciario que deciden asentarse en la isla por enamorarse de un o una residente o bien del mismo clima de la isla. Este último caso es mucho más frecuente sin duda en extranjeros pertenecientes a regiones más frías que la mediterránea.

También se puede apreciar que los sujetos encuestados, muy probablemente debido a la época en la que se realizó el sondeo (entre los meses de septiembre a noviembre), en su totalidad son residentes en la isla. De estos, el 10% llegó a la isla entre las décadas de los 1970 y 1980, el 20% entre los años 1990 y los 2000. Y el 6% a partir del año 2010.

El 64% del total de encuestados es nativo de la isla, pero descendiente de progenitores inmigrantes (no procedentes de Ibiza). Y el 36% dice ser nativo, con ambos padres ibicencos.

De estos primeros encuestados nativos de padres inmigrantes, el 43,75% son descendientes de progenitores andaluces. El 31,25% son nativos

con padres procedentes de otras CA españolas. Y el 25% son nativos con padres procedentes del extranjero.

Entre estos datos se puede apreciar de manera muy significativa la influencia de todos esos inmigrantes llegados a la isla de Ibiza en las primeras décadas del boom turístico. Momento en que la isla demandaba mano de obra para cubrir esos puestos de nueva creación en el sector terciario en rápida expansión. Ya que gran parte de ellos se asentaron haciendo de la isla su hogar y teniendo hijos, ya de origen ibicenco.

El 37,5% de estas personas nacidas en la isla de padres procedentes de otros lugares afirman rotundamente no sentirse nativos o ibicencos. Al contrario, el 62,5% de estos afirman sentirse nativos, aunque un 15% de estos 62,5% afirma sentirse nativo sólo en parte, pues afirman percibir una diferencia cultural palpable en el trato con los que proceden de padres ibicencos, aunque de estos únicamente uno lo sea.

Otra de las diferencias considerables entre aquellos nativos con padres de fuera de la isla es la del grado de inclusividad que se las ha otorgado en los centros de escolarización o guarderías. De manera general estas diferencias culturales están principalmente ligadas al idioma, y en menor medida a elementos culturales como la gastronomía, costumbres o festejos tradicionales entre otros.

De entre todos los entrevistados el 88% afirma no haber tenido dificultades para encontrar trabajo en la isla, frente a un 10% que dice haberle costado un poco y 2% que recalca haberle costado mucho. Y es que, a pesar de la estacionalidad de la isla y que parece haber una reducción respecto a las temporadas en las que se inició el sector terciario en Ibiza, la isla sigue siendo para el mercado del turismo un referente económico a nivel nacional e internacional y un gran generador de oferta laboral.

Respecto al alojamiento, el 74% mantiene que no tuvo dificultades para encontrar alojamiento, el 6% dice haberle costado un poco, al 10% le costó mucho y a otro 10% le fue casi imposible. Estos datos sin duda están muy vinculados a la época en la que se realiza la encuesta, puesto que el 100% de los entrevistados dice residir ya de forma permanente en la isla.

En esta línea, el empresario local sólo ofreció alojamiento al 22% de los encuestados, mientras que el 78% dice haberlo tenido que buscar por su cuenta. Datos que, si comparamos con los anteriores, sobre la dificultad de encontrar

alojamiento, se puede deducir que del total de los encuestados el porcentaje que podría haber necesitado alojamiento es bastante reducido.

El 52% percibe que el trabajo durante la temporada alta en Ibiza ha cambiado totalmente desde los inicios en los años 1960-1970, mientras que el 40% piensa que ha cambiado mucho y sólo el 8% piensa que ha cambiado un poco. Por lo que ninguno de los trabajadores activos encuestados opina que el trabajo durante la temporada continúa igual que en sus inicios. Esta percepción de cambio es advertida de múltiples maneras, desde la mejora de los derechos laborales para los empleados de este sector en los últimos 40 o 50 años, tanto como los meses que se trabajaban, la carga de trabajo, la diferencia para alquilar o adquirir una vivienda en la que residir en óptimas condiciones en comparación con estas épocas, entre otros factores.

El 84% de los trabajadores activos del sector terciario encuestados trabajan de temporada. Frente a un únicamente 16% que trabaja todo el año. Respecto a estos trabajadores de temporada, el 44% trabaja durante un periodo de 5 a 6 meses, lo sigue un 22% que trabaja durante 9 meses o más, un 18% que lo hace entre 2 y 4 meses; y, por último, un 16% que trabaja entre 7 y 8 meses.

Entre estos datos es destacable que los meses trabajados durante la temporada han disminuido desde hace 40-50 años, y que actualmente los meses trabajados con mayor frecuencia hacen fluctuar la temporada de verano en Ibiza entre los 5 y 6 meses.

Por otra parte, de este total de trabajadores activos encuestados, el 50% percibe que las condiciones laborales actuales respecto de las de los inicios, entre los años 1960-1970, para los no residentes han cambiado a mejor. Frente al 42% de estos que percibe el cambio a peor. Mientras que el 8% dice no percibir cambios en estas condiciones laborales. Se puede decir que, aunque estos datos son positivos, la opinión está muy repartida. Parece que en cualquier caso la indiferencia es visiblemente escasa.

Las razones principales por las que los encuestados afirman presenciar un cambio a mejor en la temporada laboral actual respecto de la inicial para los no residentes es que, en la actualidad, los derechos del trabajador se cumplen de manera mucho más significativa que antes, que existen más inspecciones, que el desprecio por los derechos laborales está más perseguido, que existe el derecho a sindicarse, y

que los horarios de 8 horas, en muchos casos, se cumplen. Por otro lado, ese 42% que piensa que estos cambios se han dado a peor afirman que, aunque sobre el papel estos derechos laborales existen, en muchos casos se contrata a menos personal del que se debería para sacar adelante el trabajo; que se hacen más horas percibiendo el mismo salario; que la opción a vivienda es cada vez más reducida y que el coste de la vida, en general, aumenta más en la isla.

Segmentación por sector laboral

Para poder analizar con mayor precisión los datos se realiza esta segmentación laboral en los 3 bloques que se han considerado como más relevantes en el mercado laboral turístico de la isla: el sector hotelero, el sector restauración y otros servicios. De esta manera se puede observar que, entre los trabajadores activos, destaca como sector mayoritario el hotelero en el que se ha englobado trabajadores de hoteles, casas rurales y apartamentos turísticos con 46% del total de encuestados, seguido del 36% que representa a los trabajadores de otros servicios, en los que se engloban trabajadores de comercio, del transporte público, alquiler de coches o del aeropuerto. Y, por último, el sector restauración, que engloba restaurantes, bares, cafeterías y discotecas, representaría el 18% de los encuestados.

Tras haber visto el análisis general de los datos y habiendo separado por sectores a los encuestados, se procede así al análisis exhaustivo de los datos aplicando la segmentación correspondiente a estos sectores.

Sector Hotelero

Pregunta 2. ¿De dónde procede usted?

El 65,21% de los residentes encuestados que trabajan en el sector hotelero proceden de la isla de Ibiza. Frente al 8,69% que proceden de Andalucía. Mientras que los encuestados de procedencia extranjera, junto a los de otras CCAA españolas representan el 13,04% cada uno. Es decir, el 34,78% de los encuestados en este sector no son de origen ibicenco.

Por lo que se puede ver, la procedencia mayoritaria del trabajador hotelero en Ibiza actualmente es la ibicenca, dentro de estos englobamos a los nativos de padres foráneos que

son un porcentaje, como se ha comprobado en el análisis general, muy representativo.

Pregunta 3. Si usted no procede de Ibiza, ¿Que le motivó a venir a la isla?

De este 34,78% de los encuestados que trabajan en el sector hotelero y no proceden de Ibiza, el 62,5% se vió motivado por el trabajo para trasladarse a la isla. Mientras que el 25% se trasladó por motivos familiares y el 12,5% por amor. De esta manera se puede observar que la motivación laboral sigue siendo la principal causa de la migración de estos trabajadores.

Pregunta 4. ¿Reside usted en la isla? Si es así, ¿Desde qué año?

El 65,21% de los trabajadores del sector hotelero encuestados son nacidos en Ibiza. El 8,69% de estos llegaron entre las décadas de 1970 y 1980. Un 13,04% durante las décadas de 1990 a 2000 y otro 13,04% a partir de 2010.

Se puede ver en estos dos últimos datos una coincidencia con los datos aportados anteriormente sobre el actual crecimiento pausado en la llegada de emigrantes de procedencia variada a la isla de Ibiza para trabajar en el sector turístico. Por lo que los trabajadores de origen ibicenco serían la mayoría en el sector hotelero entre los encuestados. Siendo gran parte de ellos descendientes de inmigrantes que llegaron a la isla de Ibiza para trabajar en el mismo sector unas décadas atrás.

Pregunta 5. ¿Es usted descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros)?

El 56,52% de los trabajadores hoteleros encuestados nacidos en Ibiza desciende de progenitores nativos, frente al 43,47% de residentes nativos que desciende de padres peninsulares o extranjeros.

Como se puede apreciar el porcentaje de estos nativos que descienden de inmigrantes es muy representativo en la isla ya que supone casi un 50% del total.

Pregunta 5.1. ¿De dónde proceden sus padres?

Del anterior 43,47% de trabajadores hoteleros nativos que proceden de padres inmigrantes, el 30% desciende de progenitores extranjeros. El 20% de padres andaluces y el 50% descienden de progenitores de otras CCAA.

Por lo que reflejan los datos, la mayoría de

estos nativos descendientes de progenitores inmigrantes en la isla que actualmente trabajan en el sector hotelero tienen sus raíces en otras CA diferentes a Andalucía, así como en el extranjero, siendo los descendientes de andaluces un caso reducido. Esta situación podría deberse a la diversificación de las opciones laborales y la oportunidad de formación que estos han recibido en comparación con sus padres y abuelos.

Pregunta 6. En caso de ser descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros) ¿Se siente usted ibicenco?

El 70% de los trabajadores hoteleros nacidos en la isla de padres inmigrantes se sienten nativos o ibicencos. Frente al 30% que dice no sentirse ibicenco y percibe diferencias culturales entre los nativos de padres nativos y los nativos de padres procedentes de otros lugares.

Pregunta 7. ¿Le costó encontrar trabajo en la isla?

Un significativo 95,65% de los trabajadores hoteleros encuestados no tuvo dificultades para encontrar trabajo en Ibiza. Sin embargo, un 4,34% dice haberle costado mucho conseguir un trabajo. Y es que, aunque la isla se encuentre en estado de estancamiento (Butler, 1980) continúa siendo un gran referente del turismo mundial y realiza una gran aportación anual al PIB nacional, generando así miles de puestos de trabajo al año.

Pregunta 8. ¿Le costó encontrar alojamiento?

Un 86,95% del total de los trabajadores del sector hotelero afirma no haber tenido dificultades para encontrar alojamiento en la isla. El 8,69% dice haberle costado un poco, mientras que al 4,34% le ha sido casi imposible hacerlo.

Estos datos sin duda están relacionados con los meses en los que se realizó esta encuesta (de septiembre a noviembre 2019), momento en que se justifica el hecho de que el 100% de trabajadores activos encuestados sean residentes en la isla.

Pregunta 9. ¿Le ofrecían los propios empresarios el alojamiento o tuvo que buscarlo por su cuenta?

Tan sólo al 34,78% de los trabajadores del sector hotelero encuestados en Ibiza se les ofreció alojamiento por parte del propio empresario. Mientras que al 65,21% restante nunca se les

ofreció dicho alojamiento. Esta es una de las quejas más repetidas entre el personal del sector hotelero no residente ya que, en las últimas décadas, la costumbre de ofrecer alojamiento a los trabajadores de este sector se ha ido perdiendo. Aunque cabe destacar también que, por culpa del incremento del precio de los alquileres de la vivienda en la isla, en años recientes algunos empresarios locales han vuelto a ofrecer alojamiento a los trabajadores no residentes.

Pregunta 10. ¿Cree usted que ha cambiado mucho el trabajo durante la temporada en Ibiza desde los inicios en los años 1960-1970?

El 52,17% de los trabajadores entrevistados que trabajan en el sector hotelero perciben que el trabajo durante la temporada en Ibiza ha cambiado radicalmente en comparación con las temporadas de las décadas de los años 1960/70. Mientras el 43,47% piensa que ha cambiado mucho y el 4,34% piensa que ha cambiado un poco. Estos cambios son percibidos en algunos casos como avances, caso de la legislación que protege al trabajador, la implementación de nuevas tecnologías, etc. Y en otros casos como retrocesos, caso de los altos precios del alojamiento, falta de personal, exceso de trabajo por persona etc.

Pregunta 11. ¿Trabaja usted de temporada?

Se puede determinar que el 100% de los encuestados que trabajan en el sector hotelero de la isla lo hacen de temporada. Y es que cabe destacar que la mayoría de empresas hoteleras cierran en temporada baja, puesto que las conexiones aéreas se reducen considerablemente durante estos meses y la afluencia de turistas en la isla se ve reducida a mínimos. De modo que sólo unas pocas empresas hoteleras (bien sea por la categoría del hotel o bien sea por el público al que va dirigido) permanecen abiertas todo el año.

Pregunta 11.1. ¿Cuánto dura su temporada?

La temporada alta para la mayoría (el 60,89%) de los trabajadores del sector hotelero encuestados en Ibiza es de 5 a 6 meses de duración; le sigue el 21,73% que trabajan entre 7 y 8 meses; y luego el 8,69% que trabajan de 2 a 4 meses o lo hacen más de 9 meses. Por lo que se

puede afirmar que la temporada alta en el sector hotelero de la isla por lo general tiene una duración de 5 a 8 meses.

Pregunta 12. ¿Cree usted que las condiciones laborales han cambiado a mejor desde los años 1960-1970 para los no residentes?

El 65,21% de los trabajadores del sector hotelero considera que las condiciones laborales respecto de las décadas de los años 1960-1970 han cambiado a mejor en lo que a ellos respecta. Algunos de ellos justifican esta afirmación alegando que actualmente existen muchos más derechos del trabajador y se tienen más en cuenta los horarios de entrada y salida del turno de trabajo, se dan cursos de formación al trabajador y se mira por su salud con cursos como el de prevención de riesgos laborales. Así mismo se ha incorporado gran cantidad de tecnología que ayuda al desempeño del trabajo.

También cabe destacar que hasta el año 1976 no se implantaron las ayudas por desempleo, el seguro laboral, etc.

Un 34,78% piensan que el cambio ha sido a peor. Las causas más repetidas son el precio de los alojamientos en la isla y, a causa de esta, la falta de alojamiento cedida por la empresa para los trabajadores; las nóminas bajas; la falta de personal en los turnos y la carga de trabajo extra al personal activo por culpa de todo lo anterior.

Sector Restauración

Pregunta 2. ¿De dónde procede usted?

El 55,55% de los trabajadores de restauración encuestados son de origen ibicenco. El 22,22% son de origen andaluz y en tercer lugar se sitúan los trabajadores procedentes de otras CCAA y los de procedencia extranjera con un 11,11% en ambos casos. Esto significa el 44,44% de los trabajadores en la isla no son de origen ibicenco.

Como se puede observar, en el sector de la restauración es donde sí parece existir, a día de hoy, mayor presencia de esa inmigración andaluza. Aunque el residente nativo sigue siendo quien tiene más presencia en el sector.

Pregunta 3. Si usted no procede de Ibiza, ¿Que le motivó a venir a la isla?

De este 44,44% de encuestados con origen diferente al de Ibiza, el 75% de ellos decidió establecerse en la misma por sus opciones

laborales, mientras que el 25% lo hizo porque acompañaba a algún familiar, padres, hermanos o parejas.

Pregunta 4. ¿Reside usted en la isla? Si es así, ¿Desde qué año?

El 100% de los encuestados en la clasificación de trabajadores activos afirman residir en la isla. Respecto al año en el que se establecieron en la misma, se puede apreciar que el 55,55% nacieron en Ibiza, mientras el 22,22% se afincó durante las décadas de 1990 y 2000. Y otro 22,22% llegó durante las décadas de 1970 y 1980.

Pregunta 5. ¿Es usted descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros)?

En el sector restauración el 77,77% de los encuestados son hijos de padres no procedentes de Ibiza. Mientras que sólo el 22,22% de estos afirma ser de padres de 100% origen ibicenco. Estos datos son un ejemplo claro de cuán relevante fue la inmigración llegada hace 40-50 años a la isla. Y la gran relevancia del nativo de progenitores foráneos en Ibiza. En muchos casos esos hijos, con raíces diversas, continuaron con el negocio familiar.

Pregunta 5.1. ¿De dónde proceden sus padres?

De este 77,77% de los encuestados, el 42,85% tiene al menos un progenitor andaluz. El 28,57% tiene al menos un padre de otra CA española y otro 28,57% procede de padres de origen extranjero.

De cualquier manera, se puede afirmar que las siguientes generaciones de esos emigrantes andaluces, siempre según los datos obtenidos, tiene una gran presencia en el sector de restauración Ibicenco.

Pregunta 6. En caso de ser descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros) ¿Se siente usted ibicenco?

De este 77,77% de los encuestados nativos de la isla que trabajan en restauración, de al menos un progenitor foráneo de la isla, el 85,71% se sienten ibicencos. Y en algunos casos explican que ese sentimiento proviene de manera directa con los lazos creados con la tierra, el lugar de donde proceden, más que de una cuestión cultural. Mientras que el 14,28% de ellos, no sienten ese sentimiento de pertenencia a la isla.

Pregunta 7. ¿Le costó encontrar trabajo en la isla?

De entre los encuestados del sector de la restauración, el total de los trabajadores afirma no haber tenido dificultades para encontrar un puesto de trabajo en la isla de Ibiza. Se puede deducir que este sector es uno de los que más puestos de trabajo potencial crea en la actualidad en la isla.

Pregunta 8. ¿Le costó encontrar alojamiento?

El 55,55% de los trabajadores activos pertenecientes al sector de la restauración encuestados no tuvo ninguna dificultad para encontrar alojamiento, frente al 22,22% que le resultó imposible y a otro 22,22% que le costó mucho.

En este caso, el análisis se encuentra ante una dicotomía clara. Y es que se puede deducir que ese 55,55% de los encuestados que afirma no haber tenido dificultades es claramente el nativo de la isla. El otro 44,44% restante es en el que se puede observar la problemática actual del alojamiento en Ibiza.

Pregunta 9. ¿Le ofrecían los propios empresarios el alojamiento o tuvo que buscarlo por su cuenta?

Los empresarios ofrecieron alojamiento al 11,11% de los trabajadores del sector restauración encuestados, frente a un 88,88% a los que no se lo ofrecieron. En este sector es evidente que es menos frecuente que en el sector hotelero que el empresario ofrezca alojamiento al trabajador.

Pregunta 10. ¿Cree usted que ha cambiado mucho el trabajo durante la temporada en Ibiza desde los inicios en los años 1960-1970?

Ninguno de los encuestados del sector de la restauración piensa que el trabajo durante la temporada en Ibiza no ha cambiado nada desde los inicios en los años 1960-1970 hasta ahora. El 22,22% opina que el trabajo durante la temporada ha cambiado un poco, el 33,33% piensa que este ha cambiado totalmente, frente el 44,44% que opina ha cambiado mucho. Las opiniones positivas y negativas que argumentan sobre el tema son muy diversas. Se habla de que, al estar el turismo más masificado en la isla, y al

recibir más turistas, obtienen más trabajo; aunque también se habla de gran cantidad de contratos basura y abusos laborales.

Pregunta 11. ¿Trabaja usted de temporada?

El 55,55% trabaja de temporada, mientras que el 44,44% lo hace todo el año. En este sector se puede encontrar una repartición más igualitaria que en el sector hotelero, y es que, aunque hay muchísimos establecimientos que sólo abren en verano, otros siguen funcionando todo el año para ofrecer no sólo el servicio al turista sino también al residente.

Pregunta 11.1. ¿Cuánto dura su temporada?

En la restauración, el 44,44% de los encuestados trabaja 9 o más meses. Seguido del 33,33% que trabajan entre 5 y 6 meses; en tercer lugar, se posicionan los trabajadores con temporadas laborales de entre 2 y 4 meses y de entre 7 y 8 meses con el 11,11% en ambos casos. Es posible apreciar como los trabajadores de temporada en su mayoría hacen de 5 a 8 meses, mientras un 11,11% de los encuestados que lo hacen únicamente de 2 a 4 meses. Este grupo podría suponer el refuerzo de estos establecimientos durante la temporada alta en la isla. Por lo que se podría afirmar que, según los datos, el sector de la restauración es uno de los más estables para el trabajador en la isla.

Pregunta 12. ¿Cree usted que las condiciones laborales han cambiado a mejor desde los años 1960-1970 para los no residentes?

Un 44,44% de los trabajadores de la restauración encuestados piensa que las condiciones laborales han cambiado a mejor desde las décadas de los años 1960 y 1970 para los no residentes; frente a otro 44,44% que piensa que el cambio ha sido a peor. Mientras que tan sólo el 11,11% opina que estas condiciones siguen igual.

Ante los datos obtenidos se aprecia otra gran dicotomía en la manera de percibir la realidad en el sector. Y es que aquellos con una opinión más positiva aportan datos como que gracias a la masificación de la isla, y a la gran popularidad que esta tiene en la actualidad, se reciben mayores oportunidades laborales y la creación de más puestos de trabajo. Por otra parte, uno de los

comentarios obtenidos del sector es que, desde esos primeros años de desarrollo turístico hasta la actualidad, los inmigrantes peninsulares estaban mal vistos entre los nativos; y sus condiciones laborales estaban poco reguladas, pero que en la actualidad todo esto ha cambiado para mejor. Los encuestados de opinión más negativa defienden que hace 40 o 50 años, en la isla, el propio empresario ofrecía alojamiento, no sólo en el caso de hoteles, sino en más sectores, y que actualmente esta costumbre se ha perdido. Se habla también de la realización de contratos basura, de abuso laboral, etc.

Otros servicios

Pregunta 2. ¿De dónde procede usted?

De entre los trabajadores activos de otros servicios el 66,66% es nativo de la isla, frente a un 33,33% que es de otros orígenes. Entre este 33,33% un 16,66% es de origen extranjero, un 11,11% es de otras CA diferentes a Andalucía y tan sólo el 5,55% es de origen andaluz.

Este sector es, sin duda, el que más clara representación nativa tiene en la segmentación realizada. Y curiosamente, también es el que mayor representación extranjera tiene según su distribución.

Pregunta 3. Si usted no procede de Ibiza, ¿Que le motivó a venir a la isla?

Entre los encuestados de esta segmentación llamada otros servicios, el 83,33% se instaló en la isla por motivos familiares, siguiendo a padres, hermanos o pareja. A diferencia de los anteriores sectores que primaban el trabajo como motivo principal. Mientras que el 16,66% lo hizo por cambiar de aires o porque les gustaba el clima de la isla de Ibiza. Sin duda el principal motivo escogido por extranjeros procedentes de países fríos.

Pregunta 4. ¿Reside usted en la isla? Si es así, ¿Desde qué año?

El 66,66% de los encuestados que pertenecen a otros servicios ha nacido en la isla. Frente a 27,77% de los encuestados del mismo sector que llegaron a la isla entre las décadas de 1990 y 2000. Tan sólo el 5,55% se asentó en Ibiza entre la década de 1970 y 1980.

Cabe mencionar que en este sector se puede ver una gran llegada de trabajadores entre la década de 1990 y 2000. Coincidentes quizá con el

boom inmobiliario de la isla, el pleno auge de las discotecas y las llegadas masivas de turismo. Aun así, sigue siendo el nativo quien, como en los anteriores sectores, copa el trabajo en el sector turístico actual en Ibiza.

Pregunta 5. ¿Es usted descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros)?

El 83,33% de los encuestados afirma ser descendiente de, al menos, un progenitor de origen diferente al ibicenco. Mientras que un 16,66% desciende de progenitores ibicencos.

Y es que en la isla existe una abundante presencia de nativos con orígenes muy diversos gracias a este fenómeno migratorio que se instaló en la isla durante el boom turístico, mayoritariamente para poder optar a un puesto de trabajo digno, al que no podía acceder en su lugar de origen.

Pregunta 5.1. ¿De dónde proceden sus padres?

De este 83,33% de nativos con al menos un progenitor de origen no ibicenco, el 60% de los encuestados tiene al menos un progenitor de origen andaluz. Frente a un 20% con progenitores de otras CA y a otro 20% cuyos progenitores son extranjeros. A diferencia del sector de hotelero, *en otros servicios*, se ve la clara presencia de estos descendientes de padres de origen andaluz, que, según los datos, obtienen la mayor representación en este sector ibicenco.

Pregunta 6. En caso de ser descendiente de inmigrantes (peninsulares o extranjeros) ¿Se siente usted ibicenco?

De este mismo 83,33% con al menos un progenitor de procedencia diferente a la ibicenca, el 66,66% considera tener un sentimiento de pertenencia ligado a la isla. Aunque de este 66,66%, un 30% afirma que, aunque se siente ligado a la tierra, nunca ha llegado a sentirse ni nativo de la isla ni extranjero en la misma del todo. Por otro lado, afirman que su sentimiento de pertenencia crece al estar fuera de Ibiza, pero que cuando se rodea de nativos de raíces ibicencas, siente barreras culturales, como es el caso del idioma; en algunos casos afirman no hablarlo con soltura y en otros, simplemente que no se dirigen a ellos en la lengua de la isla por no tener padres procedentes de Ibiza. Y esto, afirman, les hace sentir aislados en el entorno. Mientras que el 33,33% no se considera ibicenco.

Pregunta 7. ¿Le costó encontrar trabajo en la isla?

Del total de los encuestados en la segmentación de otros servicios, el 72,22% afirma no haber tenido dificultades para encontrar trabajo en Ibiza. Y tan solo el 27,77% dice haberle costado un poco encontrarlo. Como se puede apreciar el sector turístico en la isla de Ibiza genera miles de puestos de trabajo al año y no existen grandes dificultades para poder acceder a ellos, sobre todo durante la temporada de verano.

Pregunta 8. ¿Le costó encontrar alojamiento?

Frente a la problemática de la búsqueda de alojamiento en la isla, el 66,66% de estos trabajadores no tuvo dificultades para encontrarlo. Mientras que un 16,66% dice haberle costado mucho, seguido de un 11,11% que afirma haberle resultado casi imposible y tan sólo a un 5,55% al que le costó un poco.

Pregunta 9. ¿Le ofrecían los propios empresarios el alojamiento o tuvo que buscarlo por su cuenta?

Al 88,88% de los trabajadores encuestados de *otros servicios*, los empresarios nunca les han ofrecido alojamiento y tuvieron que buscarlo por su cuenta, mientras que tan sólo al 11,11% si se lo ofrecieron. Como en el caso de la restauración, no es muy frecuente recibir la oferta de un alojamiento gratuito por parte del empresario para el que se trabaja.

Pregunta 10. ¿Cree usted que ha cambiado mucho el trabajo durante la temporada en Ibiza desde los inicios en los años 1960-1970?

El 61,11% de los encuestados tiene la impresión de que el trabajo de temporada en Ibiza ha cambiado totalmente desde los inicios del turismo en la isla entre las décadas de los años 1960 y 1970 y la actualidad. El 33,33% piensa que ha cambiado mucho y sólo el 5,55% piensa que sólo ha cambiado un poco.

Por lo que se puede apreciar el cambio percibido por los trabajadores de este sector es bastante relevante. Algunas de sus alegaciones ante este gran cambio son: la diferencia en el precio respecto al coste del alojamiento para los no residentes en comparación con hace 40/50 años y la actualidad. El abuso de horas y la carga

de trabajo por falta de personal que viven en la actualidad y la falta de ahorros que obtienen por culpa del coste de la vida en general en la isla.

Pregunta 11. ¿Trabaja usted de temporada?

Tan sólo el 22,22% de los encuestados que trabaja en otros servicios trabaja todo el año, frente al 77,77% que si lo hace de temporada. Y es que el sector turístico o de servicios, en la isla, cuando mayor rendimiento alcanza es en temporada alta. Cabe destacar que de entre las profesiones que más realizan sus servicios durante todo el año se encuentran conductores de autobús, algunos taxistas, sobre todo los que trabajan su propia licencia, y algunos comercios no dedicados exclusivamente al turismo.

Pregunta 11.1. ¿Cuánto dura su temporada?

En la categoría de *otros servicios* la temporada es muy diversa: el 33,33% de los encuestados trabaja tan sólo de 2 a 4 meses. Seguido del 27,77% que lo hace de 5 a 6 meses, junto con otro 27,77% que trabaja 9 o más meses. Y, por último, un 11,11% que lo hace entre 7 y 8 meses. En esta segmentación laboral encontramos gran diversidad de temporadas y en porciones muy repartidas. Podemos percibir que el grupo que trabaja una temporada de 2 a 4 meses en su mayoría son profesionales del transporte quienes, durante los meses de verano, suponen el refuerzo necesario para dar servicio a ese mayor índice poblacional que alberga la isla.

Pregunta 12. ¿Cree usted que las condiciones laborales han cambiado a mejor desde los años 1960-1970 para los no residentes?

Según la percepción del 50% los trabajadores encuestados que pertenecen a otros servicios, las condiciones de trabajo han cambiado a peor desde los inicios del turismo en la isla en las décadas de los años 60 y 70 hasta ahora para los no residentes. Entre estos, muchos apuntan a las causas del empeoramiento el gran problema que se vive en la isla con el precio de la vivienda, ya sea en referencia al alquiler o a la compra. Y la escasa oferta de alojamiento gratuita ofrecida por los propios empresarios. Por otra parte, la falta de personal, y la carga de trabajo que esto supone, que recae sobre el trabajador sin el correspondiente aumento de salario. Y a esto se le

suma las escasas oportunidades de ahorro del trabajador de temporada no residente, por culpa del alto coste de la vida en la isla.

Sin embargo, el 33,33% considera que estas condiciones han cambiado a mejor gracias a mejoras en la legislación laboral desde el boom turístico en Ibiza.

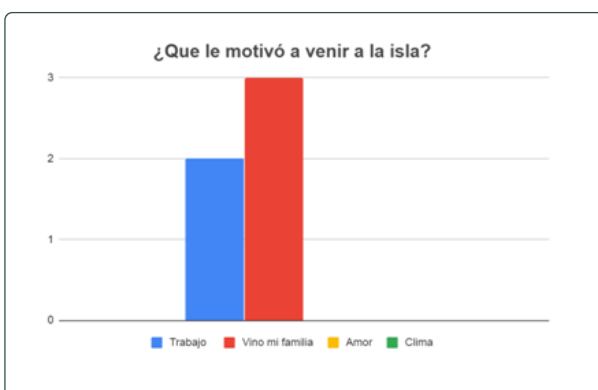
Tan sólo el 16,66% sigue pensando que las condiciones de trabajo durante temporada continúan igual que durante las décadas de los 60 y 70 para los no residentes. Y alegan que como antiguamente, existe una falta de personal cualificado que la isla no puede recibir por culpa de sus altos alquileres. Por lo que el servicio que ofrece el sector terciario en la isla continúa siendo precario y poco eficiente.

Segmentación por procedencia

Para realizar un análisis exhaustivo de los datos obtenidos con la encuesta se ha considerado interesante procesarlos desde otro punto de vista totalmente diferente. Y es que en este apartado se pretende procesar dichos datos a partir de las encuestas realizadas a trabajadores activos, pero esta vez aplicando un criterio de segmentación por procedencia del individuo encuestado. De esta manera obtenemos los siguientes resultados en el caso de trabajadores llegados de Andalucía.

Andalucía

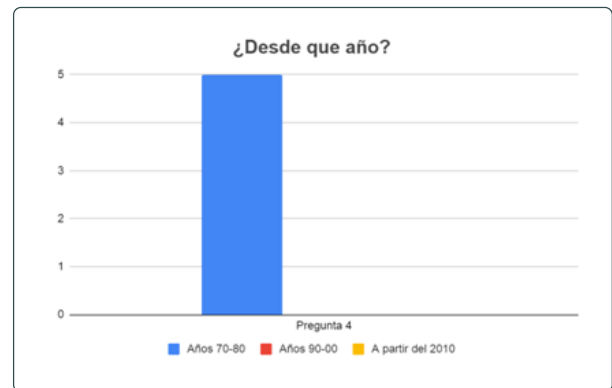
Pregunta 3. Si usted no procede de Ibiza, ¿Que le motivó a venir a la isla?



El 60% de los trabajadores activos de origen andaluz llegó a la isla acompañando a algún familiar cercano, como son padres, pareja y/o hermanos. Le sigue el 40% de los trabajadores activos andaluces del sector turístico en la isla, que afirman que su principal motivación fue la

laboral, debido a la falta de oportunidades que tenían en sus lugares de origen en la comunidad andaluza.

Pregunta 4. ¿Reside usted en la isla? Si es así, ¿Desde qué año?



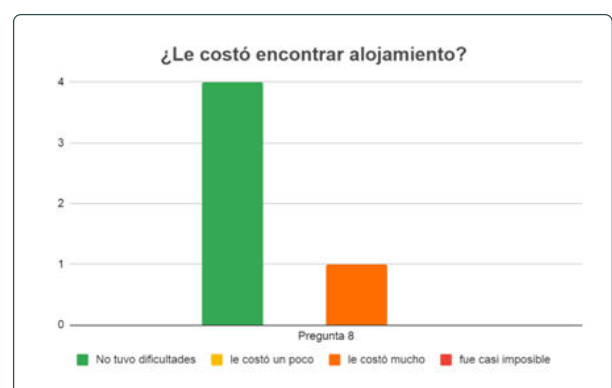
El total de los trabajadores activos andaluces del sector turístico encuestados reside en la isla y el 100% de ellos llegó a la isla entre las décadas de 1970 y 1980.

Pregunta 7. ¿Le costó encontrar trabajo en la isla?

El 100% de los trabajadores activos del sector terciario en Ibiza de procedencia andaluza encuestados asegura no haber tenido dificultades a la hora de encontrar trabajo en la isla.

Y es que este sector genera al año miles de puestos de trabajo en la isla.

Pregunta 8. ¿Le costó encontrar alojamiento?



En lo que respecta al alojamiento en la isla, el 80% de los andaluces que trabajan en el sector terciario de la isla nunca tuvo dificultades para encontrar alojamiento. Esto sin duda es debido a que en su totalidad llegaron durante los años 1970 y 1980 a la isla. Y una gran proporción de ellos ya disponían de vivienda propia antes de que los precios de esta se dispararan en la isla a partir del año 2014. Coincidiendo con la entrada en el mercado de la compañía AirBnB en la isla y

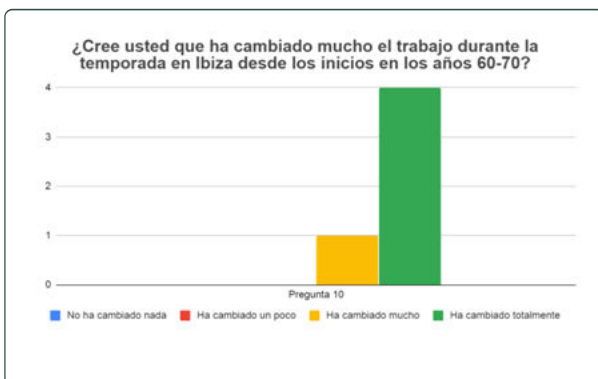
la multitudinaria subida de categoría de muchos de los hoteles para enfocarse en un turismo dirigido al turista de lujo.

Pregunta 9. ¿Le ofrecían los propios empresarios el alojamiento o tuvo que buscarlo por su cuenta?

Los empresarios ibicencos del sector turístico ofrecieron alojamiento gratuito a un 60% de los trabajadores andaluces a su llegada a la isla. Y al 40% de estos jamás se lo ofrecieron.

Los datos obtenidos muestran que, aunque actualmente se ofrecen menos plazas de alojamiento a los trabajadores del sector turístico, sectores como el hotelero está retomando la costumbre de ofrecer estas habitaciones compartidas para los empleados en el mismo hotel donde trabajan.

Pregunta 10. ¿Cree usted que ha cambiado mucho el trabajo durante la temporada en Ibiza desde los inicios en los años 1960-1970?



El 80% de los trabajadores activos andaluces encuestados aseguran que el trabajo durante la temporada en Ibiza ha cambiado totalmente desde sus inicios en los años 1960-1970. Frente a un 20% que piensa que este ha cambiado mucho.

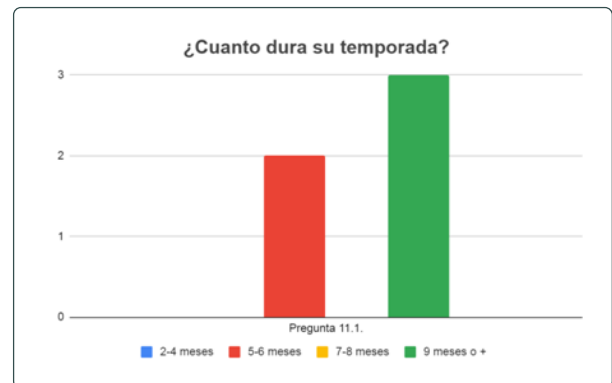
Y justifican estos cambios con hechos como que, en el caso de las camareras de piso, hace 40/50 años, se trabajaba por habitaciones, cuando estas estaban listas podías salir, mientras que actualmente, aunque hayas finalizado el trabajo, debes cumplir el horario estipulado.

Pregunta 11. ¿Trabaja usted de temporada?

El 80% de los trabajadores andaluces del sector turístico ibicenco trabaja durante la temporada de verano. Frente a un 20% que lo hace durante todo el año. Cabe destacar que muchos de estos trabajadores activos mantienen

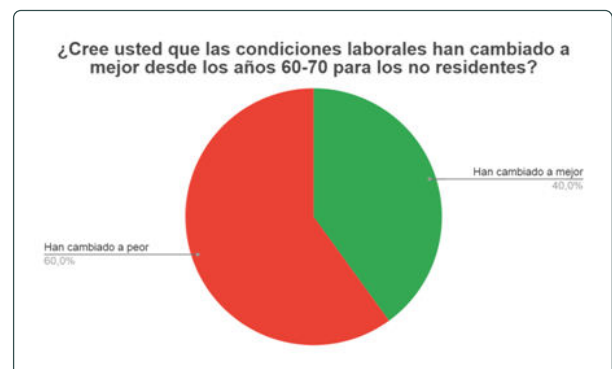
una temporada más larga de la habitual, ya que la mayoría de pertenecen al sector de la restauración con una temporada de 9 o más meses de trabajo al año.

Pregunta 11.1. ¿Cuánto dura su temporada?



Del total de los trabajadores andaluces encuestados, el 60% trabaja durante 9 o más meses al año, frente a un 40% que lo hace entre 5 y 6 meses al año. Estos resultados se deben a las largas temporadas que ofrece el sector de la restauración en la isla de Ibiza.

Pregunta 12. ¿Cree usted que las condiciones laborales han cambiado a mejor desde los años 1960-1970 para los no residentes?



El 60% de los trabajadores activos andaluces piensa que las condiciones laborales para los no residentes en Ibiza han cambiado a peor desde los años 1960-1970. Frente a un 40% que cree que este cambio se ha producido a mejor.

Para defender esta afirmación los encuestados afirman que la principal problemática en la isla es la del precio de alquiler y de compra de la vivienda, junto a la diferencia del salario comparado con el coste de la vida que existe actualmente, que no permite al trabajador no residente ahorrar. Y a esta problemática se le añade la pérdida de la costumbre del empresario local de ofrecer alojamiento gratuito al trabajador

que no reside en la isla.

Los que piensan que este cambio ha sido a mejor afirman que antes del año 1976 no existían las prestaciones por desempleo, no se aseguraba al trabajador y no existían las ayudas laborales.

Conclusiones

En lo que respecta al análisis general, se puede apreciar una primera gran diferencia entre trabajadores activos y trabajadores jubilados, y es que en el sector terciario ibicenco actual existe mayoría de trabajadores nativos, con un 64%, mientras que, entre los trabajadores jubilados, el sector poblacional dominante es el andaluz con un 62%. Esto sin duda es debido a que, durante los primeros años del turismo en la isla, la población nativa se dedicaba en su mayoría a la agricultura, la pesca y la ganadería; por lo que existía una gran demanda de trabajadores en el sector. Esta demanda fué cubierta casi en su totalidad por empleados de procedencia migrante, con un total del 88% de los encuestados. Datos que, sin duda, reflejan el fenómeno migratorio andaluz; considerados por su magnitud, como el fenómeno demográfico más importante en la dinámica demográfica regional durante este siglo (García Barbancho y Delgado Cabeza, 1988). Los datos que reafirman esta premisa son que a pesar de que actualmente el 64% de los trabajadores activos del sector turístico ibicenco son nativos, de estos, el 64% provienen de progenitores foráneos. Y el 43,75%, es decir casi la mitad, son nativos de raíces andaluzas.

Se debe destacar de igual manera que el 30% de estos nativos, con al menos un progenitor inmigrante, no se sienten ibicencos. Mientras que el 70% de estos tiene un gran sentimiento de pertenencia a la isla, por lo que se sienten totalmente ibicencos. De estos últimos algunos comentan sentirse ibicencos únicamente en lo que se refiere al territorio y al recurso paisajístico que lo consideran propio. Pero sentirse poco ligados al idioma local, ya sea por su bajo dominio de éste, ya sea por la exclusión que sienten al no dirigirse en este a ellos los propios nativos con raíces locales.

Seguramente debido a la época en la que se formularon las encuestas (entre los meses de septiembre a noviembre), el total de trabajadores activos reside en la isla. Mientras que en el caso

de los trabajadores jubilados el 90% son residentes y el 10% restante decidieron regresar permanentemente a sus lugares de origen, en muchas ocasiones, comentan, por el alto coste de la vida en la isla y el problemático precio del alquiler inmobiliario. Aunque por otro lado recalcan volver constantemente para visitar a hijos y nietos que en muchos de los casos ya son de origen ibicenco. Y también a otros familiares cercanos que se afincaron en la isla desde hace ya décadas.

Se puede afirmar, según los datos, que no existen grandes dificultades a la hora de encontrar trabajo en Ibiza. Así lo afirma un 88% de los trabajadores activos de este sector en la isla. Y ello a pesar de que este destino turístico se encuentre en estado de estancamiento (Butler, 1980). Ibiza sigue siendo un gran icono del turismo mundial y tiene una imagen de marca que actualmente es referente para otros destinos mediterráneos. Esta genera también una gran aportación anual al PIB nacional, creando así miles de puestos de trabajo al año. Esto tampoco resultó un problema durante los inicios del turismo en la Pitiusa mayor. Pues un 82% de los encuestados jubilados asegura de igual manera no haber tenido ninguna dificultad para encontrar un puesto de trabajo en la isla. Como se menciona anteriormente, existía una gran demanda de personal en el sector que no se podía cubrir con los propios locales.

En lo que respecta al alojamiento, se puede decir que existen grandes dificultades para los no residentes, aunque por la época en la que el sondeo fue realizado, los encuestados resultaron ser residentes en su totalidad. Y de estos, un 74% no ha tenido grandes dificultades para encontrar alojamiento. Cifras muy similares a las de los jubilados, con un 76%. Aunque se debe tener en cuenta que, de los últimos, el 88% de ellos procedían de lugares diferentes a Ibiza. Esta poca dificultad para encontrar alojamiento, habiendo migrado de sus lugares de origen, se debe en cierto modo a que al 44% de ellos, el empresario local les ofrecía alojamiento de forma gratuita en la isla. Ya sea a través de habitaciones o pisos compartidos con otros compañeros o familias. Aunque el 56% restante de ellos en muchos casos dice haber preferido mudarse con un familiar ya afincado en Ibiza o haber alquilado una vivienda para venir con la familia al completo. Desde aquel entonces esta costumbre de ofrecer alojamiento se fue perdiendo y solo muy recientemente (a cusa del fuerte incremento del precio en los

alquileres en la vivienda ibicenca) algunos de los empresarios locales han retomado esta prestación. Actualmente tan sólo el 22% de los trabajadores activos encuestados dice haber recibido este ofrecimiento por parte del empresario local. Pero teniendo en cuenta que todos los encuestados activos residen de forma permanente en la isla pocos necesitaban utilizar esta opción.

Tanto los trabajadores activos como los jubilados coinciden en su mayoría que el trabajo durante la temporada en la isla ha cambiado totalmente. Y están de acuerdo en que la principal causa de este cambio ha sido el incremento general del nivel de vida en la Pitiusa mayor y concretamente en el precio de venta y el de los alquileres de la vivienda. También alegan como causas de estos cambios los derechos laborales adquiridos por los trabajadores durante la década de 1970 y la reducción de la temporada desde entonces.

Y es que, actualmente, un 84% de los trabajadores activos en el sector terciario ibicenco trabaja de temporada. Mientras que entre los trabajadores jubilados lo hacía un 78%. Aunque cabe destacar que la temporada de estos últimos era de una media de 8 meses, y que en muchos casos se realizaban 9 o más meses laborales al año. Un dato que muestra con gran claridad, al compararlo con los obtenidos a través de los trabajadores activos, que dicha temporada se ha reducido de manera considerable. Ya que la media obtenida de meses trabajados durante la temporada para los trabajadores activos en la actualidad es de 5 a 6 meses.

Respecto a cómo perciben el cambio en las condiciones laborales para los no residentes desde las décadas de 1960 y 1970 ambos sectores de la población tienen una opinión muy repartida. En el caso de los trabajadores activos afirman en un 50% que el cambio se ha dado a mejor, mientras que los trabajadores jubilados aseguran en un 60% que este se ha realizado a peor. De lo que no cabe duda es de que coinciden en que las causas se ven motivadas, como se menciona con anterioridad, por el alto nivel de vida, imposible de afrontar con un salario medio y los grandes incrementos del precio en el sector inmobiliario pitiuso. Y a esto se le suma la baja capacidad de ahorro de estas familias no residentes. Aunque desde el punto de vista más positivo, alegan que en la actualidad el trabajador dispone de prestaciones, ayudas y legislación que le protege. Cursos de formación y protección para el

empleado y mayor tecnología para facilitar su trabajo que antaño.

Respecto a la segmentación laboral cabe mencionar que, tanto entre los trabajadores activos (con un 46%) como entre los trabajadores jubilados (con un 54%), el sector hotelero es el más numeroso entre los encuestados.

Los trabajadores jubilados de este sector, según los datos obtenidos, procedían mayoritariamente de Andalucía con un 62%. Y el 88% de los encuestados procedía de un lugar diferente a Ibiza. Mientras que, entre los trabajadores activos encuestados de este mismo sector, su procedencia mayoritaria es la ibicenca (65,21%). Aunque encontramos entre estos nativos que el 56,52%, algo más de la mitad, tiene progenitores de otros orígenes. Entre ellos, tan sólo el 20% son de origen andaluz y el 50% son de otras CCAA españolas. Al comparar estas cifras se puede observar cómo, a pesar de que el sector hotelero durante sus comienzos en la isla era ocupado prácticamente por trabajadores de procedencia andaluza, muchos de los descendientes de estos han optado por diversificar sus opciones laborales gracias a las oportunidades de formación y su amplio catálogo de profesiones disponible en la actualidad al que, por desgracia, no tuvieron acceso las generaciones anteriores.

En *otros servicios*, por el contrario, aunque la presencia de los jubilados nativos sigue siendo muy baja, con un 16,66%, las de las demás procedencias se encuentran muy equiparadas, siendo la andaluza de un 33,33% y las de las demás de un 25% respectivamente. Donde sin duda mayor presencia extranjera se ha obtenido. Y es que, profesiones como la de guía turístico, recepcionista (por sus conocimientos de lenguas extranjeras) y, sobretodo artesano-comerciante (coincidiendo con la profesión más elegida por los hippies durante los años en los que llegaron a la isla), son lideradas en aquella época por esta segmentación profesional.

En la actualidad los trabajadores activos de este sector son en su mayoría (66,66%) nativos, pero curiosamente, entre estos, el 60% tiene al menos un progenitor de origen andaluz.

Por lo que se puede observar que en el sector de *otros servicios* es donde actualmente existe mayor segmentación de descendientes de estos inmigrantes andaluces.

Sin embargo, en el sector de la restauración, las cifras de trabajadores jubilados andaluces alcanzan el 72,72%, representando los nativos jubilados tan sólo el 9,09% de éstos, con la menor

representación en las 3 segmentaciones laborales del sector terciario.

En la actualidad los trabajadores de la restauración encuestados de origen andaluz representan tan sólo al 22,22%. Aunque, la representación mayoritaria la obtienen los nativos con un 55,55%. Cabe mencionar que, de estos, el 77,77% tiene al menos un progenitor diferente al ibicenco. Y un 42,85% tiene al menos un progenitor andaluz. Esto indica que se trata del mayor índice de descendientes de andaluces que ha decidido seguir con el negocio familiar.

Es evidente, pues, que el número de trabajadores activos nativos en el sector turístico ibicenco en la actualidad es mayoritario en relación a las demás procedencias, pero como se ha mencionado con anterioridad, una parte muy representativa de este tiene raíces diversas. Por lo que cabe preguntarse si estos nativos descendientes de progenitores foráneos realmente tienen un sentimiento de pertenencia ligados a la comunidad ibicenca.

De esta manera, en el sector hotelero el 70% de estos se sienten ibicencos, en la restauración el 85,71% y en otros servicios 66,66% también tiene el mismo sentimiento. Aunque de este último un 30% dice sentirse ibicenco, pero percibir diferencias en el trato con otros ibicencos de raíces locales. Entre las diferencias más repetidas se encuentran las dificultades con el idioma o el simple hecho de que otros nativos no se dirijan a ellos en el mismo por considerarlos no nativos. La mayoría de ellos afirman que este sentimiento está más ligado a la tierra, que consideran su hogar y no tanto a formar parte de un grupo social o comunidad.

La motivación principal de los trabajadores tanto activos como jubilados para llegar a la isla es la laboral. Excepto en el caso de los trabajadores activos del grupo catalogado como *otros servicios*, quienes en su mayoría (83,33%) declaran como principal motivación para afincarse en la isla la presencia de su familia. Y es que, en este caso, la mayoría de ellos dice haber llegado a la isla acompañando a sus padres, hermanos, parejas, etc. En este mismo grupo, de forma anecdótica, también se encuentra, tanto en trabajadores activos como en jubilados, la motivación climática o ambiental con un 16,66% en ambos casos. En cambio, se trata de uno de los alicientes más repetidos entre los trabajadores de origen extranjero, sobre todo si estos pertenecen a países más fríos.

Respecto a la llegada de trabajadores activos

migrantes a la isla parece que se produjo un incremento moderado entre la décadas de 1990 y de 2000 para las 3 segmentaciones laborales analizadas. Alargándose este incremento en el caso del sector hotelero también a la década de 2010. Este impulso moderado quizá sea debido al gran auge de las discotecas en la isla durante los años 1990 y toda la oferta complementaria que estas generaban. Y más adelante coincidiendo con los años de la crisis acontecida entre 2008 y 2012.

Entre los trabajadores jubilados la llegada de estos migrantes (entre los años 1950 y 1960) supone en cifras totales el doble del vivido recientemente entre las décadas de 1990 y de 2000. Estas cifras se dan en los sectores hotelero y de la restauración. Coincidiendo así con el boom turístico que se genera en Ibiza durante estos años. Sin embargo, para *otros servicios*, esta gran llegada de trabajadores se da entre los años 1970 y 1990 de forma más paulatina. Y es que hay que recalcar que según Butler (1980) esta etapa coincide con la consolidación del destino como enclave turístico, por lo que la oferta turística complementaria a la hotelera se expande, proporcionando al turista más actividades y entretenimiento.

Un 85,18% de los trabajadores del sector hotelero reside en la isla de forma permanente y en el caso de los trabajadores jubilados del sector restauración es un 90,9%. Y es que, en el caso de estos residentes, muchos llevan afincados en la isla aproximadamente 50 años. Por lo que consideran Ibiza su hogar y agradecen haber podido crecer y encontrar la estabilidad y el bienestar familiar que la isla proporciona a sus familias.

Por otro lado, nunca ha sido problemático para los trabajadores del sector turístico ibicenco obtener un puesto de trabajo, por lo que una gran mayoría en todos los sectores turísticos no tuvo dificultades para conseguirlo. Los trabajadores jubilados de *otros servicios* fueron los que, con un 41,66%, afirman haberles costado un poco más obtener trabajo.

En el sector hotelero, tanto jubilados con un 48,14%, como activos con un 52,17%, piensan que el trabajo durante la temporada ha cambiado totalmente desde sus inicios en los años 1950 y 1960. En el sector de la restauración, ambas segmentaciones por actividad laboral (trabajadores activos y trabajadores jubilados), también coinciden afirmando que el trabajo durante la temporada desde entonces ha

cambiado mucho, con un 44,44% y un 45,45% respectivamente. Mientras que los trabajadores activos encuestados en *otros servicios* afirman en su mayoría (61,11%) que este ha cambiado totalmente y los jubilados del mismo sector, con un 66,66%, perciben que este cambio ha sido menor y afirman que ha cambiado mucho. Todos coinciden en que estos cambios percibidos en el trabajo durante la temporada de verano en la isla son debidos a la fuerte subida en el precio de la vivienda, a los altos alquileres estivales, al reducido personal del que disponen muchas empresas y a la carga de trabajo que esto supone para los empleados. También afirman que los cambios en la legislación laboral desde entonces han resultado en grandes mejoras para el trabajador, como pueden ser los seguros laborales, las prestaciones, la disposición de cursos y formación gratuita.

Una de las principales preocupaciones de los empleados del sector turístico de Ibiza es la vivienda. Por las fechas en la que se realizó este sondeo a trabajadores activos cabe tener en cuenta que el total de los encuestados son residentes permanentes en la isla y, por tanto, dicha problemática actual del alojamiento no puede verse abiertamente reflejada en los resultados obtenidos. De esta manera, la mayoría de los encuestados entre los trabajadores activos dice no haber tenido dificultades para encontrar alojamiento en Ibiza. Entre estos el sector restauración es el que más repite que fue casi imposible encontrarlo, con un 22,22%.

El sector hotelero, por su parte, es el que en la actualidad más empresarios ofrecen alojamiento gratuito a sus trabajadores con un 34,78%. Y es que, aunque esta costumbre era muy frecuente antaño, como se puede apreciar en los datos que reflejan los trabajadores jubilados, con el paso de los años esta práctica se fue perdiendo, hasta que unos años atrás, debido al incremento desproporcionado del precio en los alquileres, algunos de los trabajadores no residentes de temporada vieron imposibilitadas sus opciones laborales en la isla. Aunque esta costumbre se esté retomando, se puede apreciar una clara diferencia con los datos obtenidos de los trabajadores del mismo sector hotelero ibicenco, ya que un 59,25% dicen haber recibido esta opción por parte del empresario local.

Actualmente, el 100% de los trabajadores activos del sector hotelero encuestados trabaja durante la temporada, seguidos de *otros servicios* con un 77,77%. Mientras que en la restauración

es el 55,55% quien hace la temporada. Por lo que se aprecia que en este último actualmente existe una menor estacionalidad laboral.

Mientras que los trabajadores jubilados del sector hotelero trabajaban la temporada alta en la isla en un 92,59%; los trabajadores jubilados de restauración un 63,63%, y un 58,33% de los trabajadores jubilados de *otros servicios*. Lo que muestra que antaño los sectores menos estacionalizados del sector turístico ibicenco eran el de la llamada *oferta complementaria* caso de los transportes discrecionales o el comercio.

Por lo que respecta a la duración de la temporada se ha podido apreciar una disminución considerable de los meses de trabajo, desde los inicios turísticos en Ibiza a la actualidad. En general, en la actualidad la temporada dura entre 5 y 6 meses, excepto para la restauración que en algunos casos mantienen unos meses más abierto el negocio.

En los inicios turísticos de la isla la temporada duraba para todos los sectores entre 7 a 9 meses de media.

La mayoría (tanto entre activos como entre jubilados) de todos los sectores consideran que las condiciones laborales han cambiado a peor para los no residentes desde los inicios del turismo en la isla. Excepto los trabajadores activos del sector de la restauración, donde existe una gran dicotomía entre las opiniones y consideran en un 44,44% que estas condiciones laborales han cambiado a mejor y otro 44,44% que lo han hecho a peor.

Lo que está claro, sin lugar a dudas, es que todos están de acuerdo en que una de las principales causas de estos resultados negativos es el incremento exponencial del precio del alquiler de la vivienda en la isla, y el continuo crecimiento del coste de la vida sin la correspondiente subida de los salarios. Con esta situación el no residente no puede permitirse el ahorro en el núcleo familiar y esto hace que su situación para realizar la temporada en Ibiza sea insostenible.

En lo que respecta al análisis por procedencia, y en referencia a la segmentación de trabajadores nativos, se puede percibir de nuevo como existe una alta presencia de ibicencos descendientes de, al menos, un progenitor foráneo con un 62,5%. De estos el 50% tiene al menos un progenitor de origen andaluz. Estos datos marcan un patrón dentro de la tendencia poblacional ibicenca que permite intuir la importancia del movimiento migratorio andaluz que la isla recibió entre las

décadas de 1950 y 1970. De este sector, entre los nativos isleños, el 85% tiene un sentimiento de pertenencia ligado a Ibiza, de estos el 17,64% dice sentirse ligado, aunque notar diferencias sociales entre los nativos con raíces locales, entre ellas, la principal la lengua.

Los ibicencos de forma general, tanto activos como jubilados, no han experimentado nunca grandes dificultades a la hora de encontrar trabajo ni alojamiento, por lo que el empresario local sólo ha ofrecido alojamiento a un 9,37% de los trabajadores activos, frente a un 16,7% de los trabajadores jubilados encuestados.

Tanto los trabajadores activos como los jubilados de origen ibicenco piensan de forma mayoritaria que el trabajo ha cambiado totalmente durante la temporada en la isla desde los inicios del turismo. El cambio más señalado sin duda es la duración de la misma. El 50% de los nativos jubilados han trabajado durante 9 o más meses y la otra mitad entre 7 y 8 meses anuales. En la actualidad la temporada entre los nativos tiene una duración media de entre 5 y 6 meses, pero en muchos casos es incluso más corta. Otro de los datos relevantes es que antaño el 66,66% de los trabajadores ahora jubilados de origen ibicenco hacían la temporada. Mientras que actualmente son el 84,37% el total de los trabajadores ibicencos encuestados quienes trabajan durante la temporada. Es decir, muchos más trabajadores locales únicamente trabajan durante los meses de verano y estos se han acortado considerablemente desde el boom de las discotecas en Ibiza durante las décadas de 1980 y 1990. En base a las fiestas y calendarios propuestos por estas, la temporada se ha visto alterada.

En lo que respecta a las condiciones laborales durante la temporada para los no residentes en Ibiza desde los años 1950 y 1960 existen discrepancias entre los nativos jubilados y los trabajadores activos. Los primeros perciben un cambio a peor en estas condiciones, mientras que la mayoría de los segundos piensan que este ha sido a mejor. La principal problemática percibida es la falta de alojamiento digno para el no residente y los desorbitados precios del alquiler durante la temporada alta en Ibiza.

Los trabajadores andaluces, por su parte, tanto jubilados como activos coinciden en que su principal motivación es la laboral. Por su parte, tan sólo el 12,09% de los andaluces jubilados decidieron volver a sus lugares de origen tras la jubilación. Principalmente porque el coste de la

vida en la isla actualmente es muy elevado, mientras que, en Andalucía, con sus pensiones pueden vivir cómodamente.

El 87,09% de los trabajadores jubilados andaluces decidió quedarse y residir de forma permanente en la isla. De estos el 87,09% llegó a Ibiza entre las décadas de 1950 y 1960.

También el 87,5% de los jubilados pertenecientes a otras CCAA tomó la decisión de residir permanentemente en la Pitiusa mayor tras su jubilación. Aunque de estos más de la mitad llegaron a la isla de los años 1990 en adelante.

Los trabajadores activos de otras CCAA y los extranjeros coinciden, sin embargo, en que el principal motivo por el que llegaron a la isla fue por acompañar a sus familiares, a menudo a sus padres. Mientras que para los trabajadores jubilados de otras CCAA la principal motivación era la laboral, para los jubilados extranjeros era el cambio de aires y las tan apreciadas condiciones climáticas de las que disfruta Ibiza. Y el 60% de estos últimos se afincó en Ibiza entre las décadas de 1960 y 1970, coincidiendo con la llegada del movimiento hippie.

Tras la inflación del precio de la vivienda y los alquileres en Ibiza a partir del año 2014 y coincidiendo con la entrada en el mercado local de la empresa AirBnB; muchos de los trabajadores tuvieron dificultades para alquilar una residencia temporal en la isla. Esta problemática se fue extendiendo a todo el mercado inmobiliario ibicenco. Según los datos obtenidos los trabajadores, tanto jubilados como activos de otras CCAA, son los que se han visto más afectados a la hora de encontrar alojamiento en Ibiza, sin duda debido a que su llegada a la isla fue más tardía que la de las demás segmentaciones de procedencia. Para evitar la pérdida de mano de obra, recientemente muchos de los empresarios turísticos locales están retomando la costumbre de ofrecer alojamiento gratuito a sus trabajadores no residentes, sobre todo en el ámbito hotelero.

Según la encuesta, tanto los trabajadores activos como jubilados de procedencia extranjera son los que reciben menores ofertas de alojamiento de los empresarios, con un 14,28% y un 20% respectivamente. Muy probablemente debido a que en su mayoría este colectivo trabaja en otros servicios turísticos diferentes al hotelero. Los trabajadores activos de otras CCAA diferentes a la andaluza reciben un 16,67% menos de estas plazas de alojamiento de los empresarios de las que tuvieron en su día los

jubilados. Mientras que los trabajadores activos de origen andaluz reciben 11,62% más de alojamiento gratuito ofrecido por el empresario de lo que lo hacían sus paisanos jubilados.

Tanto la mayoría de los trabajadores activos como los jubilados andaluces perciben un cambio total en el trabajo durante la temporada en Ibiza. Lo mismo opinan los trabajadores jubilados extranjeros. Mientras que los trabajadores activos de origen extranjero y de otras CCAA piensan que el cambio ha sido mucho. Frente a los jubilados de otras CCAA entre los que existe variedad de opinión. En cualquier caso, ninguno de los grupos se queda indiferente ante este cambio percibido, y es que, en todos los casos las temporadas se han visto reducidas unos 2 meses. El sector foráneo más beneficiado es sin duda el andaluz, con temporadas de 9 meses o más en el 60% de los casos. Cabe recordar que muchos de estos trabajadores pertenecen al sector de la restauración que se clasificaba anteriormente como uno de los servicios menos estacionalizados dentro del sector terciario ibicenco.

De forma mayoritaria, tan sólo los trabajadores activos de otras CCAA diferentes a la andaluza y los extranjeros consideran que las condiciones laborales han cambiado a mejor para los no residentes desde los inicios del turismo durante los años 1950 y 1960 en Ibiza. Y es que a pesar de que actualmente se dispone de una mejor legislación laboral y muchos más derechos para el trabajador de los que se disponían en aquel entonces; factores como el desorbitado precio del alquiler de la vivienda durante la temporada de verano imposibilita el ahorro a estos trabajadores de temporada. De esta manera no ven rentable trasladarse a este destino turístico para trabajar y muy probablemente consideren cambiar de enclave por uno que les permita una estancia

menos costosa y así poder vivir el resto del año de sus ahorros. Esta, junto con la mayor especialización profesional en los diversos sectores laborales de la que se dispone actualmente, sea quizá la razón por la que la actual emigración andaluza haya posado sus ojos en destinos extranjeros, como publicaba el diario *El Salto* en 2018. Para evitar esto, muchos de los empresarios locales han vuelto a retomar la costumbre de ofrecer alojamiento gratuito a los trabajadores no residentes. Pero a pesar de esto, la problemática del sector inmobiliario en Ibiza continúa vigente. Y esta podría ser la generadora de multitud de amenazas para el destino turístico a largo plazo, ya que, al ser Ibiza una isla y tener una notable delimitación territorial y poblacional, las empresas no disponen del suficiente capital humano entre los residentes, por lo que la inmigración siempre ha sido necesaria para poder abastecer el servicio turístico de la Pitiusa mayor. Si las empresas turísticas no disponen de la mano de obra necesaria para abastecer sus servicios, el cliente encontrará muy probablemente unos empleados desbordados, poco serviciales e incluso malhumorados que darán una atención pobre y provocará un descenso de los estándares de calidad del negocio. Por lo que muchos de los clientes decidirán no regresar al destino tras su mala experiencia. Esto, a su vez, podría suponer una considerable caída en los beneficios y una mala imagen para la isla. Por lo que la regulación de la vivienda y el alquiler turístico en Ibiza, y la amenaza que suponen los altos precios para con el gran destino turístico que es la isla, debe venir de la mano de la unión de la administración pública y los empresarios. De esta manera se podría reconducir esta situación y convertir esta amenaza en una oportunidad para el destino.

Bibliografía

- AENA (Aeropuertos españoles y navegación aérea). (2019). **Tráfico de pasajeros, operaciones y carga en los aeropuertos españoles. Datos definitivos 2018.** AENA. *Estadísticas de tráfico aéreo*. Recuperado el 12 de diciembre de 2019 de https://www.ssl.aena.es/csee/ccurl/727/704/o.Anual_Definitivo_2018.pdf.
- Barbancho, A.G. y Delgado, M. (1988). Los movimientos migratorios interregionales en España desde 1960. *Papeles de Economía*, 34.
- Barquín Molero, R. (20 diciembre 2018). **La emigración andaluza, un relato vivo.** *Diario El Salto*. 20 de diciembre de 2018. Recuperado el 11 de noviembre de 2019 de <https://www.elsaltodiario.com/migracion/emigracion-andaluza-un-relato-vivo-catalunya>.
- Butler, R. W. (1980). The concept of a tourist area cycle of evolution: implications for management of resources. *The Canadian Geographer*, 24(1), pàg. 5-12.
- Camisón, C. y Monfort, V. (1998). Estrategias de reposicionamiento para destinos turísticos maduros: el caso de la Costa Blanca. *Estudios Turísticos*, 135, pàg 5-28.
- Cirer, J. C. (1998). *L'economia d'Eivissa i Formentera en el segle XIX (1782-1900)*. Palma de Mallorca: Edicions Documenta Balear.
- Cirer, J. C. (2001). Evolució de l'oferta de places turístiques a Eivissa i Formentera (1950-2000). *Estudis sobre turisme a Eivissa i Formentera* 2, 73-93.
- Cirer, J. C. (2004). *De la fonda a l'hotel*. Palma de Mallorca : Documenta Balear.
- Cooper, C. (2006). Knowledge management and tourism. *Annals of Tourism Research*, 33(1), pàg. 47-64.
- Entorno Turístico. **¿Qué es la teoría del ciclo de vida de los Destinos Turísticos de Richard Butler?**. Recuperado el 24 de agosto de 2019 de <https://www.entornoturistico.com/la-teoria-del-ciclo-vida-los-destinos-turisticos-richard-butler/>
- Hall, C. M., y Williams, A. M. (2008). *Tourism and innovation*. London : Routledge
- Hjalager, A. (2000). Tourism destinations and the concept of industrial districts. *Tourism and Hospitality Research*, 2(3), pàg. 199-213.
- Ivars, J. A. ; Rodríguez, I. ; Vera, J. F. y Acebal, A. (2014). *Nuevos enfoques en gestión turística: El programa de agrupaciones empresariales innovadoras en España*. Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas. Universidad de Alicante.
- Jacob, M. ; Tintoré, J. ; Aguiló, E. ; Bravo, A. y Mulet, J. (2003). Innovation in the tourism sector: results from a pilot study in the Balearic Islands. *Tourism Economics*, 9(3)pàg. 279-295.
- López Frías, D. (28 mayo 2017). **El regreso a Ibiza, el paraíso donde la fiesta, la droga y el sexo sobreviven.** *elespanol.com*. 28 de mayo de 2017. Recuperado el 1 de enero de 2020 de https://www.lespanol.com/reportajes/grandes-historias/20170526/218978662_o.html.
- Madueño, E. (1988). **Los andaluces de la emigración. Los que se fueron. Los que vuelven. Los que no volverán.** *Cuenta y razón (Ejemplar dedicado a: El presente y el futuro de Andalucía)* 40, pàg. 85-88. Recuperado el 12 de diciembre de 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/138515>
- Nordin, S. (2003). *Tourism clustering and innovation-paths to economic growth and development*. Oestersund, Sweden: European Tourism Research Institute, Mid- Sweden University
- Planells, M. (1986). *Ibiza, la senda de los elefantes, volumen II*. Barcelona: Ediciones Obelisco.
- Ramón Cardona, J. ; Serra Cantallops, A. (2014). Historia del turismo en Ibiza: Aplicación del Ciclo de Vida del Destino Turístico en un destino maduro del Mediterráneo. *Pasos: Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 12 (4) .
- Ramón Cardona, J. (2017). Consolidación de Ibiza como destino turístico (finales del S.XX). *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, 16 .

Ramón Cardona, J. (2019). Ciclo de Vida del Destino Turístico . *Temario vigente en la asignatura 2904 - Marketing Turístico II* p. 18 a la 20.

Ramón Fajarnés, E. (2001). *Historia del turismo en Ibiza y Formentera. 1900-2000*. Eivissa: Genial Ediciones Culturals.

Sánchez Fernández, J. (1999). Evolución de la dinámica espacial de la población andaluza. *Revista de Estudios Regionales*,54, pàg. 359-380

© Raquel Espada Bellido dels continguts de
l'article.

© *Turística, papers de Turisme* de l'edició.
ISSN 2695-5334

Un acercamiento a la comunidad filipina de Ibiza

Jenilyn Rogales Castillo

Resumen

Este artículo es un estudio de la cultura y sociedad filipina en la isla de Ibiza, de la cual formo parte por descendencia.

Con un total de 685 residentes filipinos en la isla, la presencia de estos se debe a la globalización y al pasado histórico.

Realizando encuestas y una entrevista se pudo averiguar su situación social y económica y se pudo determinar que mantienen una relación de respeto en sus trabajos y a su vez poca integración con los habitantes isleños.

Palabras clave: Comunidad filipina en Eivissa (Ibiza); emigración; integración; estacionalidad turística

Abstract

This paper is based on a study about the Filipino culture and society in the island of Ibiza, of which I am part by descent.

With a total of 685 Filipino residents in the island, their presence is due to globalization and the historical past.

Conducting surveys and an interview it was possible to find out his social and economic situation, where it could be to determined that they maintain a relationship of respect in their work and in turn little integration with the island inhabitants.

Keywords: Ibiza's Filipino community; migration; integration; touristic season

Rebut: 2020/08/14
Revisat: 2020/08/26
Rebut: 2020/09/06
Acceptat: 2020/09/20

Introducción

Este trabajo se encuentra estructurado en dos partes, de las cuales la primera es una breve introducción y presentación del estudio donde se explica el origen, situación actual, los objetivos y los métodos de la investigación, mientras que en la segunda parte se explica y se desarrolla más minuciosamente el tema que se plantea en la primera parte.

Del total de la población de Ibiza, unos 150.000 habitantes actualmente, 685 son residentes de origen filipino, lo cual supone un porcentaje bajo en comparación con otras poblaciones extranjeras residentes en la isla, como son la marroquí, alemana o inglesa. A su vez, esta minoría, ha de tenerse en cuenta ya que tal número de población filipina es significativa y está en aumento. Aunque en primer lugar pueda parecer difícil que un país tan lejano como Filipinas pueda establecer una población estable en la pequeña isla de Ibiza, es de mención que dicha población no solo ha formado familias y hogares, sino que también se ha integrado en el mercado laboral y ligeramente a nivel social (educación, actividades culturales), por lo que se puede afirmar que están altamente asentados y aclimatados al contexto ibicenco aunque más adelante quedará especificado en qué aspectos y a qué nivel.

Ibiza es una isla situada en el mar Mediterráneo que forma parte del archipiélago y comunidad autónoma de las Islas Baleares, en España. Tiene una población de 150.000 habitantes, concentrados en los cinco municipios en que se divide: Eivissa - Vila, Sant Antoni de Portmany, Sant Joan de Labritja, Sant Josep de Sa Talaia y Santa Eulària des Riu. De estos habitantes, como ya he indicado arriba, 685 son de nacionalidad filipina. Sin embargo, se ha de tener en cuenta la enorme variación de población que se produce cuando comienza la temporada estival. Debido a la fuente principal de riqueza de las Islas Baleares (el turismo) la población se incrementa en estos meses debido a los flujos migratorios. Según datos publicados por Ibestat, la población estival de Baleares ha aumentado un 33,3 % en lo que va de siglo, pasando de 1.543.160 habitantes en el año 2000 a 2.057.244 en 2016. Estos datos de carga demográfica, que coinciden con los meses en que las islas reciben la

mayor presión de visitantes, tienen su reflejo también en la población real. Ibiza registró el 1 de julio de 2018 un total de 151.264 residentes, 3.278 más que el año anterior; un aumento interanual del 2,2%. Se puede apreciar a su vez que el número de extranjeros residentes aumenta año tras año. En Ibiza los extranjeros representan el 29,4% de la población (44.407 de sus 151.264 residentes). En 2002 eran el 15,7%, y hace una década, el 26,5%. En cuanto a la población filipina residente el aumento también es claro, donde en 2002 había solo 82 filipinos censados, lo cual en 15 años aumentó considerablemente y actualmente hay 685 filipinos residentes.

Como se puede apreciar en los datos, la población tanto de las Islas Baleares como de la isla de Ibiza está en aumento. Además, la población real por reducción de turistas y visitantes en los meses de invierno es muy distinta a la población estival cuando aumenta enormemente debido al sector turístico. Es también destacable el número de extranjeros que residen y que a su vez conforman la cultura, costumbres y atmósfera de la isla. Será bajo este indicador de población extranjera sobre el cual se trabajará en la presente investigación.

La economía de la isla de Ibiza depende considerablemente de la industria del turismo, siendo el sector servicios por lo tanto el que genera más ocupación. Fue a finales de los 1960 y durante los 1970 cuando la isla gozó de una expansión turística que le ha permitido un desarrollo económico por encima del que le proporcionaban sus recursos tradicionales (pesca y agricultura). Cabe destacar, aunque en menor medida, la industria salinera. Por otra parte, la artesanía tiene una notable actividad: bordados, "espartenyets" (alpargatas de esparto), cerámica, bisutería, forja, o cuero trabajado de forma artesanal, que se pueden encontrar tanto en los numerosos mercadillos de la isla como en las tiendas de Dalt Vila.

Los sectores económicos arriba mencionados generan puestos de trabajo diversos, pero estrechamente relacionados con la hostelería y el comercio, como pueden ser: camareros, limpiadores, recepcionistas, guías turísticos, cocineros, etc. La misma estacionalidad que existe en el turismo se puede observar en el empleo, donde el número de parados baja en el tercer trimestre de cada año coincidiendo con el verano, lo cual hace que la estabilidad económica de los residentes de Ibiza sea complicada. Este problema afecta sobre todo a aquellas personas

cuyos oficios están relacionados con el sector turístico, ya que durante el invierno hay un declive en el número de turistas. Dichos puestos de trabajo son realizados sobre todo por extranjeros que han llegado a la isla de Ibiza para encontrar un futuro mejor. Esto afecta a la población filipina, ya que según muestran las encuestas y como se analizará más adelante, realizan trabajos temporales estrechamente relacionados con el turismo estival.

La presencia filipina en la isla de Ibiza

Vivimos en un mundo globalizado en el que las fronteras comerciales han desaparecido y los movimientos migratorios son más comunes. La información se transmite globalmente a gran velocidad. Todo lo que ocurre a nivel local se extiende en segundos y llega a conocerse a nivel internacional, o al revés, una noticia internacional llega a todos los puntos terrestres rápidamente. No es por lo tanto inusual que se haya incrementado el número de personas que viajan, se mueven y emigran. Esto afecta, en mayor o menor medida dependiendo del lugar, a nivel demográfico, social, cultural y económico. En la isla de Ibiza se puede observar que está generando repercusiones tanto en su demografía como en su economía, sin dejar de prestar atención al plano social y cultural. De todas las nacionalidades que residen en la isla, la filipina es una a tener en consideración por su número. La presencia filipina en la isla de Ibiza tiene dos orígenes principales. Por un lado, se debe a lo que se ha mencionado previamente, la globalización. Las políticas vinculadas a la globalización agravan la fractura social y la inseguridad económica, factores que, a su vez, aumentan las presiones migratorias. En un mundo dividido entre pobres y ricos, no se puede pensar que los pobres van a desaparecer del planeta, sino que forzosamente buscarán mejor suerte en otro lugar. Es el caso de países como Filipinas en los que sus habitantes se ven forzados a emigrar debido a la situación política y económica del país. Asimismo, Filipinas es un país conocido por su exportación de mano de obra. De hecho, los desplazamientos de trabajadores filipinos internacionales han aumentado de forma constante desde principios de los años sesenta. *Hacia finales del 2003, había 867.969 trabajadores filipinos en todo el mundo* (Pe-Pua, 2005). Los avances en la tecnología y

una mayor presencia de redes de migrantes han abierto más oportunidades. No podemos olvidar que, en algunos casos, aunque sean los menos, hay personas que deciden emigrar de sus países de origen por otras razones personales e individuales como pueden ser conocer nuevos lugares o ganar nuevas experiencias, aunque este no es el caso de la comunidad filipina.

Por otro lado, el segundo factor por el que se encuentra población filipina en Ibiza (también en España) es debido a un pasado histórico que nos vincula. El navegante Fernando de Magallanes desembarcó en Filipinas bajo la bandera de España en el año 1521. Más tarde, en 1565, Filipinas se convirtió en colonia española, situación que se prolongó durante 300 años. Fue a finales del siglo XIX cuando el movimiento nacionalista filipino encabezó una revolución contra España y declaró la independencia el 12 de junio de 1898, además, EEUU declaró la guerra a España y comenzó una ofensiva militar que acabaría con la derrota española y, por consiguiente, con la concesión de Filipinas. Tras 300 años de historia compartida las vinculaciones familiares, culturales, lingüísticas y económicas entre ambos países son profundas. El mayor legado español que ha heredado la comunidad filipina es la religión católica, que practica aproximadamente el 84% de los filipinos. La cultura española ha penetrado en la cultura filipina principalmente a través de las prácticas religiosas y en cierta medida en otros aspectos de su cultura. La influencia del español en la lengua filipina no solo se limita a la existencia de palabras españolas en el vocabulario, como el chabacano introducido en el siglo XV en la región de Zamboanga, sino que también influye en los nombres y apellidos. Podremos apreciar que la forma de ciudades, pueblos y construcción de casas se asemeja bastante a la española. En cuanto a la economía, según la Oficina de Información Diplomática, Filipinas es objetivo prioritario de la política exterior de España; socio privilegiado de España en el Sudeste Asiático y plataforma de su acción en Asia. El Instituto Cervantes de Manila fue el primero en abrir en Asia y actualmente ocupa la segunda posición entre todos los Institutos Cervantes en el mundo en número de matrículas en cursos en español, con lo cual, como consecuencia del incremento de la demanda de español por su potencial económico, ha sido introducido en el sistema educativo de Filipinas.

Al haber sido colonia española, los españoles

siempre han tenido una actitud benevolente hacia los filipinos. Filipinas, al igual que otras antiguas colonias, cuenta con una preferencia especial como país de origen de inmigrantes en el programa migratorio español. Como ciudadanos de las antiguas colonias, los filipinos pueden solicitar la ciudadanía para convertirse en ciudadanos españoles tras dos años de residencia. Gracias a esto, muchos filipinos han podido adquirir la ciudadanía española sin dificultades. La Ley de Extranjería de 1985 preparó el terreno para algunas leyes importantes sobre los trabajadores migrantes. Según las normas especiales de esta Ley, los filipinos se encuentran entre las nacionalidades con un trato preferencial a la hora de solicitar permisos de trabajo. Los derechos y libertades de que gozan los extranjeros en situación legal según la Ley son: libertad de movimiento y de elección de residencia; derecho a la educación; derecho a formar asociaciones, a celebrar reuniones públicas y a participar en manifestaciones; y entre otros, derecho a afiliarse a sindicatos españoles u organizaciones profesionales.

Tenemos por lo tanto una clara explicación a la presencia de población filipina en la isla de Ibiza. Analizaremos más adelante cómo todos estos datos influyen y han influido en la sociedad y patrimonio ibicencos y cuál es la situación en relación con la comunidad filipina.

Objetivos

El objetivo del presente trabajo es mostrar la estrecha relación que existe entre turismo e inmigración, en concreto entre el sector turístico de Ibiza y la población filipina. Una zona turística como la isla de Ibiza conforma un centro de posibilidades para la mano de obra inmigrante que encuentra trabajo en el sector servicios. A su vez esto genera grandes cambios tanto socioculturales como socioeconómicos que son objeto del estudio presente. Nos encontramos por lo tanto con el objetivo de analizar la influencia inmigrante en el contexto social, cultural y económico de Ibiza, así como la situación de esta comunidad en concreto. Intentaremos comprender su integración y aculturación, así como las dificultades que este proceso conlleva.

Metodología

Este apartado presenta los aspectos metodológicos del presente estudio. En primer lugar, con la descripción del tipo de investigación, se exponen más adelante el contenido del cuestionario y de la entrevista, el procedimiento de la recopilación de ambas y por último se hace una breve mención al marco teórico.

La metodología empleada para llevar a cabo esta investigación ha sido a través del método cuantitativo y cualitativo. Por un lado, se usó el método cuantitativo que hizo viable el estudio sobre las características que no son directamente observables. Se han realizado encuestas estructuradas al 10% de la población filipina residente en la isla. Es importante el porcentaje de entrevistados para conseguir una muestra fiable. Contamos con 685 filipinos residentes en la isla de los cuales se encuesta a 71. Por otra parte, se utilizó el método cualitativo. La metodología cualitativa se lleva a cabo para descubrir o plantear preguntas que ayuden a reconstruir la realidad tal como la observan los sujetos de un sistema social definido (Sampieri y Cols, 2003). No pretende probar hipótesis ni medir efectos ya que el objetivo fundamental es describir lo que ocurre a nuestro alrededor y entender los fenómenos sociales. Se realizó una entrevista a una persona de origen filipino residente en la isla con gran influencia social dentro de la población filipina residente. A través de todas las encuestas y la entrevista se ha intentado averiguar cuál es la situación social y económica de los filipinos en la isla y qué relación existe entre filipinos, ibicencos y turismo. El tema y las preguntas están siempre relacionadas con aspectos sociales y económicos de la persona. Abarcan temas como la edad, nacionalidad, trabajo, familia o tiempo libre. Dichas entrevistas suponen la fuente primaria del presente trabajo ya que es información adquirida de primera mano.

La encuesta

Como he mencionado antes, la encuesta abarca un número de temas relacionados con edad, sexo, años viviendo en la isla, profesión y residencia. Se encuestó a setenta y una personas residentes en la isla como se puede ver en el apartado de resultados. El único requisito para la encuesta era que los participantes fueran de origen filipino y residieran en la isla de Ibiza, ya que se trata de un punto clave para realizar el estudio. Nos encontramos con encuestados de varias edades,

género y estratos sociales. En cuanto al contenido, la encuesta fue redactada en castellano, de forma estructurada, con cinco preguntas abiertas y anónimas en donde el participante tuvo que responder; la primera pregunta iba dirigida al género de la persona, la segunda hacía referencia a la edad, la tercera se preguntó los años de residencia en Ibiza, la cuarta trataba sobre la profesión o trabajo a desempeñar de la persona y la quinta el lugar de residencia en la isla. Todos estos datos sirvieron para indagar en aspectos sociales básicos de la comunidad filipina en Ibiza, para así conocer más a fondo su situación económica y laboral en una isla tan turística como Ibiza.

La entrevista

En cuanto a la entrevista, como también mencioné anteriormente, se escogió a un miembro influyente dentro de la sociedad filipina y residente en Ibiza. Se ha evitado entrevistar a un líder religioso ya que sus respuestas estarían profundamente relacionadas e influenciadas por su misión religiosa, lo cual interferiría en las respuestas. Para ello se entrevistó a una de las personas que más tiempo lleva residiendo en la isla y la cual ha vivido la progresión y aculturación de los filipinos en Ibiza. Se tuvo en cuenta su edad, ya que esto nos ha permitido ver varios puntos de progresión y a su vez al ser una persona con antigüedad en la isla conoce a mayor número de familias filipinas que a su vez lo conocen a él. Dicha persona ha visto mejor que nadie cómo se han adaptado y en qué situación se hallan. Para la entrevista se hicieron un total de ocho preguntas que se consideraron relevantes para la investigación. Algunas de ellas están relacionadas con cuestiones personales relacionadas con la nacionalidad y año de llegada a España. Otras se refieren a la propia integración de la cultura y modo de vida filipinos en la cultura ibicenca y el turismo. Con ello se quiere conocer el proceso de aculturación y en qué fase está. También para considerar si establecen relaciones con otras culturas o si son en cambio una sociedad cerrada. Otras se enfocan en los motivos de la emigración y la razón por la que establecerse en Ibiza. De aquí se pueden extraer las causas por las que normalmente abandonan su país de origen y las consecuencias que esto tiene tanto para ellos como para el nuevo medio en el que se establecen. Se añadió en este apartado una pregunta sobre posibles mejoras

que el entrevistado creía que podían aplicarse para una mejor convivencia entre filipinos y el resto de población de la isla. Gracias a esta entrevista se pudieron tomar como ejemplo las opiniones y pensamientos de una persona pertinente para el estudio. El contexto cultural es muy importante, por ello se investigó en los lugares donde las personas realizan sus actividades cotidianas.

Marco teórico

Por otro lado, también me baso en fuentes secundarias que me aportan datos e información ya analizada y publicada. La actividad turística involucra dos pilares esenciales para que sea exitosa: los residentes y los visitantes. A esto se añade un tercer grupo que suelen ser los trabajadores estacionales que pueden ser residentes pero que a su vez proceden de otros países y que conforman la sociedad de la zona. Para este estudio se usaron fuentes bibliográficas relacionadas con el turismo, como por ejemplo el ciclo de vida de un destino turístico. También se ha tomado como referencia todos aquellos datos históricos y demográficos que nos ayudan a entender mejor la evolución del turismo y el origen del mismo. Se han extraído datos por otro lado de Filipinas, su historia y su situación en las últimas décadas. Todo ello ha servido para conformar una idea clara de la situación actual siempre contrastada con las muestras de la encuesta y la entrevista.

La comunidad filipina en Ibiza

Ibiza es una isla del Mediterráneo cuyo desarrollo económico ha dependido del turismo de sol y playa. Este tipo de turismo inició su desarrollo en Ibiza en el primer tercio del siglo XX, pero no fue hasta los años sesenta y setenta cuando comenzó a tener mayor importancia. Actualmente es un destino estable cada verano para cientos de miles de turistas, muestra de su importante imagen internacional. Es un referente por su ajetreada vida nocturna, sus tranquilas calas y playas, su artesanía y mercadillos hippies. Ibiza ha mantenido siempre su fama de lugar místico; fue un punto de referencia en los años 60 y 70 para la cultura *hippie* y para muchos viajeros. Poseía peculiaridades en su cultura tradicional (hábitat, arquitectura rural, etc.)

causadas, posiblemente, por una evolución histórica distinta a otras regiones del Mediterráneo y que favorecieron la creación de una imagen de destino de libertad y vida alternativa (Ramón ; Serra 2014). Debido a este cambio económico que sufrió la isla de Ibiza y a sus tradiciones que marcaron un modo de vida especial fue punto de mira para extranjeros de todo el mundo quienes vieron en la isla el lugar perfecto para pasar unas vacaciones, la temporada o asentarse de forma definitiva.



Componentes de la comunidad filipina en Ibiza (2018).

El aumento del turismo trajo consigo cambios demográficos evidentes. La isla de Ibiza ha visto crecer su población considerablemente a lo largo del siglo XX, con solo un ligero retroceso en 1960 (Vallés, 1993). Pasó de tener flujos migratorios negativos a una gran tasa de inmigración, sobre todo a partir de los años 70. Con el boom del turismo la población no ha dejado de crecer y esto ha influido en el paisaje y la forma en la que las ciudades y pueblos estaban dispuestos. Tras el cambio de modelo económico sufrido hubo también un cambio en el sector laboral. Durante la primera parte del siglo XX la economía de la isla se basaba en los productos agrícolas, ganaderos y forestales para la exportación y para consumo interno. En el sector secundario, Ibiza se caracterizaba por una baja industrialización (el sector se reducía a los artesanos). El sector servicios vivía una leve tendencia hacia el aumento, pero siempre muy residual (Ramón; Serra, 2014). Sin embargo, la isla pasó de tener una economía basada en la agricultura, ganadería, pesca y artesanía, con escasa industrialización, a una economía basada en el sector servicios,

claramente relacionado con el sector turístico. De este sector derivan puestos de trabajo diversos y numerosos que han requerido un gran número de trabajadores que no se ha podido suplir con la población nativa. Es por esta razón que nos encontramos con distintas etnias en la isla, como por ejemplo la filipina, que arribó a la isla con el objetivo de encontrar un puesto de trabajo. A continuación, se explicará cada uno de estos puntos en relación a la comunidad filipina.

Situación laboral

Primeramente, según las encuestas realizadas a 71 personas de origen filipino, que tienen su residencia en la isla, se ha podido averiguar que sólo 3 mujeres de un total de 43 se dedican a labores domésticas y no desempeñan un trabajo fuera del hogar. Además, tienen unas edades comprendidas entre los 44 y los 64. Esto, por un lado, indica que la comunidad filipina femenina ha encontrado trabajo en la isla, es decir, tienen una profesión y están dentro del sistema laboral y que muy pocas mujeres se dedican a labores domésticas. El papel de la mujer en la sociedad filipina actual es descrito como un rol fuerte, que directa e indirectamente funciona como cohesionante de la unidad de la familia, empresas, organismos gubernamentales y haciendas. Las mujeres en Filipinas muchas veces carecen de acceso a la educación o a la sanidad, mientras que las filipinas en Ibiza están viviendo en una sociedad a la que están llegando los efectos de la globalización y tienen acceso más directo a los medios que les permiten conseguir un nivel de vida apropiado. Aunque el papel de la mujer en Filipinas sea el de una mujer que lidera el hogar y organiza la familia, haciéndose cargo de la misma, no es la que tiene la última palabra ya que es el hombre quien toma la decisión final, es decir, se trata de una sociedad patriarcal. En cambio, en Ibiza las mujeres no han tenido problema para tener ese papel fuerte dentro de la sociedad y vemos que la mayoría está activa laboralmente. Es además necesario añadir que algunas de las entrevistadas han nacido en la isla y por lo tanto han crecido con una educación muy distinta a la de sus progenitoras.



Gráfico 1

Las profesiones de las mujeres están relacionadas con el sector público y con el cuidado de personas y limpieza de casas. Dentro de dicho sector nos encontramos con una empresaria (dueña de un restaurante) y con una azafata, ambas profesiones estrechamente ligadas al mundo del turismo. Por otra parte, tenemos una auxiliar administrativa y una auxiliar dental, trabajos que pertenecen al sector de servicios, pero no directamente al turismo. La mayoría de puestos son trabajos del sector turístico, como camarera de habitaciones, recepcionista, empleada del hogar, cuidadora de niños y limpiadora. Las empleadas de hogar, cuidadoras y limpiadoras entrevistadas se encargan del mantenimiento, cuidado y limpieza de casas pertenecientes a extranjeros que pasan temporadas en la isla pero que no tienen residencia permanente. Se trata, por lo tanto, de una clase de turista media-alta que necesita empleados de diversa índole. En el caso de las mujeres filipinas son contratadas para labores domésticas y cuidado de niños, y en muchos casos están internas.

En cuanto al grupo encuestado masculino, nos encontramos de nuevo con diversas profesiones relacionadas también con el sector servicios. Desde hace años el sector terciario es el más importante en la economía española. Según datos de la Contabilidad Nacional, representa el 50% del Producto Interior Bruto y el 43% de los ocupados. Si miramos los datos más atentamente centrándonos dentro del sector servicios en el sector turístico, comprobamos que no solo representa gran actividad a nivel nacional, sino que también lo hace en la isla de Ibiza, con 15.215 afiliados en el primer trimestre del 2018, según datos del Ibestat (2018). Dichas cifras aumentan considerablemente en el tercer trimestre de cada año coincidiendo con la temporada estival,

llegando a los 36.000 afiliados, por ejemplo, en 2017. En la encuesta realizada a la población filipina hay una gran mayoría de hombres realizando trabajos de mantenimiento, jardinería, cocina y empleados de hogar. Todos estos trabajos, al igual que en el caso de las mujeres, están directamente relacionados con el mantenimiento de casas particulares pertenecientes a turistas (véase gráfico 1). También nos encontramos con puestos estrechamente relacionados con la hostelería, como recepcionista, encargado de mantenimiento y cocinero. Hay dos autónomos que suponen un número bajo en comparación con los empleados. En este apartado tenemos una figura clave dentro de la comunidad filipina, el pastor. Cabe mencionar que los filipinos le dan gran importancia a la fe y la educación, influenciados probablemente por la colonización española y norteamericana. Según la Embajada Filipina en Madrid (2018) el 85% de los filipinos son católicos romanos, por lo que la iglesia tiene un papel muy importante en su vida social y cultural. Es razonable que esa tradición se traslade al lugar donde emigran. En Ibiza existen varias asociaciones de filipinos que practican el cristianismo. La figura del sacerdote para los filipinos católicos, y el pastor para los evangelistas, es clave para llevar a cabo esta transmisión cultural y social. Los filipinos católicos acuden a las iglesias y celebran tradiciones católicas como las Flores de Mayo con una misa y una procesión. Ésta es una **tradición con una larga historia** en su país y la cual no dudan en repetir año tras año en la isla de Ibiza (Romero, 2013). Cada mayo, la réplica en madera de la Inmaculada Concepción, patrona de Filipinas, es portada tras la eucaristía por cuatro hombres, seguida por más de una veintena de mujeres vestidas con trajes largos y corona; cabe decir que en Ibiza se practica la fe, pero no se realiza dicha actividad. El principal interés es recuperar una tradición que es muy popular en su país pero que los jóvenes que han nacido en la isla nunca han visto. De hecho, se estaba perdiendo hasta el punto de que incluso los mayores empezaban a olvidar algunos de sus detalles. Por ejemplo, para confeccionar los trajes tuvieron que examinar fotografías tomadas en Filipinas durante esta fiesta anual. Por otro lado, los filipinos que siguen la rama evangelista se reúnen en locales, no en iglesias. Estos locales suelen estar habilitados para la práctica religiosa con micrófonos, altares, sillas, mesas y una

sencilla cruz cristiana. Por ejemplo, en Santa Eulària se reúnen en un local habilitado e incluso tiene página en la red social Facebook. Se conoce como *Ibiza International Christian Fellowship*. Tiene 47 seguidores lo cual representa un gran número ya que sus miembros son solo filipinos. El pastor que fue encuestado tiene 53 años y lleva 7 en la isla. Su residencia es en Santa Eulalia del Rio y es el líder de esta congregación evangelista.

El sacerdote y el pastor no solo se encargan de los asuntos religiosos si no que muchas veces establecen una estrecha relación con los fieles y les dan consejo, les aportan ayuda, es decir, se involucran. En una noticia del Diario de Ibiza (Romero, 2012) se popularizó la labor del sacerdote Virgilio Bago. El sacerdote no solo ejerce de pastor de la fe, sino que también ayuda a los filipinos que precisan asesoramiento en cuestiones de papeles o documentos. A veces incluso les ayuda a la hora de encontrar trabajo. El sacerdote además añadió que la colonia filipina en general tiene buena reputación en la isla (desde 1973) como cuidadores de *casas de ricos*, por lo que no es de extrañar que los interesados en hacerse con sus servicios le pregunten.

Actualmente dicho sacerdote está situado en el municipio de San Antonio, pero no se trata del único religioso residente en la isla, ya que además hay dos monjas en la catedral de Ibiza y una misionera en Santa Eulària. A los eventos religiosos que se organizan y a cualquier otro sin influencia religiosa se puede asistir libremente al estar todo el mundo invitado. No son actos a nivel turístico (de playa) pero atraen a la comunidad filipina y a muchos fieles y simples paseantes, y suponen actividades culturales en la isla.

En general, en cuanto al aspecto laboral, se puede admitir que la mayoría de trabajos realizados, tanto por hombres como por mujeres de la comunidad filipina de Ibiza, están relacionados con el cuidado y el mantenimiento de casas particulares como se muestra en el gráfico 1. Por otra parte, se concluye que la población filipina representa una gran cantidad de mano de obra relacionada con el turismo y socialmente son considerados buenos trabajadores. Como menciona Pe-pua (2005):

Los asistentes domésticos filipinos están muy solicitados y se les prefiere a los de otras nacionalidades por su buena reputación como trabajadores hábiles para todo. No son asistentes domésticos convencionales, ya que tienen un nivel educativo más alto y mayor experiencia profesional anterior.

Lengua

De los datos obtenidos en la encuesta se puede observar el hecho de que más de la mitad de los trabajadores no conocen ampliamente el idioma oficial del país (en este caso el castellano) o de la comunidad autónoma (catalán). Esto no supone un problema a la hora de trabajar ya que en muchos de los puestos tienen que tratar básicamente con extranjeros y turistas para quienes la lengua vehicular es el inglés en primera instancia. Cabe destacar que la alfabetización adulta en Filipinas es una de las más altas en el mundo, con un 95%, según datos de la embajada filipina en España (2018). La lengua oficial usada en los colegios es el inglés, aunque también predomina el filipino (Tagalog). Esto ayuda enormemente a la población filipina a moverse internacionalmente a lugares como la isla de Ibiza, en los cuales el idioma no supone una barrera ya que al ser un lugar tan turístico y multicultural se usa el inglés extensamente. En profesiones como mantenimiento de mansiones, cuidado de jardines, cuidado de niños y limpieza, muchos filipinos tienen que tratar con extranjeros en su mayoría de países como Alemania, Francia, Holanda o Reino Unido. En este trato el idioma usado es el inglés en muchos casos, y al no ser trabajos de cara al público, no es necesario manejar mucho vocabulario o mantener largas conversaciones. Por otro lado, tenemos a los hijos de inmigrantes filipinos, muchos de los cuales han nacido en la isla de Ibiza y por lo tanto han aprendido las lenguas como nativos. Estas generaciones ya no presentan problemas con el idioma (castellano o catalán) y además estudian inglés y otros idiomas como el francés o el alemán en colegios, institutos y universidad de la isla.

Un ejemplo que puedo relatar es mi propio caso. Mi hermano y yo somos hijos de filipinos nacidos en Umingan (Pangasinan) aunque nosotros nacimos en Ibiza. Nuestro idioma es el castellano y catalán a la vez que hemos aprendido inglés y alemán en varios niveles educativos, aunque eso no nos ha impedido entender dos de las lenguas maternas de nuestros padres y hablarlas (aunque con escasa fluidez). Mis padres hablan tagalog, ilocano y pangalatot a la perfección, ya que pasaron su juventud en Filipinas, aunque hablan y entienden el idioma castellano y dominan el idioma inglés. Después de un tiempo en contacto con españoles pudieron aprenderlo sin problema, pero el proceso es más

complicado que si lo aprendes desde que naces de manera innata.

Cambios demográficos

Como he citado anteriormente contamos con 685 filipinos censados en la isla de Ibiza actualmente. Entre los participantes de la encuesta, el 10% de la población filipina de Ibiza, sus lugares de residencia comprenden las zonas de Santa Gertrudis, Sant Antoni, Sant Josep, Eivissa (Vila), Santa Eulària, Sant Carles, Cala Mastella, Cala Vadella, Sant Jordi, Cala Llenya, Cana Negreta, Jesús, Santa Agnès, Cala de Bou, Ses Salines y Sant Lorenç.

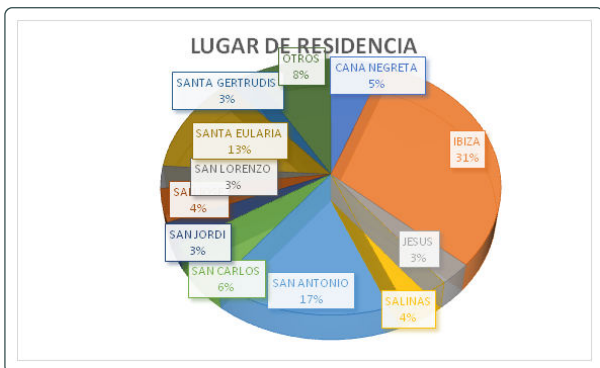


Gráfico 2

Al observar las zonas en las que está distribuida la población llegamos a la conclusión de que la comunidad filipina no se haya concentrada en un punto de la isla y en ningún momento se la puede considerar como marginada por zonas. Están dispersos, pero se concentran sobre todo en las poblaciones de Sant Antoni donde tenemos 12 residentes, Eivissa (Vila) 22, Santa Eulària 9, Sant Josep 4 y Sant Carles 4 (véase gráfico 2). Es probablemente en estas zonas donde se hallan ubicados sus puestos de trabajo ya que en los núcleos urbanos se disponen más hoteles, restaurantes, residencias, etc.

Es también importante analizar el número de hombres y mujeres que participaron en la encuesta. De un total de 71 encuestados, 44 eran mujeres y solo 27 hombres. Esto puede indicar una mayor presencia filipina femenina que supone un 62% de la encuesta como muestra el gráfico 3.

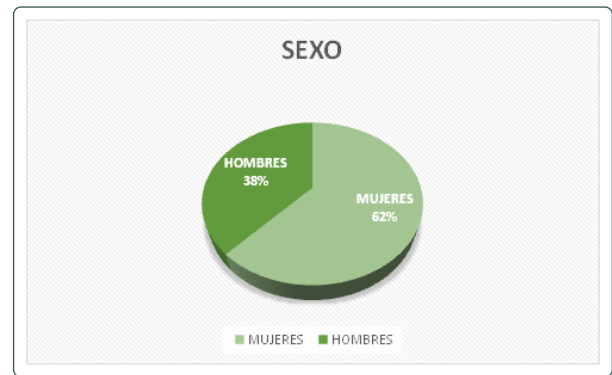


Gráfico 3

Integración y arraigo

Entendemos por arraigo el establecerse de manera permanente en un lugar, vinculándose a personas y cosas. La integración de los inmigrantes en su entorno es un aspecto clave para el buen funcionamiento de la sociedad y para conseguir una visión propia positiva, lo que luego repercute en el turismo. El sentimiento de pertenecer y el establecerse en un lugar son dos requisitos para sentirse parte de la sociedad. El índice de criminalidad de la población filipina en Ibiza es muy bajo, casi inexistente, debido al hecho de su rápida integración laboral y que además son un número pequeño de habitantes si lo comparamos con otras nacionalidades que habitan la isla. Es también cierto que la población ibicenca ha aceptado desde sus inicios la actividad turística y la llegada de gentes de todo el mundo. Contar con el apoyo de la población resulta fundamental a la hora de establecer un turismo constante y exitoso. Al entrevistar a una figura importante en la comunidad filipina pude deducir que el ambiente que existe entre los compatriotas es bastante positivo. También cabe mencionar el hecho de que la relación entre los ibicencos y los filipinos es de respeto y no hay casos conocidos de racismo, aunque el hecho de ser diferente dentro de un grupo siempre influye en los inmigrantes, el modo en el que actúan y cómo se ven a sí mismos. Los filipinos se han integrado relativamente poco en la sociedad de la isla como muestra este estudio. Aunque la adaptación no haya sido total, al menos no se tiene constancia de graves problemas. Se han sumergido en el mundo laboral y esto les ayuda a la hora de establecer relaciones. Sin embargo, se comprobó que dichas relaciones sociales se dan sobre todo entre los propios filipinos. Les sirven para crear lazos más fuertes entre ellos mismos, tanto a nivel laboral como social. Se reúnen entre

ellos, celebran eventos y se ayudan dentro de su grupo. La cuestión cultural del idioma es más complicada, y se ven muchos casos en la isla de filipinos que dominan mejor el inglés que el español. Como ya he mencionado antes esto no supone un problema en un lugar tan turístico si no que, al contrario, puede llegar a ser una ventaja. El entrevistado, por ejemplo, dominaba el español, aunque le costaba más la expresión oral que la comprensión oral. Entendía adecuadamente las preguntas, aunque le resultaba más difícil expresarse de manera fluida. También admitió que estaba muy contento y que sus jefes, que en muchas ocasiones son ingleses, se entienden bien con él.

Como recalcó el entrevistado, al principio de su llegada le costó adaptarse ya que no conocía el idioma, no tenía muchas amistades e incluso se encontraba extraño debido al clima. Con el paso de los meses se fue acostumbrando, encontró un trabajo y después de un año conocía mejor el idioma y había conocido a otros filipinos y extranjeros. Tras la adaptación, su situación mejoró y decidió quedarse permanentemente. Además, dice haber tenido siempre muy buena relación con sus jefes que han sido siempre españoles e ingleses y que el ambiente en el trabajo es muy bueno. Esta integración necesita dos pilares básicos, dos ejes que hacen que funcione. Por un lado, la actitud de los extranjeros, en este caso los filipinos, y por otro la actitud de los habitantes de la isla. Los ibicencos son conocidos por su carácter individualista y cerrado; al haber sido una isla a merced de piratas e invasiones durante su historia esto ha moldeado la forma de ser de sus habitantes. Sin embargo, este carácter insular les ha hecho convivir con otras culturas sin ni siquiera relacionarse, pero respetándose. Tras décadas de desarrollo turístico las costumbres ibicencas se han ido olvidando para pasar a resaltar todo aquello que atrae al turista y que da fama a la isla. Ibiza es un destino turístico consolidado, con un elevado desarrollo e historia, y como afirma Ramón (2012) la sociedad tradicional ha ido cambiando al interactuar con los extranjeros (turistas, trabajadores, etc.) que llegan a la isla, y la situación actual (sociedad local y sector turístico) es el resultado de las interacciones entre población local y turistas a lo largo de toda la historia de la isla como destino turístico.

En la entrevista realizada a esta figura filipina importante afirmó que dentro de la comunidad filipina las relaciones son muy amigables, factor

que también contribuye en el asentamiento eficaz de esta población en la isla. Se percibe compañerismo entre ellos y, como ocurre con muchos inmigrantes, se ayudan entre ellos a la hora de encontrar trabajo, establecer relaciones, realizar actividades, etc.

Cultura

Para entender la relación cultural entre turismo, población residente y comunidad filipina, nos centraremos en aquellas actividades y costumbres de cada grupo. Primero debemos definir qué entendemos por cultura. Es un término tan amplio que es difícil de definir, pero ajustando su definición al turismo podemos decir que es un conjunto de ideas, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo. El tipo de turismo en Ibiza es de *sol y playa y de discotecas*. Debido a sus temperaturas estivales, su geografía (una isla llena de playas y calas en pleno Mar Mediterráneo) y su ambiente festivo y relajado, el tipo de turismo que la visita no es precisamente un turismo cultural, histórico, de naturaleza o salud. Si bien es cierto que Ibiza posee un gran número de atractivos culturales y naturales como las casas payesas, espacios protegidos, iglesias y museos, entre otros, sigue siendo un destino de playa mayoritariamente. Aunque muchos de los turistas aprovechen también para visitar museos y realicen actividades culturales, no es el objetivo principal ni es la imagen que desde fuera se tiene de la isla. La población residente ha perdido muchas de las costumbres típicas ibicencas, aunque gracias al turismo se siguen representando. También influye el hecho de que la cultura es dinámica y va cambiando con el tiempo y, en Ibiza, al poseer tantas culturas diferentes es difícil que haya mucha homogeneidad cultural.

Durante mucho tiempo se creyó que el turismo era un factor que propiciaba la destrucción de las culturas tradicionales. Sin embargo, hoy en día, la actividad turística está generando una inversión por parte de los ayuntamientos para mantener instituciones, actividades culturales y renovar todos aquellos servicios que mejoran la estancia de los residentes y de los turistas. Como se anunciaba en El Diario de Ibiza (2017), se concedieron 1,2 millones de euros para la obra de mantenimiento y conservación de las murallas de Dalt Vila. Es considerado el monumento más importante de la isla y el mejor recinto amurallado del Renacimiento que queda en pie en

todo el Mediterráneo. Su construcción, ordenada por el rey Felipe II, se inició en 1555 siguiendo las trazas del ingeniero italiano Giovanni Batista Calvi. Hoy en día se estaba deteriorando, pero la conserjería ha tomado medidas. También se han aprobado los nuevos presupuestos del plan de subvenciones para 2018-2019 que contempla destinar 17 millones de euros a entidades sociales, culturales y deportivas y a la financiación del transporte público y a otras instituciones de la isla. Entre los proyectos están el auditorio de es caló de s'Oli, el proyecto del paseo en primera línea de mar de la bahía de Portmany y ayudas a los grupos folclóricos, entre otros. Las inversiones realizadas provienen en su mayoría de fondos públicos, aunque en algunos casos hay ayuda de fondos privados también, como el caso de las murallas. En cuanto a los fondos públicos están formados por parte de todos los trabajadores y consumidores del lugar. En este apartado de impuestos tenemos la participación de la comunidad filipina, así como la de todos los trabajadores, en generar movimiento económico y estar cotizando. También se ha de mencionar la ecotasa, el impuesto que emplean algunos organismos públicos (ayuntamientos, comunidades autónomas, regiones, etc.) como fuente de financiación destinada a la promoción turística o a la preservación del medio ambiente. Es otro ejemplo de protección de servicios y medios que de otra manera podrían ser seriamente dañados. Tiene por objetivo la realización de inversiones vinculadas a la preservación del medio ambiente y al turismo sostenible que es muy necesario en los tiempos actuales con el turismo de masas.

Como afirma Ramón (2012), se reconoce hoy que el turismo está siendo un factor esencial en el mantenimiento de culturas y sociedades tradicionales, al ofrecer una salida a su producción cultural y artesanal, que el mundo tecnificado no les permitía. Gracias a él se han revitalizado bailes, tradiciones, objetos artesanales y numerosas otras manifestaciones culturales, a pesar de que su significado social y el propio uso de los productos sean diferentes de lo que fueron en el pasado (Lanquar, 2001). Por ejemplo, en Ibiza se reproducen los bailes típicos ibicencos, las ropas, la cerámica, etc., todo esto podría no representarse si no hubiera actividad turística y las futuras generaciones perderían estas tradiciones. Lo mismo ocurre con las tradiciones filipinas que fueron trasladadas a la isla de Ibiza por las primeras generaciones en

llegar. Las generaciones más antiguas tienen nostalgia de su cultura original por haber vivido parte de su vida allí o porque en la edad adulta es más difícil adquirir nuevas costumbres y un idioma y te aferras a las originarias. Las nuevas generaciones de filipinos, muchos nacidos en la isla, también se sienten discriminados porque notan esa pérdida de cultura propia original y tampoco se sienten totalmente integrados en la sociedad ibicenca. Esto genera una situación de no pertenecer a ningún lugar, de estar *en medio*, por lo tanto, hace que muchas segundas y terceras generaciones de filipinos reivindiquen sus raíces y sigan las costumbres de su país de origen. Como se puede observar en el gráfico 4, de los 71 encuestados 22 están en edades comprendidas entre los 19 y los 32 años, lo que implica que hay mucha población joven. En el caso de los filipinos, muchos de estos jóvenes se reúnen y acuden a las convenciones y reuniones religiosas porque con ello encuentran una manera de continuar con las tradiciones filipinas. Según el entrevistado, los filipinos se congregan los fines de semana para las misas y a veces para llevar a cabo actos tan cotidianos como cumpleaños o celebraciones en las que cocinan comida típica y hablan su idioma, el tagalog.

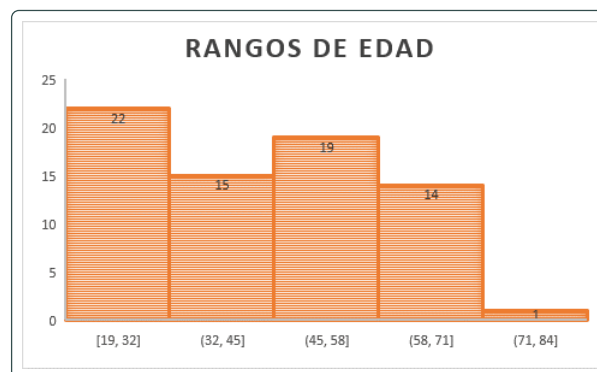


Gráfico 4

Como he resaltado unas líneas más arriba las actividades de tiempo libre, así como toda aquella actividad social, están limitadas al grupo de la comunidad filipina. Se ha podido confirmar que los filipinos no se relacionan con los residentes, ni con otras nacionalidades, ni con los turistas, a excepción de los que han crecido en otro ámbito. Su relación en esos casos es estrechamente laboral. Toda actividad social la realizan con otros filipinos y rara vez se observan otras nacionalidades. Según el entrevistado, los filipinos se reúnen para eventos como cumpleaños, bautizos y celebraciones de este tipo. Entre las costumbres propias de los filipinos

destacan sobre todo esas reuniones con fines religiosos que realizan entre ellos y en las que no participan otras etnias de la isla. Tampoco está relacionado con el turismo ya que los turistas no participan en ellas. Es algo exclusivamente de la comunidad filipina y en ellas se sienten parte de un grupo que comparte los mismos orígenes y también los mismos problemas. Como el propio entrevistado mencionó, uno de los problemas que los filipinos tienen que afrontar es el hecho de sentirse extraños en un lugar que no es el suyo, adaptarse a una cultura implica conocer un nuevo idioma y unas nuevas costumbres. Cuando la comunidad filipina tiene vacaciones y pueden viajar no lo hacen a nivel nacional ni deciden quedarse en la isla, si no que aprovechan para visitar a sus familiares y lugares de origen en Filipinas. Estas vacaciones les permiten volver a sus raíces y establecer lazos porque anhelan su tierra. Sus vacaciones no son las mismas que para los turistas de Ibiza que visitan la isla en busca de tranquilidad y para desconectar de sus lugares de origen. Se puede afirmar que los filipinos residentes en Ibiza no hacen turismo, si no que buscan ese arraigo a su cultura. Si bien hay casos también de filipinos que realizan viajes con propósitos religiosos como son los pastores y los sacerdotes, ya que la religión en estos casos es clave. También se encuentran casos de filipinos que vienen a Ibiza a visitar a sus familiares, pero su objetivo no es la búsqueda de sol y playa sino más bien el encuentro familiar y la posibilidad de encontrar un futuro mejor.

Como colectivo particular necesitaría programas de integración que tuvieran en cuenta las necesidades de esta población. Sin embargo sí que se puede afirmar que existe arraigo si entendemos arraigo como *echar raíces* ya que de los 71 encuestados solo uno llevaba año y medio residiendo en la isla. El resto lleva desde 3 años hasta 46 años (véase el gráfico 5), lo cual demuestra que se han establecido, formado familias y sus hijos han crecido ya en la isla de Ibiza. Excepto una persona de las encuestadas, el resto, es decir 70, poseen arraigo laboral ya que llevan más de dos años en la isla y al tener un contrato de trabajo pueden acreditar una relación laboral. En cuanto al arraigo social también se produce porque la mayoría llevan más de tres años en la isla, trabajan de manera regular y han establecido vínculos *con otros residentes, aunque sea a nivel laboral* .



Gráfico 5

Resultados de la encuesta

M	H	EDAD	AÑOS IBIZA	PARENTESCO	PROFESIÓN	RESIDENCIA
	X	67	27,0		MANTENIMIENTO	SANTA GERTRUDIS
X		47	30,0		GERENTE EN HOSTELERÍA	SANT ANTONI
	X	51	20,0		MAYORDOMO	SANT JOSEP
X		51	32,0		LIMPIADORA	SANT ANTONI
X		34	5,0		LIMPIADORA	SANT JOSEP
	X	54	31,0		CONTROLADOR DE HORA	EIVISSA - VILA
X		60	37,0		EMPRESARIA	SANT ANTONI
X		64	41,0		AMA DE CASA	EIVISSA - VILA
	X	65	13,0		JUBILADO	EIVISSA - VILA
X		43	10,0		DEPENDIENTA	EIVISSA - VILA
	X	32	15,0		AYUDANTE DE COCINA	EIVISSA - VILA
	X	45	1,5		COCINERO	EIVISSA - VILA
X		51	32,0		LIMPIADORA	SANT ANTONI
X		47	9,0		LIMPIADORA	EIVISSA - VILA
X		61	27,0		COCINERO	SANT ANTONI
	X	53	7,0		PASTOR DE LA IGLESIA	SANTA EULÀRIA
X		39	22,0		CAMARERA	SANTA EULÀRIA
X		59	31,0		EMPLEADA DE HOGAR	CALA MASTELLA
X		43	21,0		LAVAPLATOS	SANTA EULÀRIA
X		62	34,0		EMPLEADA DE HOGAR	SANTA EULÀRIA
	X	61	30,0		JARDINERO, COMEDOR DE HOGAR	SANT CARLES
X		43	14,0		EMPLEADA DE HOGAR	SANT CARLES
X		36	1,3		EMPLEADA DE HOGAR	CALA VADELLA
	X	51	28,0		JARDINERO	SANTA EULÀRIA
X		32	32,0		AUXILIAR ADMINISTRATIVA	SANT JORDI
X		29	29,0	CÓNYUGE	DEPENDIENTA EN EL PUERTO	EIVISSA - VILA
	X	70	39,0	CÓNYUGE	RECEPCIONISTA	EIVISSA - VILA
X		58	37,0	HERMANO	AMA DE CASA	EIVISSA - VILA
X		27	27,0	HERMANO	DEPENDIENTA DE SUPERMERCADO	EIVISSA - VILA
X		55	35,0		ASISTENTA DE PERSONAS MAYORES	CALA LLENYA
	X	29	29,0		AYUDANTE DE COCINA	SANTA EULÀRIA
X		54	30,0		EMPLEADA DE HOGAR	EIVISSA - VILA
X		25	15,0		DEPENDIENTA	EIVISSA - VILA
	X	32	15,0		MILITAR	EIVISSA - VILA

CONTINUACIÓN						
M	H	EDAD	AÑOS IBIZA	PARENTESCO	PROFESIÓN	RESIDENCIA
	X	59	32,0		JARDINERO	EIVISSA - VILA
X		56	25,0		EMPLEADA DE HOGAR	CA NA NEGRETA
	X	58	28,0		EMPLEADO DE HOGAR	CA NA NEGRETA
X		30	30,0		CAMARERA	CA NA NEGRETA
X		19	19,0		DEPENDIENTA	CA NA NEGRETA
X		55	24,0		EMPLEADA DE HOGAR	JESÚS
	X	57	26,0		EMPLEADO DE HOGAR	JESÚS
	X	60	37,0		JARDINERO	SANT CARLES
X		34	34,0		CUIDADORA DE NIÑOS	SANTA EULÀRIA
	X	26	26,0		CONDUCTOR DE GRÚA	SANTA EULÀRIA
X		29	29,0		AUXILIAR DE DENTISTA	EIVISSA - VILA
X		35	4,0		CAMARERO	SANT JORDI
	X	52	26,0		MANTENIMIENTO	SANTA AGNÈS
X		48	14,0		EMPLEADA DE HOGAR	SANT JOSEP
X		37	3,0		EMPLEADA DE HOGAR	EIVISSA - VILA
	X	30	8,0		LIMPIADORA	SANTA EULÀRIA
	X	68	34,0		JUBILADO	SANT CARLES
X		20	20,0		DEPENDIENTA	SANT ANTONI
X		19	19,0		DEPENDIENTA	SANT ANTONI
X		58	35,0		EMPLEADA DE HOGAR	SANT ANTONI
X		28	4,0		EMPLEADA DE HOGAR	CALA DE BOU
	X	64	35,0		DUEÑO DE UN RESTAURANTE	SANT ANTONI
X		58	34,0		DUEÑA DE UN RESTAURANTE	SANT ANTONI
X		42	42,0		AZAFATA DE TIERRA	SES SALINES
X		44	44,0		AMA DE CASA	EIVISSA - VILA
	X	75	46,0		EMPLEADO DE HOGAR	SES SALINES
X		70	46,0		EMPLEADA DE HOGAR	SES SALINES
	X	45	45,0		AUTÓNOMO	EIVISSA - VILA
X		30	5,0		CAMARERA	EIVISSA - VILA
X		29	5,0		LIMPIADORA	EIVISSA - VILA
	X	32	5,0		MANTENIMIENTO	EIVISSA - VILA
	X	30	8,0		ENCARGADO DE BAR	SANT LLORENÇ
	X	22	10,0		ELECTRICISTA	SANT LLORENÇ
X		20	15,0		ATENCIÓN AL CLIENTE	SANT ANTONI
X		19	19,0		ATENCIÓN AL CLIENTE	SANT ANTONI
X		38	15,0		CAMARERA DE PISOS	EIVISSA - VILA
	X	42	8,0		CUIDADOR DE CASA	EIVISSA - VILA

Conclusiones

Tras el estudio se puede corroborar que la

comunidad filipina de la isla de Ibiza ha ido aumentando considerablemente en las últimas dos décadas. No suponen un gran número hoy en día, pero sí que ha incrementado. Proporcionan mano de obra en trabajos estrechamente relacionados con el turismo y son considerados buenos trabajadores. Igualmente ellos están contentos con su situación en la isla, aunque la sobrepoblación les afecta directa y negativamente en cuestiones como la adquisición de vivienda. Al emigrar de Filipinas muchos de ellos buscaban una vida mejor ya que la situación en su país era complicada. Al les costó adaptarse ya que el idioma y la cultura son muy diferentes, incluso una cosa tan sencilla en la que no solemos hacer hincapié como el clima, como afirmó el entrevistado. Los filipinos siguen teniendo arraigo por su tierra y de hecho mantienen sus costumbres filipinas, sobre todo religiosas y culinarias. En este sentido se pudo observar que, aunque estén contentos con su situación, es cierto que es un grupo cerrado y se reúnen entre ellos. Son de carácter tranquilo y amigable y tienden a permanecer unidos.

Por otro lado, los ibicencos se han beneficiado de un ascenso social gracias al turismo y aceptan los inconvenientes que el turismo trae consigo ya que les reporta beneficios económicos que antes no conseguían en otros sectores. La isla de Ibiza es un destino consolidado dentro del turismo y permanece en su época madura. Entre sus beneficios tenemos el mantenimiento y conservación de todos los recursos turísticos y la creación de nuevas oportunidades tanto para los residentes como para todas las personas que se

asientan en la isla para trabajar en el sector servicios y turístico. Dentro de estos trabajadores tenemos a la comunidad filipina que además son considerados trabajadores ejemplares y ellos dicen estar contentos con su situación en general. Vemos, por lo tanto, que turismo e inmigración están estrechamente relacionados y que la isla de Ibiza sigue siendo un foco de multiculturalidad en la que se encuentran muchos grupos distintos que no se mezclan pero que llegan a respetarse.

El desarrollo turístico en la isla de Ibiza está relacionado con el incremento de la población filipina ya que este cambio económico, que comienza en los años 70, dará pie a una serie de consecuencias como la llegada constante de población extranjera. Dicha población puede ser turista o trabajadora. Los filipinos están dentro del grupo de los trabajadores y quedan excluidos del turismo que se practica en la isla. Los filipinos anhelan su tierra y la visitan siempre que pueden ya que tienen un claro arraigo hacia sus orígenes. La población se concentra sobre todo en los núcleos de Eivissa (Vila), Sant Antoni y Santa Eulària, que son las ciudades más importantes y más pobladas.

Se observa que la integración de los filipinos en Ibiza es un proceso difícil, como el de cualquier grupo inmigrante, ya que necesita de la participación de los ciudadanos y de unas políticas sociales por parte del estado. En cambio, el proceso de arraigo sí se ha completado en la mayoría de casos porque la comunidad filipina ha formado familias, se ha sumergido en el mundo laboral y ha establecido lazos familiares.

Bibliografía

Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Diario de Ibiza. Redacción. (23 marzo 2018). **El Consell aumenta un 16% el presupuesto de su plan de subvenciones**. *Diariodeibiza.es*. 23 marzo 2018. Recuperado el 18 de abril de 2018 <http://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2018/03/23/consell-aumenta-16-presupuesto-plan/977773.html>

Embajada de Filipinas en Madrid. (2018). Recuperado el 15 de marzo de 2018 de <http://www.philembassymadrid.com/>

Ferrer, A. (21 noviembre 2017). **Arrancan dos años de trabajos de conservación de las murallas de Ibiza**. *Diariodeibiza.es*. 21 noviembre 2017. Recuperado el 15 de marzo de 2018 de <http://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2017/11/21/arrancan-anos-trabajos-mantenimiento-murallas/953375.html>.

Ibestat. Institut d'Estadística de les Illes Balears. (2018). Recuperado el 15 de marzo de 2018 de <https://ibestat.caib.es/>

Lanquar, R. (2001). *Marketing turístico: de lo global a lo local*. Barcelona: Editorial Ariel.

Ley Orgánica 7/1985. Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, 1 de julio de 1985. Derogada por L.O. 4/2000, 11 enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (B.O.E. 12 Enero 2000).

Penha, C. **Mujeres en Filipinas**. Recuperado el 15 de marzo de 2018 de http://antiga.observatori.org/documents/dones_filipines_es.pdf

Pe-pua, R. (2005). Vínculos entre Filipinas y España: migraciones y relaciones bilaterales. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 68, 53-65.

Ramón Cardona, J. (2012). **Actitudes de los residentes hacia el turismo en destinos turísticos consolidados: El caso de Ibiza**. Tesis Doctoral. Palma: Departament d'Economia de l'Empresa. (Programa de Doctorat d'Economia de l'Empresa, Universitat de les Illes Balears, Illes Balears). Recuperado de http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/tesisUIB/index/assoc/Ramon_Ca.dir/Ramon_Cardona_Jose.pdf

Ramón Cardona, J. ; Serra Cantallops, A. (2014). Historia del turismo en Ibiza: Aplicación del Ciclo de Vida del Destino Turístico en un destino maduro del Mediterráneo. *Pasos*, 12(4), 899-913.

Romero, J.M. (03 marzo 2012). **Cinco años de misa en tagalo**. *Diariodeibiza.es*. 03 marzo 2012. Recuperado el 15 de marzo de 2018 de <http://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2012/03/03/cinco-anos-misa-tagalo/541164.html>.

Romero, J.M. (24 mayo 2013). **Las primeras flores de mayo filipinas**. *Diariodeibiza.es*. 03 marzo 2012. Recuperado el 15 de marzo de 2018 de <http://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2013/05/24/primeras-flores-mayo-filipinas/622444.html>.

Sampieri, H. et al.(2003). Metodología de investigación. México: McGraw Hill.

Valero, V. (08 febrero 2013). **1933, o cuando Ibiza apostó por el turismo** *Diariodeibiza.es*. 08 febrero 2012. Recuperado el 18 de marzo de 2018 de <http://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2013/02/08/1933-o-ibiza-aposto-turismo/602900.html>.

Vallès Costa, R. (1973). **El poblamiento en las islas de Ibiza y Formentera**. *SAITABI. Revista de la Facultat de Geografia e Historia*. Recuperado el 15 de marzo de 2018 de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/26700/177-190.pdf?sequence=1&isAllowed=y>