



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Facultad de Turismo

FACULTAD DE TURISMO

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y
PLANIFICACIÓN DEL TURISMO**

***INCIDENCIA DE FACTORES PERSONALES Y
LABORALES EN LOS SALARIOS DEL SECTOR HOSTELERO:
UNA VISIÓN DE GÉNERO***

Realizado por:

MIRIAM ONS CAPPÀ

Dirigido por:

**D. ALEJANDRO GARCÍA POZO
D. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ OLLERO**

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

MÁLAGA, Septiembre de 2014



FACULTAD DE TURISMO

**MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL
TURISMO**

Reunido el tribunal evaluador en el día de la fecha, constituido por:

Presidente/a D./D.^a.....

Secretario/a D./D.^a.....

Vocal D./D.^a

Para juzgar el trabajo fin de máster titulado:

.....
.....
.....
.....

Del alumno/a D./D.^a :.....

Dirigido por D./D.^a :.....

ACORDÓ POR OTORGAR LA CALIFICACIÓN DE.....

Y PARA QUE CONSTE, SE EXTIENDE FIRMADA POR LOS COMPARECIENTES DEL
TRIBUNAL, LA PRESENTE DILIGENCIA.

Málaga, a.....de..... del 20....

El/La Presidente/a

El/La Secretario/a

El/La Vocal

Fdo:

Fdo:

Fdo:

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
3. METODOLOGÍA.....	14
3.1. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES	15
4. BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	18
5. RESULTADOS EMPÍRICOS	26
5.1. CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON EL CAPITAL HUMANO Y PERSONALES.....	26
5.2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	29
6. CONCLUSIONES.....	32
7. BIBLIOGRAFÍA	36

1. INTRODUCCIÓN

La importancia del sector turístico en la economía española es un hecho contrastado por la evidencia estadística disponible. Así el peso de la actividad turística en España, medido a través de la demanda final turística¹, según las estimaciones de la Cuenta Satélite del Turismo de España (CSTE), se situó en el 10,1% del Producto Interior Bruto (PIB) en 2009, último año del que se disponen datos consolidados. Este mismo porcentaje expresado a precios corrientes se tradujo en unos 105.355 millones de euros. Por lo que se refiere al empleo, en ese mismo año, la rama turística superó los 2,2 millones de trabajadores entre asalariados y no asalariados, lo que representó el 11,7% del empleo total.

Si pasamos a considerar, con la medida oportuna, los datos de “estimación provisional y avance” que proporciona la CSTE para los años 2010 (P), 2011 (P) y 2012 (A), se observa la tendencia del turismo a incrementar su participación en el PIB; aumentando 8 décimas entre los años 2009 y 2012.

Por lo que respecta a la Balanza de Pagos, España ha registrado tradicionalmente un superávit elevado en la rúbrica de Turismo y viajes. Si se considera el período 2000-2012, el saldo medio de la misma ha representado un 3,1% del PIB, casi la mitad de la magnitud del déficit comercial.

En el año 2013, los ingresos por turismo de la Balanza de Pagos (BP) ascendieron a 45.153 millones de euros, con un aumento interanual del 3,7% (1.632 millones de euros más que en 2012). La rúbrica de pagos por turismo, con un total de 12.184 millones de euros, registró un incremento interanual del 2,3% (273 millones de euros más).

En consecuencia, la rúbrica de Turismo y viajes de la Balanza de Pagos en el año 2013, apuntó un superávit de 32.969 millones de euros con un incremento interanual del 4,3% (1.359 millones de euros más). El superávit turístico cubrió prácticamente 3 veces el déficit comercial, cifrado en 11.511 millones de euros. La tasa de cobertura fue del 285% frente al 123% del año anterior. La balanza por cuenta corriente refleja un saldo positivo de 7.131 millones de euros, siendo el superávit turístico 4,6 veces superior.

Según el informe “Panorama OMT del turismo internacional” en su edición del 2013, de los 1.035 millones de llegadas de turistas internacionales en todo el mundo en el año 2012², España recibió el 5,58% (57,7 millones de llegadas), situándose en 4ª posición después de Francia, Estados Unidos y China en el ranking mundial de llegadas de turistas internacionales. Además,

¹Los componentes de la demanda final turística son: consumo turístico receptor, consumo turístico de los hogares residentes, gasto en consumo de las Administraciones Públicas con finalidad turística y formación bruta de capital fijo vinculada al turismo (Instituto Nacional de Estadística, 2013).

² Año pionero en la historia de las llegadas de turistas internacionales en todo el mundo en el que se superaron los 1.000 millones de visitantes que pernoctan, frente a los 995 millones del 2011 (Organización Mundial del Turismo, 2013).

para ese mismo año, España ocupa el 2º lugar en el ranking de ingresos por turismo internacional.

La información estadística que se ha presentado confirma la trascendencia que tiene el turismo en la economía española. Pero, a veces, se olvida que la ventaja competitiva de las empresas turísticas está muy relacionada con su capital humano, formado en una parte muy importante, por mujeres (Sigüenza, Brotons y Huete, 2013). La mayoría de los expertos coinciden en que las mujeres representan gran parte del capital humano que trabaja en el sector. Ritcher (1995), entre otros investigadores del turismo, describe al empleo como una pirámide que posee una enorme cantidad de mujeres en su base.

Según la 5th European Working Conditions Survey³, en su edición del 2012, la mayor proporción de mujeres trabajadoras se concentra en las categorías de personal de servicios y ventas, y de auxiliar administrativo (67% de mujeres frente a un 33% de hombres, para ambas categorías).

Actualmente, la dualidad en la ocupación y desempeño de puestos de trabajo por la fuerza laboral europea, es un hecho. El 80% de las mujeres europeas ocupadas se dedican a las denominadas tareas “white-collar”⁴, mientras que un 47% de los hombres destinan sus esfuerzos a las ocupaciones “blue-collar”⁵.

Siendo el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo de todos los países europeos uno de los principales objetivos perseguidos por la Estrategia Europea de Empleo⁶, éste sigue sin traducirse en un acceso por igual de mujeres y hombres al mercado laboral, así como tampoco en una ocupación o desempeño de puestos de trabajo análogos, ni en una igualdad salarial. Según apunta el informe de Eurofound (2012), en 2010 el mercado de trabajo permanecía altamente segregado: hombres y mujeres continuaban no sólo trabajando en diferentes sectores, sino también en diferentes ocupaciones. Tanto es así que los sectores podían aún clasificarse en “sectores de hombres” y “sectores de mujeres”, siendo aquéllos cuya proporción de trabajadores supera el 60% de hombres y mujeres, respectivamente.

A partir de 1999, a esta lista de objetivos se uniría la intensificación de los esfuerzos y políticas dirigidas hacia la reducción de la diferencia salarial de género.

Desde los inicios de la Unión Europea, la igualdad en la retribución salarial de hombres y mujeres para un trabajo equivalente, ha sido una

³ Encuesta elaborada por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions que proporciona una panorámica general sobre las condiciones de trabajo en Europa. Desde su primera convocatoria en 1990 se han publicado un total de 5. La última de ellas data de 2010 y se desarrolló entre sus meses de enero y junio, durante los que se encuestó a casi 44.000 trabajadores de la UE-27, Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo.

⁴ “Trabajador de cuello blanco”. Término empleado para designar al trabajador asalariado con un mínimo de estudios que realiza tareas semi-profesionales o profesionales de oficina, administración y coordinación de ventas.

⁵ “Trabajador de cuello azul”. Se aplica a los trabajadores que desempeñan su oficio en fábricas y talleres.

⁶ Para más información: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>

preocupación constante. Así pues, este principio fue fijado por primera vez en el artículo 119 del Tratado original estatutario de la Comunidad Económica Europea en el año 1957 (Tratado de Roma).

“Each Member State shall in the course of the first stage ensure and subsequently maintain the application of the principle of equal remuneration for equal work as between men and women workers.

For the purposes of this Article, remuneration shall mean the ordinary basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the workers’ employment.

Equal remuneration without discrimination based on sex means:

(a) that remuneration for the same work at piece-rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement; and

(b) that remuneration for work at time-rates shall be the same for the same job”.

Actualmente, el principio queda incluido en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009. El impulso que dicho principio necesitaba para ser llevado a la práctica, fue proporcionado por la Directiva 75/117/CEE⁷, recientemente sustituida por la Directiva 2006/54/CE⁸ y por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia. A nivel nacional, la regla de igualdad salarial se refleja plenamente en la legislación de los 28 Estados Miembros de la UE y de los 3 países del Espacio Económico Europeo (EEE): Islandia, Liechtenstein y Noruega.

Sin embargo, parece que los esfuerzos no se concretan. Según datos del Eurostat (Statistical Office of the European Communities) de media, la brecha salarial de género se cifra en el 17,6% para el conjunto de los Estados Miembros en 2007 y 2008, siendo la estimación del 16,4% para el 2012; lo que parece indicar que estamos ante un proceso de mitigación muy lento de esta realidad discriminatoria, sobre todo si se tiene en cuenta que la Unión Europea lleva tomando cartas en el asunto desde hace más de 50 años.

Atendiendo a la publicación de Eurofound (2010), dicho 17,6%, no viene a explicar las diferencias en el número de horas trabajadas o en los tipos de contratos de trabajo. Parte del renombrado desajuste puede atribuirse a la proclividad de la mujer a ser contratada a tiempo parcial; a realizar mayores interrupciones o descansos en sus carreras profesionales que reducen la duración de sus servicios y experiencia; y a trabajar en industrias de bajas

⁷ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

⁸ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

remuneraciones y en sectores con menor poder de negociación, como han señalado Jimeno (2005), García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2011 y 2012) y García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero (2011).

Con todo lo precedente, el estado de la cuestión es indubitable. Como ponen de manifiesto de Cabo y Garzón (2007), numerosos estudios han confirmado que el salario medio de los varones es superior, de media, al que perciben las mujeres, y se han ocupado de medir el alcance de la diferencia entre ambos. Pero en lo que a esta práctica generalizada se refiere, el análisis de la desigualdad salarial en la realización de un mismo trabajo, también deriva de factores relacionados estrictamente con el sexo de la persona, fenómeno denominado discriminación salarial por razón de sexo. En este sentido, la conceptualización de los vocablos resaltados debe estar clara, así como es el consenso en su diferenciación para los investigadores que se han ocupado de estudiar esta realidad. No obstante, y tal y como apunta Foubert (2010), no se descarta la imprecisión definitoria del concepto de diferencia salarial de género (gender pay gap), para los que muchos países no cuentan con un significado específico.

Puntualizaciones aparte, la diferencia salarial también se puede denominar brecha salarial o desigualdad salarial. Este concepto hace referencia a la brecha existente entre lo que cobran, en promedio, hombres y mujeres; esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y femenino. Por su parte, la discriminación salarial⁹ (o discriminación a posteriori) alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquélla parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada (de Cabo y Garzón, 2007). Esto es, se da discriminación salarial cuando una mujer recibe una retribución distinta (por regla general, más baja) a la de los hombres por ocupar y desempeñar un puesto de trabajo idéntico o equivalente (mismas tareas, funciones y responsabilidades, condiciones laborales y empleos en empresas de similares características). Esta situación también ha sido puesta de manifiesto en el ámbito de la hostelería española por varios autores como: García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero (2011) y Campos-Soria, Ortega Aguaza y Ropero-García (2010), entre otros.

Teniendo en cuenta todo lo precedente, en este trabajo se pretende analizar los factores que inciden en el rendimiento del capital humano de los trabajadores de la hostelería en España, mediante la estimación de funciones de salarios diferenciadas para hombres y mujeres con el objeto verificar la existencia de diferencias salariales entre ambos grupos de trabajadores. Para ello, el presente documento se estructura en 6 capítulos: tras esta introducción,

⁹ Para profundizar más sobre este concepto, leer De Cabo Serrano, G., & Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Recuperado el 16 de abril de 2014, de Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales): www.inmujer.gob.es/areasTematicas/.../diferenciaYDiscriminacion.pdf

le sigue un apartado dedicado a una breve revisión de la literatura sobre la diferencia salarial de género; a continuación, en un tercer capítulo, se aborda la metodología, la selección y descripción de las variables consideradas en la ecuación de salario. El cuarto apartado está dedicado a la descripción de la base de datos empleada y a la realización de un análisis descriptivo de las principales componentes; en el quinto, se procede a detallar los principales resultados empíricos para, finalmente, en un sexto capítulo, exponer un resumen y las principales conclusiones tras el análisis de los resultados obtenidos.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El origen del estudio de las diferencias salariales de género data de mediados del siglo XIX, concretamente del año 1848, cuando John Stuart Mill publica “Principios de Economía política”, su obra de referencia y en la que no olvidó anotar la desigualdad de los salarios de las mujeres, planteando la necesidad de examinar sus causas.

No obstante, la medición del alcance de este apunte no comenzaría hasta casi un siglo más tarde con los primeros trabajos de Becker (1964), alcanzando su apogeo con la metodología de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), que se tomaría de referencia básica para las investigaciones posteriores. Desde entonces, la diferencia y discriminación salarial por razón de sexo se ha venido explicando desde dos perspectivas diferentes: desde el punto de vista de la Teoría del Capital Humano y desde la óptica de la Teoría de la discriminación de la mujer.

En el marco de la Teoría del Capital Humano¹⁰: la desigualdad salarial se analiza en términos de diferencias de género en la productividad relacionada con variables como la educación, formación y experiencia (Plantenga y Remery, 2006). Las mujeres ganan menos porque son menos productivas. Ellas invierten menos en capital humano, sobre todo en formación específica para un determinado puesto de trabajo, porque esperan pasar menos tiempo trabajando (de Cabo y Garzón, 2007): tienen diferentes expectativas de participación en el mercado (Muñoz-Bullón, 2009).

En la Teoría de la discriminación de la mujer, las mujeres no ganan menos por ser menos productivas, sino porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales (de Cabo y Garzón, 2007).

Estos diferentes planteamientos se han ido conjugando con el transcurso del tiempo, llegando a la conclusión unánime de que parte de la diferencia salarial por razón de sexo se justifica por las diferentes dotaciones de capital humano que presentan hombres y mujeres, pero otra parte de la misma no puede ser explicada por razones diferentes al sexo (de Cabo y Garzón, 2007) (anteriormente definido como discriminación salarial).

La descomposición de la diferencia salarial propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) se ha utilizado ampliamente en la literatura con la finalidad de abordar el estudio de la discriminación en el mercado de trabajo de cualquier índole (por género, por raza, por tipo de contrato, etc.) (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2011). Considerada la metodología clásica o estándar, el objetivo primario de este análisis definido por Oaxaca, era cuantificar qué parte de la brecha salarial de la mujer tenía su origen en la

¹⁰ Desarrollada por Gary Stanley Becker (1964) en su libro *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

discriminación por razón de sexo y qué otra podía atribuirse a las diferencias de productividad entre hombres y mujeres.

Ramos, Rey-Maqueira y Tugores (2002), señalan a Becker (1964), Mincer y Polachek (1974) como autores de otros estudios microeconómicos centrados en destacar que las desigualdades en capital humano entre hombres y mujeres generan diferencias en la productividad. A partir de este planteamiento neoclásico, se desprende que la desigualdad salarial observada vendría a explicarse a partir de la relación de dependencia del salario con la productividad o rendimiento de las diferentes características personales de los trabajadores, sin tener en cuenta la componente discriminación.

La reconsideración de esta componente fue retomada por Thurow (1975), cuya reflexión se basa en que los empresarios, buscando alcanzar la máxima rentabilidad, invertirán en la formación de aquellos trabajadores que tienen mayor probabilidad de permanecer más tiempo en la empresa, estos es, en los hombres.

Tratando de encontrar razones que justifiquen estas diferencias, Ramos, Rey-Maqueira y Tugores (2002), recogen como Lundberg y Starz (1983) en su artículo, “Private discrimination and social intervention in competitive labor markets”, tratan de racionalizar las desigualdades de género basándose en la presencia de información asimétrica. Así, los empresarios en su desconocimiento de los niveles de productividad de los potenciales trabajadores, tratan de estimarlos a partir de distintas “señales”. Estos autores concluyen que una señal menos fiable para el caso del grupo minoritario (mujeres) puede explicar una menor oferta salarial.

Por último, otros puntos de vista, señalarían la segregación como factor determinante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral Blau (1972), Malkiel y Malkiel (1973).

En la década de los 90, Wilkinson y Patriwi (1995) advirtieron de la exigua literatura producida en torno a las diferencias salariales de género para la industria turística, más cuando el turismo era y es una importante fuente de creación de empleo para algunos países. Si bien es cierto que una rama de la literatura académica turística se ha dedicado a cuantificar el volumen de empleo generado por el desarrollo turístico a través de la aplicación de multiplicadores derivados de análisis Input-Output, es notable la ausencia de investigación sobre otros aspectos del mercado laboral en la actividad turística y, en concreto, la escasa atención prestada a las diferencias de género hasta el momento (Ramos, Rey-Maqueira y Tugores, 2002).

En ese sentido, estos autores junto con Vivian Kinnaird, Derek R. Hall y M. Thea Sinclair, fueron los primeros en analizar las cuestiones de género en el sector turístico con la publicación de tres recopilaciones de artículos. La

primera de ellas se publicó en 1994¹¹, a la que siguieron en 1995 un volumen especial¹² de la revista norteamericana *Annals of Tourism Research* y, dos años más tarde en 1997, el artículo con la firma de Sinclair (1997)¹³. Asimismo, fueron los precursores del establecimiento del marco conceptual para analizar y comprender los asuntos de género en el turismo, estableciendo tres cuestiones clarividentes: la primera de ellas, es que los procesos turísticos se construyen a partir de las sociedades de género dictadas [a su vez] por las relaciones de género; la segunda, es que con el paso del tiempo las relaciones de género informan y son informadas por las interconectadas dimensiones económicas, políticas, sociales, culturales y medioambientales de todas las sociedades involucradas en el desarrollo del turismo; y, la tercera, es que las cuestiones de poder, control e igualdad en las prácticas turísticas se articulan a través de la raza, clases [sociales] y las relaciones de género (Byrne, 1995).

Desde una perspectiva más empírica, otro grupo de autores ha tratado este fenómeno describiendo las condiciones particulares de las mujeres en el mercado laboral turístico: precariedad laboral (Hennessy, 1994; Purcell, 1997), bajas remuneraciones (Woods y Kanvannah, 1994; Brownell, 1994), y segregación (Purcell, 1977; Jordan, 1997). Como contrapunto a esta línea de investigación, surge el estudio de Sparrowe e Iverson (1999) donde tratan de profundizar en las causas de la brecha salarial por razón de género observada en el ámbito turístico.

En España, el interés por el estudio de las diferencias salariales surge del paulatino aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral (ha pasado del 27% en 1985 al 53,29% en 2013, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa, EPA). Así, la observación de esta realidad para el conjunto de la economía española es recogida por (Muñoz-Bullón, 2009) quien destaca a Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006), Caparrós Ruiz, Navarro Gómez y Rueda Narvaéz (2004), De la Rica y Ugidos (1995), De la Rica et al., (2008), Dolado, Felgueroso y Jimeno (2004), García, Hernández y López-Nicolás (2001), Gardeazábal y Ugidos (2005) y Hernández (1995,1996) como los autores de referencia que han incluido esta temática en sus bibliografías.

En el ámbito nacional turístico, la demora de las investigaciones en este campo es un hecho. Hasta donde alcanza el conocimiento de la autora de este trabajo, uno de los primeros estudios empíricos a escala nacional que se elabora en España y que tiene por objeto centrarse en determinar los factores que contribuyen a las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la industria turística comparándolo con otros sectores económicos, se publica en el año 2009 bajo el título “The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry” y con la rúbrica de Fernando Muñoz-Bullón.

¹¹ Compilaba los artículos “Tourism: a gender Analysis”; “Tourism: gender Perspectives in Tourism: a gender Analysis”; “Understanding tourism processes: a gender-aware framework”. Todos ellos con las rúbricas de Kinnaird V. y Hall D.

¹² “Gender in Tourism”. Volume 22, Issue 2, Pages 247-499. Edited by Margaret Byrne Swain.

¹³ “Issues and theories of gender and work in tourism” in *Gender Work and Tourism*.

Este economista encuentra en la segregación ocupacional, la concentración estructural de los bajos salarios en determinadas industrias y la teoría del capital humano, los supuestos que explicarían la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Segregación ocupacional

Mientras que una parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres se atribuye a las diferencias de capital humano, la mayor parte de la misma está explicada por la segregación ocupacional (diferentes tipos de trabajo) (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2005).

La segregación ocupacional por sexo presenta una doble vertiente: la segregación horizontal que se refiere a los casos en que hay ocupaciones con una composición marcadamente masculina y otras femenina y, la segregación vertical, que alude a aquellas situaciones en las que la proporción de mujeres en los escalones superiores de la jerarquía ocupacional es muy reducida en relación a los hombres (Ramos, Tugores y Rey-Maquieria, 2004). Algunos autores coinciden en matizar que una dimensión vertical implica desigualdad y una dimensión horizontal refleja diferencias sin desigualdad (Campos-Soria, Ortega Aguaza y Ropero-García, 2010).

En la búsqueda de las razones que explican la segregación ocupacional, Anker (1997) propone, con fines heurísticos, tres categorías teóricas: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y teorías no económicas y feministas¹⁴ (“sociosexuales”). Con ellas y los datos empleados para su publicación¹⁵, concluye que son las teorías feministas las que proporcionan los argumentos más esclarecedores para entender cuestiones como la menor experiencia adquirida por la mujer; la perpetuación de las restricciones en las posibilidades laborales al alcance de las mujeres; la participación de los factores culturales en la delimitación de ocupaciones; la frecuencia de los contratos a tiempo parcial o los horarios flexibles en las ocupaciones “femeninas”.

La segregación ocupacional es un tipo de segregación de género. Su estudio, a nivel nacional, ha sido el leitmotiv de varios autores. Para Hernández (1996), la segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo supone una fuente de discriminación salarial. La aportación de Maté, Nava y Rodríguez (2001), radica en la novedosa utilización de un índice denominado IP sobre microdatos de la EPA para el período 1994-1999 que permitió, por un lado, identificar la evolución en el tiempo de la segregación y, por otro, aproximar la contribución de cada grupo ocupacional a la segregación conjunta. En Cáceres, Escot, Fernández y Saiz (2004), se presenta, junto con un exhaustivo análisis de la segregación ocupacional en España, conclusiones

¹⁴ Una premisa básica de estas teorías es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, esto es, del patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia (Anker, 1997).

¹⁵ *Gender and Jobs, Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labour Office, Geneve.

sobre la segregación sectorial. De la Rica (2007) contribuye a la literatura empírica sobre la segregación ocupacional en España, midiendo el impacto de la segregación a distintos niveles sobre el diferencial salarial por género, tanto en el salario total, como desagregado en sus componentes de salario base y complementos salariales.

A tenor de la falta de estudios concluyentes sobre la contribución de forma separada de los diferentes tipos de segregación sobre la diferencia salarial de género, encontramos a Amuedo-Dorantes y de la Rica (2005)¹⁶ en el ámbito nacional, y Campos-Soria, Ortega Aguaza y Ropero-García (2010)¹⁷, sobre diferentes zonas turísticas del territorio andaluz.

Concentración estructural de los bajos salarios en determinadas industrias

En relación a este supuesto, se consideran plausibles las conclusiones a nivel nacional presentadas por Fernández, Meixide y Simón (2006) en su artículo “El empleo de bajos salarios en España”, donde se caracteriza el empleo de bajos salarios y analizan los factores económicos e institucionales que influyen en su patrón de incidencia en el mercado laboral español. El elevado grado de dispersión de la estructura salarial española, junto con la práctica de asociar los bajos salarios con la situación de pobreza de los hogares españoles, y la persistencia en el tiempo de la percepción de bajos salarios, son las circunstancias que, en su momento, fueron los argumentos esgrimidos por estos autores como justificación de su investigación.

En su análisis, señalan a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de baja cualificación como los grupos sociales más vulnerables y afectados por este fenómeno. En su presentación de los estadísticos descriptivos, junto con los porcentajes de la incidencia y distribución del empleo de bajos salarios se puede conocer, a efectos comparativos, el porcentaje de trabajadores de cada categoría que reciben bajos salarios y la proporción del empleo total de bajos salarios que pertenece a cada categoría de trabajadores, respectivamente, según tipo de convenio, CCAA y actividades económicas. Por consiguiente, en esta exposición de datos se obtiene información para el sector de la hostelería. Prácticamente la tercera parte (31,2%) de los trabajadores de la muestra correspondientes a este sector presentan bajos salarios, además de ser la actividad económica que presenta la mayor distribución del empleo de bajos salarios (10,3%), en comparación con el resto de actividades valoradas.

Así, puede conocerse también que la industria de la confección y la peletería presenta el mayor porcentaje (58,3%) de trabajadores de cada categoría que reciben bajos salarios, seguida del alquiler de bienes muebles (48,8%) y el comercio al por menor y reparaciones domésticas (37,4%).

¹⁶ El análisis se lleva a cabo sobre la segregación industrial, de establecimiento y entre ocupaciones dentro de cada establecimiento.

¹⁷ La cuantificación se formula para la segregación de industria, de establecimiento, de categoría de establecimiento, ocupacional, horizontal y vertical.

Como conclusión, determinan que la anomalía que supone la conjunción en España de una negociación colectiva sectorial vinculante en la determinación de los salarios y una elevada extensión de los empleos de bajos salarios, proviene muy posiblemente de ciertas particularidades de la negociación colectiva, y más en concreto, del hecho de que las tarifas salariales pactadas en los convenios colectivos de sector presentan una acusada variabilidad para un mismo tipo de trabajador [...]. De esta forma, es plausible que en España la negociación colectiva, en lugar de reducir la diferenciación salarial y limitar el empleo de bajos salarios tal y como ocurre en otros países, esté induciendo una amplia dispersión de los niveles salariales y, por extensión, una elevada incidencia del empleo de bajos salarios (Fernández, Meixide y Simón, 2006).

Teoría del Capital Humano

La Teoría del Capital Humano ha sido ampliamente utilizada tanto teórica como empíricamente para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En base a esta teoría, las diferencias salariales observadas entre individuos vendrían explicadas por diferencias en su capital humano (De la Rica y Ugidos, 1995), o bien, por disimilitudes en las cualificaciones, intenciones y actitudes con la que los hombres y mujeres acceden al mercado de trabajo (Lago, 1998).

Dentro de las características que definen la oferta de trabajo, el concepto de capital humano incluye todo un conjunto de conocimientos y habilidades que supone un cierto stock de capital productivo (Becker, 1964). Así, las diferencias que se dan en su inversión (lo que en definitiva mejora la productividad del trabajador y, por tanto, sus remuneraciones) entre hombres y mujeres constituyen las principales causantes de la brecha salarial a la que se enfrentan. Ahora bien, las razones teóricas que explican dichas diferencias de inversión se tiñen de factores sociológicos y culturales. En este sentido, las mujeres acumulan menos capital humano debido a su mayor responsabilidad y dedicación al cuidado de la familia y el hogar. En consecuencia, cuentan con una menor experiencia laboral y un mayor condicionamiento en la elección del puesto de trabajo, en tanto en cuanto eligen ocupaciones en las que, en términos relativos, la remuneración inicial es alta, el rendimiento de la experiencia, bajo, y el perjuicio derivado de la retirada temporal de la vida activa, ligero (Anker, 1997).

Por tanto, las menores expectativas de continuidad en el mercado laboral que se depositan sobre las mujeres, explicarían las preferencias de género del lado de la demanda laboral (empresarios) en los procesos de reclutamiento, selección, formación y promoción en la empresa.

3. METODOLOGÍA

Siguiendo a de Cabo y Garzón (2007), las principales aportaciones teóricas que han analizado el fenómeno de las diferencias salariales de género, se han desarrollado en base a dos grupos de teorías diferenciados: la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964; Mincer, 1974; Mincer y Polachek, 1974) y la Teoría de la Discriminación (Thurow, 1975). Sin embargo, junto a ellas han surgido otras interpretaciones para explicar la brecha salarial: existencia de información asimétrica para la estimación de la productividad de los empleados (Lundberg y Starz, 1983), o la segregación ocupacional (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2005; Anker, 1997; Cáceres, Escot, Fernández y Saiz, 2004; Campos-Soria, Ortega Arzuaga y Ropero-García, 2010; de la Rica, 2007; García Mainar y García Martín, 2009; Maté, Nava y Rodríguez, 2001; Nicolás, López y Riquelme, 2009).

De todos los ejemplos teóricos expuestos, la base metodológica aplicada en esta investigación radica de la Teoría del Capital Humano, según la cual las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres se explican por las diferencias en sus dotaciones de capital humano. La evidencia empírica, sin embargo, indica claramente que, si bien las variables de capital humano¹⁸ son sin duda importantes determinantes de salarios, es preciso tener en cuenta otros factores [que impliquen una mejora de la productividad del trabajo] que también influyen en el nivel salarial (De la Rica y Ugidos, 1995). Así, podría pasar a considerarse otros elementos en el trabajador como son la experiencia laboral, la antigüedad en el puesto de trabajo, la región de procedencia, etc.

El objetivo de este trabajo es mediante la utilización de datos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial 2010, realizar tanto análisis descriptivos que permitan tener una visión de conjunto de este sector y un elemento de comparación con otros sectores de actividad, como análisis econométricos que nos permitan estimar la incidencia cuantitativa de los factores personales y laborales sobre el salario de los trabajadores y trabajadoras de la hostelería en España. Para esta segunda tarea, se pretende realizar una estimación de una función de salarios siguiendo el modelo desarrollado por Mincer (1974)¹⁹, pero con algunas variaciones²⁰, para intentar

¹⁸ Según Becker (1964) las dos variables más importantes de capital humano son los años de educación y de experiencia.

¹⁹ Dicho modelo, denominado ecuación minceriana de ingresos, en su expresión más básica es:

$$\ln w_i = \alpha_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 \text{Exp}_i + \beta_3 \text{Exp}_i^2 + \varepsilon_i$$

Donde: $\ln w_i$ es el logaritmo natural de los ingresos percibidos por el individuo en el período de referencia; E_i recoge los años de educación; Exp_i y Exp_i^2 son las componentes de la experiencia y la experiencia al cuadrado (para captar los rendimientos decrecientes de esta variable) y ε_i es el término de perturbación aleatorio. α_0 , β_1 , β_2 y β_3 son los coeficientes a estimar por la ecuación.

²⁰ La ecuación de salario aquí propuesta difiere de la original de Mincer porque utiliza una especificación lineal para las variables experiencia previa y antigüedad. Esta opción se ha elegido debido a la elevada multicolinealidad entre cada una de estas variables y su cuadrado. Dado que los rendimientos de la experiencia previa y de la antigüedad se presentan en etapas tardías de la vida laboral, el cálculo a mitad de la carrera profesional no debería verse muy afectado con este procedimiento alternativo de estimación (Strauss y Maisonneuve, 2007).

recoger el efecto de otras variables no relacionadas directamente con el capital humano sobre el salario de las trabajadoras y trabajadores del sector analizado. De esta forma, la primera versión de la función de salarios que se pretende estimar, tanto para hombres como para mujeres y para el sector de la hostelería y del resto de sectores con los que se quiere comparar la situación de discriminación salarial, sería de la forma:

$$\text{Log}(wr) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exper} + \beta_3 \text{Anti} + \beta_6 \text{Ame_Latin} + \beta_4 \text{Indef_TC} + \beta_5 \text{T_Emp} + \beta_7 \text{Sobreedu} + \beta_7 \text{Infraedu} + \varepsilon$$

La variable dependiente es el salario real bruto por hora en logaritmos (*wr*) calculado en base a la información recogida en la EES-2010; en el lado derecho de la ecuación, además de la constante, se consideran las características de los trabajadores y, también de los puestos de trabajo. Entre las primeras se consideran variables de capital humano, tales como los años medios de estudio (*S*), la experiencia previa (*Exper*), la antigüedad en la empresa (*Antig*), así como una variable ficticia representativa de la nacionalidad latinoamericana del trabajador (*Ame_Latin*). Con respecto a las características del puesto de trabajo, se definen las siguientes variables ficticias (dummy): contrato indefinido a tiempo completo (*Indef_TC*), el tamaño de la empresa (*T_Emp*) y la educación formal del trabajador en relación a los requerimientos del puesto de trabajo: sobreeducado (*Sobreedu*) e infraeducado (*Infraedu*).

3.1. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES

A continuación, se procede a la descripción de cada una de las variables empleadas en la ecuación salarial. La construcción de las variables de capital humano se ha realizado de acuerdo con el trabajo de Arrazola, Hevia, Risueño y Sanz (2003). De esta forma:

Para la variable años medios de estudio (*S*), la Encuesta de Estructura Salarial 2010, proporciona información sobre el nivel educativo más alto completado por los individuos. A cada uno de los niveles educativos se les asigna un valor numérico aproximado al número de años que se estiman necesarios para completar los estudios correspondientes a cada nivel. Por tanto, los valores de las variables son los siguientes:

- 2 años para los analfabetos o sin estudios.
- 5 años para individuos con educación primaria.
- 8 años para los que completan el primer ciclo de educación secundaria.
- 9 y 11 años en individuos que finalicen primer y segundo ciclo de formación profesional y equivalentes.

- 12 años para trabajadores con el segundo ciclo de educación secundaria completado.
- 15 años para diplomados universitarios.
- 17 años para licenciados y con estudios de postgrado.

Previamente a la definición de las variables experiencia previa (*Exp*) y antigüedad en la empresa (*Antig*), hay que considerar las siguientes tres premisas: la primera, es que por cuestiones legales los individuos no trabajan antes de los 16 años; la segunda, hace referencia a la incompatibilidad de trabajar y estudiar simultáneamente y, la tercera, que la edad legal de jubilación se eleva a 65 años para los individuos que forman parte de la muestra.

La variable experiencia previa (*Exper*) se ha definido como la diferencia entre la edad del individuo y la edad a la que el individuo declara comenzar a trabajar en la empresa menos su antigüedad. Al generar esta variable, se impone la restricción de que su valor debe estar por debajo de la diferencia entre la edad legal de jubilación y los años de escolarización.

La variable antigüedad (*Antig*) en la empresa se ha obtenido directamente de la Encuesta de Estructura Salarial 2010, añadiendo los meses de cada año incompleto hasta completar los años trabajados para cada individuo.

Se ha procedido a la construcción de la variable ficticia (*Ame_Latin*) para controlar los diferentes niveles salariales entre aquellos trabajadores que tienen nacionalidad latinoamericana y los que no. Esta componente toma el valor 1 si el individuo posee la nacionalidad de algún país de Latinoamérica y cero en caso contrario.

En relación a las características del puesto de trabajo se considera variables ficticias para controlar por el tipo de contrato, el tamaño de la empresa y la educación formal del trabajador en relación a los requerimientos del puesto de trabajo.

La variable contrato indefinido y a tiempo completo (*Indef_TC*) toma el valor 1 cuando el trabajador desarrolla su labor durante una jornada laboral completa (40 horas semanales) y por tiempo indefinido, y cero en los demás casos. Con ello se pretende valorar si este tipo de contrato conlleva prima salarial, con relación a los trabajadores con contrato temporal o a tiempo parcial. La agregación en una sola variable de ambos tipos de contrato obedece a que suelen utilizarse en el sector para facilitar la flexibilidad numérica de la plantilla, entendida como la capacidad de los empleadores para ajustar la oferta de trabajo a las fluctuaciones de la demanda de sus productos y servicios y suele implicar mayor precariedad en el empleo, menor salario, ausencia de oportunidades de formación y escasas posibilidades de promoción profesional para los trabajadores (Nickson, 2007).

La variable tamaño empresarial (*T_Emp*), toma el valor 1 cuando el empleado trabaja en una empresa de más de 19 asalariados, y cero en el resto de los casos.

Con las variables *Sobreedu* e *Infraedu* trata de controlarse el hecho de la mayor influencia que sobre el salario puede ejercer el tipo de ocupación que se desempeña más que el nivel educativo máximo alcanzado. Debido a la elevada multicolinealidad que se genera entre el nivel educativo y la ocupación, se toma en consideración indirectamente la ocupación desempeñada (Strauss y Maisonneuve, 2007), calculando una medida del nivel de estudios más frecuente en cada ocupación (trabajadores adecuadamente educados), observado en la muestra conjunta de todos los servicios privados para toda España. Como medida estadística se utiliza la moda, pero este procedimiento se amplía en los casos en los que representa un porcentaje inferior al 40% del total de asalariados de cada ocupación. En este sentido, son trabajadores adecuadamente educados los que han obtenido el nivel educativo correspondiente a la moda y los que han alcanzado el nivel educativo contiguo (ya sea el inmediatamente inferior o superior).²¹

Una vez definidos los trabajadores adecuadamente educados, se especifican dos variables ficticias para los trabajadores con un nivel de estudios distinto al requerido por la ocupación que desempeñan. Así, se define la componente *Sobreedu* para recoger a los individuos sobreeducados. Ésta tomará el valor 1 si el trabajador ha alcanzado un nivel superior al representado por la moda de cada ocupación (o mayor al más elevado en el caso de haber considerado dos niveles educativos contiguos); y cero en el resto de los casos. Por su parte, la variable *Infraedu*, en representación de los individuos infraeducados, tomará el valor 1 si el trabajador ha alcanzado un nivel inferior al representado por la moda de la ocupación (o menor al que ha requerido menos años de estudio en el caso de haber considerado dos niveles educativos contiguos); y cero en el resto de los casos.

Finalmente, ε es un término de perturbación aleatorio.

La evidencia empírica disponible permite esperar que los coeficientes estimados de las variables Años medios de educación (*S*), Experiencia previa (*Exper*), Antigüedad en la empresa (*Antig*), Contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo (*Indef_TC*), Infraeducados (*Infraedu*) y Tamaño empresarial (*T_Emp*), tengan un efecto positivo sobre el salario real por hora. En contra, se espera un signo negativo para los coeficientes estimados de las variables América Latina (*Ame_Latin*) y Sobreeducados (*Sobreedu*).

²¹ De este modo, si en una determinada ocupación los años medios de estudios requeridos son 15 (diplomados universitarios), pero la moda incluye un reducido número de casos (menor del 40%), también se considerarían adecuadamente educados a los trabajadores con el segundo ciclo de educación secundaria (12 años de estudio) o a los licenciados universitarios (17 años). La elección del nivel de estudios inmediatamente inferior o superior a la moda se ha realizado teniendo en cuenta cuál de ellos representa un mayor porcentaje de trabajadores en cada ocupación.

4. BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO

La base de datos utilizada para este trabajo procede de la Encuesta de Estructura Salarial de 2010 (EES-2010). Esta encuesta, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, es una investigación sobre la estructura y distribución de los salarios españoles de periodicidad cuatrienal, realizada en el marco de la Unión Europea con criterios²² comunes de metodología y contenidos. Su característica distintiva frente a otras encuestas de ámbito similar, es la recogida de la información salarial a través de cuestionarios individualizados, favoreciendo la obtención de otras variables que representan características del trabajador, así como del puesto de trabajo en el que desempeña su actividad. De esta manera, se favorece la vinculación entre la variable salario con características del trabajador (edad, nivel educativo, género, horas pagadas) y con otras relativas al establecimiento empresarial (sector de actividad, número de trabajadores, existencia de convenios).

La principal novedad de la EES-2010 con respecto a sus ediciones anteriores, radica en la inclusión de información relativa a los empleados públicos que cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social.

El sistema de clasificación empleado por la EES-2010 para su elaboración se compone a nivel sectorial, de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009 y, a nivel de ocupaciones, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-2011.

El presente trabajo de investigación considera los grupos correspondientes a Industrias (E), Construcción (F), Hostelería (I)²³ y Otros servicios²⁴ (contiene todos los grupos desde G hasta U, descartando las actividades del grupo I, ya valoradas). Así, la base de datos aporta información para un total de 46.328 observaciones para las Industrias, 11.965 para la Construcción, 6.059 para la Hostelería y 108.498 para Otros servicios.

La hostelería es el sector de referencia, a partir del cual se desprende el siguiente análisis descriptivo de las variables empleadas en el análisis econométrico desarrollado en este trabajo. Los valores medios de las variables analizadas por sector económico y por sexo, para el año 2010, se presentan en la Tabla 1.

²² Se utiliza un mismo período de referencia, ámbito de cobertura, información demandada y características de la misma, método de recogida de datos, representatividad, procesamiento y transmisión de resultados, de acuerdo con los Reglamentos nº 530/1999 y nº 1738/2005 de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros.

²³ Divisiones 55-Servicios de Alojamiento y 56-Servicios de comida y bebida.

²⁴ Comprendería todas las actividades entre los grupos 45 y 99.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS EN LA MUESTRA DE SECTORES SELECCIONADOS

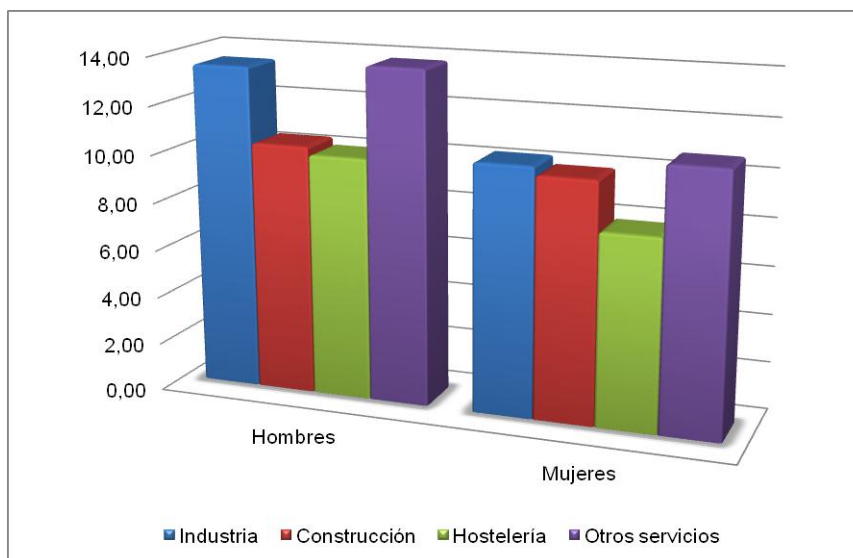
Variables	Grupos de actividades CNAE-2009								
	Industria		Construcción		Hostelería		Otros servicios		Media Nacional
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Salario bruto medio por hora	13,53	10,31	10,41	9,97	10,09	7,95	13,85	10,79	12,08
	(9,08)	(6,43)	(5,78)	(4,84)	(6,88)	(3,59)	(10,48)	(7,00)	(8,57)
Años medios de estudio	9,17	9,92	7,86	11,93	8,27	8,17	11,04	11,19	10,35
	(3,81)	(4,13)	(3,75)	(3,90)	(3,53)	(3,35)	(4,26)	(4,18)	(4,22)
Experiencia previa	13,33	12,87	18,58	12,40	15,38	18,59	13,15	13,40	13,73
	(9,35)	(9,66)	(10,58)	(8,63)	(9,88)	(10,70)	(9,52)	(9,97)	(9,86)
Antigüedad en el puesto de trabajo	12,30	9,99	5,44	5,94	7,76	5,39	9,76	8,06	9,29
	(11,00)	(10,20)	(6,80)	(6,46)	(9,44)	(6,35)	(9,86)	(8,54)	(9,65)
Edad	42,16	39,95	40,05	36,80	39,22	39,94	40,79	39,43	40,43
	(10,75)	(9,75)	(10,64)	(8,60)	(11,22)	(10,95)	(10,53)	(10,27)	(10,50)
Indefinidos a tiempo completo	0,83	0,76	0,54	0,61	0,69	0,65	0,73	0,57	0,68
	(0,37)	(0,43)	(0,50)	(0,49)	(0,46)	(0,48)	(0,44)	(0,50)	(0,47)
Más de 19 trabajadores	0,79	0,77	0,66	0,60	0,79	0,81	0,82	0,83	0,80
	(0,41)	(0,42)	(0,48)	(0,49)	(0,40)	(0,39)	(0,39)	(0,38)	(0,40)
América Latina	0,01	0,02	0,04	0,02	0,07	0,07	0,02	0,03	0,02
	(0,11)	(0,12)	(0,20)	(0,13)	(0,26)	(0,26)	(0,14)	(0,16)	(0,15)
Sobreedu	0,24	0,21	0,22	0,20	0,23	0,20	0,20	0,19	0,21
	(0,43)	(0,40)	(0,42)	(0,40)	(0,42)	(0,40)	(0,40)	(0,39)	(0,41)
Infraedu	0,18	0,20	0,20	0,33	0,19	0,12	0,24	0,22	0,21
	(0,39)	(0,40)	(0,40)	(0,47)	(0,39)	(0,32)	(0,43)	(0,41)	(0,41)

Notas: Entre paréntesis los valores de la desviación estándar de las variables. H= hombres y M= mujeres. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Estructura Salarial (EES- 2010).

En la hostelería, la variable salario bruto medio por hora, con independencia del género considerado, presenta un valor promedio inferior al resto de sectores incluidos (ver Gráfico 1). Valorando las diferencias intergrupos, la mujer gana de media 2,14€/hora menos que el hombre. Sin embargo, la estimación de las diferencias salariales absolutas entre hombres y mujeres por sectores, permite apuntar que la hostelería es, después del sector de la construcción, la actividad económica donde la discriminación salarial de las mujeres es menos significativa que en el resto²⁵ (Delfim y Varejao, 2007; García Pozo, Campos-Soria, Sánchez Ollero y Marchante-Lara, 2012). Las razones aportadas por Lee y Kang (1998) radican en la mayor capacidad de la industria turística para generar una distribución equitativa de los salarios.

²⁵ Para la industria se ha calculado una diferencia de 3,22€/hora, la construcción 0,44€/hora, la hostelería 2,14€/hora y para otros servicios 3,06€/hora.

GRÁFICO 1. SALARIO BRUTO MEDIO POR HORA POR GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS



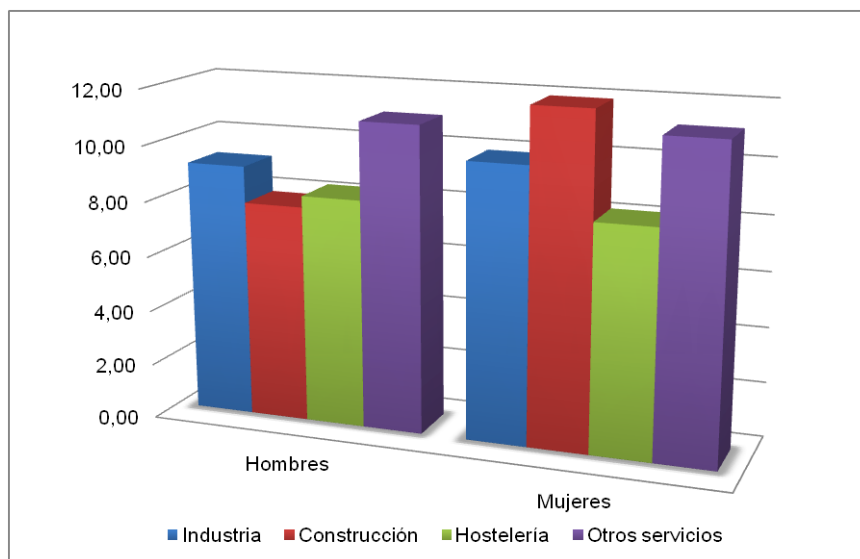
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-2010).

Los años medios de estudios de la mujer en la hostelería se presentan con el valor medio más pequeño en comparación con los invertidos por las trabajadoras del resto de sectores valorados. Sin ser especialmente destacable la diferencia de años entre géneros, llama la atención la posición por debajo de la media nacional de los valores de la variable. Los argumentos que sustentan estos datos pueden encontrarse en la perpetuada tendencia de la industria turística a acoger trabajadores poco o nada cualificados (Lee y Kang, 1998); en una presencia elevada de generaciones que estudiaron antes de la expansión del actual sistema educativo español (García Pozo, Campos-Soria, Sánchez Ollero y Marchante-Lara, 2012); o por tratarse de un sector en el que tradicionalmente y debido a su propia génesis se ha aprendido con la práctica: el nivel de conocimientos de los trabajadores se ha considerado más allá del título que posea por el tiempo que haya “practicado”, es decir, trabajado (Campos-Soria y Sánchez-Ollero, 2001).

La mayor diferencia intergrupal de años invertidos en formación se da en el sector de la construcción: las mujeres cuentan en promedio con 4,07 años más de formación académica que los hombres (quienes presentan el menor valor medio para el conjunto de los sectores considerados). Si bien queda lejos la justificación de este hecho en cuestiones de predominio femenino en este sector; las razones se encuentran estrechamente relacionadas con el tipo de puestos de trabajo que desempeñan. El estudio realizado por Infante, Román y Traverso (2012) revela que la mayoría de las mujeres en la construcción tienden a ocupar puestos técnicos o similares en lugar del de obreras, formando parte de la estructura más estable de la empresa. A pesar de esta circunstancia el salario medio de las mujeres en este sector no parece acorde con su mayor nivel de formación. Este hecho se puede observar también en la

Gráfico 2 para todos los sectores excepto la hostelería donde los años medios de estudio de los hombres son escasamente superiores a los de las mujeres. Sin embargo, en todos los sectores analizados el salario medio de las mujeres es menor que el de los hombres independientemente del nivel de estudios finalizado.

GRÁFICO 2. AÑOS MEDIOS DE ESTUDIO POR GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS

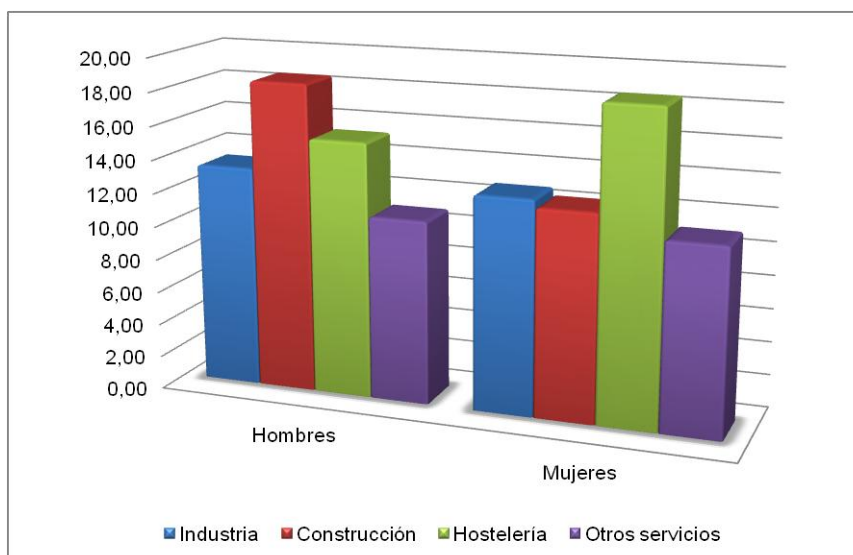


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-2010).

Si hay un sector que destaque en la variable experiencia, ese es la hostelería. Los valores para hombres (15,38 años) y mujeres (18,59 años) superan cómodamente la media nacional (13,86 años), mientras que las cifras obtenidas para el resto de sectores (con la excepción del hombre en la construcción) se sitúan por debajo del promedio total (13,73 años). Otro punto a destacar es el elevado número de años de experiencia que por término medio registra la mujer en la hostelería (el más alto para todos los sectores) (ver Gráfico 3). Para encontrar justificación a este hecho debe valorarse el menor tiempo que tradicionalmente la mujer ha dedicado a su formación, favoreciendo una incorporación más temprana en puestos de trabajos de baja cualificación y que según (Sigüenza, Brotons y Huete, 2013) reproducen los estereotipos sociales (cuidado y atención al cliente, limpieza, recepción de clientes, tareas administrativas y de ayudante). La mayor experiencia acumulada del hombre en el resto de sectores, con niveles de formación muy similares a los de sus congéneres femeninos, apunta hacia las preferencias explícitas de los empleadores a trabajar con hombres. Mientras [perduren] los prejuicios y sigan prefiriendo trabajar con hombres por razones ajenas a la cualificación y rendimiento en el puesto de trabajo, y estas preferencias se trasladen a los procesos de selección y sean tenidas en cuenta, las mujeres no serán

seleccionadas y no podrán acumular experiencia (Román, Ríos y Traverso, 2013).

GRÁFICO 3. AÑOS DE EXPERIENCIA PREVIA EN EL PUESTO DE TRABAJO POR GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS



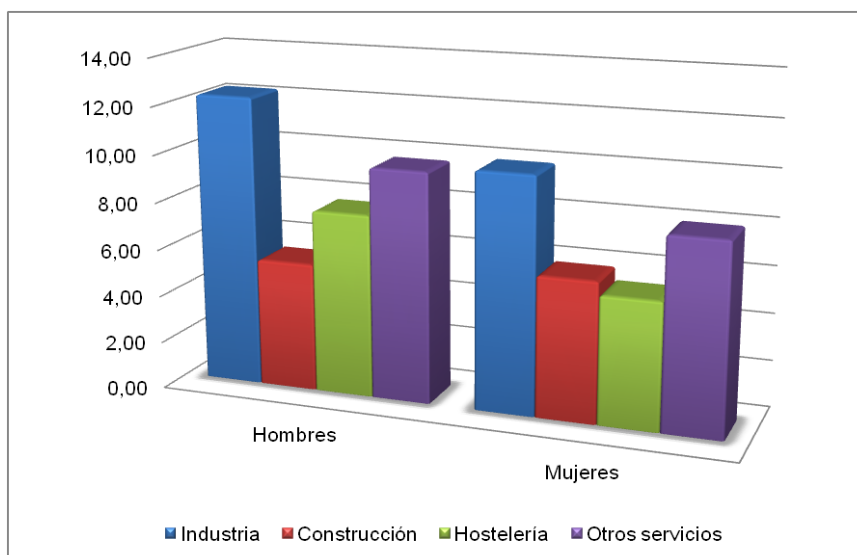
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-2010).

Lo significativo de la variable antigüedad es el valor obtenido para el hombre en la industria, donde ostenta el mayor promedio de años de antigüedad con respecto a todos los grupos de actividades económicas considerados (ver Gráfico 4). Esta realidad se apoya en una estable dualización de las plantillas productivas de las empresas industriales, en las que los colectivos de mayor edad tienen un peso específico significativo y se dedican al desempeño de funciones de categorías profesionales medias-altas (oficiales, especialistas, jefes de equipo, encargados y mandos intermedios), para las que se exigen un mayor nivel de experiencia, variable que, como puede observarse en la Tabla 1 encuentra en esta ocasión, una estrecha vinculación con la que se analiza en este apartado. Esta relación (experiencia-antigüedad) no se da de forma análoga en el resto de sectores, encontrando su razón en la elevada rotación laboral. De acuerdo con los datos proporcionados por la EPA para el cuarto trimestre de 2013, el 13,8 % y el 17,8% de los ocupados en la construcción y la hostelería, respectivamente, llevaban menos de 6 meses en la misma empresa; reduciéndose dicho porcentaje al 10% para el conjunto de la economía española.

De nuevo, la antigüedad de la mujer en la hostelería se encuentra en una posición semejante a la variable años medios de estudio. La explicación a este hecho podría desprenderse de los obstáculos laborales que virtuosamente han de encarar las mujeres, a consecuencia de factores educacionales de carácter sexista que aún perduran en las conciencias sociales; dificultando la

conciliación de la vida laboral y profesional, así como limitando el desarrollo de las carreras profesionales de las mismas.

GRÁFICO 4. AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO POR GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-2010).

Las consecuencias de esta realidad son extrapolables a cualquier sector, sin embargo, son más evidentes en el sector servicios, donde la presencia femenina es más notoria que la de los hombres, al igual que ocurre en la hostelería (ver Tabla 2). En este sentido, los efectos colaterales colocan a la mujer en una situación de desventaja plena en el acceso y continuidad en el mercado laboral, en comparación con sus congéneres masculinos, teniendo que hacer frente, entre otras barreras, a una inherente segregación ocupacional (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2005; Anker, 1997; Cáceres, Escot, Fernández y Saiz, 2004; Campos-Soria, Ortega Arzuaga y Roperogarcía, 2010; de la Rica, 2007; García Mainar y García Martín, 2009; Maté, Nava y Rodríguez, 2001; Nicolás, López y Riquelme, 2009) y a acentuadas diferencias salariales (de Cabo y Garzón, 2009; Delfim y Varejao, 2007; García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2012; Lee y Kang, 1998; Muñoz-Bullón, 2009).

TABLA 2. DATOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS DE OCUPADOS EN EL SECTOR SERVICIOS Y EN LA HOSTELERÍA POR GÉNERO

Datos	Sector Servicios			Hostelería		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Absolutos (miles de personas)	6027,9	6997,7	13026,8	635,4	677,5	1312,9
Relativos (%)	46,27	53,72	100	48,40	51,60	25,65

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa, EPA. 4º Trimestre 2013.

La variable edad destaca no por las diferencias intersectoriales o intergrupales, las cuales son apenas significativas, sino por sus elevadas cifras. Según Almodóvar, Galiana, Gómez-Cano y Muñoz (2013), los trabajadores de edad comprendida entre los 31 y 54 años constituyen actualmente el grueso de la población activa en España. Ellos son los denominados “*babyboomers*”, nacidos durante la explosión demográfica que se produjo en nuestro país entre los años 1958 y 1977. Las proyecciones arrojadas (2013-2023) por el INE²⁶ sobre determinadas variables demográficas (pérdida de población, aumento de la esperanza de vida, descenso de la natalidad, saldos migratorios negativos, aumento de la tasa de dependencia...) plantean un verdadero reto para la estructura del mercado laboral español y la supervivencia de ciertas garantías sociales (pensiones y acceso a la sanidad pública). De seguir así, en unos 20 años, el perfil de edad medio de nuestra población activa comenzará a jubilarse, mientras que las reducidas cohortes de los estratos más bajos de la pirámide poblacional, serán las encargadas de soportar (con muchos esfuerzos) los costes de dichas generaciones.

En lo referente al tipo de contrato que poseen los trabajadores de ambos sexos, destaca el predominio (más del 50%) de la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo en todos los sectores, tanto para hombres como para mujeres. En lo que a la hostelería se refiere, la elevada proporción es atribuible según Muñoz-Bullón (2009) a la existencia de un tipo de contrato fijo especial, denominado fijo-discontinuo, que permite la interrupción de la relación laboral como consecuencia del factor estacionalidad. Aunque la diferencia es muy pequeña (debido al nivel de agregación de los datos), se observa cómo la proporción de mujeres con contrato fijo a tiempo completo es menor. El alcance de esta diferencia ya ha sido tratada a nivel regional (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2011 y 2012), escala en la que previsiblemente se revelan con mayor intensidad las desigualdades de género. En todo caso, los autores referenciados justifican esta circunstancia a la tendencia de las mujeres a concentrar un mayor número de contratos de duración determinada.

En cuanto a la variable representativa del tamaño de empresa (más de 19 trabajadores), se observa una proporción que supera con facilidad el 50% en todos los sectores, sin diferencias significativas de género.

²⁶ Nota de prensa del INE, del 22 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np1113.htm>

La proporción más elevada de trabajadores latinos entre todos los grupos de actividades se da en la hostelería. Como apuntan (García, Jiménez y Redondo, 2009), la hostelería no solo constituye uno de los principales yacimientos de empleo para los inmigrantes latinoamericanos, sino que también contribuye a su visibilidad. Según los datos aportados por la Encuesta Nacional de Inmigrantes realizada por el INE en 2007, casi la mitad (47%) de los trabajadores extranjeros en el sector de la hostelería, y que llevan más de 3 años de residencia en España, son de origen latinoamericano. La importancia de la hostelería como salida laboral para el inmigrante latinoamericano se debe a que es un sector que no exige excesiva cualificación, salvo para los empleos más especializados o para los locales de lujo.

Por último, en relación con las variables *Sobreeducu* e *Infraeducu* se observa que la incidencia del desajuste educativo solo supera el 50% (concretamente un 53%) en el sector de la construcción. Las diferencias intergrupales son muy reducidas salvo en la construcción y la hostelería, sectores donde la disparidad entre géneros para la variable *Infraeducu* es más acentuada. Prestando mayor atención a este último sector, se ha podido constatar mediante la comparación de los resultados obtenidos para estas variables con esta base de datos, con los alcanzados por García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2012), un cambio de paradigma o tendencia del desajuste educativo en la hostelería española (Ver Tabla 3).

TABLA 3. COMPARATIVA DE LOS NIVELES DE INFAEDUCACIÓN Y SOBREEDUCACIÓN EN LA HOSTELERÍA POR GÉNERO (2006-2010)

Variables	EES-2006		EES-2010	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Sobreeducados	0,21	0,17	0,23	0,20
Infraeducados	0,21	0,19	0,19	0,12

Fuente: García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2012) y elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Como se puede observar en la Tabla 3, en cuestión de cuatro años (diferencia en la periodicidad de las encuestas), se ha producido un aumento de la proporción de sobreeducados y una disminución de los infraeducados tanto para hombres como para mujeres.

Asimismo, se detecta que la sobreeducación es más común entre hombres y en el total del sector servicios, mientras que la infraeducación se reserva para la mujer en los sectores tradicionalmente masculinos (industria y construcción).

Como se ha recogido en el apartado dedicado a la descripción de las variables, con la inclusión de estas dos se trata de explicar cómo las variaciones de la variable dependiente (salario real por hora) podrían estar influenciadas más por el tipo de ocupación que se desempeña que por el nivel educativo máximo alcanzado por el trabajador.

5. RESULTADOS EMPÍRICOS

En la Tabla 4 se presentan los resultados de las estimaciones realizadas. En este trabajo se han realizado diez estimaciones de la función de salarios presentada en el apartado tres. Concretamente se han realizado regresiones por el método de mínimos cuadrados ordinarios para las muestras de los sectores industrial, construcción, hostelería, otros servicios privados y para el conjunto de sectores de la economía española recogidos en la EES-2010, tanto para hombres como para mujeres en cada uno de los sectores señalados.

Es importante destacar que todas las funciones estimadas para cada sector de actividad y género presentan un valor estadísticamente significativo del test F, que evalúa la capacidad conjunta de los coeficientes estimados para recoger los efectos de éstos sobre el salario de los trabajadores. Por otra parte, la bondad del ajuste realizado en todas las regresiones estimadas queda corroborada por los valores calculados del estadístico R^2 -ajustado.

La primera de las componentes que aparece en todas las funciones estimadas es el término constante, cuyo valor indica la parte del salario que no está afectada por las variables independientes, sino por otras (estilo de vida, clima...) que tienen sus efectos sobre las condiciones de empleo y la formación de los salarios, pero que no se han podido considerar para la especificación de este trabajo.

5.1. CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON EL CAPITAL HUMANO Y PERSONALES

Según las estimaciones realizadas, los rendimientos de la educación en la hostelería son inferiores en comparación con el resto de sectores valorados. También es donde se da la mayor diferencia de rendimientos entre géneros, siendo muy inferiores a los valores obtenidos para los sectores de la economía española en su conjunto analizados en la EES-2010. En líneas generales, la incidencia de la variable años medios de estudios sobre la variable dependiente (W) bajo condiciones de *ceteris paribus*, se traduce en una prima salarial superior en las mujeres, con la excepción de la hostelería.

Obviando la perspectiva del género, se ha calculado que es otros servicios, el grupo de actividades donde se da el mayor incremento medio porcentual del salario por cada año adicional de estudios (6,9%), guardando una diferencia de prácticamente el doble con respecto a la hostelería (3,3%), siendo este resultado similar a la estimación realizada por Lillo-Bañuls y Ramón-Rodríguez (2005), para el conjunto del sector turístico. Los rendimientos para la Industria se sitúan en el 6,6% y para la construcción en un 5,05%. Desde este enfoque, los resultados de estudios previos estiman

rentabilidades de la educación para el sector de la hostelería que oscilan entre el 3,2% (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2011) y el 5,69% (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2010). Ahora bien, si se pasa a considerar conjuntamente los sectores de la hostelería y las agencias de viajes, los rendimientos de esta variable en cuestión se reducen. García-Pozo, Sánchez-Ollero, Marchante-Mera (2014) obtienen una rentabilidad del 2,72% por cada año adicional de estudio.

Con respecto a la experiencia de los trabajadores y trabajadoras, puede observarse que los rendimientos de la experiencia previa son muy inferiores a la variable años medios de estudios. Además, la Tabla 4 revela la falta de significatividad estadística de esta variable para el género femenino en la hostelería. Este comportamiento estadístico no difiere del obtenido por (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2012). La desagregación regional de los datos sugiere que los rendimientos de la experiencia en el sector de la hostelería para Andalucía, las Islas Canarias, Cataluña, el conjunto de las otras regiones y España, no sean estadísticamente significativos para la mujer, traduciéndose en una influencia nula sobre la variable dependiente objeto de estudio.

TABLA 4. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

Variables		Industria		Construcción		Hostelería		Otros servicios		Total sectores	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Constante	Coeficiente	1,402*	1,187*	1,602*	1,335*	1,507*	1,739*	1,199*	1,082*	1,354*	1,140*
	t-ratio	(142,59)	(66,12)	(126,77)	(24,75)	(45,29)	(74,57)	(125,99)	(135,18)	(228,24)	(165,61)
S	Coeficiente	0,063*	0,069*	0,049*	0,052*	0,045*	0,021*	0,068*	0,070*	0,061*	0,068*
	t-ratio	(88,16)	(58,54)	(40,96)	(15,25)	(14,12)	(9,32)	(126,31)	(146,54)	(159,5)	(161,22)
Exper	Coeficiente	0,005*	0,004*	0,005*	0,004**	0,006*	0,000	0,007*	0,004*	0,006*	0,004*
	t-ratio	(19,92)	(8,25)	(15,62)	(3,00)	(6,81)	(0,53)	(30,11)	(22,76)	(39,77)	(23,91)
Antig	Coeficiente	0,016*	0,013*	0,015*	0,014*	0,014*	0,010*	0,020*	0,019*	0,018*	0,018*
	t-ratio	(70,34)	(31,42)	(22,4)	(9,48)	(13,49)	(12,32)	(87,71)	(98,72)	(103,83)	(118,86)
Ame_Latin	Coeficiente	-0,087*	-0,015	-0,036***	-0,121	-0,059	0,012	-0,083*	-0,020	-0,075*	-0,011
	t-ratio	(-5,27)	(-0,54)	(-2,59)	(-2,22)	(-2,31)	(0,71)	(-6,45)	(-2,02)	(-8,93)	(-1,32)
Indef_TC	Coeficiente	0,060*	0,065*	0,054*	0,084*	0,058**	0,013	0,103*	0,015*	0,088*	0,026*
	t-ratio	(10,14)	(7,98)	(7,26)	(4,47)	(3,15)	(1,25)	(21,21)	(4,52)	(26,81)	(8,79)
T_Emp	Coeficiente	0,237*	0,157*	0,120*	0,133*	0,129*	0,042*	0,177*	0,210*	0,180*	0,187*
	t-ratio	(47,42)	(19,79)	(18,42)	(7,43)	(7,86)	(3,32)	(36,13)	(51,82)	(58,07)	(54,42)
Sobreedu	Coeficiente	-0,126*	-0,200*	-0,126*	-0,131*	-0,166*	-0,072*	-0,165*	-0,221*	-0,138*	-0,217*
	t-ratio	(-23,36)	(-19,43)	(-14,66)	(-4,95)	(-7,34)	(-4,11)	(-32,93)	(-52,44)	(-41,16)	(-57,48)
Infraedu	Coeficiente	0,135*	0,143*	0,082*	0,102*	0,153*	0,138*	0,110*	0,102*	0,102*	0,104*
	t-ratio	(23,39)	(16,03)	(9,97)	(4,97)	(7,77)	(7,86)	(24,07)	(27,53)	(31,22)	(31,62)
R_cuadrado ajustado		0,386	0,382	0,319	0,323	0,283	0,099	0,420	0,442	0,398	0,422
Estadístico-F		2654,28*	861,39*	476,13*	71*	87,58*	42,37*	4546,18*	5877,2*	7941,62*	6785,5*
Suma res. al cuadrado		5020,132	1572,855	1098,076	134,275	279,526	320,034	8473,525	8071,898	15245,416	10253,255
Observaciones		34742	11586	10636	1329	2350	3709	49416	59082	97144	75706

Notas: Significativos al: *1%, **5%, ***10%. Los errores estándar y la covarianza son robustos frente al problema de la heterocedastidad.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010).

Los valores estimados para la variable antigüedad, último componente del capital humano de los trabajadores, presentan unos rendimientos superiores a la experiencia, pero siguen quedando lejos de los obtenidos para los años medios de educación. Para todos los sectores implicados, los rendimientos son estadísticamente significativos, con valores superiores en todos los casos para el género masculino. Como tónica común en la hostelería, la mujer es la que más sufre la tendencia discriminatoria a recibir menores primas salariales por la incidencia de determinadas variables. En esta línea, la mujer ve incrementado su salario en tan solo un 1% por cada año adicional de antigüedad en el puesto de trabajo. A diferencia de lo que ocurre con la variable educación, la estimación conjunta de los sectores de la hostelería y las agencias de viajes, hace que la rentabilidad de la antigüedad se incremente al 2,2% para la mujer y al 3,1% para el hombre (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, 2011). En contra, un estudio previo firmado por Muñoz-Bullón (2009), obtiene que los rendimientos de esta variable para la mujer no son estadísticamente significativos.

Para terminar con este grupo de características de capital humano y personales, se recogen los efectos de la variable ficticia²⁷ América Latina. Esta componente, que hace referencia a la nacionalidad latinoamericana de los trabajadores, no es estadísticamente significativa para el género femenino en ninguno de los sectores considerados. Este resultado también coincide para el hombre en la hostelería, pero no así para los homólogos del resto de actividades, para los que esta variable conlleva una penalización salarial (la más acentuada se da en la industria, -8.35%) lo que puede indicar cierto grado de discriminación salarial de los trabajadores latinoamericanos con respecto a los nacidos en España. Con los resultados de las estimaciones obtenidos para esta variable, se pone de manifiesto la incidencia escasa sobre el salario que tiene el hecho de que el trabajador sea o no latinoamericano, en alusión al género y sectores ya comentados salvo en los casos señalados.

5.2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

En cuanto a la variable representativa del tipo de contrato, llama especialmente la atención las diferencias intergrupos. Siendo habitual del género femenino obtener menores rendimientos que los hombres en las variables objeto de estudio, en la Tabla 4 se advierte del resultado, cuanto

²⁷ Al utilizar una función semilogarítmica, la interpretación de los coeficientes de las variables ficticias no es directa. De este modo, para conocer el impacto que estas variables tienen sobre el salario, se aplica el método propuesto por Halvorsen y Palmquist (1980) de interpretación de las variables dicotómicas en ecuaciones semilogarítmicas. Al coeficiente estimado (β_i) se le debe aplicar el antilogaritmo neperiano, restarle 1 y multiplicarlo por 100.

$$\text{Valor del coeficiente estimado una vez interpretado} = (e^{\beta_i} - 1) * 100$$

En este trabajo todos los coeficientes estimados para las variables ficticias serán interpretados siguiendo el criterio establecido por Halvorsen y Palmquist (1980).

menos atípico de la mujer, al ocupar un puesto de trabajo con un contrato indefinido a tiempo completo en el sector de la construcción. El hecho de que este género presente un contrato de estas características en este sector, conlleva un incremento salarial superior al del hombre (diferencia de 0,03 puntos porcentuales). Las conclusiones de Infante, Román y Traverso (2012) conducen a entender mejor este resultado. La estructura del mercado laboral de la construcción se caracteriza por la existencia de un mayor porcentaje de mujeres con un nivel de formación alto, siendo ellas las que hacen que el salario medio global femenino sea mayor. Asimismo, un dato favorable para el colectivo de mujeres, es la mayor estabilidad laboral que se refleja en un menor índice de temporalidad, lo que puede ser debido al mayor nivel formativo de las mujeres ocupadas en este sector. Un estudio realizado por estos mismos autores en el año 2011 para la Comunidad Autónoma de Andalucía, revela que casi el 75% del colectivo masculino dedicado a la construcción no supera los estudios de educación secundaria de primera etapa o equivalente; mientras que más de la mitad del grupo de mujeres (52%) ocupadas en este sector, han superado estudios de educación superior o doctorado.

Si se comparan los resultados obtenidos con los estimados por García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2012), se encuentran diferencias en la pauta de esta variable para el sector de la hostelería. Mientras que la contribución del tipo de contrato indefinido a tiempo completo sobre la prima salarial en el hombre se sitúa cerca del 6%, el coeficiente estimado para el género femenino no es estadísticamente significativo.

Igualmente la variabilidad de los resultados es un hecho a nivel regional. Así, García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara, (2012), estiman coeficientes no estadísticamente distintos de cero para las regiones de Andalucía (sólo en el hombre) e Islas Baleares (ambos sexos), así como rentabilidades superiores del género femenino en Andalucía (9,42%) e Islas Canarias (16,41%). Para el resto de regiones consideradas, se impone la supremacía del género masculino en la obtención de rendimientos superiores de la variable tipo de contrato, pero también con notables diferencias entre las mismas (Madrid 17%; Cataluña 10,16% y Comunidad Valenciana 8,33%).

Los coeficientes estimados de la variable que recoge el tamaño empresarial son estadísticamente significativos y positivos en todos los sectores incluidos. Es una variable de importancia e incidencia significativa sobre el salario (para ella se registran los mayores rendimientos de todas las variables de estudio). Su signo positivo es una evidencia de la asociación directa que existe entre el mayor tamaño empresarial con unas retribuciones más elevadas (Brown y Medoff, 1989). En el contexto del sistema de negociación colectiva en España, los salarios sectoriales aumentan conforme mayor es el peso de las grandes empresas y al incrementarse el número de trabajadores con convenios de empresa (Aláez, Longás y Ullibarri, 2003), los cuales suelen tener carácter específico y están orientados fundamentalmente a la mejora de las condiciones laborales básicas ya pactadas en los convenios de ámbito territorial. No obstante, los menores rendimientos registrados para la

hostelería podrían responder a la gran cantidad de PYME presentes en este sector. De acuerdo con el informe “Retrato de las PYME 2013”, el 99,9% de las empresas del sector servicios son PYME (aglutinan de 0 a 249 empleados).

En la Tabla 4 se pone de manifiesto que la mayor mejora salarial para un hombre que trabaja en un establecimiento de más de 19 trabajadores se da en el sector industrial (26,77%) y para la mujer en otros servicios (23,37%). Muy lejos de este último rendimiento, se encuentra el incremento de tan sólo el 4,25% del salario de la mujer ocupada en empresas hosteleras de más de 19 empleados.

En relación a las variables representativas del desajuste educativo (*Sobreeducu e Infraedu*), se señala que los signos esperados de los coeficientes para las mismas se han cumplido (negativo para los sobreeducados y positivo para los infraeducados, siendo el grupo de referencia los trabajadores y trabajadoras adecuadamente educados), además de ser todos estadísticamente significativos. Así, los efectos que la sobreeducación tiene sobre el salario se traducen en una penalización salarial nada desdeñable, siendo ésta superior para la mujer en todos los sectores, salvo en la hostelería. García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero (2011), atribuyen este hecho a los menores niveles de educación que se exigen para los puestos de trabajo que comúnmente desempeñan las mujeres en la hostelería, en comparación con los ocupados por los hombres.

Aplicando una especificación de la ecuación salarial minceriana a datos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008-2010), Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2011) concluyen que el fenómeno de la sobreeducación es más acusado en el sector turístico que en el resto de la economía española, así como el efecto negativo sobre la prima salarial que presenta un trabajador sobreeducado, en comparación con aquellos que cuentan con un nivel educativo y experiencias similares y ocupan un puesto de trabajo para el que están adecuadamente educados.

En general, los coeficientes obtenidos para la variable *Infraedu* son, en términos absolutos, someramente inferiores a los que se han estimado para la variable de contrapartida (*Sobreeducu*). Pero no por ello deja de apreciarse el efecto positivo que la infraeducación tiene sobre el salario. En cuestión de género y sector, las mujeres disfrutaban de rentabilidades superiores de esta variable en los sectores de la industria (15,40%) y la construcción (10,77%), mientras que las mayores primas salariales de la hostelería (16,53%) y otros servicios (11,63%), se reservan para los hombres.

6. CONCLUSIONES

El presente trabajo aporta evidencia empírica sobre las diferencias existentes entre los rendimientos del capital humano de los trabajadores y las trabajadoras españolas en el sector de la hostelería. El análisis efectuado se basa en la estimación de funciones de salarios diferenciadas por géneros y sectores económicos, con el objetivo de verificar la existencia de desigualdades salariales. La base de datos utilizada procede de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010). La hostelería es el sector tomado como referencia en la comparativa con otros grupos de actividades económicas considerados (grupos E, F, I y Otros servicios²⁸, correspondientes a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-2009).

Aceptando como premisas las condiciones particulares de la mujer en el mercado laboral turístico: precariedad laboral (Hennessy, 1994; Purcell, 1997), bajas remuneraciones (Woods y Kanvannah, 1994; Brownel, 1994), y segregación (Purcell, 1977; Jordan, 1997), esta investigación adquiere especial interés, en cuanto a la trascendencia que tiene el turismo en la economía española (representó el 10,1% del PIB en 2009, último año del que se disponen datos consolidados) y por el predominio del género femenino en el sector de la hostelería (más del 50% de los ocupados en el sector). Asimismo, y como justificación de este trabajo, se ha advertido de la exigua literatura existente a nivel nacional sobre las diferencias salariales de género observadas en el sector de referencia.

Del análisis descriptivo se desprende que el salario medio por hora en el sector de la hostelería española es muy inferior que el pagado al resto de trabajadores españoles incluidos en este trabajo. Además dentro de este sector la remuneración media de las mujeres es un 26,9% inferior a la de los hombres. Esta evidencia pone de manifiesto la discriminación salarial en razón del género en la hostelería española. Por otra parte, esta diferencia salarial no se ve justificada por la diferencia en el nivel educativo de los trabajadores y trabajadoras ya que ésta es escasa.

Otro dato descriptivo a destacar en este sector es que mientras que las mujeres poseen una experiencia media superior a la de los hombres en un 17,3%, su antigüedad en el puesto de trabajo es un 44% inferior a la de los trabajadores masculinos. Este hecho evidencia la mayor rotación en el puesto de trabajo de las mujeres y, como consecuencia de ello, una mayor precariedad laboral de las trabajadoras españolas de este sector con las consecuencias socioeconómicas que esto supone.

Por último, es importante reseñar que existen diferencias medias importantes en el desajuste educativo entre hombres y mujeres. En la hostelería española el desajuste educativo afecta más a los hombres (42%) que a las mujeres (32%). Esta circunstancia puede indicar una utilización más

²⁸ Comprendería todas las actividades entre los grupos 45 y 99.

eficiente del capital humano femenino que el masculino en la hostelería española.

El análisis econométrico que se presenta, se realiza a partir de la estimación de una función de salarios basada en el modelo desarrollado por Mincer (1974), pero con ciertas variaciones. Con esto se ha pretendido determinar la incidencia cuantitativa que sobre el salario ejercen no solo los factores personales que tradicionalmente han sido tratados en la literatura, sino también otros que no están directamente relacionados con el capital humano, como son aquéllos que recogen las características de los puestos de trabajo. Esto ha sido favorecido por los criterios metodológicos de recolección de datos (cuestionarios individualizados al trabajador) empleados por la EES-2010.

Las estimaciones obtenidas para hombres y mujeres han permitido cuantificar el rendimiento de distintas variables de capital humano, como son los años medios de estudios, la experiencia previa y la antigüedad en la empresa, en cada uno de los sectores económicos señalados. Así, se ha obtenido que los rendimientos de la educación en la hostelería son inferiores en comparación con el resto de los sectores valorados y que la prima salarial en la que se traduce la incidencia de esta variable sobre el salario, es menor para la mujer en el sector de referencia con respecto a los hombres, siendo los rendimientos de las mujeres por cada año de estudio reglado finalizado inferiores en más del 50% al obtenido por los hombres. Las razones que se han encontrado para estos hechos radicarían en la tendencia del sector turístico de “cobijar” a trabajadores poco o nada cualificados (Lee y Kang, 1998); la existencia de una gran masa de población ocupada que completó sus estudios antes de la expansión del actual sistema educativo español (García Pozo, Campos-Soria, Sánchez Ollero y Marchante-Lara, 2012); y por considerarse un sector en el que tradicionalmente se ha valorado mucho más el tiempo trabajado que el título que se ostente (Campos-Soria y Sánchez-Ollero, 2001). En línea con esta componente se encuentra la experiencia previa. Para todos los sectores se ha revelado que por cada año adicional en el puesto de trabajo, la rentabilidad sobre el salario es cuantiosamente menor en comparación con la variable educación. No obstante, lo más llamativo de esta variable ha sido descubrir que la mujer en la hostelería es quien ostenta el mayor número de años de experiencia en comparación con el resto de sectores y, sin embargo, los resultados empíricos han puesto de manifiesto la falta de significatividad estadística de esta componente. Dicho de otra forma, la acumulación de años de experiencia en el puesto de trabajo no tiene ninguna incidencia sobre el salario de la mujer en la hostelería. En la valoración de los argumentos que sustentan esta realidad entran en juego el menor tiempo que la mujer ha dedicado consuetudinariamente a su formación, favoreciendo una incorporación más temprana a puestos de trabajos de baja cualificación, así como también las preferencias personales de los empleadores en la contratación de hombres a igualdad de condiciones. En estrecha vinculación con esta última variable se encuentra la antigüedad en el puesto de trabajo, para quien la mujer también se encuentra en una posición desfavorable con

respecto al hombre. Así, cada año adicional de antigüedad en el puesto de trabajo le reporta una rentabilidad de tan solo un 1% (el menor para todos los sectores). Este resultado cobra mayor sentido si se infiere sobre los obstáculos laborales que interceptan la conciliación laboral y profesional de la mujer, así como la elevada rotación laboral que afecta a la hostelería (según la EPA para el cuarto trimestre de 2013 el 17,8% de los ocupados en la hostelería llevaban menos de 6 meses en la misma empresa).

En alusión a la variable personal ficticia América Latina, sus resultados empíricos ponen de manifiesto la incidencia nula sobre el salario de las mujeres (en todos los sectores) y hombres (solo en la hostelería). Para estos últimos, este factor personal conlleva una penalización y consiguiente discriminación salarial en el resto de sectores analizados (industria, construcción y otros servicios).

Por su parte, entre las características del puesto de trabajo, se asocia una prima salarial positiva en relación al tipo de contrato indefinido a tiempo completo y al tamaño empresarial. En relación a esta última variable y justificación de su signo positivo, cabe destacar que los salarios medios aumentan conforme mayor es el peso de las grandes empresas al incrementarse el número de trabajadores con convenio de empresa (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Mera, 2011). Sin embargo y, como tónica común, la simbiosis hostelería-mujer llama la atención en sus resultados para estas variables. En este sentido, para la mujer que trabaja en la hostelería el tipo de contrato no es estadísticamente distinto de cero y la rentabilidad por trabajar en un establecimiento de más de 19 trabajadores es la menor que se registra para todos los sectores.

Por último, los signos esperados de los coeficientes de las variables representativas del desajuste educativo son compatibles con los expuestos en la literatura presente. Tomando como grupo de referencia los trabajadores adecuadamente educados, el hecho de estar sobreeducado afecta negativamente al salario (signo negativo del coeficiente) y más aún si se trata de una mujer. No obstante, la penalización que se registra para las sobreeducadas en la hostelería es la más baja frente al resto de sectores, debido a los menores niveles de educación exigidos para los puestos de trabajo que comúnmente ocupan las mismas (García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero, 2011). Por otra parte, la infraeducación afecta positivamente sobre la variable dependiente, ya que como se ha puesto de manifiesto en la literatura sobre el capital humano, los rendimientos de la educación para aquellos que poseen una titulación inferior a la requerida para su puesto de trabajo son superiores que aquellos obtenidos por los trabajadores adecuadamente educados.

Si se procede a comparar la magnitud de los coeficientes obtenidos para todas las componentes características del puesto de trabajo incluidas en la ecuación diseñada, se puede apreciar que las variables representativas del

desajuste educativo son las que mayor incidencia poseen a la hora de explicar la variabilidad salarial del empleado.

Finalmente, este trabajo tiene ciertas limitaciones sobre todo por la imposibilidad de utilizar algunas variables no incluidas en la base de datos utilizada que podrían ser relevantes en el análisis realizado, como por ejemplo los condicionantes personales de las trabajadoras, su formación específica relacionada con el puesto de trabajo que ocupan y otras variables del entorno socioeconómico en el que desarrollan su actividad. Esta circunstancia permitirá, mediante la utilización de otra base de datos que contenga esta información, la continuación en el futuro del trabajo desarrollado en este documento y la realización de otros trabajos de investigación centrados en el papel de la mujer en la industria de la hostelería.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aláez Aller, R., Longás García, J. C., & Ullibarri Arce, M. (2003). Diferencias salariales en España: Un análisis sectorial/regional. *Investigaciones Regionales*, (3), 5-24.
- Almodóvar A., Galiana, L., Gómez-Cano, M., & Muñoz, M. (2013). Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad: Una perspectiva según la edad. Recuperado el 6 de mayo de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSH): [http://www.insht.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20\(INSH%202013\).pdf](http://www.insht.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20(INSH%202013).pdf)
- Amuedo-Dorantes, C., & de la Rica, S. (2005). The impact of gender segregation on male-female wage differentials: Evidence from matched employer-employee data for Spain. *IZA Discussion Papers*, 1742
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 344-370.
- Arrazola, M., Hevia, J., Risueño, M., & Sanz, J. F. (2003). Returns to education in Spain: Some evidence on the endogeneity of schooling. *Education Economics*, 11(3), 293-304.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, F. (1972). Women's Place in the Labor Market. *American Economic Review*, 62, 161-166.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Brownell, J. (1994). Women in hospitality management: general managers' perceptions of factors related to career development. *International Journal of Hospitality Management*, 13(2), 101-117.
- Brown, C., & Medoff, J. (1989). The employer size-wage effect. *The Journal of Political Economy*, 95(5), 1027-1059.
- Byrne Swain, M. (1995). Gender in tourism. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 247-266.
- Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Saiz Briones, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Recuperado el 5 de mayo de 2014, de E-Prints Complutense: <http://eprints.ucm.es/6830/>

- Campos-Soria, J.A. & Sánchez-Ollero, J. L. (2001). Situación actual y perspectivas del sistema educativo turístico en Andalucía. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 41, 57-74.
- Campos-Soria, J. A., Ortega Aguaza, B., & Ropero-García, M. A. (2010). Diferentes patrones de segregación de género y diferencia salarial entre hombres y mujeres en la hostelería. *Estudios De Economía Aplicada*, 28-1, 1-30.
- Campos-Soria, J. A., Ortega Aguaza, B., & Ropero-García, M. A. (2010). Efectos de la segregación sobre las diferencias salariales de género en la hostelería andaluza: Una comparación entre distintas zonas turísticas. *Revista de Estudios Regionales*, (89), 46-65.
- Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., & Ropero-García, M. A. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 91-102.
- De Cabo Serrano, G., & Garzón, M. J. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Recuperado el 16 de abril de 2014, de Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales): www.inmujer.gob.es/areasTematicas/.../diferenciaYDiscriminacion.pdf
- De la Rica, S. (2007). Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002. *Fundación De Estudios De Economía Aplicada (FEDEA)*, 35, 1-23.
- De la Rica, S., & Ugidos, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones Económicas*, 10(3), 395-414.
- Delfim Santos, L., & Varejao, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*, 13(2), 225-241.
- Dirección General de Industria y de la PYME (2013). Retrato de las PYME 2013. Recuperado el 25 de agosto de Ipyme: www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2013.pdf
- Eurofound (2009). Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. Recuperado el 21 de marzo de 2014, de Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>
- Eurofound (2012). Fifth European Working Conditions Survey. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). New risks and trends in the safety and health of women at work. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

- Fernández, M., Meixide, A., & Simón, H. (2006). El empleo de bajos salarios en España. *Información Comercial Española. Revista De Economía*, (833), 177-197.
- Foubert, P. (2010). The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=578&type=2&furtherPubs=no>
- García Ballesteros, A., Jiménez Basco, B., & Redondo González, Á. (2009). La inmigración latinoamericana en España en el siglo XXI. *Investigaciones Geográficas, Boletín Del Instituto De Geografía, UNAM*, (70), 55-70.
- García Cid, M. T., & Álvarez de Pedro, J. (2013). El turismo en la balanza de pagos. *Índice. Revista de Estadística y Sociedad*, (56), 20-23.
- García Ballesteros, A., Jiménez Basco, B., & Redondo González, Á. (2009). La inmigración latinoamericana en España en el siglo XXI. *Investigaciones Geográficas*, 70.
- García Mainar, I., & García Martín, G. (2009). Análisis de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Una aplicación al caso español. Recuperado el 23 de marzo de 2014, de Analistas Económicos de Andalucía: <http://www.economiaandaluza.es/publicaciones/temas-actuales-economia-2009-n-3>
- García-Pozo, A., Marchante-Mera, A. J., & Sánchez-Ollero, J. L. (2011). Occupational differences in the return on human capital in the Spanish travel agency and hospitality industries. *Tourism Economics*, 17(6), 1325-1345. doi:10.5367/te.2011.0085
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L., & Marchante-Lara, M. (2011). Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional. *Revista De Estudios Regionales*, 91, 71-95.
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L., & Marchante-Lara, M. (2012). The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 266-275. doi:10.1016/j.ijhm.2011.06.007
- García-Pozo, A., Sánchez Ollero, J. L., & Marchante Mera, A. J. (2014). Educational mismatch and returns on human capital in the Spanish hospitality and travel agency sectors. *Tourism Economics*, 20(2), 337-353.
- Hennessy (1994). Female employment in tourism development in South-west England. In *Tourism: a gender Analysis* Kinnard, V., Hall, D. Eds. Chichester: Wiley.
- Hermosilla, À. (2003). El perfil del nuevo trabajador industrial. Recuperado el 23 de junio de 2014, de *Cambra de Comerç de Barcelona*:

http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?uuid=ec8f1537-83fe-4c7f-bab8-773b4fe4547f&groupId=1533402.

- Hernández, P. J. (1996). Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial. *Revista de Economía Aplicada*, 4(11), 57-80.
- Infante Perea, M. M., Román Onsalo, M., & Treverso Cortés, J. (2011). La educación universitaria: Un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana De Educación*, 56(4)
- Infante Perea, M. M., Román Onsalo, M., & Traverso Cortés, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista De La Construcción*, 11(1), 32-43.
- Instituto Nacional de Estadística (2013). Notas de prensa. Cuenta Satélite del Turismo de España. Serie 2008-2012. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es/prensa/np829.pdf
- Intelitur (2013). Balanza de Pagos Turismo. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de Intelitur.Centro de Conocimiento, Inteligencia e Innovación Turística: www.intelitur.es/cs/groups/public/documents/.../b2nf/.../doc_notabp.pdf
- Jimeno, J.F. (2005). La Reducción de la Temporalidad, en García-Pérez, J.L. and Pérez-García, J.J. (Ed.) (2005). *Cuestiones Claves de la Economía Española, Perspectivas Actuales*, Ed. Centro de Estudios Andaluces, Sevilla (Spain).
- Lago Peñas, I. (1998). La discriminación salarial por razones de género: Un análisis empírico del sector privado en España. *Reis. Revista Española de Investigaciones Científicas*
- Lee, C. K., & Kang, S. Y. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry. *Tourism Management*, 19(4), 341-348.
- Lillo-Banuls, A., & Casado-Díaz, J. M. (2010). Rewards to education in the tourism sector: One step ahead. *Tourism Economics*, 16(1), 11-23.
- Lillo-Bañuls, A., & Casado-Díaz, J. M. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios De Economía Aplicada*, 29-3, 755-780.
- Lillo-Bañuls, A., & Ramón-Rodríguez, A. B. (2005). Returns on education in the Spanish tourism labour market. *Tourism Economics*, 11(1), 119-132.
- López Díaz, E., & Santos del Cerro, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Revista Economía Española y Protección Social*, 5, 145-167.
- Lundberg, S., Starz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor markets. *American Economic Review*, 73, 340-347.
- Malkiel, B., Malkiel, J. (1973). Male-Female Pay Differentials in Professional Employment. *American Economic Review*, 63(4), 693-705.

- Maté García, J. J., Nava Antolín, L. Á., & Rodríguez Caballero, J. C. (2001). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. Recuperado el 2 de mayo de 2014, de Documentos de Trabajo FAE (Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales): www.ruct.uva.es/pdf/Revista%203/34107.pdf
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(Supp. 2), 76-108.
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638-649.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. Recuperado el 15 de abril de 2014, de Digitum: Depósito Digital Institucional de la Universidad de Murcia: <http://hdl.handle.net/10201/21985>
- Nickson, D. (2007). *Human resource management for the hospitality and tourism industries*. Butterworth-Heinemann, Oxford.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Organización Mundial del Turismo (OMT) y La Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) (2011). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo, 2010. Recuperado el 2 de abril de 2014, de World Tourism Organization: <http://www2.unwto.org/en/publication/global-report-women-tourism-2010>
- Organización Mundial del Turismo (2013). Panorama OMT del turismo internacional. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de Organización Mundial del Turismo: <http://mkt.unwto.org/es/publication/panorama-omt-del-turismo-internacional-edicion-2013>
- Plantenga, J., & Remery, C. (coords) (2006). The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=32&furtherPubs=yes>
- Pelet Redón, C. (2001). John Stuart Mill: La etapa de madurez de la escuela clásica. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 13, 87-104.
- Purcell (1997). Women's employment in UK tourism. Gender roles ad labour markets. In *Gender Work and Tourism*. T. Sinclair Eds. Routledge, London.

- Ramos, V., Rey-Maqueira, J., & Tugores, M. (2002). Análisis empírico de la discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo. *Annals of Tourism Research En Español*, 5(1), 239-258.
- Ramos, V., Tugores, M., & Rey-Maqueira, J. (2004). Determinants of gender wage differentials in the hospitality industry in the Balearic Islands. The role of gender segregation. *International Tourism Research Conference*, Palma de Mallorca.
- Ritcher, L. K. (1995). Gender and race: Neglected variables in tourism research. In Butler R., Pearce D. (Eds.), *Change in tourism: People, place and processes*. London: Routledge.
- Román Onsalo, M., Ríos Paniagua, A., & Traverso Cortés, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99.
- Sigüenza, M. C., Brotons, M., & Huete Nieves, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *ROTUR, Revista De Ocio y Turismo*, 6, 182-200.
- Sparrow, R. T. & Iverson, K. M. (1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23(1), 4-20.
- Strauss, H., & Maisonneuve, C. (2007). The wage premium on tertiary education: new estimates for 21 OECD countries. OECD Economics Department Working Papers 589. OECD Publishing.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514-524.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books, New York.
- Treaty establishing the European Economic Community (1957). Recuperado el 16 de marzo de 2014, de Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe (CVCE): http://www.cvce.eu/obj/treaty_establishing_the_european_economic_community_rome_25_march_1957-en-cca6ba28-0bf3-4ce6-8a76-6b0b3252696e.html
- Wilkinson, P. F., & Patriwi, W. (1995). Gender and tourism in an Indonesian village. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 289-299.
- Woods, R., & Kanvangaugh, R. R. (1994). Gender discrimination and sexual harassment as experiences by hospitality industry managers. *The Cornell H. R. A. Quarterly*, February 1994, 16-20.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.

