



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
FACULTAD DE TURISMO

PROGRAMA DE DOCTORADO INTERUNIVERSITARIO EN TURISMO

TESIS DOCTORAL
DIFERENCIAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR HOSTELERO
ESPAÑOL: ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y DE LAS
CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES COMO FACTORES
DETERMINANTES

D^a. MÍRIAM ONS CAPPA

DIRECTORES

DR. D. ALEJANDRO GARCÍA POZO

DR. D. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ OLLERO


MÁLAGA, 2018





UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

AUTOR: Míriam Ons Cappa

 <http://orcid.org/0000-0002-2857-6824>

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es

D. Alejandro García Pozo, como tutor y codirector, y D. José Luis Sánchez Ollero, como codirector, profesores del Departamento de Economía Aplicada (Estructura Económica) de la Universidad de Málaga

CERTIFICAN

que D^a. Míriam Ons Cappa ha realizado bajo su codirección el trabajo original de investigación, correspondiente a su tesis doctoral, titulado:

“DIFERENCIAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR HOSTELERO ESPAÑOL: ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES COMO FACTORES DETERMINANTES”.

Revisado el presente trabajo, estiman que puede ser presentado al tribunal que ha de juzgarlo.

Y para que conste a efectos de lo establecido en el Real Decreto 99/2011, autorizan la presentación de esta tesis doctoral en la Universidad de Málaga.

Málaga, veinticinco de mayo de dos mil dieciocho

Fdo: Alejandro García Pozo

Fdo: José Luis Sánchez Ollero

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es el resultado de la combinación de un importante esfuerzo personal y del apoyo incondicional de familiares, compañeros y amigos. Es por esto que quiero expresar mi más sincera gratitud a todos ellos.

En primer lugar, mi agradecimiento va dirigido a los directores de este trabajo, Alejandro y José Luis, dos grandes profesionales, pero, por encima de todo, dos grandes personas. Alejandro, tú, antes que nadie, me brindaste con tu confianza. Fuiste el primero en creer en mí y apostar por mis aptitudes. De tu mano me has mostrado todo tu mundo, tu mundo de la investigación y la docencia. Gracias por acogerme en él con tanto cariño. Gracias por ayudarme a descubrir lo que puedo llegar a ser.

José Luis, tu espíritu crítico siempre me ha intimidado, pero, sin duda alguna, tus comentarios han sido claves para el desarrollo de este trabajo. Junto a ellos, también quiero darle las gracias, de todo corazón, al profesor Juan Antonio Campos, por sus explicaciones y aclaraciones metodológicas.

En segundo lugar, me gustaría destacar la labor de mis compañeras de departamento y, por suerte, amigas, Eva y Laura. Gracias por vuestras siempre sinceras palabras de ánimo, vuestros abrazos infinitos y besos sentidos. Sois un bello espejo de mujer en el que mirarme todos los días. Asimismo, quisiera agradecer a mi compañero de asignatura, Jesús Sanjuan, su predisposición y buena consideración de mi trabajo como docente.

En tercer lugar, quisiera nombrar a mis amigas Alejandra, Dana y mis tocayas Lorena. Sois mi más bonita casualidad en esta vida. Gracias por escucharme, atenderme y animarme en los momentos más complicados.

En último lugar, pero no por ello menos importante, reservo mi más puro agradecimiento a mis padres, a mi hermano y a mi compañero de vida. Papá y mamá, gracias por vuestra dedicación y empeño en la construcción de nuestra familia. Gracias por permitirme elegir, equivocarme y rectificar. Gracias por no dudar nunca

de mí, por darme vuestra mano y por hacerme saber y recordar lo orgullosos que estáis de vuestra niña. Jorge, gracias a ti también por tus palabras de ánimo. Casi nunca te lo hago saber, pero siempre me tendrás contigo. Es un orgullo tenerte como hermano, pero sé que más orgullosos estarán tus hijos por tenerte como padre. Pepe, mi vida, nunca tendré palabras suficientes para agradecer tu apoyo y comprensión en todo este tiempo. Gracias por saber ver y sacar lo mejor de mi persona. Gracias por tus reflexiones, besos y abrazos cuando más los necesitaba. Soy dichosamente afortunada por tenerte conmigo, quererte y porque me quieras como lo haces, con respeto, admiración y pasión.

Miriam.

ÍNDICE

	Página
Introducción	1
Capítulo 1. El sector de la hostelería en España	8
1.1. Introducción	9
1.2. Delimitación del sector de la hostelería	13
1.2.1. Las actividades económicas	13
1.2.2. Estructura empresarial	19
1.2.2.1. Tamaño de las empresas	21
1.2.2.2. Tipo de organización empresarial	23
1.2.3. El mercado de trabajo	25
1.2.3.1. El perfil del trabajador ocupado	25
1.2.3.2. Algunos indicadores del mercado de trabajo	28
Capítulo 2. Diferencia y discriminación salarial por razón de género: conceptos, teorías económicas explicativas, métodos para su medición y algunas aportaciones empíricas de la literatura	32
2.1. Introducción	33
2.2. Diferencia y discriminación salarial: significados y alcances	34
2.2.1. Diferencia o discriminación salarial: una revisión conceptual	34
2.3. Modelos teóricos para las diferencias salariales entre hombres y mujeres	39
2.3.1. Teorías por el lado de la oferta: teoría del Capital Humano	40
2.3.1.1. La decisión de invertir en capital humano	43
2.3.2. Teorías por el lado de la demanda: teorías de la discriminación	46
2.3.2.1. Teorías no estocásticas: la discriminación como gusto	50
2.3.2.2. Teorías estocásticas: modelos de discriminación estadística	57
2.3.2.3. Teorías de los mercados de trabajos segmentados: modelo de la concentración	66
2.4. Métodos de medición	68
2.4.1. Diferencias salariales: tasas de rendimiento	69

2.4.1.1. Tasa interna de rentabilidad –TIR–.....	69
2.4.1.2. Funciones de ingresos: modelo básico y modelo de postescolaridad.....	76
2.4.2. Discriminación salarial.....	88
2.4.2.1. Método de la variable ficticia.....	89
2.4.2.2. Descomposición salarial de Oaxaca y Blinder.....	93
2.4.2.3. Descomposición salarial de Oaxaca y Ransom....	98
2.5. Diferencia y discriminación salarial por razón de género: algunas aportaciones en el ámbito internacional y nacional.....	101
2.5.1. Las diferencias salariales y los rendimientos de la educación.....	102
2.5.2. La discriminación salarial por razón de género.....	112

Capítulo 3. Revisión de la literatura sobre diferencia y discriminación salarial por razón de género en el sector turístico: especial referencia a la hostelería española.....

3.1. Introducción.....	121
3.2. Análisis de las diferencias salariales basados en los rendimientos de la educación y otros factores.....	122
3.2.1. Estudios realizados para el sector turístico.....	126
3.2.2. Estudios realizados para la hostelería.....	132
3.3. Descomposición de la diferencia salarial por razón de género.....	144

Capítulo 4. Estimación y análisis de la evolución en la diferencia y discriminación salarial por razón de género en el sector de la hostelería en España en el período 2006-2014.....

4.1. Introducción.....	156
4.2. Metodología.....	157
4.2.1. Modelo teórico.....	158
4.2.2. Especificación econométrica.....	160
4.3. Fuente de información y variables utilizadas.....	162
4.3.1. Base de datos: Encuesta de Estructura Salarial.....	162
4.3.2. Definición de variables.....	165
4.4. Análisis descriptivo.....	174
4.4.1. Un breve repaso al contexto económico 2006-2014.....	174



4.4.2. Descripción de los datos.....	182
4.5. Resultados empíricos.....	200
4.5.1. Resultados de las estimaciones.....	200
4.5.1.1. Resultados de las estimaciones a partir del modelo de rendimientos iguales.....	201
4.5.1.2. Resultados de las estimaciones a partir del modelo de rendimientos distintos.....	208
4.5.2. Descomposición de la diferencia salarial por razón de género.....	221
4.5.2.1. Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres bajo el supuesto de rendimientos iguales.....	221
4.5.2.2. Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres bajo el supuesto de rendimientos distintos.....	226
Resumen y conclusiones.....	233
Anexos.....	250
Anexo I. Los conceptos de salario y remuneración/ retribución: un repaso a sus significados y usos en los textos normativos en materia de igualdad retributiva.....	251
Anexo II. Tabla Estadístico-t para el contraste de igualdad de medias.....	271
Bibliografía.....	272

INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos laborales más relevantes que ha tenido lugar en España, en las últimas cuatro décadas, ha sido la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Un indicador de este fenómeno es la variación experimentada por la tasa de actividad femenina. Así pues, si en 1977 era del 29%, en 2017, se elevó hasta el 53,2% (Instituto Nacional de Estadística, 1977 y 2017). De forma análoga, en ese mismo período, la tasa de empleo ha registrado un aumento de más de 16 puntos porcentuales, partiendo de un 26,6% hasta alcanzar el 43,1%. Para Moreno y Cebrián (2006) este cambio de paradigma es resultado de una confluencia de varias circunstancias. Entre ellas, en primer lugar, atienden al importante papel que han protagonizado los movimientos ideológicos que preconizan la igualdad entre los hombres y las mujeres, en los procesos de liberación de estas y de acceso al mercado laboral. Centrándose en las explicaciones desde el propio mercado de trabajo, por un lado, señalan el hecho de los aumentos considerables en los salarios reales de los trabajadores, que habrían conllevado el encarecimiento de los usos alternativos del tiempo y, a su vez, ayudado a entender por qué los individuos tienden a asignar más tiempo al trabajo remunerado y menos al trabajo dentro del hogar. Igualmente, subrayan la mejora del salario relativo de la mujer, lo que habría contribuido a elevar el coste de oportunidad de quedarse en el hogar. Por otro lado, reparan en el crecimiento del sector servicios, que habría traído consigo nuevas oportunidades de empleo, apareciendo ocupaciones con una menor necesidad de uso de la fuerza física, con horarios y jornadas más flexibles y, en general, con características que hacen más atractivo y asequible el mundo del trabajo a las mujeres. Otro hecho relevante ha sido el incremento experimentado en el nivel educativo de las mujeres. Por ejemplo, entre 1977 y 2000, sus años medios de estudios pasaron de 4,38 a 7,33, aumentando en algo de más del 67% (Villar y Soler, 2002). Esto es, la mayor presencia femenina en el sistema educativo se ha traducido en una mayor inversión y, por tanto, dotación de

capital humano que las mujeres han tratado de rentabilizar en el desempeño de un trabajo remunerado.

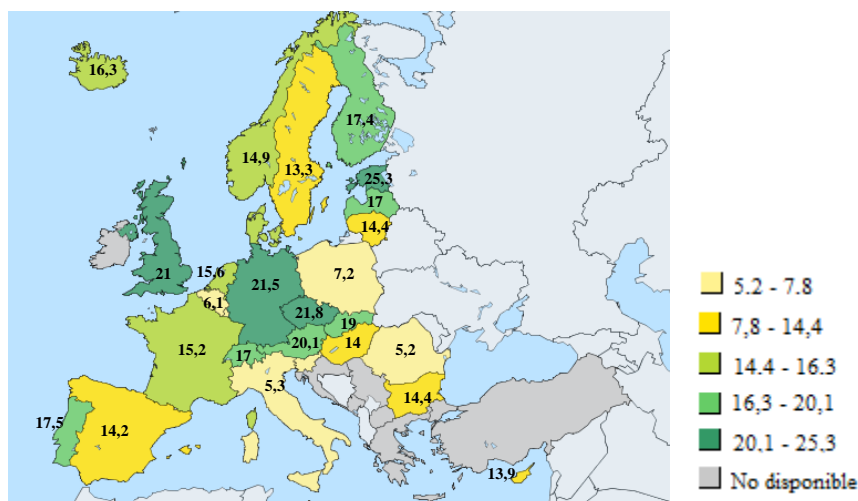
Sin embargo, esta evolución favorable de la integración laboral de las mujeres ha ido acompañada de una mayor vulnerabilidad femenina, en tanto en cuanto se ha llevado a cabo a costa de su mayor concentración, respecto a los hombres, en empleos temporales, a tiempo parcial, en autoempleo y en empleo informal, especialmente en los países del sur de Europa (Karamessini y Rubery, 2014). Asimismo, se ha reforzado su presencia en puestos de trabajo de baja categoría profesional (segregación vertical), dificultando sus opciones para promocionar a las más altas, y en ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas –entre otras, comercio al por menor, enfermería, enseñanza, administración pública, servicios domésticos u hostelería– (segregación horizontal). En definitiva, queda claro que la manera en que las mujeres se han relacionado con el mercado de trabajo ha distado bastante de la de los hombres, dando lugar a diferencias sistemáticas. Desde hace bastante tiempo, una de las que más interés ha despertado en la literatura económica en general ha sido la de las *diferencias o desigualdades salariales de género*. En efecto, son bastante numerosos los estudios que a nivel internacional y nacional han confirmado y documentado que los salarios que perciben los hombres son, en media, superiores a los de las mujeres. A modo de presentación de algunas cifras, desde el año 2002, la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) recopila información homogénea y comparable de esta realidad en los Estados Miembros, a través de las Encuestas de Estructura Salarial (EES), elaboradas por cada uno de ellos. En 2016, último año con datos publicados, la diferencia salarial de género se situó en un 16,2%¹ para el conjunto de la Unión Europea. Es decir, las mujeres ganaban de media un 16,2% menos que los hombres o, en otras palabras, por cada euro que los hombres ganaban por hora, las mujeres ganaban de media 84 céntimos. En España, este porcentaje se alzó hasta el 14,2%, situándose a mitad de camino entre el 5,2% de Rumanía (valor mínimo) y el 25,3% de Estonia (valor

¹ Calculado como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

máximo). A la vista de estos datos, puede presumirse una distribución muy desigual entre los diferentes países.

Figura 1

Diferencia salarial de género (%) en la UE. Año 2016



Fuente: Eurostat

En la Figura 1 se representa un mapa de los 28 países de la Unión Europea. La gama de colores con la que han sido sombreados los países, indicativa del rango en el que se sitúa su porcentaje de la diferencia salarial calculado, pone de manifiesto la disparidad de sus magnitudes en el conjunto de la Unión Europea. En el entorno de países de España, la diferencia salarial más elevada la registra Portugal con un 17,5%, seguida por Francia con un 15,2% y, en último lugar, Italia con tan sólo el 5,3%.

Pero dentro de este fenómeno global, si hay otro del que se ha desprendido una mayor preocupación social, ese ha sido el de la *discriminación salarial por razón de género*. Y no es para menos, puesto que este fenómeno, en concreto, entraña que los trabajadores reciban distintos salarios a cambio de un trabajo equivalente en términos de productividad por la exclusiva razón de su sexo. La evidencia y continuidad de esta práctica en el mercado laboral en perjuicio especialmente de las mujeres, ha dado lugar a que la igualdad salarial y la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres se erijan como derechos y principios fundamentales ampliamente reconocidos:

- *A nivel internacional:* Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado el 29 de junio de 1959, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; y la Convención de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW –siglas en inglés–).
- *A nivel europeo:* artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 del Tratado de Ámsterdam); en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE, Directiva 86/163/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE); y el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- *A nivel nacional:* artículo 35 de la Constitución Española; artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y el artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Llegados a este punto, es necesario aclarar que la diferencia o desigualdad en los salarios entre hombres y mujeres no debe confundirse con la discriminación salarial por razón de género. Ciertamente, la diferencia salarial es el concepto más amplio y el que contiene al de la discriminación. Esto es, la diferencia salarial presenta dos componentes, a partir de los cuales puede explicarse su significado: uno, que es atribuible al hecho de que los trabajadores y las trabajadoras presenten dotaciones de características productivas diferentes y, por tanto, quienes disfruten de una mayor productividad, serán quienes obtengan mayores salarios; y, otro, que es debido exclusivamente al sexo del trabajador. Teóricamente, cuando un hombre y una mujer realizan el mismo trabajo y cuentan con las mismas dotaciones en sus capacidades deben recibir el mismo salario. Cuando esto no es así, entonces, se dice que se debe a la discriminación por razón de género.

En sentido con lo anterior, resulta razonable, por tanto, que todo análisis que se precie sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres incluya la determinación de ambos componentes.

El *objetivo principal* de esta tesis doctoral es analizar la diferencia salarial de género entre los trabajadores asalariados de la hostelería en España, haciendo uso de los microdatos de las Encuestas de Estructura Salarial (EES) para los años 2006, 2010 y 2014. La elección de esta rama de actividad económica se apoya en la relevancia económica del sector turístico en España, en general, y, particularmente, en la importante contribución que realiza al empleo sobre el total del sector turístico y en el peso superior de la mujer en la distribución de ocupados y/o asalariados,

Este objetivo principal se desglosa en otros tantos *específicos*, concretamente en seis:

1. Esbozar un perfil del trabajador/a asalariado/a de la actividad hostelera española a partir de los descriptivos de las muestras correspondientes a los años 2006, 2010 y 2014.
2. Calcular la incidencia del capital humano y de las características personales y laborales sobre los salarios de los trabajadores de la hostelería en los años 2006, 2010 y 2014.
3. Medir la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la hostelería en los años 2006, 2010 y 2014.
4. Calcular la contribución relativa del componente discriminatorio en la diferencia salarial de género en los años 2006, 2010 y 2014.
5. Proporcionar un análisis comparativo de los descriptivos y resultados empíricos obtenidos para la hostelería con respecto al resto de sectores privados de servicios.
6. Valorar la evolución de las estimaciones de la diferencia salarial y del componente discriminatorio en el período 2006-2014.

Para la consecución de los objetivos planteados para esta investigación, el presente documento se ha estructurado en los capítulos que a continuación se comentan:

En el primer capítulo se introduce el subsector de la hostelería en España. A partir de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), se delimitan y especifican las actividades económicas que lo conforman. Asimismo, se presenta la composición y las características de su estructura empresarial y se apuntan algunos rasgos de su mercado de trabajo. Para estas dos últimas tareas se han empleado los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto de Estudios Turísticos (IET) de las operaciones estadísticas correspondientes.

En el segundo capítulo se realiza, en primer lugar, un esfuerzo por definir y delimitar los significados comúnmente confundidos de los términos de *diferencia* y *discriminación salarial*, así como también se aclara el uso de otras expresiones utilizadas junto a ellas como son los conceptos de *salario/ retribución* y “por razón de género” / “por razón de sexo”. En segundo lugar, se presentan las contribuciones teóricas más relevantes para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo para, posteriormente, continuar con la exposición de los métodos de medición tradicionalmente empleados en el análisis empírico de los fenómenos de la diferencia y discriminación salarial. Finalmente, se realiza un repaso de los trabajos empíricos más importantes que analizan estas cuestiones tanto a nivel internacional como nacional.

El tercer capítulo se dedica por completo a la revisión detallada de los trabajos empíricos españoles publicados para el sector turístico, en general, y de la hostelería, en particular, que muestran la existencia de diferencias salariales y discriminación salarial en sus correspondientes mercados de trabajo.

En el cuarto capítulo se lleva a cabo la investigación empírica de esta tesis doctoral. Para este cometido, en primer término, se expone la metodología empleada. Seguidamente, se describe de forma detallada la información contenida en la base de datos utilizada (Encuesta de Estructura Salarial –EES–) y se definen las variables incluidas en las ecuaciones salariales especificadas. Los datos recogidos de la EES se

corresponden con tres años diferentes, 2006, 2010 y 2014. Dicho intervalo temporal coincide con uno de los mayores episodios de crisis económica en la historia de España, con graves repercusiones sobre el mercado laboral. Es por esto que, previamente al análisis de los cambios producidos en los valores de los descriptivos de las muestras de asalariados de la hostelería y del resto de servicios privados, se realiza una breve presentación del contexto económico general y del mercado de trabajo entre 2006 y 2014.

Posteriormente, se exponen los resultados de las estimaciones de las ecuaciones salariales y de la descomposición salarial, bajo los dos supuestos de partida planteados preliminarmente en la metodología.

Finalmente, la última parte de esta tesis doctoral se reserva para la síntesis del trabajo realizado, así como para la exposición de las principales conclusiones.

CAPÍTULO 1

EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA

1.1. Introducción

El turismo surge de la necesidad de las personas de desplazarse fuera de su residencia habitual por motivos personales o de negocios/profesionales, dando lugar a un conjunto de actividades económicas² que tienen como finalidad principal la satisfacción de los consumidores o turistas. España comienza a incrementar su popularidad como destino turístico en la década de los 60³ y, desde entonces, salvo con algunas excepciones, el turismo ha contribuido positivamente a la economía nacional. En concreto, el turismo se comporta en España como una *actividad estratégica* en tres aspectos fundamentales: en su *aportación* al Producto Interior Bruto (PIB); en el *impulso* al empleo; y en el *equilibrio* de la Balanza de Pagos.

De acuerdo con la última información publicada de la Cuenta Satélite del Turismo en España, en el año 2016, el peso del PIB asociado al turismo, medido a través de la demanda final turística, alcanzó los 125.274 millones de euros, lo que supuso el 11,2% del PIB de dicho año (1.118.522 millones de euros).

El nivel de empleo, representado por la ocupación en las ramas económicas características del turismo, se situó en 2017 en los 2.510.795 ocupados, lo que significa que el turismo dio trabajo al 13,3% del total de la población ocupada en España de ese mismo año (18.824.800 ocupados) (Instituto Nacional de Estadística, 2017). Tal y

² Las actividades económicas consideradas en la delimitación del ámbito del turismo son las siguientes (se incluye el código correspondiente de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009): 55 y 56 Hostelería; 491 Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril; 493 Otro transporte terrestre de pasajeros; 501 Transporte marítimo de pasajeros; 503 Transporte de pasajeros por vías navegables interiores; 511 Transporte aéreo de pasajeros; 522 Actividades anexas al transporte; 791 Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos; 799 Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos; 771 Alquiler de vehículos de motor; 773 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles; 900 Actividades de creación, artísticas y espectáculos; 910 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales; 931 Actividades deportivas; 932 Actividades recreativas y de entretenimiento. Esta delimitación está realizada por el Instituto de Estudios Turísticos siguiendo las recomendaciones de la Comisión Estadística de Naciones Unidas recogidas en el documento aprobado en marzo de 2000 “Cuenta Satélite del Turismo: Referencias Metodológicas” y del Instituto Nacional de Estadística en el documento de mayo de 2002 “La Cuenta Satélite del Turismo de España: Metodología y Primeras Estimaciones”. No obstante, hay que decir que esta aproximación constituye una infraestimación, al no considerar otras actividades económicas que en parte pueden contribuir a la actividad turística y, al mismo tiempo, una sobreestimación en la medida en que las ramas consideradas no desarrollan su actividad exclusivamente para el turismo.

³ Actualmente, España ocupa la 3ª posición en el ranking de llegadas de turistas internacionales y la 2ª en el de ingresos por turismo internacional (Organización Mundial del Turismo, 2017).

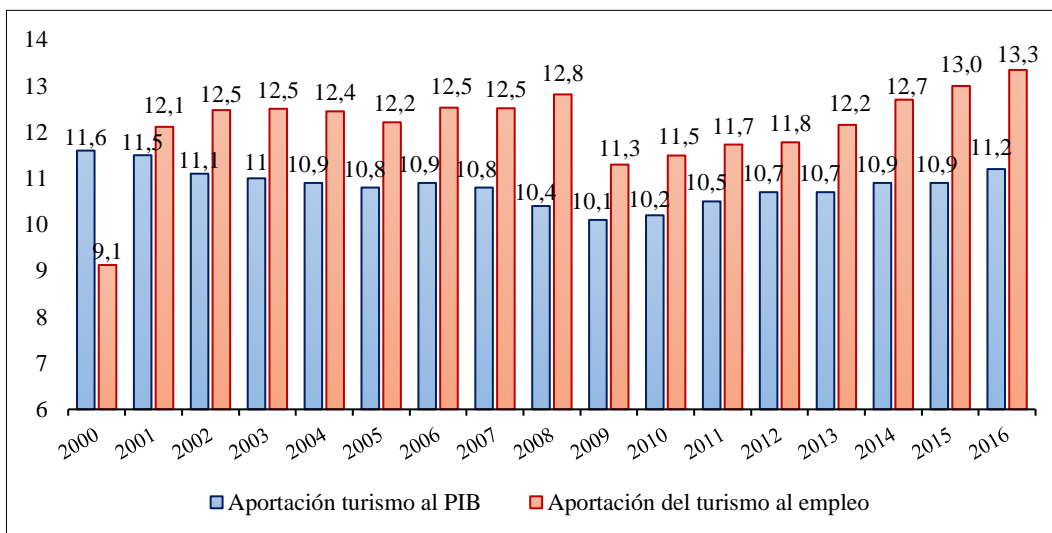
como puede observarse en el Gráfico 1, esta cifra de aportación de la actividad turística al empleo es igual a la del año 2016 y ambas son las más elevadas de todas las registradas desde el comienzo de siglo XXI.

En cuanto a la aportación del turismo al PIB, el incremento de tres décimas en el año 2016 con respecto al 2015, permite recuperar un valor de la contribución por encima del 11%, semejante a los que se alcanzaban a principios del siglo. Por otra parte, el Gráfico 1 revela las reducciones que se producen en las aportaciones señaladas a consecuencia de la crisis económica española a partir del 2009 y, al mismo tiempo, la rapidez con la que el sector retoma la senda de recuperación.

Gráfico 1

Evolución de la aportación de la actividad turística al PIB y al empleo (%).

Serie 2000-2016



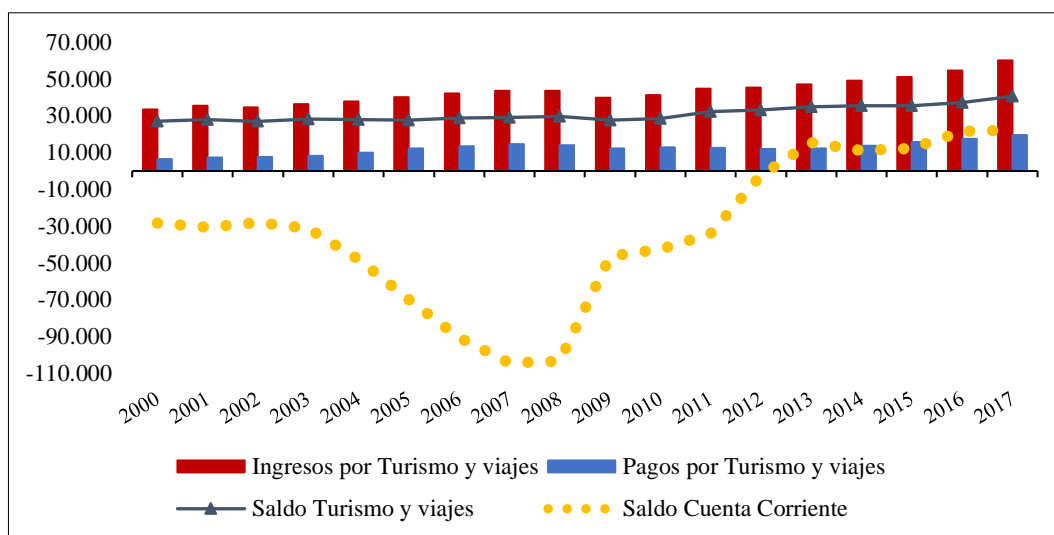
Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de Estudios Turísticos (IET) y el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por lo que se refiere a la Balanza de Pagos, en el año 2017, los ingresos de la rúbrica Turismo y viajes ascendieron a 60.161 millones de euros, con un incremento interanual del 10,06% (5.501 millones más que en 2016). Los pagos, por su parte, se situaron en 19.601 millones de euros, evidenciando un aumento del 12,41% (2.164 millones más que en 2016). En consecuencia, la rúbrica de Turismo y viajes de la

Balanza de Pagos registró un superávit de 40.560 millones de euros, con un incremento interanual del 9%. Tal y como puede apreciarse en el Gráfico 2 este saldo positivo se ha mantenido constante desde principios del siglo XXI, lo que, a su vez, ha permitido atenuar el saldo persistentemente negativo de la Cuenta Corriente hasta el año 2012.

Gráfico 2

Evolución de los ingresos, pagos y saldos de la rúbrica de Turismo y viajes y saldos de la Cuenta Corriente de la Balanza de Pagos. Serie 2000-2017

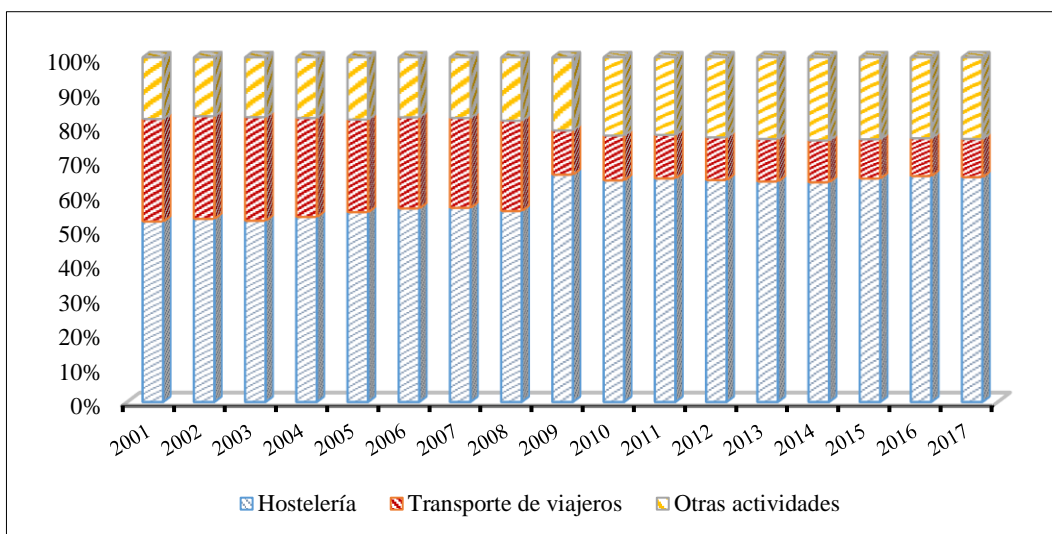


Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de Estudios Turísticos, (IET) y el Banco de España (BDE)

Retomando la importancia del empleo turístico en el conjunto del mercado de trabajo español, la distribución de los niveles de ocupación por actividades del ámbito del turismo sobre el conjunto de ocupados del sector, representada en el Gráfico 3, permite constatar que la hostelería es la actividad que concentra al mayor número de trabajadores, con un porcentaje que supera el 50% a lo largo de toda la serie 2001-2017. Hasta el año 2008, el transporte de viajeros era la segunda actividad que ocupaba a más trabajadores dentro del sector turístico, con porcentajes que oscilaban entre el 26,11% y el 30,07% sobre el total.

Gráfico 3

Evolución de la estructura porcentual de los niveles de empleo de las actividades del turismo sobre el total del empleo del sector. Serie 2001-2017



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de Estudios Turísticos (IET) y el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Sin embargo, a partir de 2009, la crisis azota fuertemente a esta actividad⁴, reduciéndose el peso del empleo hasta el 12,83%, con variaciones a penas significativas hasta el final de la serie. Ante esta situación, en el mismo año 2009, las otras actividades⁵ aumentan su peso relativo, aunque se aprecia que la hostelería lo hace de forma más significativa. Desde entonces, las otras actividades ganan en importancia relativa hasta el 2014, siendo la hostelería a partir de ese momento y hasta el 2017 la que toma el relevo de la tendencia de crecimiento.

La hostelería constituye el objeto de estudio de esta tesis doctoral y sobre la que se analizará la incidencia de la diferencia salarial entre hombres y mujeres y el impacto relativo de la discriminación por razón de género sobre la misma. Por esta razón, se ha dedicado el primer capítulo de esta investigación a su presentación. Para

⁴ La crisis intensifica la necesidad de reestructuración de esta actividad a consecuencia de la extensión y consolidación del *low cost*.

⁵ Las actividades que quedan incluidas en este grupo son: Agencias de viajes, Alquiler de vehículos y otras actividades (que incluye las actividades anexas al transporte), Actividades de creación, artísticas y de espectáculos, Actividades culturales y deportivas (en las que se incluyen los museos), y Actividades recreativas.

ello, se ha recurrido a las fuentes estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Instituto de Estudios Turísticos (IET), de las que se ha obtenido información actualizada para dedicar el segundo epígrafe a, en primer lugar, dar a conocer las actividades económicas de las que se compone la hostelería y la estructura de su tejido empresarial; y, en segundo lugar, esbozar un perfil del trabajador ocupado y proporcionar algunos indicadores más relevantes de su mercado laboral.

1.2. Delimitación del sector de la hostelería⁶

1.2.1. Las actividades económicas

El sector de la hostelería se presenta como un conglomerado de actividades económicas con importantes diferencias entre sí. La vigente Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009)⁷ estructura al conjunto de actividades de la hostelería en su sección I. Esta sección se compone, a su vez, de dos divisiones numeradas con los códigos 55 y 56 que comprenden, respectivamente, las rúbricas o, coloquialmente denominadas, ramas de *Servicios de alojamiento* y *Servicios de comidas y bebidas*. Asimismo, en cada una de estas dos divisiones se recogen los distintos grupos de actividades que las componen, también designados con códigos numéricos (en este nivel son de 3 dígitos). En la Figura 2 se recoge el esquema presentado:

⁶ Estrictamente hablando, la hostelería no constituye un sector sino un subsector pues, tal y como ha sido reseñado en la nota 2, forma parte del conjunto de actividades que componen o delimitan al turismo. Sin embargo, resulta bastante frecuente calificar esta actividad como sector. A lo largo de todo el contenido de esta tesis, se utilizarán y acompañarán indistintamente los términos de subsector y sector en referencia a la hostelería.

⁷ Aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril.

Figura 2

Estructura de la hostelería: sección, divisiones y grupos de actividades de acuerdo a la CNAE-2009

I. HOSTELERÍA	<i>55. Servicios de alojamiento</i>	55.1. Hoteles y alojamientos similares 55.2. Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia 55.3. Campings y aparcamientos para caravanas 55.9. Otros alojamientos
	<i>56. Servicios de comidas y bebidas</i>	56.1. Restaurantes y puestos de comida 56.2. Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas 56.3. Establecimientos de bebidas

Fuente: Elaboración propia a partir de CNAE-2009. Instituto Nacional de Estadística (INE)

A continuación, a partir de la información contenida en la CNAE-2009, se pasa a describir de forma resumida las características de las dos grandes ramas de la hostelería.

- **55. Servicios de alojamiento**

Se compone de cuatro grupos de actividades económicas que tienen en común la prestación de hospedaje para estancias cortas de turistas y viajeros y así como para estancias largas a estudiantes, trabajadores y similares. Las diferencias entre los grupos vienen marcadas por el tipo de establecimiento en el que se produce la provisión del servicio descrito y por la relación de servicios anejos que son ofrecidos en cada grupo. Las distintas modalidades de establecimientos y/o instalaciones aparecen recogidas en la Tabla 1.

- **55.1. Hoteles y alojamientos y similares**

Comprende la provisión de alojamiento, normalmente por días o semanas, y limpieza y arreglo diario en habitaciones o suites amuebladas. Además, pueden ofrecer otros servicios como son los de comida y bebida, estacionamiento, lavandería, piscina y gimnasio e instalaciones recreativas.

- *55.2. Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia*

Comprende la provisión de alojamiento, normalmente por días o semanas, en espacios con entrada independiente que constan con habitaciones amuebladas o zonas para estar, comer y dormir, y con instalaciones para cocinar o con cocinas totalmente amuebladas. Los servicios complementarios que se ofrecen con mínimos o nulos.

- *55.3. Campings y aparcamientos para caravanas*

Comprende la provisión de alojamiento en campings, campamentos para caravanas, campamentos recreativos, campamentos de caza y pesca, refugios o vivaques donde instalar tiendas de campaña o sacos de dormir. Asimismo, incluye la provisión de espacio e instalaciones para vehículos recreativos.

- *5.9. Otros alojamientos*

Comprende la provisión de alojamiento temporal o de más larga duración en habitaciones individuales o compartidas, o en residencias de estudiantes, albergues para trabajadores migrantes y similares.

Tabla 1

Relación de establecimientos de los grupos de actividades económicas de la rama de los servicios de alojamiento

55.1. Hoteles y alojamientos similares	55.2. Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	55.3. Campings y aparcamientos para caravanas	55.9. Otros alojamientos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoteles ▪ Complejos turísticos ▪ Apartahoteles ▪ Moteles ▪ Bed and Breakfast 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campamentos y otras casas de vacaciones ▪ Apartamentos y bungalows ▪ Casas de campo y cabañas ▪ Albergues juveniles y refugios de montaña ▪ Hoteles con autoservicio¹ ▪ Bed and Breakfast¹ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campings ▪ Campamentos para caravanas ▪ Campamentos recreativos ▪ Campamentos de caza y pesca ▪ Instalaciones para vehículos recreativos ▪ Refugios o vivaques para tiendas de campaña o sacos de dormir 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Residencias de estudiantes ▪ Residencias escolares ▪ Albergues para trabajadores ▪ Pensiones y casas de huéspedes ▪ Coches-cama

Nota: ¹Sin servicios de cama y limpieza a diario.

Fuente: Elaboración propia a partir de la CNAE-2009. Instituto Nacional de Estadística (INE)

La regulación, clasificación administrativa, así como la categorización de los establecimientos de alojamiento turístico en España es competencia de cada Comunidad Autónoma⁸. Sin embargo, desde un punto de vista estadístico, y siguiendo al Instituto Nacional de Estadística (INE), este recoge y publica información mensual para cinco modalidades de alojamientos turísticos: hoteles, campings, apartamentos, alojamientos de turismo rural y albergues. Las unidades estadísticas correspondiente a cada modalidad son:

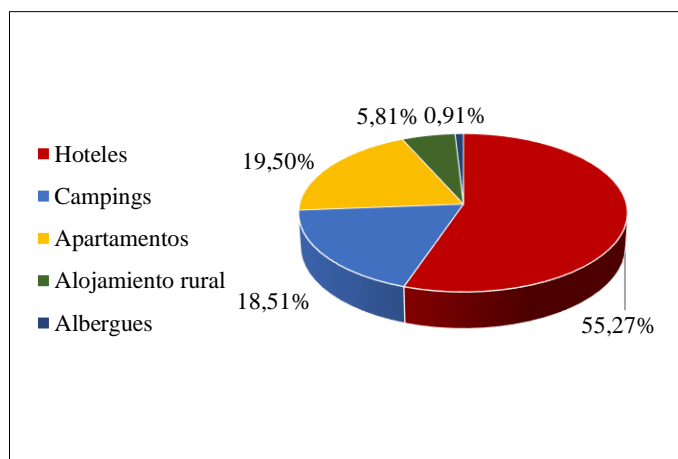
⁸ En Andalucía: Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía; Decreto 47/2004, de 10 de febrero, de Establecimientos Hoteleros; Decreto 194/2010, de 20 de abril, de Establecimientos de Apartamentos Turísticos; Decreto 26/2018, de 23 de enero, de ordenación de los campamentos de turismo; Decreto 20/2002, de 29 de enero, de Turismo en el Medio Rural y Turismo Activo.

1. Establecimientos hoteleros en los que se incluyen: hotel, hotel-apartamento o apartahotel, motel, hostel, pensión, fonda y casa de huéspedes. Se clasifican según su categoría en oro y plata y, dentro de estas, por el número de estrellas.
2. Establecimientos de campings. De acuerdo con sus instalaciones y servicios se clasifican en las categorías de lujo, primera, segunda y tercera.
3. Establecimientos de apartamentos turísticos.
4. Establecimientos de alojamiento de turismo rural.
5. Establecimientos de albergues.

De acuerdo con la información recogida de las Encuestas de Ocupación para cada modalidad de alojamiento, en el año 2017, la capacidad de alojamiento en España era de 1.472.644 plazas, distribuidas en la proporción que se muestra en el Gráfico 4.

Gráfico 4

Distribución del total de plazas por modalidad de alojamiento en España. Año 2017



Fuente: Encuestas de Ocupación. Instituto Nacional de Estadística (INE)

- **56. Servicios de comidas y bebidas**

Se integra por tres grupos de actividades cuyo elemento diferenciador está en el consumo o no inmediato del servicio de comidas o bebidas que proveen. Por otra parte, los establecimientos o instalaciones donde puede tener lugar el servicio ofrecido por cada grupo figuran en la Tabla 2.

- **56.1. Restaurantes y puestos de comida**

Comprende la prestación de servicios de comida bien ofrecida a partir de un servicio de mesa o por autoservicio del cliente, consumiéndola en el mismo local, recogiéndola o llevándosela a domicilio. También se incluye las comidas preparadas y servidas para su consumo inmediato adquiridas en vehículos de motor o en carritos sin motor.

- **56.2. Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas**

Comprende las actividades de provisión de comidas preparadas para eventos o durante un período determinado, y la explotación de concesiones del servicio de restauración en instalaciones como las deportivas o similares.

- **56.3. Establecimientos de bebidas**

Comprende la preparación y el servicio de bebidas para su consumo inmediato en el mismo local.

Tabla 2

Relación de establecimientos de los grupos de actividades económicas de la rama de servicios de comidas y bebidas

56.1. Restaurantes y puestos de comida	56.2. Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	56.3. Establecimientos de bebidas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restaurantes ▪ Cafeterías ▪ Restaurantes de comida rápida ▪ Establecimientos que ofrecen comida para llevar ▪ Carritos de helados ▪ Carritos ambulantes de comida ▪ Puestos de mercadillo ▪ Restaurantes y bares relacionados con el transporte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banquetes, bodas, fiestas. ▪ Instalaciones deportivas o similares ▪ Cantinas ▪ Cafeterías 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bares ▪ Tabernas ▪ Bares de copas ▪ Discotecas y discopubs ▪ Cervecerías ▪ Cafés ▪ Bares de zumos de frutas

Fuente: Elaboración propia a partir de la CNAE-2009. Instituto Nacional de Estadística (INE)

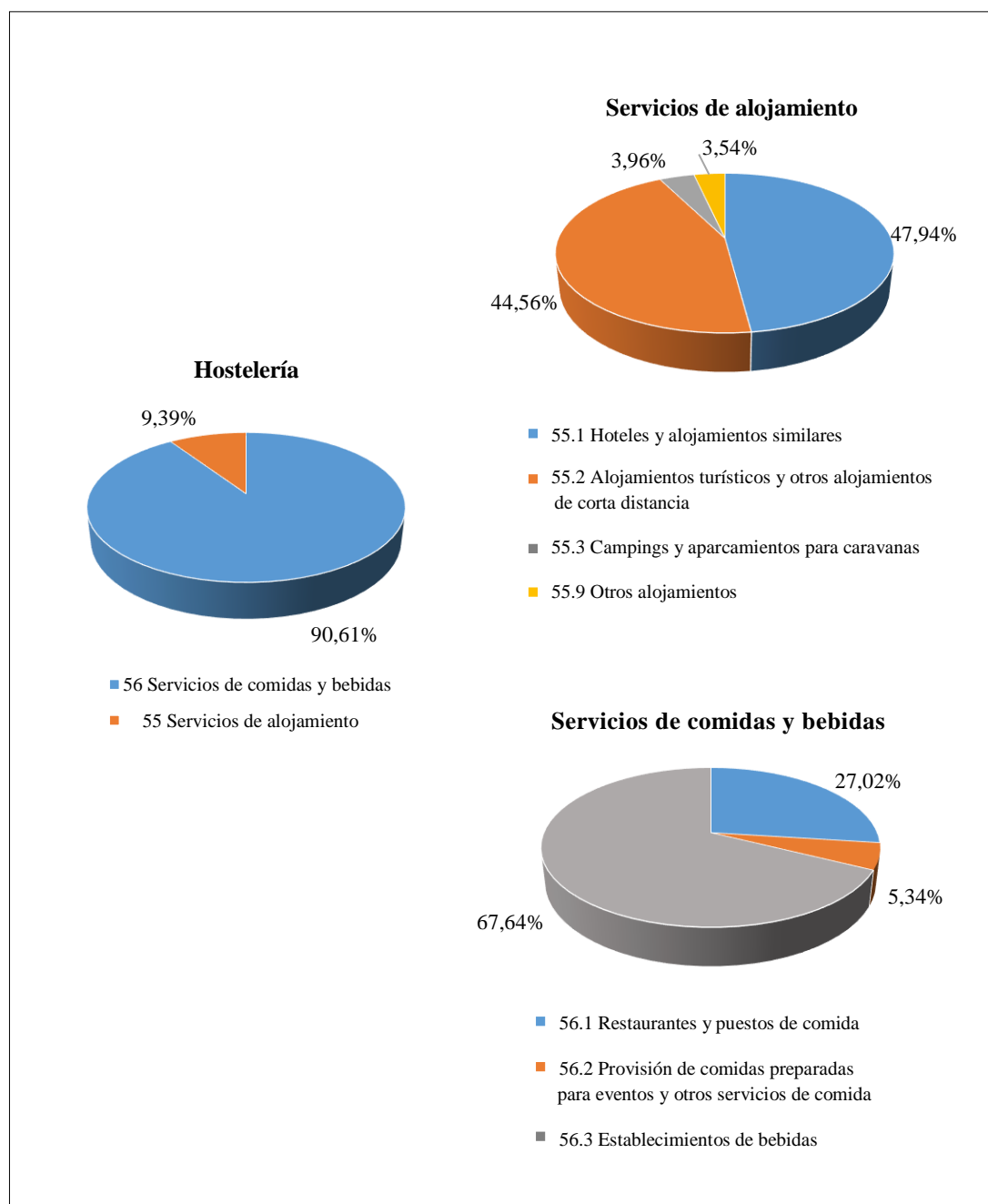
1.2.2. Estructura empresarial

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), en el año 2017, había en España un total 279.613 empresas censadas en el sector de la hostelería. De dicho total, 26.269 empresas estaban dedicadas a los *servicios de alojamiento*, repartidas entre 12.594 (47,94%) en hoteles y alojamientos similares; 11.705 (44,56%) en alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia; 1.041 (3,96%) en campings y aparcamientos para caravanas; y 929 (3,54%) en otros alojamientos. En el caso de las empresas dedicadas a los *servicios de comidas y bebidas*, el número total ascendió a 253.344, correspondiendo: 68.454 (27,02%) a establecimientos de restaurantes y puestos de comidas; 13.528 (5,34%) a los que proveen comidas preparadas para

eventos y otros servicios de comidas; y 171.362 (67,64%) a establecimientos de bebidas (ver Figura 3).

Figura 3

Distribución porcentual del total de empresas en la hostelería y en sus ramas de actividades. Año 2017



Fuente: Elaboración propia a partir del DIRCE. Instituto Nacional de Estadística (INE)

1.2.2.1. Tamaño de las empresas

El 40,16% del total de empresas activas de *servicios de alojamiento* no cuenta con ningún asalariado. Esta mayor proporción correspondiente al estrato “sin asalariados” es común entre las empresas de *hoteles y alojamientos similares* (13%) y de *alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia* (25,91%).

Tabla 3

Estructura porcentual del número de empresas por estrato de asalariados en la rama de los servicios de alojamiento

	55. Servicios de alojamiento	55.1. Hoteles y alojamientos similares	55.2. Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	55.3. Campings y aparcamientos para caravanas	55.9. Otros alojamientos
Nº empresas	26.269	12.594	11.705	1.041	929
Total (%)	100%	47,94%	44,56%	3,96%	3,54%
Sin asalariados	40,16%	13,00%	25,91%	0,70%	0,56%
De 1 a 2	26,72%	11,92%	12,19%	1,25%	1,36%
De 3 a 5	11,64%	6,82%	3,29%	0,85%	0,68%
De 6 a 9	8,67%	5,87%	1,73%	0,61%	0,46%
De 10 a 19	5,63%	4,17%	0,85%	0,40%	0,21%
De 20 a 49	4,02%	3,32%	0,38%	0,11%	0,22%
De 50 a 99	1,45%	1,26%	0,13%	0,02%	0,03%
De 100 a 199	1,03%	0,93%	0,06%	0,03%	0,01%
De 200 a 499	0,59%	0,55%	0,03%	0,01%	0,00%
De 500 a 999	0,08%	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%
De 1000 a 4999	0,03%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%
De 5000 o más	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir del DIRCE. Instituto Nacional de Estadística (INE)

En cambio, en los *campings* y *aparcamientos para caravanas*, así como *otros alojamientos* destaca una proporción ligeramente mayor en el estrato de “1 a 2 asalariados” (1,25% y 1,36%, en cada caso).

En las empresas de *servicios de comidas y bebidas*, el 39,14% se concentra en el estrato de “1 a 2 asalariados”, aunque también resulta significativa la proporción de las empresas “sin asalariados” (31,93%).

Tabla 4

Estructura porcentual del número de empresas por estrato de asalariados en la rama de los servicios de comidas y bebidas

	56. Servicios de comidas y bebidas	56.1. Restaurantes y puestos de comida	56.2. Provisión de comidas para eventos	56.3. Establecimientos de bebidas
Nº empresas	253.344	68.454	13.528	171.362
Total (%)	100%	27,02%	5,34%	67,64%
Sin asalariados	31,93%	4,58%	2,06%	55,28%
De 1 a 2	39,14%	9,71%	1,82%	60,36%
De 3 a 5	20,15%	7,93%	0,85%	24,84%
De 6 a 9	5,38%	2,68%	0,25%	5,34%
De 10 a 19	2,04%	1,23%	0,14%	1,46%
De 20 a 49	1,02%	0,70%	0,10%	0,47%
De 50 a 99	0,17%	0,11%	0,03%	0,06%
De 100 a 199	0,10%	0,05%	0,04%	0,03%
De 200 a 499	0,05%	0,02%	0,03%	0,00%
De 500 a 999	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
De 1000 a 4999	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
De 5000 o más	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir del DIRCE. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por grupos de actividades, los *restaurantes y puestos de comidas* y los *establecimientos de bebidas* se aglutinan en mayor medida en el estrato de “1 a 2 asalariados”, frente a las dedicadas a la *provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas* que lo hacen en el de “sin asalariados”.

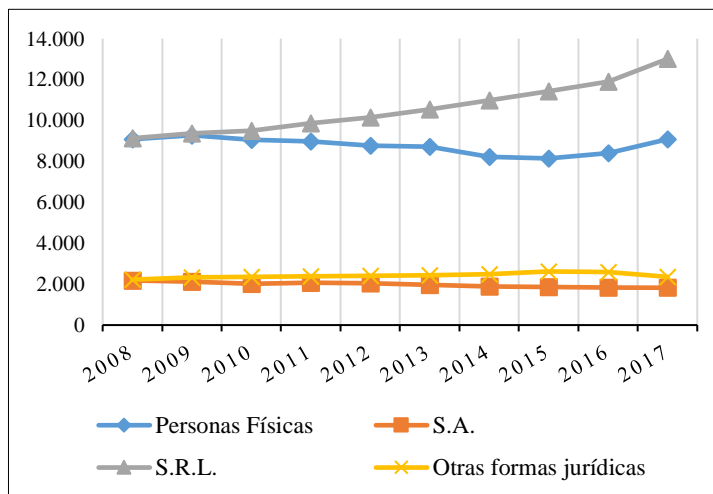
En general, los datos presentados revelan que la hostelería, en su conjunto, se constituye a partir de un conglomerado empresarial que se caracteriza por una elevada presencia de trabajadores independientes y de las denominadas “microempresas”. No obstante, hay que hacer un pequeño apunte diferencial en cuanto a la distribución de empresas de mayor tamaño en los servicios de alojamiento frente a las de servicios de comidas y bebidas. En este sentido, el 3,17% del total de empresas de servicios de alojamiento se encuadran en los estratos de medianas (de 50 a 200 asalariados) y grandes (de 200 y más asalariados) empresas, mientras que este porcentaje es de tan solo el 0,34% para las de servicios de comidas y bebidas. Las marcadas diferencias en la distribución del número de empresas por número de asalariados empleados, permiten hablar de una fuerte dualidad entre las pequeñas y las grandes de forma especial en la rama de servicios de alojamiento.

1.2.2.2. Tipo de organización empresarial

En relación al tipo de organización empresarial, en el Gráfico 5 es posible observar una transformación significativa para la rama de servicios de alojamiento. Si entre 2008 y 2009 el número de empresas regidas como persona física y las registradas como sociedades de responsabilidad limitada era prácticamente el mismo, a partir del año 2010 hasta 2015, destaca el crecimiento continuado de las segundas, frente al descenso también progresivo de las primeras. Para el subsector de servicios de comidas y bebidas, el Gráfico 6 apunta hacia la predominancia de la modalidad de la persona física frente a cualquier otra condición jurídica. Igualmente, es posible observar un descenso de la modalidad indicada desde 2009 hasta 2015 a favor de las sociedades de responsabilidad limitada.

Gráfico 5

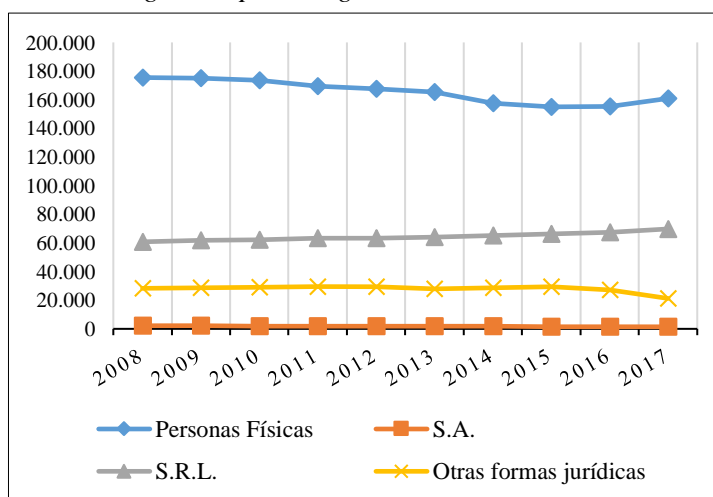
Evolución número de empresas de servicios de alojamiento según el tipo de organización. Serie 2008-2017



Fuente: Elaboración propia a partir del DIRCE. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Gráfico 6

Evolución número de empresas de servicios comidas y bebidas según el tipo de organización. Serie 2008-2017

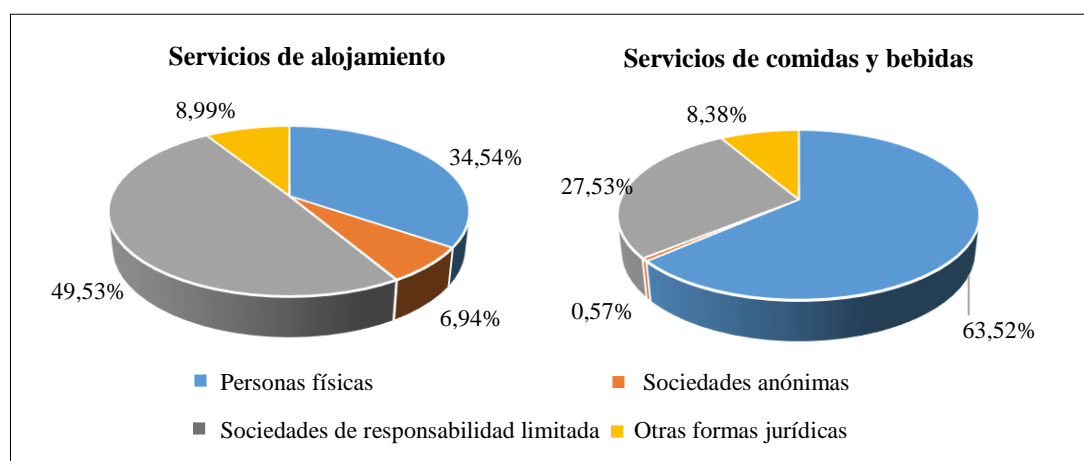


Fuente: Elaboración propia a partir del DIRCE. Instituto Nacional de Estadística (INE)

En 2017, la distribución porcentual del número de empresas de acuerdo al tipo de organización que constituye para cada rama de actividades de la hostelería queda representada en la Figura 4.

Figura 4

Distribución porcentual del total de empresas según el tipo de organización en las dos ramas de la hostelería. Año 2017



Fuente: Elaboración propia a partir del DIRCE. Instituto Nacional de Estadística (INE)

1.2.3. El mercado de trabajo

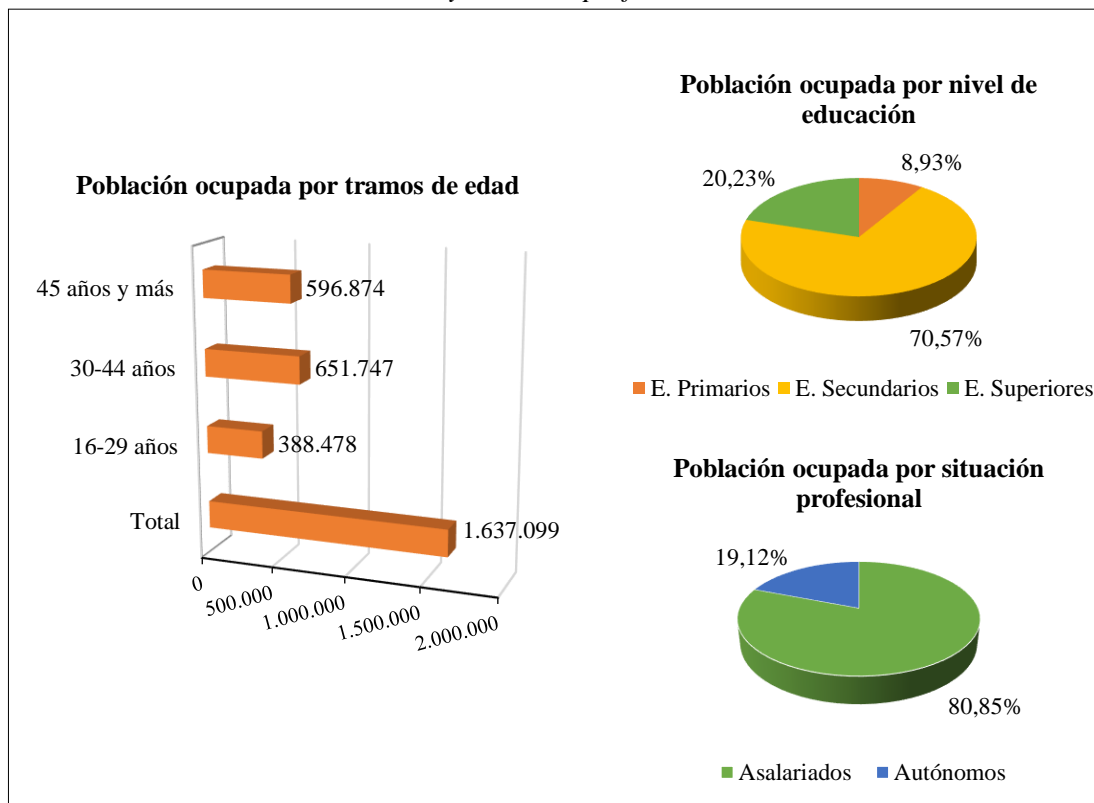
1.2.3.1. El perfil del trabajador ocupado

En el año 2017, la población ocupada en el sector de la hostelería española ascendió a 1.370.099 personas, lo que significa que este sector empleó al 8,7% del total de la población ocupada en España en ese mismo año (18.824.800 personas). Por tramos de edad, el más representativo sobre el total de ocupados fue el de 30 a 44 años (39,81%), seguido muy de cerca por el de 45 y más (36,46%) y, por último, el de 16 a 29 años (23,73%)⁹.

⁹El tramo de edad entre 30 y 44 años representa un peso ligeramente inferior al calculado para el total nacional (42,35%), mientras que los pesos para el de 45 y más y entre 16 y 29 años están 7,66 y 10,2 puntos porcentuales por debajo y por encima, respectivamente, del calculado para el total nacional (44,12% y 13,53%, en cada caso).

Figura 5

Relación de gráficos representativos de la población ocupada en la hostelería por tramos de edad, nivel de educación y situación profesional. Año 2017



Fuente: Instituto de Estudios Turísticos (IET)

En relación al nivel de educación más común entre los ocupados, más de 70,5% de esta población había superado los estudios secundarios, mientras que el 20,23% contaba con estudios superiores y el 8,93% con estudios primarios¹⁰. Atendiendo a la situación profesional de los ocupados, el 80,85% era asalariado o trabajaba por cuenta ajena, mientras que el 19,12% restante era autónomo o trabajador por cuenta propia.

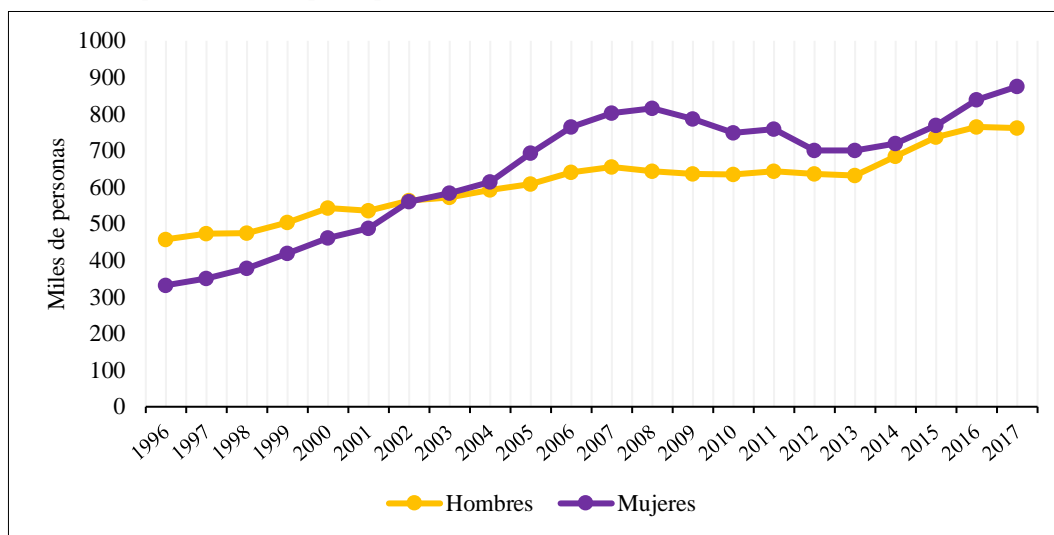
Por lo que se refiere al sexo de la población ocupada, el Gráfico 7 muestra cómo desde el año 2002 la mujer es la más representada en el conjunto de esta

¹⁰ Las diferencias con respecto al conjunto nacional son reseñables. El porcentaje de la población con estudios secundarios supera en casi 19,2 puntos porcentuales al del total nacional (51,34%), el de estudios superiores es menos de la mitad del total nacional (42,46%) y el de estudios primarios es casi 4 puntos porcentuales superior al del total nacional (5,03%).

población. En este sentido, podría decirse que la hostelería es un sector tradicionalmente feminizado.

Gráfico 7

Evolución población ocupada por sexo en la hostelería. Serie 1996-2017

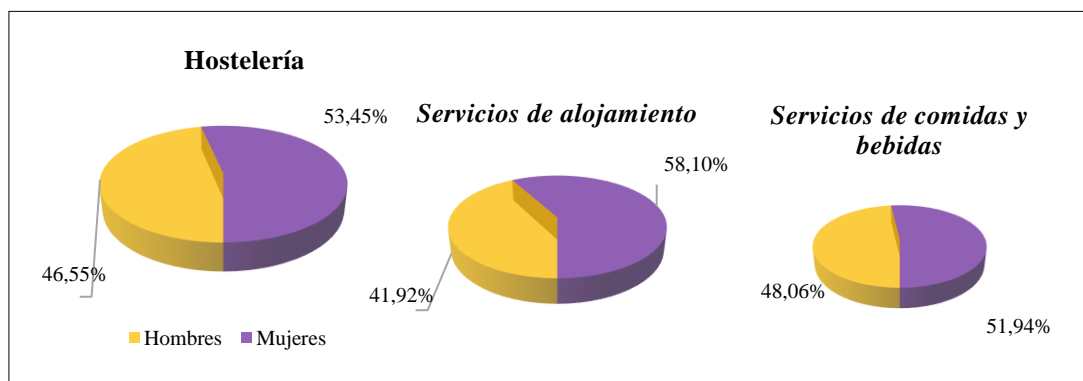


Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el año 2017, la población ocupada por sexo en el sector de la hostelería aparecía distribuida en un 53,45% de mujeres y un 46,55% de hombres.

Figura 6

Distribución porcentual de la población ocupada por sexo en la hostelería y en sus ramas de actividades. Año 2017



Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE)

Tal y como puede observarse en la Figura 6, esta mayor proporción de las mujeres ocupadas se repite en las dos ramas de actividades.

1.2.3.2. Algunos indicadores del mercado de trabajo

En términos de productividad, los últimos datos de la Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios correspondientes al año 2016, revelan que la hostelería en su conjunto es, después de “otros servicios”, la segunda actividad económica del total del sector servicios con el indicador de productividad más bajo (20.145 euros/trabajador). No obstante, los valores de este indicador para las dos ramas de actividades económicas muestran diferencias notables. Así pues, mientras que la productividad de los servicios de alojamiento fue de 40.470 euros/ trabajador (más de 5.000 euros/trabajador por encima de la media para el total del sector servicios -35.238 euros/trabajador-), la de los servicios de comidas y bebidas no superó los 15.000 euros/trabajador.

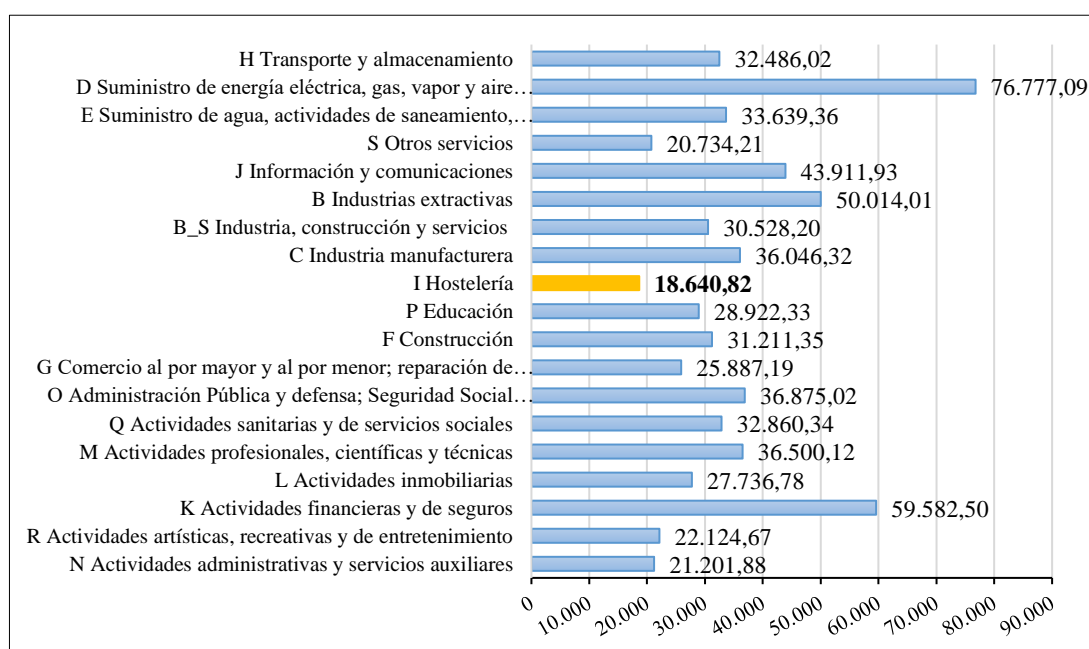
Por lo que se refiere al salario medio anual, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014 (EES-2014), la hostelería es la actividad económica con el salario medio anual más bajo de todas las del conjunto nacional, con una cifra de 13.363,04 euros. Por ramas de actividades, la información contenida en esta estadística también desvela una importante diferencia entre los valores de este indicador para ambas. Mientras que en los servicios de alojamiento el salario medio anual fue de 19.914,46 euros, en los servicios de comidas y bebidas alcanzó los 11.654,24 euros.

Un rasgo bastante característico de la hostelería frente al resto de actividades económicas del conjunto de la economía española es su bajo coste laboral por trabajador. A partir de los últimos datos publicados por la Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL), el Gráfico 8 pone de manifiesto que la hostelería es la actividad económica con el menor coste laboral bruto anual por trabajador en 2016, con un valor de 18.640,82 euros, representando la cuarta parte del coste de la actividad con este indicador más elevado (D. Suministro de energía, gas, vapor y aire acondicionado -

76.777, 09 euros-) y un poco menos de la tercera parte del valor bruto medio anual para el conjunto de actividades económicas españolas (30.528,20 euros). Muy de cerca, le sigue otros servicios (20.734,40 euros) y las actividades administrativas y servicios auxiliares (21.201,88 euros).

Gráfico 8

Coste laboral bruto anual por trabajador por secciones de la CNAE-2009. Año 2016



Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL). Instituto Nacional de Estadística (INE)

Nuevamente, por ramas de actividades económicas, existe una importante diferencia entre los valores de este indicador para cada una de ellas. Así, en el año 2016, el coste laboral bruto anual para los servicios de alojamiento fue de 26.452,10 euros, mientras que para los servicios de comidas y bebidas fue de a 16.253,38 euros.

Por componentes del coste total, la hostelería también ostenta los valores más bajos para las partidas de sueldos y salarios, cotizaciones obligatorias y gastos en formación del personal, con diferencias notables con respecto a la actividad que presenta los valores inmediatamente superiores.

Tabla 5

Actividades económicas con los valores más altos y más bajos de los componentes del coste total. Año 2016

Sueldos y salarios		Cotizaciones obligatorias	
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	56.126,03	D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	12.541,59
K. Actividades financieras y de seguros	44.304,18	K. Actividades financieras y de seguros	11.234,82
Total actividades	22.771,03	Total actividades	7.702,18
S. Otros servicios	15.168,88	S. Otros servicios	5.097,06
I. Hostelería	13.501,75	I. Hostelería	4.581,39
Indemnizaciones por despido		Gastos en formación de personal	
K. Actividades financieras y de seguros	886,38	D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	970,42
B. Industrias extractivas	809,61	B. Industrias extractivas	383,14
Total actividades	290,23	Total actividades	155,87
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	45,90	R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	32,39
O. Administración Pública y defensa	10,62	I. Hostelería	25,14
Subvenciones y deducciones			
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	825,03		
S. Otros servicios	343,90		
Total actividades	247,50		
B. Industrias extractivas	132,51		
P. Educación	122,06		

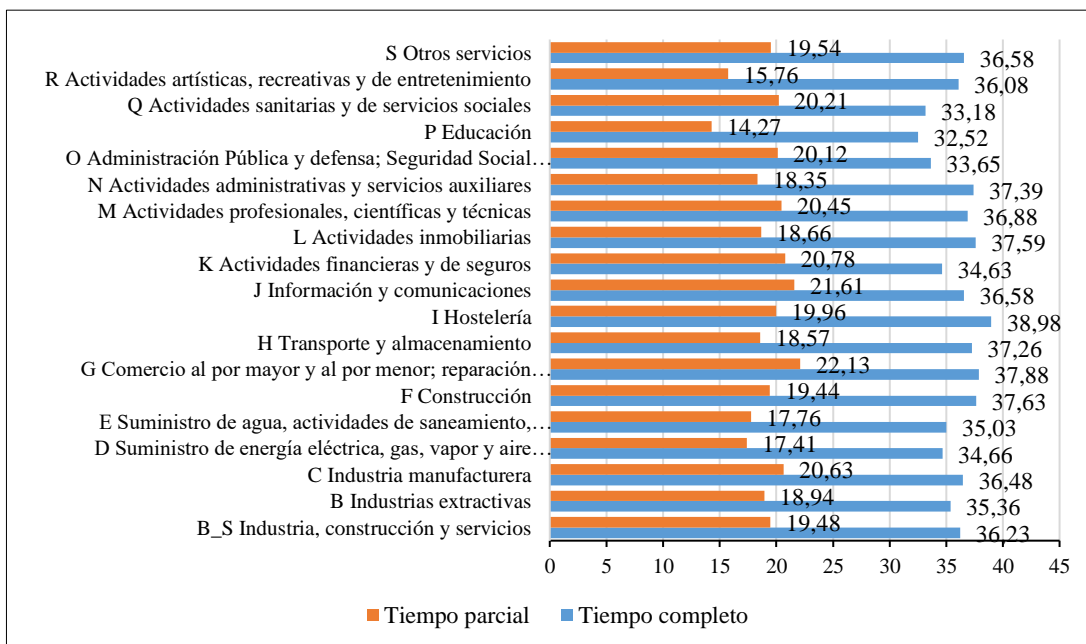
Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL). Instituto Nacional de Estadística (INE)

En relación al tiempo de trabajo medido en horas efectivas, la jornada semanal media en 2017, considerando conjuntamente tiempo completo y tiempo parcial, en la hostelería fue de 29,9 horas (2,5 horas por debajo de la jornada semanal media nacional -32,4 horas-). Por tipos de jornada, la jornada semanal media para los trabajadores con

jornada completa estuvo en 38,98 horas y para los que tenían jornada parcial en 19,96 horas. En comparación con el resto de actividades económicas, la hostelería presentó la media más elevada del número de horas efectivas trabajadas con contrato a tiempo completo.

Gráfico 9

Horas efectivas trabajadas por tipo de jornada por secciones de la CNAE-2009. Año 2017



Nota: Valores obtenidos a partir de una media de los cuatro trimestres del año 2017.

Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (EATL). Instituto Nacional de Estadística (INE)

CAPÍTULO 2

DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO: CONCEPTOS, TEORÍAS ECONÓMICAS EXPLICATIVAS, MÉTODOS PARA SU MEDICIÓN Y ALGUNAS APORTACIONES EMPÍRICAS DE LA LITERATURA

2.1. Introducción

Uno de los primeros economistas en señalar las diferencias salariales entre hombres y mujeres fue John Stuart Mill (1848). En su célebre obra “Principios de Economía Política” expuso la necesidad de examinar “por qué los salarios de las mujeres son por lo general más bajos, y mucho más bajos, que los de los hombres” (Stuart, 1943, p. 355). Esta cita parece más que suficiente para predecir que el tema de las diferencias salariales de género se remonta hasta tiempos bien antiguos. Sin embargo, “el análisis económico no presta demasiada atención a la existencia de unas diferencias salariales, cuya evidencia nadie discute, hasta el trabajo de Becker (1957)” (Aláez y Ulibarri, 1999, p. 1). A partir de su publicación, se abre camino en la literatura económica, en especial, en su rama laboral, la producción de un conjunto de aportaciones teóricas, cuyo objetivo ha sido fundamentar la diferente remuneración que se da entre los colectivos de trabajadores hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Prácticamente al mismo tiempo, los esfuerzos fueron dirigidos hacia la medición del alcance de este fenómeno. De nuevo, las contribuciones de Becker (1964) constituyeron el punto de partida para esta tarea, cuyas propuestas, serían posteriormente completadas y perfeccionadas por otros autores como Blinder (1973), Mincer (1974) y Oaxaca (1973).

Estos apuntes serán abordados a lo largo del segundo capítulo de esta tesis doctoral, no sin antes tratar, en primera instancia, otra cuestión de calado, sobre todo para quienes incursionan en este tema por primera vez. Se está haciendo referencia a la tarea de revisión conceptual que se realiza en el segundo epígrafe de este segundo capítulo, a razón de la indiscreción con la que habitualmente se emplean los términos de diferencia y discriminación salarial, cuando, como se verá, designan fenómenos distintos. En este sentido, en dicho epígrafe, se lleva a cabo la delimitación conceptual de ambas expresiones, así como la aclaración del uso de otras anejas a las mismas, como son, el concepto de salario o retribución y las expresiones “por razón de género” o “por razón de sexo”. Seguidamente, en el tercer epígrafe, se presentan los distintos argumentos construidos por la teoría económica para explicar las diferencias en los salarios entre hombres y mujeres. La exposición del contenido se organiza en torno a

dos conjuntos de investigaciones teóricas: las teorías por el lado de la oferta y las teorías por el lado de la demanda. Por último, en el cuarto epígrafe, se exponen los distintos instrumentos metodológicos tradicionalmente empleados en el análisis empírico de la diferencia y discriminación salarial por razón de género. De todas las propuestas, en concreto, es a partir de la descomposición salarial de Oaxaca y Ransom (1994) que se desprende la aportación empírica de esta tesis doctoral al estudio de la diferencia y discriminación salarial por razón de género en el sector de la hostelería española. Por otra parte, la disponibilidad de estos instrumentos unida a la aparición de bases de datos cada más completas y refinadas, han favorecido la producción de una vasta literatura en torno a la cuantificación de los fenómenos de la diferencia y discriminación salarial. Es por esto, que las últimas páginas de este capítulo están dedicadas al repaso de las contribuciones más relevantes en el contexto internacional y nacional.

2.2. Diferencia y discriminación salarial: significados y alcances

2.2.1. Diferencia o discriminación salarial: una revisión conceptual

Antes de avanzar con el contenido central de esta tesis doctoral es necesario delimitar los conceptos de diferencia y discriminación salarial, así como otras cuestiones vinculadas con ellos. La razón de esta primera tarea se ha encontrado en la literatura relacionada con la discriminación laboral de la mujer. En esta línea de investigación, la diferencia y la discriminación salarial son dos fenómenos cuyo estudio ha producido una extensa bibliografía centrada, fundamentalmente, en revelar la existencia y cuantificación de ambos, la explicación de sus causas y la propuesta de políticas o medidas de actuación que contribuyan a su detección y erradicación. No obstante, en el análisis previo a todos estos asuntos, se ha dedicado menos atención a la tarea de distinguir lo que debe entenderse por diferencia y discriminación salarial. Si bien es cierto que el consenso es amplio en cuanto a que los conceptos designan

fenómenos distintos, también lo es la generalización del empleo de ambos de manera indistinta.

Una anotación necesaria y previa a la tarea definitoria de este apartado, y que también se extiende para el resto de este trabajo, es que la diferencia y/o discriminación salarial es una forma más que reviste la discriminación laboral que sufre la mujer. En el discurso de la Economía Laboral, la discriminación se evidencia en el tratamiento diferenciado proporcionado hacia la mujer (aun teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los hombres) en el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo (McConnell, Brue y Macpherson, 2007)¹¹. A partir de esta definición se distinguen cuatro tipos generales de discriminación económica o laboral: 1) la *discriminación salarial*; 2) la *discriminación en el empleo*; 3) la *discriminación ocupacional*; 4) y la *discriminación en la adquisición de capital humano*.

La discriminación en el empleo se relaciona con la situación sistemática de desempleo elevado de las mujeres en el mercado de trabajo. La discriminación ocupacional, por su parte, se refleja en el hecho de que las mujeres están concentradas en ocupaciones muy determinadas. Y la discriminación en la adquisición de capital humano existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que hacen aumentar su productividad (enseñanza o formación en el trabajo).

Con todo lo anterior, se retoma la idea de que diferencia y discriminación salarial son dos conceptos que sirven para explicar fenómenos distintos. Ahora bien, hay que decir que uno forma parte del otro. El concepto más amplio es el de la **diferencia salarial**, también denominada *brecha salarial* o *desigualdad salarial* y que hace referencia a la distancia existente entre el salario medio de los hombres y mujeres con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales. Por otro lado, está el concepto de **discriminación salarial**, de naturaleza más restrictiva, y que parte de las diferencias salariales entre ambos sexos con igual dotación de

¹¹ La discriminación por razón de sexo en el trabajo se ha fundamentado sobre la base de la división sexual y el reparto de determinados roles entre mujeres y hombres. No obstante, con independencia de cómo se produzca dicho reparto y su resultado en la posición social de ambos sexos, subyace históricamente una desigualdad original que coloca a las mujeres en una situación de desventaja que hace que sean ellas las principales víctimas de este tipo de discriminación (Susó y Castillo, 2013).

características (De Cabo y Garzón, 2007). A continuación, se profundizará un poco más en las diferencias entre ambos fenómenos.

Partiendo del supuesto general de que los hombres acuden y están presentes en el mercado de trabajo con unas características determinadas (ocupan puestos de mayor responsabilidad, presentan mayores niveles de experiencia o antigüedad, etc.) y son remuneradas en base a su productividad o aportación de valor; en la medida en que estas difieren sistemáticamente con las de las mujeres, existirán contraprestaciones económicas diferentes entre los grupos aquí analizados. Por tanto, bajo esta premisa, las diferencias salariales en perjuicio de las mujeres estarían apoyadas por hechos “objetivos” determinados por reglas del mercado¹².

No obstante, existen determinadas situaciones en las que, aun eliminando todos los factores que de forma objetiva explicarían las diferencias salariales entre ambos sexos, se constata una menor retribución hacia la mujer. Estrictamente hablando, en estos casos, la distancia entre el salario del hombre y la mujer no designa una diferencia o desigualdad, sino una **discriminación salarial**. El matiz diferencial entre ambos conceptos se revela en el *tratamiento diferenciado*, en concreto hacia las mujeres y en materia retributiva, por el simple motivo de su adscripción a una determinada categoría social (el sexo y, dentro de este, mujer).

En definitiva, las diferencias salariales devienen en discriminación sólo cuando estas no puedan ser justificadas por la distinta aportación de valor que hagan hombres y mujeres en el desempeño de un trabajo, y respondan, por tanto, a la elección empresarial de poner en desventaja salarial a la mujer atendiendo únicamente a su sexo. En otras palabras, la discriminación salarial se corresponde con la parte de las diferencias salariales que no pueden explicarse por una razón diferente al sexo de la persona.

De manera estricta, la discriminación salarial se produce en el puesto de trabajo, de ahí que reciba también la denominación de discriminación *a posteriori*.

¹² Otra cuestión de debate son las causas que dan lugar a dichas diferencias y que se abordarán con más detenimiento en el epígrafe 2.3, dedicado a las explicaciones teóricas de la diferencia y la discriminación.

Esta puntualización es importante debido a que la valoración del puesto de trabajo es determinante para su detección. En este sentido, la discriminación salarial entre hombres y mujeres sólo existirá cuando estas reciben una retribución inferior al hombre por realizar el *mismo trabajo* u otro al que se le atribuya un *mismo valor*¹³. Sucintamente, los trabajos de igual valor o equivalentes son aquellos que exigen a los trabajadores un conjunto similar de requerimientos relacionados con sus capacidades o competencias (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzos (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre seguridad y bienestar de las personas); y bajo unas condiciones laborales semejantes (tipo de contrato, jornada, etc.)¹⁴ (De Cabo y Garzón, 2007).

Por otra parte, la discriminación salarial también puede ser *directa* o *indirecta*¹⁵. La discriminación directa es aquella que se fundamenta estrictamente en el sexo de la persona que realiza el trabajo. Así, la mujer recibe una compensación económica de cuantía inferior a la de los hombres bajo el único pretexto de su condición biológica, aun estando estas en igualdad de condiciones personales y profesionales que aquellos. Por su parte, la discriminación indirecta se presenta cuando se aplican criterios o se ponen en práctica medidas laborales que siendo formales o aparentemente neutras (esto quiere decir sin ningún ánimo discriminatorio), provocan un impacto adverso que afecta de un modo sustancialmente más perjudicial a la mujer. A diferencia de la discriminación directa, la indirecta no puede comprobarse de forma tan sencilla y aparece camuflada en casos como, por ejemplo, cuando en los requerimientos para un puesto de trabajo se otorga un peso superior a ciertos factores para los que los hombres presentan ciertas ventajas frente a las mujeres.

¹³ Esta definición de la discriminación salarial encuentra su origen en el *principio de igualdad de retribución* contenido en la disposición primera de la Directiva 75/117, de 10 de febrero de 1975. Para leer su contenido acudir al Anexo I de esta tesis doctoral.

¹⁴ Para profundizar en la relación entre discriminación salarial y la valoración de los puestos de trabajo, se recomienda leer el trabajo de Corominas, Coves, Lusa, Martínez y Ortega (1999).

¹⁵ Estas dos variantes se fundamentan en la interpretación que en los ámbitos jurídicos europeo y español se ha hecho de los conceptos *disparate treatment* y *disparate impact* procedentes del Derecho antidiscriminatorio americano.

Existe otra forma de discriminación salarial que, en lugar de producirse en el puesto de trabajo, tiene lugar en el acceso al mismo. En este caso, se hace referencia a la discriminación salarial *a priori*, que viene determinada por factores que condicionan la entrada de las mujeres al mercado de trabajo. Algunos de estos factores pueden ser: la orientación académica y profesional estereotipada por género; la segregación sectorial y ocupacional; la mentalidad tradicional; las convocatorias de difusión restringida o pruebas de acceso androcéntricas.

Otra cuestión importante es la utilización del término *salario* como el elemento clave de la diferencia o discriminación. Al respecto de esto Sallé y Molpeceres (2010, pp. 17-18) apuntan que:

[...] cuando se alude al fenómeno de la desigualdad salarial lo correcto es utilizar el término de desigualdad de retribución o remuneración, aunque se maneja el salarial por estar más extendido y ser más inteligible y porque, a su vez, desde el punto de vista de la cuantificación de todos los componentes de la retribución¹⁶ se hacen muy complejos de controlar.

Un último apunte sobre los conceptos de diferencia y discriminación salarial, es el relacionado con las expresiones “por razón de sexo” o “por razón de género” que completan sus significados. Cuando se alude al “sexo”, la diferencia y/o discriminación salarial se debe fundamentalmente a los atributos sexuales biológicos, es decir, al hecho simple de ser hombre o mujer. Por otro lado, si se hace referencia al “género”, este concepto es mucho más amplio y engloba no sólo a los atributos, sino también al conjunto de actitudes y conductas culturalmente asignados que definen el rol social de cada sujeto en función de su sexo. Aunque ambos se manejan como sinónimos, se ha puesto de manifiesto que, dado el significado del concepto “género”, este es más adecuado para hacer visible la realidad de la posición asimétrica de las mujeres frente a los hombres en las distintas instancias del mercado laboral.

Sin embargo, desde un punto de vista práctico, resulta inconcebible una variable que sea capaz de incorporar todos los elementos que conforman el término

¹⁶ En el Anexo I de esta tesis doctoral se ha realizado un repaso pormenorizado de los usos y evolución de los conceptos de salario y retribución contenidos en los textos normativos en materia de igualdad.

“género”. Es por esto que, en las especificaciones econométricas, empleadas por excelencia en la literatura económica para la constatación empírica de la discriminación salarial de la mujer, utiliza la variable sexo, que sí puede medirse. Y de ahí que los estudios que realizan este tipo de análisis prefieran hablar de discriminación salarial por razón de sexo.

2.3. Modelos teóricos para las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Este epígrafe, dividido en dos secciones, tiene por objetivo sintetizar los principales argumentos que desde la teoría económica han intentado explicar las diferencias observadas en los salarios entre hombres y mujeres. La primera sección está dedicada a las teorías basadas en la oferta de trabajo, concretamente, la teoría del Capital Humano. La explicación que sugiere este modelo teórico a la discrepancia en los salarios entre hombres y mujeres es que se debe, al menos en parte, a las diferencias en las *características* (retribuidas de acuerdo a su productividad) con las que acuden al mercado de trabajo. Asimismo, desde este enfoque se sostiene cómo las diferencias en las *preferencias* entre hombres y mujeres sirven para explicar los distintos niveles de inversión que realizan en capital humano y cómo esto tiene su repercusión sobre los salarios y la segregación ocupacional.

En la sección segunda, se da cuenta del contenido de las teorías basadas en la demanda, estas son las teorías de la discriminación. Este conjunto teórico, basado en el concepto de discriminación que abordamos en el epígrafe anterior, trata de analizar las situaciones en las que las mujeres con las mismas características que los hombres acaban siendo menor retribuidas por el mercado laboral.

2.3.1. Teorías por el lado de la oferta: teoría del Capital Humano

Este conjunto de investigaciones teóricas centra su atención en las diferencias en preferencias y cualificaciones individuales con las que hombres y mujeres acceden al mercado de trabajo, como explicaciones de los menores salarios de las mujeres frente a los hombres. Las diferencias en preferencias implicarían que si, por ejemplo, las mujeres tienen una menor inclinación hacia trabajos más peligrosos o con horarios poco flexibles, estas estarán dispuestas a ocupar otros puestos de trabajo a cambio de una retribución menor. Por su parte, las diferencias en cualificaciones atenderían, por ejemplo, a los distintos campos de especialización de los estudios superiores elegidos por hombres y mujeres.

El máximo exponente del enfoque del lado de la oferta es la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964; Schultz, 1959 y 1961). La idea central de este modelo teórico es presuponer que los individuos, bajo un comportamiento racional, invierten en capital humano (fundamentalmente educación o escolaridad y formación en el trabajo)¹⁷ para incrementar sus habilidades y/o sus capacidades personales, aumentando sus rendimientos y, con ellos, sus salarios¹⁸. Con este planteamiento, se supera la idea de que la educación es un gasto en el que incurren los individuos y pasa a ser una inversión que realizan en sí mismos y que les proporciona una rentabilidad a lo largo de la vida laboral. Estas decisiones de inversión son tomadas teniendo en cuenta los costes (directos e indirectos) y beneficios monetarios o no monetarios esperados de las mismas. En términos comparativos: del mismo modo que los empresarios deciden invertir en capital físico para aumentar la capacidad productiva y el output futuro de sus empresas, los individuos toman decisiones análogas en cuanto al capital humano. Por tanto, las diferencias en las dotaciones de capital humano entre hombres y mujeres son las que explican y permiten cuantificar sus diferencias

¹⁷ Concretamente Becker (1964) considera que las inversiones en capital humano son todas aquellas actividades que repercuten sobre las rentas monetaria y psíquica futuras a través del incremento de los recursos incorporados a los individuos. A las actividades ya citadas se pueden añadir: los cuidados médicos, las migraciones y la búsqueda de información sobre precios y rentas.

¹⁸ La Teoría de Capital Humano se enmarca en la Teoría Económica Neoclásica por la que los factores productivos, en este caso el trabajo, son retribuidos en función de sus rendimientos marginales o productividad. En consecuencia, a medida que aumenta la productividad, lo hacen los salarios.

salariales. En este sentido, si son las mujeres las que por norma general acumulan menos inversiones, cabe esperar que sus aumentos en productividad sean menores que los de los hombres y, por ende, el de sus rentas salariales.

Ahora bien, si el aumento de la capacidad productiva está condicionado por las decisiones de inversión tomadas, ¿a qué razones atienden que las mujeres decidan invertir menos? Desde este enfoque teórico se afirma que el factor más influyente en las diferencias de inversión en capital humano entre hombres y mujeres, está relacionado con el papel desempeñado por la mujer (casada) en las familias. Para Becker (1981), el hecho de que la mujer sea quien controle el proceso reproductivo es lo que la dota de una ventaja comparativa frente al hombre en la producción doméstica. En palabras del autor: “una madre puede alimentar y cuidar más fácilmente a los hijos mayores mientras engendra otros hijos que mientras participa en otras actividades” (p. 39). Aun cuando hombres y mujeres realizan las mismas inversiones en capital humano, la inversión biológica de estas últimas es más elevada, lo que conlleva, posteriormente, que sean las que asuman (voluntariamente) la crianza de los hijos. A partir de esta ventaja comparativa¹⁹ cabe esperar que, un hogar eficiente con miembros de ambos sexos, asigne mayoritariamente el tiempo de la mujer al hogar y el tiempo del hombre al mercado. Esta asignación implica que las mujeres inviertan menores cantidades de capital humano de mercado y que sus diferencias salariales con respecto a los hombres puedan explicarse, al menos en parte, por este hecho.

De acuerdo con Mincer y Polachek (1974) las decisiones de inversiones óptimas en capital humano de los miembros de la familia deben prestar atención no sólo a las capacidades humanas y financieras de los mismos dentro de ella, sino también a la utilización en el futuro del capital acumulado.

Las menores expectativas de permanencia de las mujeres en el mercado laboral, relacionadas con sus decisiones de inversión, ayudarían a explicar las diferencias de género en los ámbitos o áreas de especialización académica (Polachek, 1978), en sus

¹⁹ Becker aclara que las mujeres tienen una ventaja comparativa desarrolladas en el hogar cuando existen complementariedades entre hombres y mujeres, siempre que la razón del producto marginal en el hogar respecto al salario en el mercado sea mayor para las mujeres que para los hombres, en caso de que ambos dediquen la misma cantidad de tiempo al hogar cuando ambos invierten en el mismo tipo de capital humano.

ocupaciones (Blakemore y Low, 1984; Polachek, 1981) y, consecuentemente, en sus salarios. Así, una mujer que retoma su vida laboral tras una interrupción, tendrá que hacer frente no sólo a la depreciación de sus habilidades sino también a los avances que hayan podido producirse en su área de conocimiento. Por tanto, para las mujeres que se anticipen y asuman su rol tradicional, es presumible que eviten aquellas áreas de conocimiento con tasas de cambio tecnológico elevado y se concentren en las que el coste de su absentismo sea menor (Blau, Ferber y Winkler, 2006).

Otra clase de diferencias para hombres y mujeres utilizadas para explicar sus diferentes salarios y trayectorias laborales, ha sido la referida a las *preferencias* (Rueda, 2010), relacionada con la teoría de las diferencias igualadoras o compensadoras (Rosen, 1991). La utilización más extendida de esta teoría es la de explicar la diferente oferta de trabajadores para diversas actividades laborales con distintos atributos. Básicamente, estos atributos (no pecuniarios)²⁰ no son indiferentes para los trabajadores, de modo que puede resultarles más o menos atractivos. La utilidad individual del trabajador estará determinada por el salario y por la compensación de dichos atributos, realizada en función de la productividad que aporten y, en términos medios, de cuánto gusten o disgusten a los trabajadores. Si la tendencia general es que hombres y mujeres difieran sistemáticamente en sus preferencias y estas reciben una valoración diferente en el mercado de trabajo, ayudarían también a explicar las diferencias en los salarios entre ambos géneros. Como ejemplo sencillo, se propone un mercado con sólo dos tipos de trabajos: uno con unas condiciones seguras y otro con unas condiciones peligrosas. La teoría de las diferencias igualadoras predice que, si la demanda del trabajo “peligroso” es escasa, dicho trabajo ofrecerá una compensación salarial mayor frente al trabajo con condiciones más seguras. Si, además, resulta que este tipo de trabajos son normalmente preferidos por los hombres, serán ellos quienes habitualmente los ocupen y, por tanto,

²⁰Ejemplos de estos atributos son: 1) condiciones laborales onerosas, tales como riesgos para la vida o la salud, medio ambiente contaminado, etc., 2) diferencias salariales entre ciudades o regiones asociadas con variaciones de clima, criminalidad, contaminación y superpoblación; 3) horarios de trabajos especiales y requisitos relacionados, tales como turnos rotatorios, horarios inflexibles, posibles riesgos de despido y posterior desempleo; y 5) la composición del paquete retributivo, incluyendo vacaciones, pensiones y otros beneficios accesorios que sustituyen a pagos monetarios directos (Rosen, 1991, p. 814).

marquen una diferencia en los salarios con respecto a empleados (que se presume que son mujeres) de los trabajos más seguros.

Por último, otra cuestión importante es la fuente de las diferencias en las preferencias entre hombres y mujeres. Entre otras, Altonji y Blank (1999) señalan que el trato diferenciado que los padres proporcionan a sus hijos frente a sus hijas puede ocasionar discriminación premercado. En la medida en que los padres perciban que sus hijas se enfrentarán a mayores dificultades en los trabajos masculinos, estos se esforzarán (de forma racional) por moldear sus preferencias, tratando de que sus hijas acepten los papeles tradicionalmente femeninos.

2.3.1.1. La decisión de invertir en capital humano

En el núcleo de la teoría del capital humano está la noción de que la educación es una inversión de tiempo y dinero, con miras a obtener unos rendimientos futuros que la supere.

Aunque existen planteamientos previos para el cálculo de la magnitud de la inversión de capital humano a través del gasto efectuado en educación (Schultz, 1961), el trabajo de Becker (1964), es considerado el primero en desarrollar no sólo un análisis exhaustivo de la inversión del individuo en educación, sino también en derivar las implicaciones relevantes para la oferta de trabajo, la determinación de los salarios y su evolución a lo largo del ciclo vital. En un contexto en el que los individuos dedican una parte importante de su vida a incrementar su capital humano, incurriendo para ello en una serie de costes directos (por ejemplo, matriculación, alojamiento, manutención, material escolar, etc.) e indirectos (o coste de oportunidad, es decir, lo que dejan de ingresar o percibir por seguir estudiando en lugar de trabajar), será interesante analizar, en primer lugar, la decisión de cuánta inversión o demanda realizar en educación. Y, posteriormente, conocer cuáles son los frutos de dichas inversiones en forma de rendimientos. Esto último se abordará en el epígrafe 2.4.

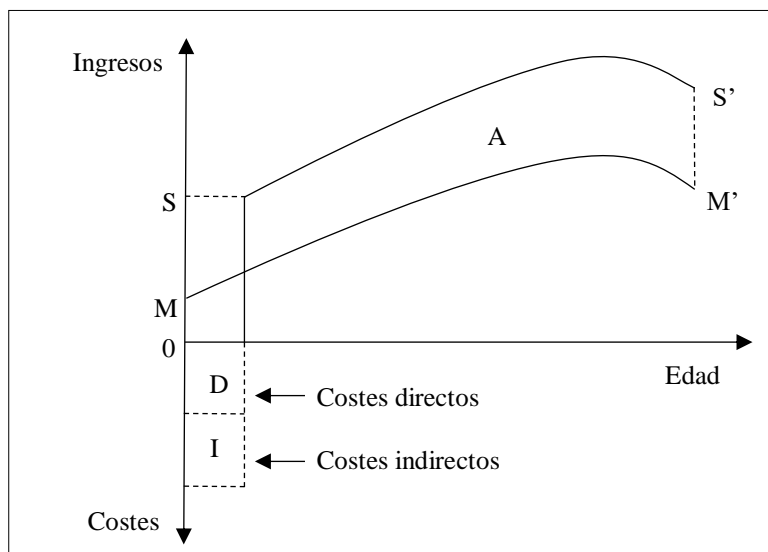
Para abordar esta primera tarea se ha recurrido a Moreno (1998). Este autor propone dos situaciones bien diferenciadas relacionadas con la decisión que toman los

individuos de continuar con la escolarización, su repercusión sobre los ingresos y la evolución de los mismos a lo largo de la vida laboral.

- Se supone un primer caso en que una persona con 16 años finaliza el Bachillerato (último programa formativo de carácter gratuito en el sistema educativo español) y decide acudir al mercado de trabajo a la búsqueda de un empleo. Su posible nivel de ingresos (se recuerda que equivale a su productividad) vendrá dado por su nivel de cualificación, representado por el segmento 0M del Gráfico 1. La línea MM' representa el nivel de ingresos a lo largo de su vida laboral (relación edad-ingresos) si no adquiriese mayor cualificación. La forma de dicha línea obedece, en el tramo creciente, al incremento gradual de los ingresos del individuo a medida que aumentan sus años de experiencia, hasta alcanzar una determinada edad en la que, a partir de la cual, la obsolescencia tecnológica y biológica le hace perder paulatinamente parte de sus ingresos (rendimientos decrecientes).
- Se supone un segundo caso en el que otra persona finaliza el Bachillerato y decide prolongar y aumentar, por tanto, su formación académica. Esta decisión le hará incurrir a lo largo de sus estudios en unos costes directos (área D) e indirectos (área I). Sin embargo, cuando esta persona acude al mercado laboral, lo hace recibiendo unos ingresos 0S, mayores a los que habría obtenido de no haber continuado con su escolarización. El nuevo pago representa su mayor productividad. Ahora bien, si la suma total de los valores actuales netos de sus ingresos a lo largo de los años de vida laboral (área A), es mayor que la de los costes en los que incurrió para adquirir esa educación adicional, la inversión habrá sido rentable. Se espera que dicha rentabilidad sea tanto mayor cuanto menor es la edad de dicha persona, porque más extensa en años será la expectativa de duración de su vida laboral. Por su parte, la línea SS' resultante muestra nuevamente el rendimiento decreciente de los ingresos.

Figura 7

Evolución de la relación ingresos-edad según años de escolarización



Fuente: Elaboración propia a partir de Moreno (1998)

La formalización matemática del planteamiento teórico anterior²¹ se corresponde con el modelo básico de inversión en capital humano propuesto por

²¹ Otra aportación interesante al respecto es la que realiza Freeman (1991). Este autor parte de la idea básica de que cada año los individuos se enfrentan con la elección de trabajar a tiempo completo o acudir a un centro de enseñanza e invertir en capital humano (ignora el ocio para simplificar la exposición). Para los trabajadores los ingresos son proporcionales a la magnitud de capital humano previamente acumulada:

$$W_t = \tilde{W} E_t$$

Donde W_t son los ingresos, \tilde{W} , el precio del capital humano en forma de renta y E_t , la magnitud del capital humano (en la terminología de Freeman se refiere a unidades efectivas de trabajo). Suponiendo que la escolaridad es una actividad de tiempo completo, una persona no percibirá ingresos mientras recibe educación, pero aumentará su capital humano según la función de producción educativa:

$$\Delta E_t = f(t_e) - \delta E_{t-1}$$

Donde f , es la función de producción que convierte el tiempo de educación, t_e , en unidades añadidas de capital humano; E_{t-1} es el stock de capital humano del último período y δ , es un tasa de depreciación. En este contexto, el coste de un año de educación es $\tilde{W} E_t$, los ingresos no percibidos, mientras que el rendimiento de la escolaridad depende de \tilde{W} , $f(t_e)$, δ , y de la tasa de descuento y del período en el que se obtienen los rendimientos.

En conclusión, de acuerdo a este modelo, la demanda de educación será tanto mayor cuando:

- mayor sea el período en el que se cosechan los rendimientos;
- más productivo sea el tiempo empleado en la educación;

Johnes (1995). El individuo invierte en educación hasta el punto en que se cumple para la unidad marginal de educación que:

$$\int_0^t C_i e^{-ri} di = \int_t^T R_i e^{-ri} di \quad [2.1]$$

Donde C_i es el coste de la unidad marginal de educación y formación en el período i ; R_i el rendimiento de esa formación en el período i -ésimo, y r el tipo de interés. Se supone que la educación dura t años y que el individuo espera trabajar después hasta el año T . El período base, para $i=0$, se define como aquel en que se inicia la educación y formación.

En otras palabras, el individuo invertirá en educación siempre que el valor actualizado neto de las rentas futuras esperadas sea igual o superior al valor actualizado neto de la renta actual sacrificada.

2.3.2. Teorías por el lado de la demanda: teorías de la discriminación

Como hasta ahora se ha explicado, desde la teoría neoclásica se defiende que las diferencias salariales entre hombres y mujeres responden a las diferencias en sus características y preferencias y, en última instancia, a los diferentes niveles de productividad de ambos géneros. Sin embargo, la basta evidencia empírica sugiere que las mujeres reciben sistemáticamente salarios inferiores a los de los hombres por razones no relacionadas con sus productos marginales. Esta revelación supone la introducción del concepto de discriminación salarial, un fenómeno que ya se ha atendido en el epígrafe 2.2.1. y que se definió como la parte de las diferencias salariales que no pueden justificarse por una razón diferente al sexo de la persona.

c) y, menor sea la tasa de descuento relevante.

Por su parte, la depreciación del stock de capital humano tiene un efecto ambiguo sobre la demanda. El individuo alcanza la máxima riqueza neta igualando el coste marginal de la escolaridad con los rendimientos marginales.

Desde la teoría económica se han desarrollado diferentes modelos para explicar la discriminación salarial en el mercado de trabajo. Pero lo cierto es que no existe consenso sobre cuál de ellos, desde una perspectiva empírica, puede explicar mejor el fenómeno (Blau et al. 2006). McConnell et al. (2007, pp. 404 y 405) atienden a las siguientes razones:

- En primer lugar, el interés por explicar el fenómeno de la discriminación es relativamente reciente. El trabajo pionero en este campo, *The Economics of Discrimination*, de Gary Becker se publicó en 1957.
- En segundo lugar, la discriminación puede manifestarse de muchas maneras y adoptar distintas formas en cada grupo.
- En tercer lugar, las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía.

A pesar de las dificultades, los modelos no son excluyentes entre sí y cada uno arroja luz sobre cómo la discriminación en el mercado laboral afecta a los ingresos de las mujeres.

Cain (1991) clasifica estas teorías en tres grupos: *neoclásicas*, *institucionales* y *marxistas*. A su vez, dentro del primer grupo, se pueden diferenciar los modelos *no estocásticos*, que incluyen tanto los de competencia perfecta como imperfecta, y los *estocásticos*.

La hipótesis implícita en los modelos neoclásicos *no estocásticos* es que los empresarios disponen de información perfecta sobre sus trabajadores, esto es, conocen o son capaces de predecir la productividad de estos en cualquier momento (incluso antes de contratarlos). Dentro de esta corriente se pueden destacar, como modelos de competencia perfecta, los de *discriminación del empresario*, de *los empleados* y de *los clientes* (Becker, 1971), todos ellos basados en los gustos o preferencias de un grupo mayoritario para interactuar en contra de otro discriminado. Y, como modelos de competencia imperfecta, el de *monopolio del producto* y el de *monopsonio discriminador*.

En relación al modelo del monopolio del producto, se objeta que el poder monopolístico en el mercado de producto, no implica necesariamente este mismo tipo de poder sobre el mercado de trabajo y, por tanto, en un principio, no cabría esperar que los empresarios monopolistas paguen un salario mayor a los hombres que a las mujeres. De acuerdo con el modelo de monopsonio, aun cuando hombres y mujeres son igualmente productivos, al empresario le resultará más rentable pagar salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas presentan curvas de oferta menos elástica que los hombres. Las razones que explican el supuesto sobre la elasticidad atienden a la mayor inmovilidad geográfica y ocupacional de las mujeres frente a los hombres, y a su menor asociacionismo sindical (Larrañaga, 2000). En cuanto al apoyo empírico que ha recibido este modelo, existen estudios que defienden su aplicación en el mercado laboral en general (Madden, 1973), pero sobre todo destacan aquellos que lo hacen para ocupaciones y mercados laborales específicos (Booton y Lane, 1985; Bratsberg, Ragan y Warren, 2003; Ferber, Loeb y Lowry, 1978). Sin embargo, el consenso general ahora parece ser que este modelo no contribuye mucho a la explicación de la brecha salarial de género (Barth y Dale-Olsen, 2009).

Continuando con la clasificación de las teorías neoclásicas, en una segunda línea principal, están los *modelos estocásticos*. En este tipo de modelos, los empresarios desconocen la productividad de sus trabajadores. De este modo, los salarios de cada uno de ellos son formulados teniendo en cuenta supuestos de información imperfecta. Dentro de esta categoría destacan los modelos de *discriminación estadística* (Aigner y Cain, 1977; Arrow, 1973; Phelps, 1972; Spence, 1973).

Como una alternativa de las teorías neoclásicas, se sitúan las *teorías institucionalistas*. Este enfoque sostiene que el mercado laboral no funciona de forma competitiva porque existen un conjunto de restricciones institucionales (negociación colectiva, los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Estado) que explican la conducta de los distintos agentes económicos (empresarios o trabajadores) y que provocan cierta inflexibilidad en la determinación de los salarios y otras condiciones laborales. La corriente principal institucionalista está constituida por las teorías de la

segmentación del mercado de trabajo y, dentro de estas, destaca el *modelo de la concentración* (Bergmann, 1971 y 1974).

Por último, está el grupo de las *teorías marxistas*. Para la comprensión del funcionamiento del mercado trabajo de esta corriente prima la distinción entre *fuerza de trabajo* (mercancía que se compra y vende en el mercado) y *trabajo* (factor de producción) (Braverman, 1974). A partir de esta diferenciación, la concepción de la relación laboral cambia de ser sólo una relación de mercado, a también una relación entre dos tipos de personas (o clases), con intereses distintos y con frecuencia contrapuestos en el proceso productivo. En este sentido, para los marxistas el análisis de clases resulta imprescindible para entender las estructuras salariales u otras características del mercado de trabajo. Bajo estas premisas, las diferencias salariales y ocupacionales por sexo vendrían explicadas por la necesidad de control del conflicto creado entre trabajador-empresario por la contraposición de sus objetivos.

Figura 8

Esquema de las teorías de la discriminación

NEOCLÁSICAS	- No Estocásticas	- Competencia perfecta	- Por parte del empresario - Por parte del empleado - Por parte del consumidor
		- Competencia imperfecta	- Monopolio del producto - Monopsonio mercado de trabajo
	- Estocásticas	- Modelos de discriminación estadística	
INSTITUCIONALES	- Modelo de la concentración		
MARXISTA			

Fuente: Elaboración propia a partir de Cain (1991)

Entre los modelos teóricos que han gozado de una mayor atención por la literatura económica-laboral están el modelo del gusto por la discriminación, los modelos de discriminación estadística y el modelo de la concentración. Es por esto que el contenido de las siguientes líneas estará dedicado al desarrollo de sus planteamientos generales.

2.3.2.1. Teorías no estocásticas: la discriminación como gusto

Becker (1971) desarrolla el modelo del gusto por la discriminación, considerado el primer acercamiento desde la teoría económica neoclásica al análisis de la discriminación salarial. Este autor conceptualiza la discriminación como un “prejuicio”, entendido como una *preferencia* o *gusto* mostrado por parte de los

miembros de un colectivo mayoritario/discriminador (A), para actuar en contra de otros miembros que pertenecen a un colectivo minoritario/discriminado (B). Becker traslada y modeliza esta conducta a los diferentes agentes económicos (empresarios, trabajadores y consumidores), para los que sostiene que estos están dispuestos a satisfacer sus preferencias o gustos sacrificando, respectivamente, parte de sus beneficios, salarios, o a pagar precios más elevados, para no interactuar con los miembros de un determinado colectivo.

Para el análisis sucesivo, asumiremos que el colectivo mayoritario/discriminador (A) es el formado por los hombres (en su papel de empresario, trabajador o consumidor), y el colectivo minoritario/ discriminado (B), el integrado por las mujeres.

Asimismo, conviene recordar que los supuestos principales en los que se basan estos modelos son los siguientes:

- Existen dos grupos de trabajadores (designados anteriormente) y que son sustitutos perfectos en la producción.
- Existe un gran número de empresas que producen el mismo producto y presentan la misma función de producción.
- En el equilibrio existe pleno empleo de ambos grupos de trabajadores, de modo que sus salarios se ajustarán para vaciar el mercado y los gustos discriminatorios se verán reflejados en las diferencias salariales.
- Sólo existe un tipo de trabajo en el corto plazo.

A. Modelo de discriminación del empresario

En este modelo Becker analiza la situación en la que los empresarios (colectivo A) ejercen sus prejuicios en contra de los miembros del colectivo B. Becker concreta la valoración monetaria de este ánimo discriminatorio a partir de un *coeficiente de discriminación (D)*. Dicho coeficiente representa la cuantificación del coste subjetivo o psíquico que el empresario debe asumir para satisfacer su preferencia o gusto como, por ejemplo, de no aceptar mujeres en su fuerza de trabajo.

Para ilustrar el planteamiento anterior, partimos de una primera situación en la que todos los empresarios presentan la misma función de utilidad, esto es, los mismos gustos por la discriminación.

A continuación, consideremos que w_h es el salario unitario con el que cada empresario discriminador remunera a los trabajadores del grupo A; y $w_m + D$, el salario unitario que paga a los miembros del grupo sobre el que tiene prejuicios (mujeres); entonces, los empresarios, en su esfuerzo por maximizar su función de utilidad, sólo estarán dispuestos a contratar mujeres si:

$$w_m + D < w_h \quad [2.2]$$

Es decir, la suma del salario unitario que paga a las mujeres, más la cantidad que están dispuestos a pagar, en beneficios, por satisfacer sus prejuicios en contra de estas, deberá ser menor que el precio que paga por contratar a miembros del grupo A. En definitiva, los empresarios se comportan como si contratar a las mujeres implicara un coste superior al salarial. De esta forma, el salario máximo con el que podrían remunerarlas sería:

$$w_m = w_h - D \quad [2.3]$$

Lo que estaría generando, por tanto, una diferencia salarial favorable a los trabajadores masculinos.

Sólo en los casos en que $w_h - w_m = D = 0$, donde el coeficiente es igual a cero, puede resultarle indiferente al empresario contratar a hombres o mujeres, ya que ambos serían trabajadores sustitutivos perfectos. Sin embargo, aquellos empresarios que tengan prejuicios muy marcados hacia las mujeres, les asignarán elevados coeficientes de discriminación, por lo que evitarán contratarlas.

La implicación directa de este modelo es que los empresarios con conducta discriminatoria incurren en mayores costes, ya que actúan maximizando su utilidad (satisfaciendo sus prejuicios) en lugar de sus beneficios. En consecuencia, estos serán menores y los niveles de eficiencia y competencia alcanzados por estas empresas serán

inferiores a los de otras que no discriminen. De modo predecible, en el largo plazo, las fuerzas competitivas del mercado las irán expulsando gradualmente hasta hacerlas desaparecer. Y, por esta razón, la probabilidad de que existan estos modelos de discriminación se reduce a sectores donde la competencia es muy escasa.

A esta aportación inicial de Becker se fueron incorporando las sugerencias de otros analistas. Con sus interpretaciones lograron sumar realismo al modelo básico, pero sin contradecir su idea principal: el establecimiento de un diferencial de equilibrio a favor del grupo de trabajadores mayoritarios (Cain, 1991). Por ejemplo, Arrow (1973) introduce como hipótesis que las preferencias discriminatorias del empresario, constituyen una función creciente de la proporción de mujeres (frente a hombres) en el conjunto de trabajadores de la empresa, en lugar del número de estas. La aceptación de este supuesto introduce un matiz importante, y es que los ánimos discriminatorios de los empresarios no se traducen en un cambio (reducción) en los beneficios, sino en una transferencia de renta de las trabajadoras a los trabajadores. Por otra parte, Marshall (1974) y Thurow (1975) sugirieron que la conducta discriminatoria del empresario podía responder más a la distancia social-cultural (de este con las mujeres) que de la distancia física, tal y como consideraba Becker.

Por otro lado, si suponemos una segunda situación de partida (más realista) en la que las funciones de utilidad de los empresarios son diferentes y que estas dependen de la proporción de mujeres en el empleo total, entonces, bajo estos supuestos, esta nueva versión del modelo del empresario discriminador permite predecir cierto grado de segregación en la fuerza de trabajo. Es el hecho plausible de que existan diferencias en lo que están dispuestos a pagar los empresarios por no contratar a mujeres (sus coeficientes de discriminación, D) lo que determinará sus funciones de utilidad y con ellas la proporción de mujeres contratadas en su fuerza de trabajo. Por tanto, las empresas con elevados valores de D , presentarán menores ratios de empleo femenino (mujeres trabajadoras /total trabajadores), y lo contrario ocurrirá en las empresas con valores de D más reducidos. Ante esta conducta empresarial cabría esperar que las mujeres se concentraran mayoritariamente en las empresas menos discriminatorias.

Otros estudios relativamente recientes han extendido los modelos de discriminación del empresario mediante la introducción de los supuestos de información imperfecta y los costes de búsqueda en el mercado laboral. Esto último hace referencia al coste que los trabajadores afrontan para averiguar si la empresa a la que intentan acceder es discriminadora o no. Son especialmente importantes, sobre todo si se tiene en cuenta que, en general, los trabajadores se ocupan en más de una empresa a lo largo de su vida laboral. En esta línea de investigación destacan Black (1995) y Bowlus y Eckstein (2002).

El modelo propuesto por Black (1995) sostiene que los empresarios sin prejuicios explotan el hecho de que los trabajadores del colectivo minoritario (mujeres) soportan mayores costes de búsqueda, ya que en algunas ocasiones incurren en ellos sin recibir a cambio ofertas de trabajo. Esto permite a las empresas discriminadoras ofrecer salarios más bajos a este tipo de trabajadores. Asimismo, el diferencial salarial entre hombres y mujeres dependerá de la proporción de empresas con prejuicios, siendo mayor cuanto más elevado sea el número de estas (frente a aquellas sin prejuicios). En contraste con el modelo original de Becker (1971), la hipótesis de los costes de búsqueda en un mercado perfectamente competitivo, evita la segregación de los empleados del grupo minoritario en las empresas no discriminadoras y a los del grupo mayoritario (hombres) en las discriminadoras. Por último, para Black son las empresas con prejuicios las que obtienen beneficios inferiores y las que terminan siendo expulsadas del mercado en el largo plazo.

Por otra parte, Bowlus y Eckstein (2002) introducen la aplicación de los coeficientes de discriminación propios de Becker (1971) al modelo propuesto por Black (1995), pero con algunas diferencias en sus supuestos iniciales. En primer lugar, la productividad de los trabajadores de ambos colectivos no se presupone igual, sino que la del grupo minoritario es menor a la del mayoritario; y, en segundo lugar, que son las empresas las que soportan los costes de búsqueda y no los trabajadores. Con esta reformulación, es presumible que la intensidad con la que las empresas (con independencia de sus prejuicios) demanden a trabajadores del grupo mayoritario sea mayor, si estos presentan una productividad más elevada. Sin embargo, cuando se analiza el proceso de búsqueda diferenciando por tipo de empresas, el modelo permite

concluir que las no discriminadoras dedicarían más esfuerzos a reclutar empleados del grupo minoritario, ya que implican menos costes salariales; y que las discriminadoras, por su parte, los dirigirán hacia los del grupo mayoritario. Así, el mercado quedaría nuevamente segregado como en el modelo de Becker (1971).

B. Discriminación por parte de los empleados

De forma análoga a los empresarios, Becker contempla la posibilidad de que sean los empleados los que satisfagan sus prejuicios en contra de un determinado colectivo. Por ejemplo, puede ocurrir que los hombres muestren desagrado o resistencia a compartir su trabajo con mujeres. En este caso, un trabajador masculino con preferencias discriminatorias hacia las mujeres, sólo estará dispuesto a interactuar con ellas si el coste psicológico en el que incurre es igual a su coeficiente de discriminación (D_h). Esto será la prima que tendrá que recibir para inducirlo a trabajar con mujeres. O, en otras palabras, el diferencial salarial compensatorio que la empresa (no discriminadora) tendría que pagarle para mantenerlo en su plantilla. De esta forma, w_h es el salario que recibe un trabajador que discrimina cuando no trabaja con mujeres y $w_h + D_h$ sería el que recibiría en el caso de que su trabajo se desarrollara en compañía de estas.

Teniendo en cuenta el planteamiento anterior, ¿cómo responden las empresas maximizadoras de beneficios (no discriminatorias) a esta situación? Una posible respuesta sería la contratación de mano de obra segregada por sexos. De este modo, se lograría eliminar la prima a pagar a los trabajadores masculinos por asociarlos con los femeninos y, además, ambos grupos recibirían el mismo salario. Sin embargo, lo que en principio parece ser una herramienta para aumentar la eficiencia de las empresas, la introducción en el análisis de los costes de ajuste (Arrow, 1973) que se derivan de la misma, puede hacer que no resulte rentable. Supongamos que entre dos grupos de trabajadores A (hombres) y B (mujeres) existe una diferencia salarial. Por muy pequeña que sea esta, cualquier empresa maximizadora de beneficios podría reducir costes cambiando su composición. Pero para ello tendría que despedir a todos sus trabajadores y contratar a otros en un número equivalente al grupo B. Este cambio

supondría incurrir en unos costes de despidos y de contratación cuyos totales, probablemente, sólo compensen si la diferencia salarial se mantuviera en el largo plazo.

C. Discriminación por parte de los consumidores

En último lugar, Becker analiza las implicaciones de las preferencias de los consumidores por ser atendidos por miembros de un determinado grupo. Supongamos un cliente que entra en un establecimiento atendido por una mujer. Si dicho cliente prefiere ser atendido por un hombre, cuando se enfrenta a la decisión de comprar un bien de precio p , este actuará como si el precio fuera realmente $p + d$, siendo d el valor monetario correspondiente a la insatisfacción que experimenta por entrar en contacto con la dependienta.

Uno de los efectos adversos de la discriminación por parte del consumidor es que puede conducir a la segregación ocupacional. Dado el ejemplo del párrafo anterior, las mujeres tenderán a especializarse en puestos de trabajo que no requieran contacto con el cliente y, al hacerlo, estarán evitando percibir un salario menor (a modo de compensación por la reducción del precio del bien) que el de un trabajador masculino igualmente productivo.

Si la concentración de mujeres en puestos sin contacto con los clientes es tal que llega a deprimir los salarios, los hombres presentes en los mismos se desplazarían hacia puestos en los que sí se requiere el contacto, hasta que los salarios se igualaran en ambos empleos. Como el número de mujeres es pequeño con relación al número de empleos en los que se produce contacto con los clientes, todas las mujeres se situarían en este tipo de empleos. Como resultado, se obtendría algún grado de segregación, pero ninguna diferencia entre los salarios de ambos grupos.

A modo de conclusión, el modelo del gusto por la discriminación propuesto por Becker, contribuye notoriamente a la interpretación teórica de las consecuencias sobre el mercado de trabajo de las preferencias discriminatorias de los distintos agentes económicos. Sin embargo, no parece ser un modelo consistente con la realidad del fenómeno discriminatorio dado que no termina de explicar su persistencia. A favor del

autor, habría que señalar que en su planteamiento original hace una distinción clara entre las causas y las consecuencias del fenómeno, dirigiendo su análisis a estas últimas. En este sentido, Becker considera la discriminación como un comportamiento exógenamente determinado. A tenor de esta limitación principal, Arrow (1973) sugiere que la persistencia del fenómeno está relacionada con los fallos de la competencia en el largo plazo. Además, propone otra explicación más formal relacionada con la competencia imperfecta, que será la que veamos en el siguiente conjunto de teorías.

2.3.2.2. Teorías estocásticas: modelos de discriminación estadística

El segundo conjunto principal de teorías neoclásicas sobre discriminación salarial se corresponde con las que incorporan la información imperfecta en el mercado de trabajo. La hipótesis central de estos modelos es que los empresarios no conocen con exactitud la productividad de los potenciales trabajadores en los procesos de contratación. De ahí que también se les denominen modelos estocásticos. Por tanto, el alto grado de incertidumbre con el que las empresas se enfrentan al reclutamiento de nuevos trabajadores, conducirá al recurso de información adicional sobre la que poder condicionar la productividad esperada de los trabajadores. Dicha información se corresponde con las características promedio del grupo demográfico al que pertenece el trabajador.

Esta segunda línea de investigación teórica apareció con el objetivo de superar la limitación de los modelos competitivos para explicar la discriminación económica persistente observada en la realidad. El desarrollo de la misma se concretó con la formulación de dos teorías. La primera de ellas fue enunciada por Arrow (1973) y relaciona la información imperfecta con las ideas preconcebidas de los empresarios acerca de la productividad de los grupos de trabajadores. A partir de este planteamiento, la conducta discriminatoria de los empleadores quedaría delatada por el hecho de que, si estos sostienen una creencia previa de que los miembros de un grupo determinado presentan menor productividad que otros, estarían dispuestos a contratarlos, pero sólo a unos salarios más bajos. Asimismo, el autor demuestra cómo las consecuencias de este nuevo fenómeno sobre los salarios del grupo minoritario son

las mismas que las predichas por el modelo de preferencias de Becker (1971), pero para alcanzar esta conclusión se basó en 3 supuestos:

1. El empresario deberá incurrir en algún coste (que pretenderá que sea mínimo) antes de que pueda determinar la verdadera productividad del trabajador. Se entenderá que este coste se produce una vez que ha sido contratado y podría incluir un período de formación o, simplemente, constituir un período de observación lo suficientemente largo para que aporte información fiable de la productividad de los trabajadores.
2. El empresario debe tener alguna idea preconcebida sobre cómo se distribuye la productividad de ambos grupos de trabajadores. De nuevo, estas ideas (basadas en la experiencia real o inventadas) están relacionadas con las características que presentan los colectivos y que son importantes para la productividad (niveles educativos, experiencia laboral, etc.).
3. La tarea de identificar el grupo al que pertenece cada trabajador no implica ningún coste, lo que es necesario para que el empresario utilice sus propios juicios de valor, relacionados con el sexo o raza de los trabajadores, como indicios de su productividad.

En este contexto, Arrow (1973) formula un modelo simple en el que existen sólo dos tipos de empleos complementarios entre sí: *no cualificados* y *cualificados*. Los empresarios saben que todos los trabajadores tienen cualidades para desempeñar los empleos *no cualificados* y que sólo unos cuantos las tienen para los empleos *cualificados*. Por tanto, los empresarios no tendrán que invertir en los trabajadores contratados para los trabajos *no cualificados*, aunque sí tendrán que hacerlo para los *cualificados*. Los empleadores desconocen de antemano la cualificación de los trabajadores, pero creen que la probabilidad de que un trabajador A (hombre), escogido aleatoriamente, presente cualidades para los empleos cualificados, es p_A , y para un trabajador B (mujer) es p_B ; siendo r el rendimiento necesario que obtiene la empresa por la inversión realizada en los trabajadores para los empleos cualificados. Si un trabajador A es contratado, tendrá una probabilidad p_A de estar cualificado para el empleo. Su productividad será igual a PM_A o a la productividad marginal de los

trabajadores cualificados PM_C . Además, el empresario deberá pagar un salario w_A ; luego, su beneficio neto será $PM_C - w_A$. En este sentido, el rendimiento esperado de un trabajador A contratado será $(PM_C - w_A) \cdot p_A$ y, similarmente, el de un trabajador B será $(PM_C - w_B) \cdot p_B$.

Si por la razón que fuera, el empresario cree que la probabilidad de un trabajador B de estar cualificado es inferior a la de un trabajador de la categoría A, el salario que percibiría se vería reducido, de igual manera que en el caso del empresario con gustos por la discriminación.

Con la propuesta anterior, Arrow (1973) cambia las preferencias por las creencias y, además, contempla la posibilidad de cómo estas pueden influir sobre la cantidad de capital humano que deciden invertir los miembros de cada grupo para poder optar y desempeñar empleos cualificados. Partiendo del supuesto de que todos los empresarios tienen el prejuicio de que el salario que tienen que pagar a los trabajadores del grupo B que realizan los empleos cualificados, es menor que el que tendrían que pagar a un trabajador del grupo A por realizar el mismo trabajo, este presupuesto estaría implicando que el rendimiento o valor de la inversión que ha realizado el trabajador del grupo B es menor. Por consiguiente, si los costes de inversión son iguales para todos, los miembros del grupo B tendrán menos incentivos para formarse. De ahí que esta conducta termine por reforzar las ideas iniciales de los empresarios. Por otro lado, en una situación de equilibrio, ambos grupos invertirán en proporciones similares y recibirán los mismos salarios.

Otra cuestión que afronta este autor es la explicación de a qué pueden deberse estas creencias. Para esta tarea se sirve de dos argumentos diferentes. El primero de ellos alude a la teoría de la disonancia cognitiva, según la cual los individuos procuran mantener un equilibrio entre sus creencias y sus actos. En este sentido, si los empresarios actúan de manera discriminatoria, tenderán a adquirir o a desarrollar creencias que permitan justificar su conducta. Pero, además, el hecho mismo de que existan fuertes convicciones éticas en contra de la discriminación, implicará que los empresarios desarrollen visiones subjetivas que proporcionen una justificación adecuada para sus actos. El segundo argumento propuesto descansa sobre la idea de

que los grupos pueden presentar diferencias reales en las características de productividad difícilmente observables, aun cuando sus distribuciones de habilidades innatas sean idénticas. Con esto Arrow está sugiriendo que las diferencias de inversión no estarían relacionadas con variables como la educación o la experiencia (que son fácilmente observables), sino con otras que conducirían a hábitos de conducta o pensamientos que favorecen el correcto desempeño de los trabajos cualificados como, por ejemplo, la estabilidad, la puntualidad, la responsabilidad o la iniciativa.

Para finalizar, existen contribuciones que han analizado en detalle otras cuestiones relevantes relacionadas con esta primera teoría de la discriminación estadística. Entre ellas, destacan las de Coate y Loury (1993). Estos autores, por un lado, proponen un modelo que permite explicar el mecanismo según el cual se confirmarían los prejuicios de los empresarios sobre los dos grupos de trabajadores; y, por otro lado, evalúan, a partir del modelo anterior, los efectos de la introducción de políticas de *acciones positivas*²² sobre los incentivos que tienen ambos grupos por invertir en capital humano. En línea con esto último, también suscita interés el trabajo de Altonji y Blank (1999), cuyas conclusiones se desvían en un sentido contrario a las obtenidas por Coate y Loury (1993).

La segunda teoría dentro de la discriminación estadística recibe el nombre de *teoría de la señalización*. Nuevamente, este planteamiento comparte con el anterior que los empresarios no conocen de forma cierta la productividad de los trabajadores, pero en lugar de establecer que los empleadores estiman diferentes productividades para hombres y mujeres basándose en sus creencias o prejuicios, en este modelo, los empresarios toman como referencia el uso de algún tipo de prueba o test en calidad de señal de la productividad de sus trabajadores.

²² Hacen referencia al conjunto de medidas que de forma excepcional se emplean para combatir los prejuicios contra personas normalmente objeto de discriminación. La excepcionalidad reside en que el supuesto de partida de dichas medidas es que el trato diferenciado favorezca (en lugar de desfavorecer) a determinadas personas por razón de género, discapacidad, raza, religión, etc. Un ejemplo de este tipo de medida sería la elección de una mujer con preferencia frente a un hombre para un determinado puesto, al tener el empleador una política de corrección de la infrarrepresentación de la mujer en su personal (Tribunal Europeo de Derechos Humanos y Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010).

El trabajo seminal en esta línea de investigación puede otorgarse a Phelps (1972). En su modelo propone que los empresarios, a la hora de contratar a sus trabajadores, basan sus decisiones en algún tipo de test, y , que le ofrece información sobre la productividad de estos. Se trataría de un indicador que mediría la verdadera capacidad productiva del trabajador, q , con un error u .

Para la exposición y notación del modelo de Phelps se ha seguido el artículo de Aigner y Cain (1977) donde proponen su perfeccionamiento.

Suprimiendo los subíndices, se obtiene la ecuación que relaciona ambas variables:

$$y = q + u \quad [2.4]$$

Donde:

- $u \sim N(0, \sigma_u^2)$
- $q \sim N(0, \sigma_q^2)$
- $Cov(q, u) = 0$, por lo que u y q son independientes.

Presumiblemente, los empresarios considerarán los resultados del test y en la medida en que estos proporcionen información sobre la variable inobservable q . De esta forma, el interés del empresario reside en el valor esperado de q condicionado a y , que se denota:

$$\hat{q} = E(q/y) = (1 - \gamma)\alpha + \gamma y \quad [2.5]$$

Donde:

$$\gamma = \frac{\text{var}(q)}{\text{var}(q) + \text{var}(u)} = \frac{\text{cov}(q, y)}{\text{var}(y)} = \left[\frac{\text{cov}(q, y)^2}{\text{var}(q)\text{var}(y)} \right] = r^2 \quad [2.6]$$

Es decir, γ es el coeficiente de determinación (r^2) entre q e y , y se interpreta como la expresión que mide la fiabilidad de y como una medida de q . Toma valores comprendidos entre 0 y 1.

Aplicando la teoría de la distribución normal a la ecuación [2.5], se puede descomponer la expresión del valor esperado de q en un término del efecto del grupo, $(1 - \gamma)\alpha$, y en un término del efecto individual, γy . Igualmente, resulta útil considerar esta misma ecuación como una expectativa condicional de una función de regresión lineal de la población.

$$q = (1 - \gamma)\alpha + \gamma y + u' \quad [2.7]$$

Siendo u' un término de error bien comportado.

Bajo el supuesto de que los empresarios pagan a sus trabajadores de acuerdo con su productividad esperada, se obtiene que:

$$w = \hat{q} = E(q/y) = (1 - \gamma)\alpha + \gamma y \quad [2.8]$$

De esta expresión se deriva, por tanto, que los empresarios retribuyen a sus trabajadores atendiendo a dos criterios:

1. El grupo al que pertenece, dado por $(1 - \gamma)\alpha$.
2. La capacidad productividad individual estimada a partir del término γy .

Adicionalmente, a partir de las ecuaciones [2.7] y [2.8] se revela que la discriminación individual, definida como una retribución desigual de trabajadores igualmente productivos, resulta inevitable. Esto es así debido a que la regla de determinación salarial de la ecuación [2.8] establece que el salario pagado a los trabajadores es igual a su productividad esperada, en lugar de a la real (que no es predicha exactamente por y). Como contraste, la discriminación grupal no existe porque el valor esperado de u' es cero para ambos grupos de trabajadores.

La ecuación [2.8] puede aplicarse a cada uno de los colectivos de trabajadores haciendo que los subíndices A y B designen a los hombres y mujeres, respectivamente. Así:

$$w_A = E(q_A/y_A) = \hat{q}_A = (1 - \gamma_A)\alpha_A + \gamma_A y_A \quad [2.9]$$

$$w_B = E(q_B/y_B) = \hat{q}_B = (1 - \gamma_B)\alpha_B + \gamma_B y_B \quad [2.10]$$

Si las varianzas de u y q son diferentes, entonces la pendiente γ también lo será y, en consecuencia, se marcarán diferencias salariales entre los hombres y las mujeres.

A partir de todo el planteamiento anterior, Aigner y Cain (1977) valoran la predicción del modelo teniendo en cuenta las productividades medias asumidas para los dos grupos implicados y la fiabilidad del test. En este sentido, consideran un primer caso en el que las productividades medias reales son iguales para hombres y mujeres, $\alpha_A = \alpha_B = \alpha$, así como también las varianzas, $var(q_A) = var(q_B)$. Sin embargo, suponen una fiabilidad del test diferente para ambos géneros con el siguiente signo, $var(u_A) < var(u_B)$. Por tanto, las pendientes de las líneas de regresión correspondientes cumplen que: $\gamma_A > \gamma_B$. Esta situación se presenta cuando la fiabilidad del test de los hombres es mayor que para las mujeres. Como resultado, todos los trabajadores masculinos que tengan una puntuación del test y por encima de la media α , recibirán un salario mayor que el que reciben las trabajadoras femeninas con igual puntuación. Por el contrario, para aquellos trabajadores cuya puntuación se sitúe por debajo de la media, el tratamiento es el inverso, y serán las mujeres quienes reciban un salario superior al de los hombres:

$$w_A - w_B = (y - \alpha)(\gamma_A - \gamma_B) \quad [2.11]$$

En cuanto a las implicaciones en términos de discriminación de este resultado, para Phelps (1972) constituía una prueba de discriminación, esto es, individuos con idénticas puntuaciones, y , son retribuidos de forma diferente. Sin embargo, Aigner y Cain (1977) concluyen en un sentido contrario, argumentando que bajo los supuestos de este modelo no se puede aceptar que exista discriminación de grupo. En efecto, si

la discriminación está definida con respecto a q (la verdadera productividad), entonces, la discriminación de grupo (definida en este esquema como $E(w_A - w_B) > 0$) no existiría, puesto que en la media los salarios de ambos grupos se compensan.

En línea con lo anterior, Aigner y Cain (1977) formularon un modelo alternativo, en concreto, una función de utilidad (o beneficios) del empresario en la que incluyeron la aversión al riesgo. Básicamente, trataron de recoger el hecho de que, dado un cierto valor esperado de la productividad, su varianza es costosa para la empresa.

Para aclarar la premisa anterior se va a suponer que los dos grupos de trabajadores de hombres y mujeres tienen la misma productividad media, pero se presume que la distribución de las mujeres presenta una mayor varianza (esto se puede traducir como que es más incierta). Este supuesto implicará que el coste de la información sobre la capacidad productiva de las mujeres trabajadoras sea más elevado. Por tanto, será predecible la conducta racional de los empresarios con aversión al riesgo de pagarles un salario menor, en compensación por la falta de fiabilidad o mayor incertidumbre.

La nueva formulación redefine la productividad de los trabajadores para incluir tanto su productividad física como la información que transmiten sobre ella. Asimismo, la consideración de que existen costes asociados con la incertidumbre, supone que la varianza de la productividad esperada de los trabajadores tenga que ser incluida también en la función de beneficios del empresario. Así, se obtiene que:

$$U(q) = a - b^{-cq} \quad b, c > 0 \quad [2.12]$$

Donde:

$$E[U(q/y)] = a - b^{-cE(q/y) + \frac{c^2}{2}var(q/y)} \quad [2.13]$$

Siendo a , b y c los parámetros de la función. El factor de riesgo es representado en la función por $var(q/y)$ y puede aparecer porque hombres y mujeres presenten distintas varianzas de q o u . No obstante, la verdadera fuente de discriminación reside

en las distintas varianzas de u para hombres y mujeres. De modo que si la $var(u_A) < var(u_B)$, ocurre, por un lado, que la fiabilidad del test para las mujeres será inferior que para los hombres y, por otro, que $var(q/y_B) > var(q/y_A)$, es decir, que la dispersión de su distribución de productividad condicionada será mayor.

Por tanto, en un contexto de contratación de personal, aun esperando que dos trabajadores potenciales, hombre y mujer, tengan la misma productividad, el empresario ejercerá discriminación en contra de la mujer, pagándole un salario inferior, atendiendo al hecho de que su distribución de productividad es más incierta.

Con todo lo expuesto hasta aquí, el modelo de discriminación estadística enunciado por Aigner y Cain (1977) es capaz de explicar diferencias salariales entre los grupos de trabajadores por razones que no dependen de su productividad. A una conclusión similar llegaron Rothschild y Stiglitz (1982), quienes sugirieron que la función de producción del trabajador dependía de la calidad con que se ajusta al empleo desempeñado por este. De esta forma, si una trabajadora demasiado productiva es asignada a un empleo de poca cualificación, su productividad se reduce y, por ende, también su salario.

Si la diferencia salarial está fundamentada en las diferencias de la fiabilidad de las pruebas, sería razonable esperar que los trabajadores potenciales tengan incentivos para mejorarlas. Esto es lo que Spence (1973) entiende por la inversión que los individuos realizan en las “señales” que emiten al mercado de puestos de trabajo. Siguiendo a este autor, Cain (1991) concluye que los trabajadores deciden invertir en las “señales” en la medida en que estos conozcan cuáles son sus capacidades y también que los ingresos adicionales que las señales garantizan compensen a los costes de su adquisición. En línea con estos argumentos, Lundberg y Startz (1983) centran su atención en las implicaciones del grado de fiabilidad de las señales de los trabajadores sobre los incentivos de estos por invertir en capital humano. Y, en este sentido, formulan un modelo a partir del cual muestran cómo una señal de la productividad menos fiable del grupo de trabajadores minoritarios, haría que estos invirtieran menos con relación a los trabajadores mayoritarios.

2.3.2.3. Teorías de los mercados de trabajos segmentados: modelo de la concentración

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo se presenta como un conjunto heterogéneo de enfoques teóricos, que surgen a finales de los años sesenta del siglo pasado, y que comparten su enjuiciamiento contra el análisis neoclásico como herramienta explicativa del funcionamiento del mercado de trabajo. En concreto, esta corriente es impulsada por un grupo de economistas próximos a la tradición del institucionalismo norteamericano que, a la hora de explicar fenómenos como la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación racial y de género, las desigualdades salariales, etc., encontraron dificultades para hacerlo desde la óptica de corte neoclásico predominante del momento (Fernández, 2012).

En esencia, este conjunto de corrientes teóricas se aleja del concepto de mercado laboral uniforme y competitivo, y considera que este está formado por un conjunto de partes-segmentos independientes entre sí y que interactúan de forma imperfecta y limitada. Smith (1994) incluye tres variantes en este enfoque: la *hipótesis del mercado de trabajo dual* (Doeringer y Piore, 1971) que identifica y diferencia entre los sectores de empleo primario y secundario; la *hipótesis o modelo de la concentración* que divide a las ocupaciones en dos grupos diferenciados por el sexo; y la *teoría insider-outsider* (Lindbeck y Snower, 1988) que divide el mercado laboral entre los que trabajan o están sindicados y los que están desempleados o no sindicados.

Por el interés suscitado en torno a sus causas y consecuencias sobre el diferencial de salarios, las líneas siguientes se centrarán en la hipótesis o modelo de la concentración, también conocido como segregación ocupacional. Este enfoque fue desarrollado por Bergmann (1971 y 1974), pero su origen se remonta al análisis preneoclásico de la discriminación, con autores como Fawcett (1918) y Edgeworth (1922), quienes fueron de los primeros en sugerir que las mujeres se encontraban subrepresentadas en determinadas categorías ocupacionales, provocando que los salarios de dichas ocupaciones se deprimieran.

La segregación ocupacional se puede definir como “la situación en la que la proporción de mujeres (o, de modo equivalente, hombres) en un tipo de empleo

(ocupación) es en general distinta a la proporción de mujeres en el total de la población activa” (Rueda, 2010, p. 64). Las razones que atienden a esta desigual distribución ocupacional aportadas por la literatura son varias. En concreto, se pueden diferenciar tres posibles. En primer lugar, a partir del modelo del gusto por la discriminación definido por Becker (1971), cabría esperar que si existen diferencias en el ánimo discriminador de las empresas, las mujeres tiendan a dirigirse y a concentrarse, por tanto, en las que menos discriminen. En segundo lugar, Johnson y Stafford (2002) apuntan hacia la existencia de determinadas normas sociales que de alguna manera restringen el acceso de las mujeres a ocupaciones concretas. Entre algunas de estas normas se pueden destacar: la falta de aceptación por parte de la sociedad de que las mujeres estén presentes en ciertos ambientes de trabajo, o la asignación a las mujeres de un mayor peso del rol como cuidadora frente a su potencial como trabajadora. En tercer lugar, la exclusión de las mujeres de ciertas tareas también podría ser una respuesta basada en sus propias preferencias en conjunción con su comportamiento optimizador individual. Esto último se relaciona con la teoría de las diferencias igualadoras o compensadoras (Rosen, 1991), cuyo contenido ya ha sido abordado en el epígrafe 2.3.1 de esta tesis doctoral.

En cuanto a las consecuencias sobre los salarios de la segregación en el empleo entre hombres y mujeres, Bergmann (1971 y 1974) suscribe que a partir de la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones, se produce un exceso de oferta en los empleos feminizados, provocando una disminución en los salarios de los mismos.

En el modelo de la concentración, a diferencia del modelo de discriminación patronal (Becker, 1971), los empresarios no ven reducidos sus beneficios como consecuencia de su conducta (maximizadora de utilidad). Por otra parte, tampoco existen mecanismos para eliminar en el largo plazo las diferencias salariales provocadas por esta forma de discriminación (García, 1997).

Por último, es importante destacar la existencia en la literatura económica de dos formas de segregación ocupacional por sexo: una *horizontal* y otra *vertical* (Anker, 1997). La segregación horizontal se produce en el reparto de ocupaciones entre

hombres y mujeres, dando lugar a que estas últimas se concentren en un número reducido de profesiones y en ciertos sectores de actividad. La segregación vertical, por su parte, se produce en el reparto de hombres y mujeres en una misma ocupación, esto es, en el plano jerárquico, condicionando una mayor presencia de las mujeres en las escalas inferiores.

2.4. Métodos de medición

A partir de los matices diferenciales encontrados en la conceptualización de los términos de diferencia y discriminación salarial, en la literatura económica, desde un punto de vista empírico, se han desarrollado diferentes propuestas metodológicas con el objeto de medir el alcance de cada uno de estos fenómenos.

En este epígrafe se han recogido dichas propuestas en dos secciones. La primera de ellas, está dedicada a la exposición de los dos métodos principales para medir el rendimiento de las inversiones que realizan los individuos en capital humano. Mediante la utilización de estas herramientas, en última instancia, se puede cuantificar la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres, que vendrá explicada a partir de la mayor o menor incidencia que tengan sobre los salarios de ambos sexos, variables de tipo personal y laboral. Parece claro, por tanto, que las diferencias dependerán de la diferente dotación de características (fundamentalmente personales) que presenten los hombres y las mujeres. No obstante, este esquema no siempre es así, y en el mercado de trabajo se señalan situaciones en las que las mujeres con igual dotación de características que los hombres reciben salarios inferiores. En estos casos, como ya se sabe, se habla de discriminación salarial. En la segunda sección, se desarrollan las distintas medidas que han tratado de captar la parte de las diferencias salariales en perjuicio de las mujeres que es debida al componente discriminatorio, esto es, que no puede explicarse por una razón diferente al sexo.

2.4.1. Diferencias salariales: tasas de rendimientos

El análisis llevado a cabo en el apartado 2.3.1.1. sobre la toma de decisiones en inversiones educativas, da paso a la exposición teórica y aplicada sobre la medición de los rendimientos de las mismas. Esta tarea cobra un especial interés tanto en la esfera privada como la pública. En concreto, para los decisores privados, que tienen que enfrentarse a la elección de continuar con los estudios o de entrar en el mercado de trabajo, conocer si existen rendimientos asociados con la adquisición de un año más de educación, puede servirles de gran ayuda en la toma de decisiones. Por otra parte, para los decisores públicos, la información sobre los rendimientos puede resultar muy útil para orientarles en sus decisiones de gastos, en el sentido de que estos ponen de relieve si se invierte realmente demasiado o muy poco en educación (Salas, 2001).

El instrumento básico para la medición de los rendimientos de la educación es la **tasa interna de rentabilidad o rendimiento** (TIR). Fue introducido por Becker (1964) y es considerado su principal aportación a la teoría del capital humano. En palabras del propio autor: “la tasa interna de rendimiento [...] es simplemente la tasa que iguala el valor actualizado de los rendimientos al valor actualizado de los costes” (p. 61).

2.4.1.1. La tasa interna de rentabilidad o rendimiento (TIR) ²³

Se trata de una propuesta metodológica aparentemente sencilla, pero que entraña cierta dificultad con la comparación de los costes y los ingresos. Al producirse estos en momentos diferentes del tiempo (los costes antes y los ingresos después), sus valores monetarios no son equivalentes y, por tanto, no son directamente comparables. De modo que, al valorar la inversión, se hará necesario actualizar al momento presente la corriente de costes e ingresos futuros. O, lo que es lo mismo, aplicar un análisis de coste-beneficio²⁴ al capital humano.

²³ También recibe la denominación de método algebraico o elaborado.

²⁴ Para Prest y Turvey (1965) es el criterio comúnmente más aplicado en los proyectos que implican análisis de coste-beneficios expresados en términos monetarios.

Haciendo uso de la nomenclatura propia de Becker (1964) y siguiendo a Salas (2001), se suponen dos proyectos alternativos de inversión educativa: uno es acudir a la universidad (Y) y el otro, es alcanzar solamente el nivel correspondiente al Bachillerato (X)

El valor actualizado de la corriente de retribuciones netas de la inversión en Y , sería:

$$V(Y) = \sum_{j=0}^n \frac{Y_j}{(1+i)^{j+1}} \quad [2.14]$$

Donde, Y son los ingresos que se obtienen por acudir a la universidad, e i la tasa de actualización del mercado que, para simplificar, se supone constante para todos los períodos (j).

Por su parte, X son los ingresos correspondientes a contar únicamente con el título de Bachillerato y su valor actualizado vendría expresado de la misma forma que para Y . El valor actualizado de la ganancia esperada por haber decidido o escogido el proyecto Y , vendría dado por:

$$d = V(Y) - V(X) = \sum_{j=0}^n \frac{Y_j - X_j}{(1+i)^{j+1}} \quad [2.15]$$

Con el objetivo de maximizar el valor actual neto o presente de la inversión se puede concluir que:

- Si $d > 0$, merecerá la pena ir a la universidad;
- Si $d < 0$, resultará más rentable incorporarse al mercado laboral tras haber concluido los estudios de Bachillerato.

Continuando con el análisis, la ecuación [2.15] puede reformularse de modo que muestre explícitamente la relación entre los costes y los rendimientos. El coste de invertir en capital humano es igual a las retribuciones netas a las que se renuncia al decidir invertir, en lugar de elegir una actividad que no requiere inversión. En el

supuesto que aquí se plantea, acudir a la universidad requiere una inversión en un período inicial, frente a incorporarse al mercado de trabajo tras finalizar los estudios de Bachillerato que no la requiere. Pues bien, el coste de elegir acudir a la universidad en vez de optar por trabajar es la diferencia entre sus retribuciones netas durante el período inicial, es decir, $C = X_0 - Y_0$. El rendimiento total, (R), sería igual al valor actualizado de las diferencias entre las retribuciones netas en períodos posteriores.

Dicho esto, las ganancias que proporciona acudir a la universidad Y podrían expresarse de la siguiente forma:

$$d = \sum_{j=1}^n \frac{k_j}{(1+i)^j} - C = R - C \quad [2.16]$$

Donde $C = X_0 - Y_0$; $k_j = Y_j - X_j$; $j = 1, \dots, n$ y R mide el rendimiento total.

Una forma alternativa de obtener la relación entre costes y rendimientos, sería a partir de la definición de la ecuación de la *tasa interna de rendimiento* o r :

$$C = \sum_{j=1}^n \frac{k_j}{(1+r)^j} \quad [2.17]$$

Que implica:

$$\sum_{j=0}^n \frac{Y_j}{(1+r)^{j+1}} - \sum_{j=0}^n \frac{X_j}{(1+r)^{j+1}} = d = 0 \quad [2.18]$$

Ya que $C = X_0 - Y_0$ y $k_j = Y_j - X_j$, es decir, la tasa interna es también una tasa de descuento que iguala los valores actualizados de las retribuciones netas. La tasa interna mide la rentabilidad relativa, en porcentaje, de la inversión.

En resumen, la inversión en educación universitaria será rentable siempre y cuando su tasa de rendimiento sea mayor o igual a la tasa de descuento que anula el valor actual neto.

Como ya se ha apuntado, el conocimiento de las tasas de inversión despierta interés entre los agentes privados y públicos. De ahí que se puedan diferenciar y calcular dos tipos de tasas: la *tasa de rendimiento privado* (TRP) y la *tasa de rendimiento social* (TRS). La primera, tal y como se ha indicado en los párrafos anteriores, tiene en cuenta únicamente los costes y los ingresos individuales. En cambio, la segunda, a parte de los costes privados soportados por el individuo, también tiene en cuenta la cantidad que paga el resto de la sociedad (en forma de impuestos) para que el individuo pueda recibir servicios educativos (Johnes, 1995).

Por tanto, a partir de la distinción anterior, surgen dos criterios de inversión educativa: uno privado y otro público (Oroval y Escardíbul, 1998; Selva, 2004). El criterio privado consiste en invertir en educación hasta que la TRP en inversiones educativas iguale o supere a los tipos de rendimiento de otras inversiones alternativas. Por su parte, el criterio público, consiste en maximizar el rendimiento global de la inversión en educación igualando los tipos de rendimiento sociales marginales de los diversos estudios y niveles. Ahora bien, en un ejercicio de comparación de ambas tasas: si la TRP es menor que la TRS, indica la conveniencia para incrementar la inversión en educación. En caso contrario, esto es, si la TRP es mayor que la TRS, se habría alcanzado una situación de sobreeducación.

A. Deficiencias metodológicas de la tasa interna de rentabilidad

La aplicación del análisis coste-beneficio a la medición de los rendimientos de la inversión educativa ha sido muy cuestionada debido a los problemas y deficiencias que presenta esta metodología. A continuación, se señalan algunos de ellos.

A.1) El tipo de datos empleado en la estimación de las tasas de rendimiento juega un papel determinante. Se recuerda que en el análisis precedente de la tasa interna de rentabilidad se ha supuesto, para simplificar, que esta es constante a lo largo del tiempo. En otras palabras, se asumía que la rentabilidad esperada de la inversión en educación realizada por un individuo era constante durante toda su vida. Pero, obviamente, esto no se corresponde con la realidad. En un mundo dinámico, cabe esperar que los ingresos varíen de acuerdo a los cambios

producidos en la oferta y demanda de graduados. La traslación del supuesto anterior se ha llevado a cabo a partir de datos de *corte transversal* que captan, como si de una foto se tratase, la relación entre educación, edad e ingresos en un instante del tiempo. Por tanto, parece lógico pensar que este tipo de datos no son los más adecuados para el cálculo de las tasas, y se haga necesario la introducción de otra modalidad que refleje fielmente el perfil edad-ingresos. Estos son los datos *longitudinales*, que permitirían observar los ingresos en cada uno de los años de la vida laboral del individuo. A pesar de su mayor conveniencia, los procedimientos para la obtención de este tipo de datos son más costosos y lentos, lo que, traducido a la práctica, ha supuesto un escaso número de investigaciones empíricas. A esto último, también se suman algunos problemas conceptuales, como serían la necesidad de ajustar los datos de ingresos a los cambios en los niveles de precios o aislar (algo que resulta complicado) el efecto de las fluctuaciones del ciclo económico.

A.2) En el cálculo de los tipos de rendimiento de la educación sólo se consideran los beneficios monetarios asociados a la inversión. Sin embargo, la verdadera formulación de la tasa de rendimiento requiere que todos los beneficios, estos son, monetarios y no monetarios²⁵, sean incluidos en el análisis. La omisión de beneficios no pecuniarios constituye una fuente de sesgo por defecto -o a la baja- en el cálculo de la tasa de rendimiento. La ignorancia de este tipo de beneficios señala la complicada o casi imposible tarea de su cálculo, de ahí que se hayan considerado tradicionalmente como factores neutrales -no incluidos- en los modelos de capital humano. No obstante, es posible encontrar algunos ejemplos en la literatura donde se cuantifican e incluyen en las estimaciones de las tasas de rentabilidad (Cohn y Geske, 1992; Lévy-Garboua, 1979).

²⁵ Como ejemplos de beneficios no pecuniarios que habría que incluir en el cálculo de las tasas de rendimiento privado de la educación están (Salas, 2008):

- a. el aumento de la probabilidad de encontrar mejores puestos de trabajo para las personas con mayor nivel educativo;
- b. el incremento de la eficiencia en la producción de bienes de consumo en el hogar para los individuos con niveles más altos de escolaridad;
- c. el acceso a mayores canales de información de todo tipo;
- d. beneficios para la salud procedentes de hábitos médicos, sanitarios y alimenticios más adecuados.

A.3) Con respecto a la valoración económica de los costes totales, estos deberán recoger tanto los directos como los indirectos. Ahora bien, es presumible que dicha valoración no sea igual en todos los casos. Así pues, un individuo que necesite más años para finalizar su carrera que los programados por los planes de estudios, incurrirá en unos costes directos más elevados que otro que acabe en el tiempo previsto; o, por otro lado, los costes indirectos que tenga que afrontar un estudiante becado serán inferiores a los que no son becados. Por tanto, la limitación del modelo se encuentra en la dificultad, primero, para recoger estas situaciones plausibles y, segundo, en la estimación de los costes indirectos, principalmente²⁶.

A.4) Como ya se adelantó en la evaluación de la inversión, la técnica del análisis coste-beneficio permite actualizar o descontar al momento presente (momento en que se decide acometer la inversión) la corriente de costes y beneficios futuros. La objeción al respecto estriba de la elección del tipo de tasa de descuento a utilizar en el cómputo del valor actual. En este sentido, debe elegirse bien, puesto que, cuanto más elevada sea la tasa de descuento y más amplio el horizonte temporal, menor será el valor de los beneficios netos esperados²⁷.

A.5) Otro problema derivado de la interpretación de las tasas de rendimiento se relaciona con el ambiente de riesgo de la inversión. Al respecto, Blaug (1983, p. 85) señala que:

Las tasas que motivan a los estudiantes son tasas esperadas de rendimiento y no hay ninguna razón para creer que la aversión al riesgo está distribuida uniformemente entre los miembros de un determinado grupo educativo. Así, pues, aun cuando conozcamos tanto la media de los rendimientos como la varianza y, además, supongamos que los estudiantes considerarán estos rendimientos *ex post* como las mejores

²⁶ Calero (1993) recoge tres estudios españoles donde se realiza una estimación aproximada de este tipo de costes, no sin antes recalcar que se trata de un campo prácticamente inexplorado en la Economía de la Educación en España. Asimismo, realiza una aportación empírica a partir de una encuesta realizada a alumnos de las Universidades de Barcelona, Granada, Politécnica de Madrid y Valladolid en mayo de 1986.

²⁷ El óptimo de consumo entre dos períodos requiere que la tasa privada de descuento r coincida con el tipo de interés de mercado. No obstante, cada individuo o familia tiene su propia tasa de descuento determinada por las características de su origen socioeconómico.

estimaciones de los rendimientos *ex ante*, todavía no podemos predecir cómo se comportarán a la hora de escoger enseñanza si no tenemos una opinión de su actitud ante el riesgo.

Nuevamente, el modelo del capital humano considera que los individuos permanecen indiferentes al riesgo²⁸. Sin embargo, la omisión de la incertidumbre y los factores de riesgos²⁹ asociados a la inversión, pueden arrojar sobreestimaciones de los beneficios netos esperados. En condiciones ideales, la tasa de rendimiento debería introducir las correcciones que permitan recoger el efecto de estos elementos. Uno de los procedimientos más usados es la aplicación de una *prima por riesgo* a la tasa de descuento o actualización en el cálculo del valor actual³⁰.

A.6) Hasta ahora, se ha asumido que los ingresos y su evolución de un individuo vienen determinados por su nivel educativo y edad (ver Figura 7), y además que, cuanto más elevado sea este nivel, más productivo lo hará y, por tanto, mayores serán los ingresos que obtenga. Este supuesto puede ser limitado en tanto que el aumento de los ingresos podría atribuirse no sólo a la adquisición de un nivel educativo superior, sino también, en parte, a la diferente habilidad o capacidad innata del individuo. La omisión de la variable habilidad o capacidad innata conlleva la obtención de tasas de rendimiento sesgadas al alza³¹. La introducción de un factor de ajuste (coeficiente alfa) al diferencial de ingresos permitiría distinguir la proporción de estos atribuible a la educación y, el resto, a otros factores como la habilidad³².

²⁸ Una aproximación teórica de la inclusión y efecto de ciertos factores de riesgos en la inversión de capital humano se puede encontrar en Levhari y Weiss (1974).

²⁹ Salas (2001 y 2008) recoge algunos de los más relevantes:

- a. probabilidad de supervivencia a la edad t ;
- b. probabilidad de llegar a estar desempleado a lo largo de la vida laboral;
- c. probabilidad que el salario a la edad t sea el que estima el perfil;
- d. probabilidad de realizar los estudios en los años programados por los planes de estudios.

³⁰ Una aportación se encuentra en Gómero (2005).

³¹ La traslación de este planteamiento a la contrastación empírica se ha llevado a cabo, fundamentalmente, a partir de la función de ingresos, otra herramienta analítica empleada en la estimación de las tasas de rendimiento de la educación y que se aborda en el siguiente apartado (Griliches, 1977; Griliches y Mason, 1972; Taubman y Wales, 1975)

³² A partir del supuesto de partida de este epígrafe: $(Y_j - X_j)\alpha$. Si suponemos un $\alpha = 0,5$ y dos individuos con niveles educativos Y (Universidad) y U (Bachillerato), aplicando el factor de ajuste, se puede

A.7) Por último, además de todas las deficiencias o limitaciones señaladas se puede referenciar otras que también han sido contempladas en la literatura relacionada con los errores de medición. En la evaluación crítica realizada por Weale (1996) sobre los análisis de las tasas de rendimiento, organiza las fuentes de los sesgos en función de que estos supongan una estimación por exceso o por defecto, así como también examina las implicaciones entre las relaciones de educación-fecundidad y educación-salud.

2.4.1.2. Las funciones de ingresos de capital humano: el modelo básico y el modelo de postescolaridad

Sobre el vínculo directo entre educación-salarios-productividad preconizado por la teoría del capital humano, se erige un segundo método para la estimación de las tasas privadas de rendimiento³³ de la educación, que utiliza como herramienta empírica una *función de ingresos*, también denominada *ecuación salarial* o *ecuación de ganancias*. En pocas palabras, se trata de una expresión matemática que relaciona los ingresos con variables que potencialmente pueden influir en ellos³⁴.

Con el objetivo de arrojar luz sobre las distribuciones y estructuras de los ingresos a partir de las inversiones netas acumuladas en capital humano de los trabajadores, Mincer (1974) concibió y formuló la denominada “*función de ingresos de capital humano*”, un concepto operacional básico donde se relacionan los ingresos y las inversiones netas acumuladas en capital humano por los individuos.

Previamente a la exposición de los modelos propuestos por Mincer hay que tener presentes los siguientes supuestos básicos o simplificadores:

concluir que el 50% de la diferencia de ingresos entre ambos individuos se atribuye a sus diferencias de stock en educación y el otro 50% al factor de la habilidad.

³³ A diferencia del método algebraico, este método únicamente puede emplearse para obtener las estimaciones de las tasas privadas de rendimiento de la inversión educativa.

³⁴ Para Willis (1991, p.669): “Genéricamente, el término función de ingresos ha llegado a significar cualquier regresión entre las tasas salariales individuales, o los ingresos individuales, y un vector de variables personales, relativas al mercado y relacionadas con el entorno, que, según se piensa ejercen influencia sobre los salarios”.

1. El único coste de la escolaridad lo constituyen los ingresos que dejan de percibirse, estos son, los costes de oportunidad. Por consiguiente, no se consideran los costes directos.
2. Los individuos entran en el mercado laboral inmediatamente después de completar la escolaridad, esto es, a la edad $t = 6 + s$, siendo s el número de años de educación formal recibida.
3. La vida laboral de cada individuo (n años) es independiente de sus años de educación.

A. Modelo básico o modelo de escolaridad (“the schooling model”)

De acuerdo con Mincer (1974), este sería el modelo más primitivo de una función de ingresos de capital humano. En ella, la educación formal, medida a través de los años de escolaridad, es la única forma de acumulación de capital humano, y adopta la siguiente expresión:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + u_i \quad [2.19]$$

Donde Y_i , son los ingresos del individuo i ; S_i , el número de años de educación formal recibida; u_i , representa un término de error o perturbación aleatoria³⁵; y β_0 y β_1 son los parámetros a estimar.

Como puede observarse, el modelo queda especificado por una función semilogarítmica. La adecuación de esta forma funcional queda corroborada por Heckman y Polachek (1974) quienes, a partir del *método Box-Cox* aplicado a tres fuentes diferentes de datos, confirman la preferencia estadística del logaritmo natural de los ingresos como variable dependiente en las regresiones.

En relación a cuál es la medida de ingresos que debe considerarse como variable dependiente, Griliches (1977) objeta el uso de las ganancias anuales o el ingreso por año, argumentando que con ellas se podría confundir las transacciones del

³⁵ Es una variable aleatoria inobservable que representa la suma de todos aquellos factores explicativos de Y_i que no están contenidos en los regresores (variables independientes), bien porque no hay información estadística disponible sobre ellos, porque no se pueden cuantificar, se desconocen, etc.

mercado con cuestiones de elección de trabajo-ocio y los efectos más transitorios del desempleo. De este modo, señala las tasas o ingresos salariales por hora o por semana como las medidas que más se aproximan al precio de transacción para una cantidad definida de trabajo.

Una vez que se estima el modelo por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) se obtiene que el coeficiente β_1 , que acompaña a la variable S_1 , expresa la variación, en términos porcentuales, que experimenta los ingresos cuando un individuo decide invertir un año más en educación, pero sin tener en cuenta el nivel educativo al que se refiere. Es importante señalar aquí que dicha variación porcentual es la interpretación de la tasa media del rendimiento privado de la educación y su justificación se deriva del modelo propuesto por Becker y Chiswick (1966).

B. Modelo de postescolaridad

En el modelo explicado anteriormente, el presupuesto de que la educación formal es la única inversión en capital humano se traduce en que el individuo no continúa con su formación más allá de la escuela, el instituto o la universidad. Esta premisa pone en entredicho la realidad de que los individuos siguen desarrollando sus habilidades y/o capacitaciones una vez que completan sus estudios y ocupan un puesto de trabajo³⁶. Por tanto, el modelo de escolaridad no sería representativo de la distribución de los ingresos, entre otras razones, porque no estaría recogiendo otras formas plausibles de inversión en capital humano, como serían, en este caso, la formación que reciben los individuos durante la realización de su trabajo. Becker (1964) fue el primero en desarrollar un análisis de la formación de los trabajadores en las empresas y su repercusión sobre la productividad³⁷. Asimismo, fue quien introdujo los importantes efectos de esta sobre la relación entre la retribución y la edad.

³⁶ “Las teorías de la acumulación óptima de capital humano sugieren que los trabajadores continuarán invirtiendo en capacitación en el puesto de trabajo tras abandonar la escuela, pero que la magnitud de esta inversión tenderá a disminuir a lo largo del tiempo” (Willis, 1991, p. 692).

³⁷ Becker distingue dos tipos de formación en el puesto de trabajo: general y específica. La formación general es la que resulta útil a muchas empresas, no sólo a las que la proporcionan. Aumenta la productividad futura de los trabajadores en aquéllas que la proporcionan. La formación específica aumenta la productividad de los trabajadores únicamente en las empresas que la proporcionan.

Para atender la deficiencia teórica expuesta en el párrafo anterior, Mincer (1974) planteó una ampliación del modelo básico al que incorporó la experiencia laboral, como la única variable observable que permite aproximar la formación que reciben los trabajadores, una vez finalizado su período de educación formal. El resultado fue el modelo de postescolaridad o *ecuación salarial de Mincer* que adopta la siguiente forma:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 E_i + \beta_3 E_i^2 + u_i \quad [2.20]$$

Donde Y_i , son los ingresos del individuo i ; S_i , el número de años de educación formal recibida; E_i , los años de experiencia laboral; u_i , el término de error o perturbación aleatoria; y $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ y β_3 los parámetros a estimar.

El término cuadrático de la experiencia incluido pretende captar la no-linealidad o forma parabólica del perfil edad-ingresos³⁸. La evidencia de esta relación puede observarse, nuevamente, en la Figura 7, cuyos fundamentos pueden deducirse a partir de modelos de acumulación de capital humano³⁹, como el que propuso por primera vez Ben-Porath (1967). Bajo el presupuesto de partida de este epígrafe de que la educación formal no es la única inversión en capital humano y, por tanto, que el nivel de ingresos no depende exclusivamente de ella; los individuos seguirán adoptando decisiones de inversión durante el transcurso de su vida profesional. Dichas decisiones serán tomadas en función de los costes de oportunidad (que determinan, en parte, el coste de producción de las competencias de los individuos) y del horizonte de utilización del stock de capital humano, que a su vez influye en el rendimiento de la inversión realizada. En consecuencia, estas decisiones económicas individuales se

³⁸ Aunque la forma funcional cuadrática sea la especificación universalmente aceptada, Murphy y Welch (1990) cuestionan su veracidad. Apostillan la parca aproximación que proporciona la función minceriana de la relación empírica entre los ingresos y la experiencia.

³⁹ La idea esencial de estos modelos está en la caracterización de la senda vital de los ingresos que quedaría definida por un programa óptimo de inversión en educación y capacitación en el empleo. Los individuos tomarán sus decisiones de inversión tratando de maximizar el valor actual descontado de los ingresos vitales deduciendo los costes directos de la misma. Sin embargo, la maximización estará sujeta, por un lado, a las restricciones impuestas por una función de producción de capital humano, que viene a representar la capacidad del individuo para transformar los inputs de tiempo y bienes en capital humano y, por otro lado, a la restricción presupuestaria, que le obligará a distribuir su tiempo entre el aprendizaje y la obtención de ingresos (Willis, 1991). Para profundizar más sobre este tema se recomienda leer a Weiss (1991).

verán reflejadas en los perfiles de ingresos, de los que podrá inferirse el nivel de renta de un individuo a un instante de tiempo dado en su ciclo vital, ya que vendrá determinado por el stock de capital humano acumulado hasta ese momento (Lassibille y Navarro, 2004).

Según la teoría o planteamiento precedente y siguiendo a estos mismos autores, se diferencian *cuatro fases* en los perfiles edad-ingresos que denotan su forma representativa. Una primera fase, que se corresponde con los primeros diez años de la vida laboral, en la que se produce la mayor concentración de inversiones en capital humano específico. En este período las rentas crecen de forma importante por el aumento de las inversiones profesionales, que aparecen muy rentables. Una segunda fase en la que el ritmo de aumento de la tasa de acumulación de capital humano es más lento. El coste de oportunidad del tiempo pasado en la formación se hace más elevado y, además, las nuevas inversiones profesionales no pueden ser rentabilizadas a largo plazo, debido al acortamiento progresivo de la vida laboral. Una tercera fase donde no se realiza prácticamente ningún aprendizaje y los ingresos se estabilizan. Y una última y cuarta fase, al final de la vida laboral, en la que los ingresos pueden llegar a decrecer por razones como la disminución del número de horas de trabajo o por un proceso de depreciación del stock de capital humano (obsolescencia tecnológica o biológica).

Asimismo, conviene señalar que la *experiencia real* no es una variable de observación directa. En su lugar, se emplea una transformación de la edad como proxy de la experiencia, designada como *experiencia potencial* y definida por "*edad*" – $S - 6$. Esta expresión supone que los estudios se inician a los 6 años, no se adquiere experiencia mientras se estudia y que un individuo comienza a trabajar a tiempo completo inmediatamente después de completar sus estudios, evitando así los períodos en los que no se adquiere experiencia.

Una vez hechas estas puntualizaciones, nuevamente, la estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) de la ecuación [2.20], suministra la tasa media del rendimiento privado de la educación, expresada por el coeficiente β_1 . La estimación del parámetro β_2 se espera que sea positiva, mientras que la de β_3 negativa. De este modo, es posible recoger la trayectoria temporal de la inversión postsecundaria:

un año adicional de experiencia supone un incremento en los ingresos, sin embargo, cada año tendrá un efecto menor que el anterior.

Hasta ahora la variable educación ha sido considerada como continua. Esto quiere decir que el coeficiente β_1 que acompaña a la variable S_i en las ecuaciones [2.19] y [2.20] se interpreta como la tasa de crecimiento medio de los ingresos cuando la variable educación aumenta en una unidad, esto es, un año. De lo anterior se acepta, por tanto, que el rendimiento marginal de la educación es constante, es decir, que la rentabilidad es siempre la misma, con independencia del nivel educativo que se supere. Así, por ejemplo, el impacto de la educación sobre los ingresos sería el mismo al pasar de 8 a 9 años de estudios que de 15 a 16 años.

Alternativamente, es posible adecuar la variable educación como discreta. Este tratamiento estadístico permite reemplazar la variable S_i por un conjunto de variables *dummy*⁴⁰ que representan los niveles educativos máximos alcanzados por los individuos de la muestra. En este sentido y tomando como modelo la ecuación [2.20], esta quedaría expresada de la siguiente forma:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 S2_i + \beta_2 S3_i + \beta_3 S4_i + \beta_4 E_i + \beta_5 E_i^2 + u_i \quad [2.21]$$

Como puede observarse, se ha introducido una variable ficticia por cada uno de los niveles educativos previamente definidos, y que para esta expresión, han sido los siguientes: $S1$, sin estudios o estudios primarios; $S2$, estudios secundarios; $S3$, diplomatura; y $S4$, licenciatura o postgrado. Este tipo de variables toman el valor 1 cuando el individuo pertenece a alguno de los niveles educativos considerados y 0 en caso contrario. Es importante señalar que el nivel educativo $S1$ no se incluye en la expresión. Esto es así para evitar la denominada “trampa de la variable dicotómica”⁴¹.

⁴⁰ También denominadas dicotómicas, ficticias o cualitativas.

⁴¹ El mensaje de Gujarati (2004) es claro: si una variable cualitativa tiene m categorías, sólo hay que agregar $(m-1)$ variables dicotómicas. Si no se respeta esta regla, se estará ante una situación de perfecta colinealidad o multicolinealidad, si hay más de una relación lineal exacta entre las variables. La variable omitida recibe el nombre de categoría base, de referencia o de control y todas las comparaciones se realizan con respecto a ella.

En cuanto a la interpretación de los coeficientes que acompañan a las variables dummy, estos no son las tasas de rendimiento de los niveles educativos, sino que indican el efecto marginal de cada nivel educativo sobre los ingresos (Psacharopoulos, 1994). Así, pues, si se estima la ecuación [2.21] por MCO, $\hat{\beta}_1$, $\hat{\beta}_2$ y $\hat{\beta}_3$, representan los incrementos porcentuales⁴² en los ingresos de pasar de no tener estudios o estudios primarios a superar los estudios secundarios, una diplomatura o licenciarse u obtener un postgrado, respectivamente.

No obstante, si el objetivo es conocer la tasa de rendimiento de cada nivel educativo, Psacharopoulos (1981) propone la siguiente expresión⁴³:

$$r_{(\text{primarios vs sin estudios})} = \frac{\hat{\beta}_1}{D_P} \quad [2.22]$$

$$r_{(\text{secundarios vs primarios})} = \frac{\hat{\beta}_2 - \hat{\beta}_1}{D_B - D_P} \quad [2.23]$$

$$r_{(\text{universitarios vs secundarios})} = \frac{\hat{\beta}_3 - \hat{\beta}_2}{D_U - D_B} \quad [2.24]$$

Donde r es la TIR asociada a cada nivel educativo, $\hat{\beta}_j$ ($j = 1,2,3$) son los coeficientes estimados para los niveles educativos primarios (1), secundarios (2) y universitarios (3) y D_j ($j = P, B, U$) mide el número de años necesarios para completar estudios de primaria (P), de bachillerato (B) y universitarios (U), respectivamente.

⁴² Al tratarse de variables dummy y en una especificación semilogarítmica, la correcta interpretación de estas y que proporciona el verdadero valor del incremento porcentual en los ingresos, es la que proponen Halvorsen y Palmquist (1980):

$$(e^{\hat{\beta}_j} - 1) \times 100$$

⁴³ Siguiendo la interpretación propuesta por Halvorsen y Palmquist (1980), San Segundo (1996) utiliza la siguiente fórmula:

$$(e^{\hat{\beta}_2 - \hat{\beta}_1} - 1) \times 100$$

A partir de ella, se puede conocer el verdadero cambio porcentual de pasar de un nivel primario a otro secundario o, en otras palabras, saber cuánto gana de más un individuo con titulación secundaria frente a otro con titulación primaria.

B.1. Inclusión de otras variables explicativas en el modelo de postescolaridad

Si bien es cierto que los componentes educación formal y experiencia son las variables de capital humano por excelencia, y las que se han empleado originalmente en la explicación de las diferencias entre los ingresos de los individuos, también lo es que en la mayoría de los trabajos con ecuaciones mincerianas, se incluyen otras variables explicativas. Variables que están relacionadas con aspectos de carácter socioeconómico y cuya disponibilidad dependerá obviamente de las posibilidades de la fuente de información empleadas. Estas pueden ser: género, rama de actividad, antigüedad en el empleo, tipo de contrato, tipo de jornada, pertenencia o no al sector público, tamaño del municipio, comunidad autónoma, tamaño de la empresa, antecedentes familiares, etc. (Lillo-Bañuls, 2009).

En relación a los efectos que se derivan de la adición de nuevas variables explicativas en el modelo, pueden comentarse fundamentalmente dos: el primero de ellos es el aumento del *coeficiente de determinación* R^2 . Por su propia definición, el R^2 siempre aumenta al adicionar variables explicativas en el modelo. Esto es, la inclusión de una variable más en el modelo aumenta el porcentaje de la varianza de y explicado por las variables independientes de la especificación. No obstante, hay que ser precavidos en tanto que este criterio no sirve para determinar si la variable adicional es ciertamente relevante o no para explicar las variaciones de y . El segundo de los efectos a comentar se relaciona con el *valor del coeficiente* de la variable educación. Así pues, la introducción de nuevas variables a la especificación funcional de la ecuación de ingresos puede provocar la reducción de la tasa del rendimiento educativo. Para entender mejor este efecto de forma ilustrativa, Barceinas-Paredes, Oliver-Alonso, Raymond-Bara y Roig-Sabaté (2001, p. 244), tabulan las tasas de rendimiento de la educación que obtienen a partir de la inclusión de diferentes variables relacionadas con las características del trabajo (contrato, propiedad, tamaño de la empresa y sector de actividad) en la función de salarios. Individualmente, la introducción de las variables genera una reducción del coeficiente de la educación entre 0,1 y 0,7 puntos porcentuales (partiendo de un rendimiento de un 8,2%, sólo considerando la educación como variable exógena). Pero, la mayor reducción (de casi

dos puntos porcentuales) se produce cuando todas las variables antes mencionadas son incorporadas a la función, y la tasa de rendimiento se alza al 6,5%. El hecho de que sean variables relacionadas con el trabajo y que los cambios en estas constituyan uno de los mecanismos a través de los cuales los más educados alcancen mayores salarios, podría ocasionar que la estimación de algunas de estas características tienda a subestimar el rendimiento real de la educación (Mincer, 1974).

B.2. Problemas metodológicos

Del mismo modo que se recogieron las principales deficiencias metodológicas en el cálculo de la TIR, las líneas siguientes están dedicadas a la presentación de los problemas que surgen al emplear la función de ingresos minceriana para la estimación de los rendimientos de la educación. Entre los más comunes están los originados por la omisión de la variable habilidad en la especificación econométrica, la posible endogeneidad de la variable educación y el sesgo de selección muestral.

B.2.1) Habilidad= capacidad innata o inteligencia

Hasta el momento se ha admitido que la educación y la experiencia son las variables que determinan los ingresos y, por tanto, son capaces de explicar las diferencias en estos entre los individuos. No obstante, cabría preguntarse si dicho diferencial de ingresos se debe únicamente a diferencias de stock en el capital humano o si también existen otras variables que ejercen interacción. La literatura econométrica se ha encargado de dar respuesta a esta pregunta, pero, sobre todo, ha centrado su atención en los efectos de la omisión de la variable habilidad (equivalente a capacidad innata o inteligencia) en los modelos de determinación de ingresos (Salas, 2001). Unos efectos que se han concretado en la obtención de rendimientos de la educación sesgados al alza (Griliches, 1977).

Las formas en las que se ha tratado de evitar estos sesgos han sido varias. Por un lado, se ha optado por incluir la variable habilidad en la ecuación de ingresos. Pero al igual que la experiencia, la habilidad no puede observarse directamente, por lo que se ha recurrido a los resultados de test de inteligencia o aptitudes como *proxy* de la

capacidad real (Griliches y Mason, 1972; Taubman y Wales, 1975)⁴⁴. Y, en general, la inclusión de la medida de la habilidad en la especificación econométrica ha provocado un menor efecto de la educación sobre los ingresos. No obstante, y a pesar de esta aproximación empírica, lo cierto es que tales medidas son muy difíciles de obtener y no aseguran una correcta representación de las capacidades innatas de las personas (Lassibille y Navarro, 2004). Alternativamente, otro camino para la eliminación de este sesgo, ha sido el de calcular las ecuaciones de ingresos a partir de muestras de pares de gemelos. Los trabajos que han empleado este enfoque lo han hecho desde la convicción de que la capacidad innata se conforma por un componente genético y del entorno familiar en el que crezcan los individuos⁴⁵ (Pons, 2003; Salas, 2001). En este sentido, el uso de muestras de gemelos con las mismas capacidades innatas (“gemelos idénticos” o monocigóticos), permitiría eliminar el efecto de la habilidad no observada y limitar la diferencia de salarios a las aptitudes de los sujetos.

B.2.2) Endogeneidad de la educación

De forma teórica, dado el modelo poblacional:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_K X_{ki} + u_i ; i = 1 \dots n \quad [2.25]$$

Su estimación por MCO quedaría representada por la siguiente expresión:

$$y_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 x_{1i} + \hat{\beta}_2 x_{2i} + \dots + \hat{\beta}_K x_{ki} + e_i \quad [2.26]$$

Donde y_i , es la variable a explicar, explicada o dependiente; $X_{ji} j = 1, \dots, k$, se denominan regresores, variables explicativas o independientes; $\beta_j j = 0, \dots, k$, son los parámetros estimados; y e_i son los errores o residuos obtenidos de la diferencia entre el valor real de y (y_i) y el ajustado (\hat{y}_i).

Si se cumple que:

⁴⁴ En Salas (2001, p. 108) se encuentra una relación generosa de autores con sus respectivas medidas de habilidad empleadas en sus trabajos.

⁴⁵ Para una revisión completa y relativamente reciente de autores que emplean muestras de gemelos, acudir a Card (1999, pp. 1846-1852).

$$E(e_i|X_1, X_2, \dots, X_k) = 0, \quad \forall X_1, X_2, \dots, X_k \quad [2.27]$$

Entonces, se disponen de explicativas exógenas, esto es, que no están correlacionadas con los residuos o errores. Ahora bien, podría ocurrir que, por alguna razón, normalmente un error de especificación, X_i esté correlacionada con e_i y, por tanto, se dirá que dicho regresor es una variable explicativa endógena⁴⁶. Será entonces cuando la existencia de variables explicativas endógenas invalide los estimadores MCO de los parámetros del modelo puesto que estos son inconsistentes.

En la ecuación [2.20], la variable educación es considerada como una variable exógena y es, con esta adecuación, cuando puede producirse un problema (Griliches, 1977; Lassibille y Navarro, 2004; Salas, 2001 y 2008). La escolaridad es el resultado, al menos en parte, de un proceso de optimización del comportamiento de los individuos y familias, que eligen su nivel de inversión basados en sus capacidades y oportunidades de financiación. En la medida en que existen factores inobservables como, por ejemplo, la habilidad u otras características familiares, que influyen a la vez sobre la educación y los ingresos, al emplear MCO para estimar las ecuaciones de ingresos, se obtienen estimaciones de los parámetros de la educación sesgados e inconsistentes.

Una posible solución dada a este problema es el *método de variables instrumentales* (Card, 1999). La idea consiste en disponer de una variable z_i (denominada variable instrumental) que no esté correlacionada con el error del modelo, pero que sí lo esté con la/s variables endógenas.

Siguiendo a Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2010), se consideran las dos ecuaciones siguientes:

$$\ln w_i = X_i\alpha + E_i\beta + u_i \quad [2.28]$$

$$E_i = z_i\gamma + v_i \quad [2.29]$$

⁴⁶ Para su constatación puede emplearse el contraste o test de Hausman (1978).

La primera de ellas [2.28] es la ecuación minceriana de ingresos, expresada matricialmente, donde Lnw_i es el logaritmo de los salarios; X_i , es el vector de las variables exógenas de la experiencia y la experiencia al cuadrado; y E_i , la educación, considerada aquí como variable endógena. La expresión [2.29] es la ecuación de educación. El proceso de estimación se compone de dos etapas: una primera etapa en la que se estima el efecto de la variable instrumental sobre la educación y, una segunda etapa, en la que se estima el efecto del instrumento sobre los ingresos.

La principal dificultad de este método reside en la elección del instrumento z_i . Entre otras razones, la selección de un instrumento que esté débilmente correlacionado con la variable endógena podría conducir a la obtención de estimaciones incluso menos consistentes por el método de variables instrumentales que con MCO (Bound, Jaeger y Baker, 1995).

En la mayoría de los trabajos empíricos realizados por el método de variables instrumentales para corregir el problema de correlación entre la educación y los términos de error de la ecuación de ingresos, se emplean dos tipos de instrumentos: los relacionados con los antecedentes familiares y los que utilizan experimentos naturales específicos (Barceinas-Paredes, 2003). En esta última referencia y en Card (1995 y 1999) pueden encontrarse una revisión exhaustiva de trabajos empíricos que hacen uso de los distintos tipos de instrumentos.

B.2.3) Sesgo de selección muestral⁴⁷

Otra crítica derivada a partir de las estimaciones de ecuaciones de ingresos es la que surge por observar únicamente las rentas salariales de los individuos ocupados o, en otras palabras, no tener en cuenta el sesgo de selección muestral. Si un estudio sólo considera a los individuos que trabajan y están educados, además de que sus características pueden ser diferentes de los que no están ocupados, se obtiene una muestra incompleta de la población por “autoselección”, esto es, de acuerdo con la decisión de las personas por educarse. Esto conduciría a conclusiones sesgadas a la

⁴⁷ Su contenido y posible corrección se explica con mayor detenimiento en el epígrafe siguiente.

baja del efecto causal de la educación sobre los ingresos (Sánchez, Cortiñas y Tejera, 2012).

2.4.2. Discriminación salarial

En este subepígrafe se lleva a cabo la exposición de tres modelos teóricos tradicionales para medir la discriminación salarial: el método de la variable ficticia y los métodos de descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) y de Oaxaca-Ransom (1994). Estas tres medidas guardan un elemento común y es que todas se basan en funciones de salarios de tipo Mincer (1974), a partir de cuyas estimaciones se procede a descomponer la diferencia en los salarios medios en distintos factores, entre los que se encuentra el atribuible a prácticas discriminatorias.

Para el análisis empírico de la diferencia salarial desarrollado en esta tesis doctoral se ha escogido la técnica de descomposición de Oaxaca y Ransom (1994). Cabe añadir, lógicamente, que los modelos aquí expuestos no son los únicos procedimientos que han tratado en la literatura económica de cuantificar la parte de las diferencias salariales derivada de la discriminación. En este sentido, no desmerece, al menos el apunte, de otros métodos alternativos que, en última instancia, han contribuido también a superar algunas de las restricciones presentes en los modelos tradicionales.

Uno de estos métodos es el que hace uso de la metodología de las fronteras estocásticas de producción para construir una frontera de salarios⁴⁸. Esta técnica conecta los conceptos teóricos de inversión y producción de la teoría del capital humano con la idea de la función de producción. De este modo, la educación, la experiencia laboral o la formación en el trabajo se conciben como *inputs* (factores de producción), que el mercado transforma en *outputs* o salarios, a través de una función de producción según la cual se retribuye a los individuos. Bajo este enfoque, el salario

⁴⁸ Un ejemplo de la notación de este modelo puede encontrarse en García (1997). En cuanto a su aplicación empírica para la medición de la discriminación salarial entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español, se destaca el trabajo de García-Prieto y Gómez-Costilla (2017). Otros trabajos reseñables en esta línea son los firmados por Bishop, Grodner, Liu y Chiou (2007); Díaz y Sánchez (2011); y Robinson y Wunnava (1989).

que reciben los individuos es igual al máximo que podrían alcanzar en su mercado de referencia (su salario potencial que coincide con la frontera superior de la función) menos un error (equivalente al salario observado). La distancia entre el error y la frontera es un indicador de la brecha salarial, medida como la ineficiencia de los individuos a la hora de alcanzar su potencial salarial dadas sus características.

Asimismo, en los últimos años, en la literatura de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ha cobrado un protagonismo reseñable la consideración de los aspectos distributivos en la comparación de las distribuciones salariales de ambos sexos⁴⁹. Y, con ello, la proliferación de diversas metodologías econométricas de descomposición. Concretamente, aquellas que “permiten desarrollar empíricamente descomposiciones agregadas de diferencias entre distribuciones de una variable a partir de la construcción de distribuciones contrafactuales”⁵⁰ (Murillo-Huertas y Simón, 2014, p. 47). Entre ellas, destacan los enfoques no paramétricos en los que se aplican métodos de densidad de Kernel para la reponderación de muestras (Di Nardo, Fortin y Lemieux, 1996), aproximaciones paramétricas basadas en las distribuciones de residuos (Juhn, Murphy y Pierce, 1991 y 1993) o las técnicas basadas en la estimación de regresiones cuantílicas (Chernozhukov, Fernández-Val y Melly, 2013; De la Rica, Dolado y Vegas, 2015; Gardeazabal y Ugidos, 2005; Machado y Mata, 2005; Melly, 2005;). En esencia, a partir de estas técnicas se puede obtener la descomposición de las diferencias entre dos distribuciones en función del efecto de las diferencias que existen en las características observadas y en los rendimientos de las características, respectivamente.

2.4.2.1. Método de la variable ficticia

Se considera el método más sencillo para cuantificar la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que puede atribuirse al sexo. Consiste en estimar una función de salarios conjunta para hombres y mujeres de tipo minceriana (Mincer,

⁴⁹ Una interesante aportación sobre el análisis de la discriminación salarial de género desde un enfoque retributivo es la realizada por Del Río, Gradín y Cantó (2004).

⁵⁰ Una completa revisión de estas técnicas se encuentran en Fortin, Lemieux y Firpo (2011).

1974) en la que se introduce una variable ficticia o dicotómica que recoja el sexo del trabajador. La especificación del modelo sería la siguiente:

$$\ln w_i = X_i \beta + \delta Z_i + u_i \quad [2.30]$$

Donde $\ln w_i$ es el logaritmo natural del salario por hora del trabajador i -ésimo; X_i es una matriz de regresores (incluido el término independiente o constante) compuesta por una serie de variables representativas de las características personales y laborales que determinan los salarios de los trabajadores; β y δ son, respectivamente, un vector de coeficientes y un parámetro a estimar; Z_i es una variable ficticia que en este caso toma el valor 1 para los hombres y 0 para las mujeres (implícitamente se considera que las mujeres son la categoría omitida o de referencia en el modelo); y u_i es un término de perturbación aleatoria que se distribuye como una normal y que no está correlacionado con Z ni con X .

Una vez realizada la estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), si δ es positivo y estadísticamente significativo, su valor se interpreta como el porcentaje adicional de salario por hora que, por término medio, perciben los hombres en comparación con las mujeres, exclusivamente por razón del sexo, manteniendo constantes el resto de variables.

Los resultados de la estimación de la función de salarios [2.30] son muy restringidos ya que a partir de su especificación sólo puede captarse un cambio en el término independiente. Esto mismo implicaría asumir que los coeficientes del resto de variables explicativas incluidas son iguales para ambos sexos.

Por esta razón, existe otro método que de forma alternativa permite cuantificar la discriminación salarial y superar, al menos en parte, la restricción de la estimación anterior. Este nuevo procedimiento consistiría en introducir en la función salarial un *término de interacción*, que no es más que una nueva variable independiente construida a partir del producto entre una variable cuantitativa y una ficticia. De esta forma, se puede recoger que el efecto de las variables cuantitativas sobre la explicada depende de las categorías que toma la variable cualitativa sexo. Para ser más ilustrativos, se especifica una función de salarios tal que:

$$\ln w_i = \beta_1 + \beta_2 x_{2i} + \delta_2 z_{2i} + \mu(x_{2i} * z_{2i}) + u_i \quad [2.31]$$

Siendo las variables: $\ln w_i$ el logaritmo natural del salario bruto por hora del trabajador i -ésimo; x_{2i} es la variable representativa de la experiencia del trabajador i -ésimo, expresada en años; z_{2i} es una variable ficticia que vale 1 para hombres y 0 para mujeres; $x_{2i} * z_{2i}$ es un término de interacción cuantitativa-ficticia.

La ecuación [2.31] tiene dos características fundamentales:

1. Con la variable ficticia z_{2i} se recogen las posibles diferencias entre sexos en el salario medio.
2. Con el término de interacción $x_{2i} * z_{2i}$ se recoge que el efecto de x_{2i} (experiencia) sobre los salarios pueda depender de z_{2i} (sexo).

Para ver claramente la interpretación de los coeficientes, es necesario obtener las *ecuaciones poblaciones por grupos*:

Mujeres:

$$E(\ln w_i / z_{2i} = 0) = \beta_1 + \beta_2 x_{2i} \quad [2.32]$$

Hombres:

$$E(\ln w_i / z_{2i} = 1) = \beta_1 + \beta_2 x_{2i} + \delta_2 + \mu x_{2i} = (\beta_1 + \delta_2) + (\beta_2 + \mu) x_{2i} \quad [2.33]$$

A continuación, se detiene la atención en las diferencias entre ambas ecuaciones:

- Tienen distinta ordenada en el origen. Es decir, al introducir la variable ficticia en la especificación [2.31] se pueden recoger diferencias salariales por sexo.
- Tienen distinta pendiente. Es decir, al introducir el término de interacción ($x_{2i} * z_{2i}$) el efecto de la experiencia depende del sexo del

trabajador. En concreto, dicho efecto es β_2 para las mujeres y $\beta_2 + \mu$ para los hombres. Está claro que si $\mu > 0$, la retribución salarial de la experiencia será superior para los hombres.

Y ahora, se procede a interpretar los coeficientes:

- δ_2 : es el porcentaje medio de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, independientemente de la variable experiencia.
- Se comprueba que $\frac{\partial \ln w_i}{\partial x_{2i}} \Big|_{z_2=0} = \beta_2$. Esto es, ante un incremento de la variable experiencia de las mujeres en una unidad (un año), su salario bruto por hora se incrementa, por término medio, en un porcentaje equivalente a $\hat{\beta}_2$. Lo anterior es equivalente a la tasa media de crecimiento del salario.
- Se comprueba que $\frac{\partial \ln w_i}{\partial x_{2i}} \Big|_{z_2=1} = \beta_2 + \mu$. Esto es, ante un incremento de la variable experiencia de los hombres en una unidad (un año), su salario bruto por hora se incrementa, por término medio, en un porcentaje equivalente a $\hat{\beta}_2 + \hat{\mu}$.

Como se ha podido observar, el procedimiento basado en la interacción con variables ficticias resulta adecuado, sobre todo teniendo en cuenta la previsión de que los distintos agentes se van a comportar de forma distinta, es decir, que los rendimientos de las variables que determinan los salarios para hombres y mujeres son diferentes. No obstante, la tarea de introducir tantos términos de interacción como regresores hayan sido especificados en el modelo, y para los que a priori puede esperarse un comportamiento diferente para ambos grupos, podría resultar farragoso. Por tanto, desde un punto de vista práctico, es probablemente mucho más sencillo estimar regresiones separadas para cada grupo. En este sentido, se puede establecer:

$$\ln w_H = X_H \beta + u_H \quad [2.34]$$

$$\ln w_M = X_M \beta + u_M \quad [2.35]$$

Donde los subíndices H y M hacen referencia a los hombres y las mujeres, respectivamente. Con esta doble especificación se está ante otro método alternativo para cuantificar la discriminación salarial. A partir de las estimaciones de [2.34] y [2.35] y la verificación, con los contrastes econométricos adecuados, de que sus parámetros poblacionales son diferentes, pueden realizarse las comparaciones entre los coeficientes. Asimismo, para realizar esta tarea es fundamental que ambas especificaciones presenten el mismo número y tipo de variables.

2.4.2.2. Descomposición de Oaxaca y Blinder

La literatura teórica identifica la discriminación con la existencia de salarios de hombres y mujeres distintos a los que tendrían en mercados laborales no discriminatorios. La formulación matemática de este planteamiento conduce a expresar el diferencial salarial entre hombres y mujeres como:

$$G_{HM} = \frac{w_H}{w_M} - 1 \quad [2.36]$$

Donde w_H y w_M son los salarios de hombres y mujeres, respectivamente. En ausencia de discriminación en el mercado laboral, el diferencial salarial por razón de género vendría dado exclusivamente por diferencias de productividad y se denotaría como:

$$Q_{HM} = \frac{w_H^0}{w_M^0} - 1 \quad [2.37]$$

Donde w_H^0 y w_M^0 son, respectivamente, los salarios de hombres y mujeres en ausencia de discriminación.

A partir aquí, Oaxaca (1973) define el siguiente *coeficiente de discriminación* como la diferencia porcentual existente entre la ratio del salario masculino respecto al femenino observado en la realidad y el que habría si no existiera la discriminación.

$$D_{HM} = \frac{\frac{w_H}{w_M} - \frac{w_H^0}{w_M^0}}{\frac{w_H^0}{w_M^0}} = \frac{(G_{HM} + 1) - (Q_{HM} + 1)}{(Q_{HM} + 1)} \quad [2.38]$$

Este coeficiente recoge la proporción de la brecha salarial de género no debida a diferencias en productividad. Tomando logaritmos y operando, se obtiene una descomposición del coeficiente de discriminación del mercado en dos partes:

$$\ln(D_{HM} + 1) = \ln(G_{HM} + 1) - \ln(Q_{HM} + 1) \quad [2.39]$$

O bien:

$$\ln(G_{HM} + 1) = \ln(Q_{HM} + 1) + \ln(D_{HM} + 1) \quad [2.40]$$

La expresión [2.40] divide la diferencia en los salarios observados entre hombres y mujeres, $\ln(G_{HM} + 1)$, en dos componentes. El primero, denotado por $\ln(Q_{HM} + 1)$, indica la diferencia salarial motivada por la diferente productividad obtenida por los hombres y mujeres. Y, el segundo término, $\ln(D_{HM} + 1)$, indica la parte de dicha diferencia que no se puede atribuir a las diferentes capacidades productivas entre los trabajadores de los dos géneros y que, por tanto, se considera discriminación.

Para hacer operacional este procedimiento de descomposición, Oaxaca (1973) parte de dos funciones de salarios separadas para hombres y mujeres (como las especificadas en las expresiones [2.34] y [2.35]). Asimismo, emplea la propiedad de los mínimos cuadrados⁵¹ y expresa la media del logaritmo de los salarios de la siguiente forma:

$$\overline{\ln w_H} = \overline{X_H} \hat{\beta}_H \quad [2.41]$$

⁵¹ Según la cual los coeficientes estimados pasan por el valor medio de las variables dependiente e independientes.

$$\overline{\ln w_M} = \overline{X_M} \hat{\beta}_M \quad [2.42]$$

A partir de [2.40], [2.41] y [2.42] y asumiendo, en primer lugar, que la estructura salarial que prevalece en ausencia de discriminación es la de los hombres, de manera que las características productivas de los dos grupos serían retribuidas de acuerdo a los coeficientes de la ecuación [2.41], puede descomponerse la diferencia salarial media hombre/mujer de la siguiente forma:

$$\overline{\ln w_H} - \overline{\ln w_M} = (\overline{X_H} - \overline{X_M}) \hat{\beta}_H + \overline{X_M} (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) = \Delta \overline{X} \hat{\beta}_H + \overline{X_M} \Delta \hat{\beta} \quad [2.43]$$

Y, en segundo lugar, suponiendo que es la estructura salarial de las mujeres la que prevalecería en un mercado sin discriminación:

$$\overline{\ln w_H} - \overline{\ln w_M} = (\overline{X_H} - \overline{X_M}) \hat{\beta}_M + \overline{X_H} (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) = \Delta \overline{X} \hat{\beta}_M + \overline{X_H} \Delta \hat{\beta} \quad [2.44]$$

$$\text{Siendo: } \Delta \overline{X} = \overline{X_H} - \overline{X_M}; \Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M$$

La interpretación de los términos a la derecha de ambas ecuaciones sería la siguiente:

- El primer sumando, indicaría la parte de la diferencia salarial explicada por las diferencias en las dotaciones medias de las características productivas entre los hombres y las mujeres. Resulta conveniente aclarar aquí que, si los hombres presentan unos valores superiores en las características productivas, las diferencias salariales que se generarían con respecto a las mujeres, no deben considerarse discriminatorias.
- El segundo sumando, vendría a indicar las diferencias en la valoración que el mercado hace de dichas características. Esto mismo puede interpretarse como una cota superior para la discriminación salarial por sexo que existe en el mercado de trabajo (García, 1997), cuya estimación vendría dada según las ecuaciones [2.41] y [2.42] por:

$$\hat{D} = \exp[\bar{X}_M(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) - 1] \quad [2.45]$$

$$\hat{D} = \exp[\bar{X}_H(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) - 1] \quad [2.46]$$

Por tanto, en un mercado no discriminatorio y con independencia de la estructura salarial que prevalezca, hombres y mujeres obtendrían un rendimiento igual por las mismas características productivas, por lo que la diferencia vendría marcada por la forma en cómo son retribuidas dichas características.

Por su parte, Blinder (1973), también propuso esta descomposición, pero con algunas diferencias con respecto a la de Oaxaca (1973). Así, en su modelo de regresión salarial específica, aparte de las variables personales y laborales, otras de carácter familiar; y, además, lleva a cabo una clasificación de las mismas, diferenciándolas en endógenas (educación, ocupación, sindicación, antigüedad, experiencia) y exógenas (salud, edad, residencia, condiciones del mercado de trabajo local y variables familiares). Otras diferencias marcadas son en relación a la estructura salarial de referencia que considera únicamente la masculina y la no alusión al coeficiente de discriminación.

A pesar de su uso extendido en los estudios empíricos sobre discriminación salarial, esta técnica de descomposición ha recibido críticas. A continuación, se hace un repaso a las más relevantes.

En el modelo, se asume que la discriminación se corresponde con la parte de las diferencias salariales que no está explicada por las diferencias en las características productivas de los trabajadores. Este planteamiento es bastante limitado en tanto en cuanto existan variables no observadas que influyan también en los salarios y que hayan sido omitidas en la función salarial⁵². De acuerdo con esto, la parte inexplicada estaría recogiendo el efecto de otras variables no incluidas y, por tanto, se estaría cometiendo el error de sobrestimar su verdadera cuantía.

⁵² Se acepta el supuesto general de que las variables explicativas son *proxies* de la verdadera productividad de los trabajadores.

Un supuesto bastante cuestionado ha sido el relacionado con la elección del esquema retributivo adoptado como referencia en ausencia de discriminación. Como ya se ha visto, Oaxaca (1973) plantea dos formas alternativas de medir la discriminación, atendiendo a si es la estructura salarial masculina o femenina la que prevalece en un mercado no discriminatorio. Los resultados que se derivan de acuerdo a la adopción de uno u otro supuesto son bastante distintos, tal y como corroboró Neumark (1988) en su trabajo. La dificultad que entraña la averiguación a priori de la estructura salarial que prevalecería en un mercado sin discriminación, y suponer que esta fuese exclusivamente la masculina o la femenina, conllevaría a que el planteamiento inicial de Oaxaca fuera demasiado arriesgado. Entre los primeros intentos por superar esta propuesta se encuentran los trabajos que adoptan la estructura salarial masculina como referencia (Blinder, 1973; Chiplin, 1979).

Otra crítica recibida tiene que ver con la selección de la muestra de individuos que se utiliza como base para la estimación de los modelos. En general, las ecuaciones de salarios se estiman únicamente para muestras de individuos que trabajan lo que, de forma implícita, supone aceptar que las preferencias, oportunidades y productividades de aquellos individuos que no trabajan son las mismas, cuando esto no tiene por qué ser así. En consecuencia, la utilización de este tipo de muestras “sesgadas” conducirían a un error de especificación, ya que estas no serían el resultado de una selección aleatoria y, por tanto, no estarían representando adecuadamente la población que se quiere estudiar. En este sentido, Heckman (1979) analiza cómo las muestras de participantes en el mercado laboral responden a un proceso de “autoselección” de los individuos que se deriva de maximizar su utilidad. A partir de este argumento y teniendo en cuenta las variables que afectan a los salarios de los individuos (como, por ejemplo, la educación), se obtendría una muestra incompleta (“autoseleccionada”) de la población, puesto que sólo se estaría considerando los individuos que han tomado la decisión de estar ocupados y de educarse. Por tanto, cabe esperar que, empleando este tipo de muestras en la estimación por MCO del modelo de regresión salarial que se haya formulado, se obtengan coeficientes sesgados.

Como una posible solución a este problema, Heckman (1979) propone un procedimiento de corrección compuesto de dos etapas⁵³. De ahí que también se le conozca con el nombre de *modelo bietápico*. De forma breve, en la primera etapa, se utiliza un modelo tipo probit para calcular la probabilidad (en función de una serie de variables de índole personal) de que un individuo forme parte de la muestra, en nuestro caso, que hubiera tomado o no la decisión de estar ocupado. A partir de esta primera estimación, se obtiene el estadístico conocido como *la razón inversa de Mills*, que captura la magnitud del sesgo, esto es, mide el efecto sobre los salarios de no observar el salario ofrecido a los individuos que no trabajan. En la segunda etapa, se incorpora *la razón de Mills* (término de corrección) a la función salarial estándar como un regresor más y, posteriormente, se procede a estimar por MCO. De esta forma, es posible corregir el sesgo de la selección muestral y obtener coeficientes insesgados. Asimismo, la aplicación de este procedimiento permitirá descomponer la diferencia salarial en tres componentes: un primer componente, debido a las diferencias en las características productivas (personales y laborales) entre hombres y mujeres; un segundo, debido a la distinta retribución de unas mismas características en hombres y mujeres; y, un tercero, por la distinta probabilidad de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres.

Por último, un problema adicional del modelo de descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), es el hecho de que se atienda únicamente a las diferencias salariales medias, lo que implica suponer que estas y el componente discriminatorio son constantes a lo largo de toda la distribución salarial cuando, en realidad, pueden ser bien distintos dependiendo del tramo de la distribución en el que se encuentre el trabajador/a.

2.4.2.3. Descomposición de Oaxaca y Ransom

En efecto, el coeficiente de discriminación que se ha considerado hasta ahora definido como $\ln(D_{HM} + 1)$, mide la discriminación en el mercado laboral atendiendo

⁵³ Otra metodología de corrección basada en dos etapas es la propuesta por Lewbel (2007).

a los efectos sobre los salarios relativos entre hombres y mujeres. Sin embargo, dicho coeficiente no permite conocer qué parte del diferencial salarial total observado puede ser atribuido a una ventaja salarial (sobrepago) que reciben los hombres, y qué otra parte del mismo puede ser atribuido a la desventaja salarial que sufren las mujeres. Partiendo de esta idea, Oaxaca y Ransom (1994) llevan a cabo la siguiente descomposición del coeficiente de discriminación:

$$\begin{aligned} \ln(D_{HM} + 1) &= \ln\left(\frac{w_H}{w_M}\right) - \ln\left(\frac{w_H^0}{w_M^0}\right) = \ln\left(\frac{w_H}{w_H^0}\right) + \ln\left(\frac{w_M^0}{w_M}\right) \\ &= \ln(\delta_{H0} + 1) + \ln(\delta_{M0} + 1) \end{aligned} \quad [2.47]$$

Donde $\delta_{H0} = \frac{w_H - w_H^0}{w_H^0}$ se define como la diferencia entre el salario observado de los hombres y el que recibirían en un mercado laboral en ausencia de discriminación. Por consiguiente, es el *coeficiente de discriminación de los hombres*, indicativo de su ventaja salarial. Por su parte, $\delta_{M0} = \frac{w_M^0 - w_M}{w_M}$, es la diferencia entre el salario que percibirían las mujeres en un mercado no discriminatorio y el que realmente perciben. Esto es, por tanto, el *coeficiente de discriminación de las mujeres*, indicativo de su desventaja salarial.

Si se traslada esta nueva descomposición en el diferencial salarial total, se obtiene que:

$$\ln(G_{HM} + 1) = \ln(Q_{HM} + 1) + \ln(\delta_{H0} + 1) + \ln(\delta_{M0} + 1) \quad [2.48]$$

Donde el primer término de esta ecuación, $\ln(Q_{HM} + 1)$, es una estimación de la diferencia salarial que puede explicarse por la distinta productividad entre hombres y mujeres; el segundo sumando, $\ln(\delta_{H0} + 1)$, es una estimación de la ventaja salarial o *nepotismo* que presentan los hombres; y, el tercero, $\ln(\delta_{M0} + 1)$, es una estimación de la desventaja salarial o discriminación de las mujeres.

Por otro lado, frente a las limitaciones empíricas derivadas de elegir exclusivamente entre una estructura salarial masculina u otra femenina como la no

discriminatoria, Neumark (1988) propone un modelo teórico de comportamiento discriminador del empresario para la obtención del esquema retributivo no discriminatorio.

Para el desarrollo de su modelo teórico, Neumark parte de un conjunto de trabajadores para los que supone que están divididos de acuerdo a categorías o grupos con distintas productividades. Sin embargo, ante la dificultad de asignar cada uno de estos trabajadores a una categoría determinada, es necesario la adopción de un supuesto que permita llevar a cabo la aplicación empírica. En este caso, el autor asume que todos los trabajadores pertenecen a un mismo grupo y muestra cómo la estructura salarial no discriminatoria, β^* , se puede obtener a partir de los parámetros estimados de una ecuación de salarios para la muestra conjunta de hombres y mujeres:

$$\overline{\ln w_H} - \overline{\ln w_M} = (\overline{X_H} - \overline{X_M})\beta^* + [\overline{X_H}(\hat{\beta}_H - \beta^*) - \overline{X_M}(\hat{\beta}_M - \beta^*)] \quad [2.49]$$

Donde β^* representa el vector de coeficientes de la estructura salarial existente en ausencia de discriminación y, $\hat{\beta}_H$ y $\hat{\beta}_M$, son los vectores de los coeficientes estimados para las muestras separadas de hombres [2.41] y mujeres [2.42]. En cuanto a la interpretación de los sumandos a la derecha de la descomposición salarial: mientras que el primero se corresponde con la parte de la diferencia salarial debida a diferencias en la productividad entre hombres y mujeres, el segundo y el tercero reflejan, respectivamente, la ventaja y desventaja salarial de los hombres y las mujeres. Estos dos últimos componentes constituyen la medida de discriminación en el mercado de trabajo.

Siguiendo el supuesto inicial, para la estimación de β^* en la ecuación de salarios, Neumark pondera las variables masculinas y femeninas por el porcentaje de hombres (P_H) y mujeres (P_M) que hay en la muestra.

$$\beta^* = [P_H(X_H'X_H) + P_M(X_M'X_M)]^{-1}[P_H(X_H'w_H) + P_M(X_M'w_M)] \quad [2.50]$$

Posteriormente, Oaxaca y Ransom (1994), en un trabajo posterior, proponen la siguiente generalización:

$$\beta^* = \Omega \hat{\beta}_H + (I - \Omega) \hat{\beta}_M \quad [2.51]$$

Donde Ω es la matriz de ponderaciones de las estructuras salariales de hombres y mujeres. De este modo, bajo esta expresión tienen cabida cualquiera de los supuestos sobre la estructura salarial no discriminatoria aparecidos en la literatura empírica. Así pues, para la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) que sugieren como estructura salarial no discriminatoria la de los hombres o las mujeres, se tendría, para el primer caso, $\Omega = I$ y, en el segundo, $\Omega = 0$. Estos valores se corresponderían con los extremos (límites superior e inferior) de la matriz Ω . Otras propuestas son la de Reimers (1983) y Cotton (1988). El primero recomienda la media aritmética de la de hombres y mujeres, esto es, $\Omega = 0,5 \cdot I$; y, el segundo, elige la media ponderada de la de hombres y mujeres, es decir, $\Omega = l_H \cdot I$, siendo l_H , la proporción de hombres de la muestra. Por último, la expresión de Ω para la estimación de la estructura salarial de Neumark (1988) sería $\Omega = (X'X)^{-1} X'_H X_H$, en cuyo caso, X sería la matriz de variables con observaciones de las variables independientes para la muestra conjunta y X_H la matriz de dichas variables para la muestra de trabajadores masculinos.

2.5. Diferencia y discriminación salarial por razón de género: algunas aportaciones en el ámbito internacional y nacional

Habida cuenta de las diferentes propuestas metodológicas que existen para medir el alcance de la diferencia y la discriminación salarial entre hombres y mujeres, este epígrafe tiene como objetivo presentar algunos de los trabajos que en el plano internacional y nacional han contribuido a estimar estos fenómenos. Por tanto, por un lado, el contenido se centra en los trabajos que se detienen en la distinta dotación de componentes del capital humano que presentan hombres y mujeres para cuantificar, en base a los rendimientos de sus inversiones, el diferencial en los salarios. De este primer conjunto, se concluye que la magnitud de la diferencia salarial se debe, sin entrar en sus causas, a las diferencias en el valor del retorno de la inversión en educación y experiencia que realizan los hombres y las mujeres. Cabe añadir que el

análisis se centra fundamentalmente en la variable educación puesto que esta ha sido la que mayor tratamiento empírico ha gozado en la literatura. No obstante, junto a ella también se han considerado otras variables de carácter personal y laboral; cuyo estudio se lleva a cabo con mayor detenimiento en el repaso a la literatura de las diferencias salariales en el sector turístico y de la hostelería en España (Capítulo 3). Por otro lado, están los trabajos cuya premisa de partida es que, aunque los hombres y las mujeres presenten la misma dotación de características (de capital humano, personales y laborales), sigue existiendo una brecha salarial en contra de las mujeres. Estos son los trabajos que se centran en cuantificar la parte de la diferencia salarial que se debe a la discriminación, esto es, al factor relacionado con el sexo de la persona.

2.5.1. Las diferencias salariales y los rendimientos de la educación

La producción empírica sobre la estimación de tasas de rendimiento de la educación comienza a finales de los años cincuenta (véase, por ejemplo, Becker, 1957). El discurso pronunciado por Theodore Schultz en la conferencia anual de la American Economic Association en 1960⁵⁴ y la publicación del libro de Becker (1964), impulsarían aún más la materia, especialmente como tema de tesis doctorales en las universidades norteamericanas (Psacharopoulos, 1981).

En los primeros trabajos publicados, el procedimiento seguido en el cálculo de los rendimientos de la educación era la *tasa interna de rentabilidad* (TIR) –método algebraico o elaborado–. Estos cálculos iniciales sirvieron para demostrar que era posible pensar en decisiones educativas en términos de inversión (Hanoch, 1967;

⁵⁴ Concretamente el 28 de diciembre de 1960. Este discurso se publicaría como artículo un año más tarde y su importancia radicó en que mencionó por primera vez el término de *capital humano*.

Aunque el hecho de que los hombres adquieren habilidad y conocimientos útiles es algo evidente, no es evidente sin embargo que habilidad y conocimientos sean una forma de capital, que ese capital sea en gran parte un producto de una inversión deliberada, que en las sociedades occidentales ha crecido a un ritmo mucho más rápido que el capital convencional (no humano), y que su crecimiento bien puede ser el rasgo más característico del sistema económico. Se ha observado ampliamente que los incrementos de la producción nacional han sido relacionados en gran manera con los incrementos de la tierra, horas de trabajo y capital físico reproducible. La inversión en capital humano es probablemente la principal explicación de esa diferencia (Schultz, 1972, p. 15).

Hansen, 1963) y también analizar la efectividad de los programas de formación de mano de obra (Borus, 1972; Somers, 1968).

En España, las primeras incursiones empíricas en el cálculo de la rentabilidad de la educación se demorarían hasta finales de la década de los setenta, por la ausencia de estadísticas adecuadas. El primer estudio en abordar la estimación del rendimiento educativo (privado y social) español haciendo uso de la tasa interna de rentabilidad fue dirigido por Quintas y Sanmartín (1978). Se trata de una reproducción de los trabajos publicados por Psacharapoulos (1973 y 1975) para el sistema educativo-productivo español⁵⁵. Con datos recogidos de la encuesta sobre “Diferencias relativas de renta” del año 1972 realizada por el INE, estiman unos rendimientos privados de la educación del 31,6% para la enseñanza primaria, 10,2% para la enseñanza secundaria y 15,5% para la enseñanza superior. Mucho más tarde, en otro trabajo con datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) 1990-1991, Oliver-Alonso, Raymond-Bara Roig-Sabaté y Roca-Parés (1998) estiman los rendimientos privados de la educación para la enseñanza primaria (28,2%), secundaria (26,6%) y superior (25,9%). Una aportación interesante de estos autores es el control de los condicionantes del mercado de trabajo (paro elevado y de larga duración) en el cálculo de la tasa de rentabilidad. Para ello ponderan la predicción de los flujos de ingresos con la probabilidad de ocupación derivada a partir de un modelo *probit*. Por otra parte, en ambos trabajos, es posible confirmar que la estimación de los rendimientos sociales para cada nivel educativo es inferior a la obtenida para los privados. Posteriormente, Arrazola, de Hevia, Risueño y Sanz (2001) y Salas (2002) también contribuyen con sus estimaciones de los rendimientos de las inversiones en educación mediante el empleo de una TIR. Del trabajo de Arrazola et al. (2001), que emplean datos del Panel de Hogares de la Unión Europea de 1994, resulta especialmente destacable la semejanza entre los rendimientos privados de la educación calculados como una TIR y a partir de otros modelos de capital humano. Por su parte, Salas (2002), con datos de una encuesta dirigida (diciembre 1996 – enero 1997) a graduados registrados en Colegios Profesionales de la ciudad de Granada, se centra exclusivamente en los rendimientos de la Educación

⁵⁵ Antes de la reforma introducida por la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (LGE) de 4 de agosto de 1970.

Superior. Sus cálculos se basan en la obtención de una TIR, pero a partir de una revisión (teniendo en cuenta el problema de la selección muestral) de la propuesta para su cálculo en tres pasos realizada por Psacharopoulos (1980). Con todo, obtienen una tasa del 22,5% para las inversiones en las carreras de ciclo largo.

Conviene recordar que para la medición de los rendimientos de la educación utilizando como instrumento una TIR, se requiere conocer los perfiles completos edad-ingresos a lo largo de la vida laboral para individuos con distintos niveles educativos, así como también los costes de formación (directos e indirectos) para cada nivel educativo. Las serias dificultades que comporta la obtención de esta información podría explicar la escasez de estudios que a nivel nacional emplean esta metodología.

Por tanto, la auténtica contrastación empírica de la relación entre educación e ingresos, tanto en el marco nacional como internacional, se ha formulado fundamentalmente a partir de la denominada *ecuación de ingresos* de Mincer (1974). Como ya se conoce, su aplicación fundamental es “el estudio de los efectos de la inversión en escolaridad y en capacitación en el puesto de trabajo sobre el nivel, trayectoria y distribución interpersonal de los ingresos vitales” (Willis, 1991, p. 669). Su empleo sencillo y su buen funcionamiento, también han favorecido su traslación a la explicación de un amplio abanico de problemas⁵⁶. Pero sin dudas, su verdadero interés se justifica por la importancia atribuida a la inversión en capital humano, como explicación de los diferenciales salariales.

En el plano internacional, la literatura sobre rendimientos de la educación es muy extensa. A modo de ejemplo se pueden destacar los trabajos de revisión realizados por regiones del mundo (Psacharopoulos, 1981, 1985 y 1994; Psacharopoulos y Patrinos, 2010), para el conjunto de la OCDE (Cohn y Addison, 1998; Psacharopoulos, 1975) y Europa (Asplund y Telhado, 1999; Harmon, Walker y Westergaard-Nielsen, 2001). En la mayoría de ellos la herramienta empírica utilizada ha sido la ecuación de

⁵⁶Como, por ejemplo, la discriminación por sexo, la efectividad de los programas de capacitación (Blundell, Dearden y Meghir, 1996), la calidad de la enseñanza (Card y Krueger, 1996), el rendimiento de la migración (Borjas y Bratsberg, 1996) o incluso el de la belleza (Biddle y Hamermesh, 1998).

Mincer (1974), a través de la cual estiman el impacto de un año adicional de educación en las rentas laborales de los individuos.

Para el caso de España son muy numerosos los trabajos que han contribuido al análisis de los rendimientos de la educación a través de una ecuación minceriana (Alba-Ramírez y San Segundo, 1995; Arrazola y de Hevia, 2001 y 2008; Arrazola, de Hevia, Risueño y Sanz, 2003; Barceinas-Paredes, Oliver-Alonso, Raymond-Bara y Roig-Sabaté, 2000 y 2001; Blanco y Pons, 2004; Calvo, 1988; Caparrós, Gamero, Marcerano y Navarro, 2001; Corugedo, García y Martínez (1992); Lassibille, 1993 y 1998; Lassibille y Navarro, 1998; Marcerano y Navarro (2005); Salas, 2004; Salinas-Jiménez, Rahona-López y Murillo-Huertas, 2013; San Segundo, 1996 y 1997; San Segundo y Valiente, 2003; Vila y Mora, 1998).

En el estudio de las diferencias salariales de género en el sector de la hostelería que se lleva a cabo en esta tesis doctoral, la ecuación minceriana es el instrumento metodológico de partida en las estimaciones realizadas. Por esta razón, en la Tabla 6 se han seleccionado los trabajos anteriores que en sus estimaciones incluyen los resultados para los hombres y mujeres, en el interés por comparar en qué cuantía la educación y la experiencia contribuyen a explicar las diferencias en los salarios de estos dos grupos de trabajadores.

Una conclusión importante a partir de esta relación de trabajos es que no resulta una tarea fácil analizar la evolución de los rendimientos educativos de los hombres y mujeres en España. Entre otras razones por la diversidad en las fuentes estadísticas empleadas y las fechas de realización de las encuestas, los diferentes agrupamientos de niveles educativos, las distintas variables explicativas incluidas en el modelo, la disparidad en la variable dependiente considerada (salario bruto/neto por hora, ingresos anuales, etc.) y la metodología empleada (MCO, variables instrumentales, correcciones de sesgos –autoselección y endogeneidad–). No obstante, y salvaguardando todas las limitaciones indicadas, en la mayoría de los trabajos se puede observar que el valor de retorno de la inversión en educación que realizan las mujeres es superior al de los hombres.

Capítulo 2: Diferencia y discriminación salarial por razón de género: conceptos, teorías económicas explicativas, métodos para su medición y algunas aportaciones empíricas de la literatura

Tabla 6

Estimaciones de los rendimientos de la educación y la experiencia^a de las submuestras de hombres y mujeres en los trabajos publicados para España

Autor/es	Fuente	Método	Resultados						
			Total	Hombres	Mujeres				
Corugedo et al. (1992)	Encuesta propia a nivel nacional realizada en 1988 a individuos con estudios primarios terminados y con estudios secundarios terminados, pero sin estudios superiores	Ecuación minceriana MCO	Años de educación	10,6	9,3	15,6			
Alba-Ramírez y San Segundo (1995)	Encuesta Piloto Ingresos de la EPA (1990). Asalariados hombres y mujeres de los sectores públicos y privados entre 16 y 64 años	Ecuación minceriana MCO	Años de educación	Total		Sector público		Sector privado	
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
			7,7	9,7	6,4	8	6,1	7,5	
		Primaria	23,6	11,5	13	1,4	11,5	36,9	
		Presecundaria	38,4	30,2	21,9	22	22,5	49,5	
		Secundaria	67,7	68,5	61,4	59,6	43,2	71	
		Universidad	100,2	111,8	63,8	85,7	73,9	106,5	
San Segundo (1996)	Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-1991. Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena y propia entre 16 y 65 años y con empleo	Ecuación minceriana MCO	Años de educación	Total	Hombres	Mujeres			
				9,3	8,4	11,4			

(Continuación Tabla 6)

Autor/es	Fuente	Método	Resultados				
			Sector público		Sector privado		
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Lassibille (1998)	Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-1991. Asalariados hombres y mujeres de los sectores públicos y privados entre 16 y 65 años	Ecuación minceriana MCO con corrección por sesgo de selección (Heckman, 1979)	Años de educación	4,56	7	9,31	11,79
			Experiencia	0,93	2,2	1,84	3,12
			Primaria/ Menos que primaria	9,01	11,36	7,75	12,46
			Secundaria/ Primaria	5,03	9,8	14,53	24,06
			FPI/ Primaria	5,43	2,87	21,44	34,99
			FPII/ FPI	7,37	10,6	10,06	15,3
			Escuela universitaria / Secundaria	7,79	19,45	26,78	34,83
			Facultad o ETS/ Escuela universitaria	12,57	19,83	32,55	12,35

Capítulo 2: Diferencia y discriminación salarial por razón de género: conceptos, teorías económicas explicativas, métodos para su medición y algunas aportaciones empíricas de la literatura

(Continuación Tabla 6)

Autor/es	Fuente	Método	Resultados						
			1981			1991			
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Vila y Mora (1998)	Encuesta de Presupuestos Familiares 1981 y 1991. Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena entre 16 y 65 años y con empleo	Ecuación minceriana MCO							
			Secundaria	30,4	31,4	31,3	13,4	13,1	21,7
			Bachillerato	55	56,5	57,6	44,2	44,6	55,6
			FP	43,9	42,8	-	37,6	38,8	35,9
			Diplomatura	74,2	79,2	68,1	79,6	81,6	99,3
			Licenciatura	113,2	115,3	87,7	116,1	115,4	148,2
Categoría de referencia: estudios primarios o menos									
Arrazola y de Hevia (2001)	Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) 1994. Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena que trabajan más de 15 horas semanales	Ecuación minceriana MCO Corrección de sesgo por selección (Heckam, 1979) Variables instrumentales	Estimación MCO			Estimación VI**			
				Hombres	Mujeres	Mujeres*	Hombres	Mujeres	Mujeres*
			Años de educación	6,4	7,4	8,2	8,1	-	14,2
			Experiencia	1,86	1,88	2,28	1,76	-	2,61
			Notas:*Con corrección por autoselección.** Instrumento: variable que refleja si el individuo se ha visto afectado en su formación por la Guerra Civil Española.						
Arrazola y de Hevia (2008)	Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) 2000. Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena entre 16 y 65 años	Ecuación minceriana MCO con corrección de sesgo por selección (Heckman, 1979) Variables instrumentales	Estimación MCO		Estimación VI*				
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
			Años de educación	5,8	8,1	9,8	10,8		
Notas: * Instrumento: variable que refleja si el individuo se ha visto afectado en su formación por la Guerra Civil Española									

(Continuación Tabla 6)

Autor/es	Fuente	Método	Resultados				
			Hombres	Mujeres	Mujeres*		
Barceinas-Paredes et al. (2001)	Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) 1994 y Encuesta de Estructura Salarial (EES) 1995. Asalariados hombres (tiempo completo) y mujeres (tiempo completo y parcial) por cuenta ajena entre 18 y 65 años	Ecuación minceriana MCO	PHOGUE	7,46	8,29	8,28	
			EES	8,20	8,27	10,02	
			Notas: *A tiempo parcial				
Caparrós et al. (2001)	Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) 1994 y 1996. Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena entre 16 y 65 años	Ecuación minceriana MCO con corrección por sesgo de selección (Heckman, 1979)		1994		1996	
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
			Años de educación	8,1	9,5	6,6	9,1
			Experiencia	2,24	3,4	2,16	2,64
			EGB	22,63	34,2	17,5	30,73
			BUP	67,7	82,6	45,94	88,51
			FPII	55,6	92,51	39,8	77,18
			Diplomado	106,27	158,05	101	151,93
			Licenciado	175,11	213	140,61	193,3
			EGB/ Primario	7,5	11,4	5,8	10,2
			FPII/ EGB	10,9	19,4	9,4	15,5
			BUP/ EGB	15	16,1	7,4	19,3
Diplomado/ BUP	12,9	25,2	20,4	21,1			
Licenciado/ Diplomado	34,4	27,5	19,8	20,7			

Capítulo 2: Diferencia y discriminación salarial por razón de género: conceptos, teorías económicas explicativas, métodos para su medición y algunas aportaciones empíricas de la literatura

(Continuación Tabla 6)

Autor/es	Fuente	Método	Resultados						
			Educación de los padres						
			Analfabetos.		Primarios		Secundaria superior		
			Hombres	Mujeres*	Hombres	Mujeres*	Hombres	Mujeres*	
San Segundo y Valiente (2003)	Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clases (1991). Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena y propia entre 20 y 64 años	Ecuación minceriana MCO con corrección por sesgo de selección (Heckman, 1979)	Años de educación	3,21	7,19	5,54	10,5	7,09	9,25
Notas: *Con corrección por sesgo de selección									
			Total		Hombres		Mujeres		
			MB	CI	MB	CI	MB	CI	
Blanco y Pons (2004)	Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clases (1991). Asalariados hombres y mujeres entre 19 y 65 años	Ecuación minceriana MCO Corrección sesgo capacidad innata o habilidad	Años de educación	5,7	5,7	5,6	5,6	5,4	5,4
			Experiencia	1,06	1,06	0,96	0,99	1,44	1,44
			Antigüedad	0,8	0,8	0,6	0,6	1,2	1,2
MB: Modelo Básico CI: Modelo que incluye Capacidad Innata									

(Continuación Tabla 6)

Autor/es	Fuente	Método	Resultados									
			Hombres	Mujeres	Mujeres < 40 años	Mujeres ≥ 40 años						
Marcenaro y Navarro (2005)	Panel de Hogares de la Unión Europea (1994). Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena entre 16 y 64 años	Ecuación minceriana MCO con corrección por sesgo de selección (Heckman, 1979)	Experiencia	2,5	3,5	4,6	-0,9					
			EGB	22,63	34,2	32,8	45,5					
			BUP	67,7	85,6	79,7	82,3					
			FPII	55,6	92,51	94,6	80,6					
			Diplomado	106,3	158,05	158,8	132,1					
			Licenciado	175,11	213	217,7	180,6					
			EGB/ Primario	7	9,4	6,9	13,9					
			BUP/ EGB	10,3	11,4	11,7	8,2					
			FPII/ EGB	5,7	9,6	14,8	4,7					
			Diplomado/ BUP	5,3	11,5	21,7	6,3					
			Licenciado / Diplomado	18,8	9,9	9	10,6					
			Salinas-Jiménez et al. (2013)	Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2006 Asalariados hombres y mujeres por cuenta ajena entre 16 y 65 años	Ecuación minceriana MCO	Rendimientos marginales anuales						
						Años de educación	Total		Más que secundaria		Estudios superiores	
							Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
		4,79				5,39	2,23	2,90	6,76	5,92		

Nota: ^a La estimación de los rendimientos de la experiencia ha sido incluida en aquellos casos en que los autores proporcionan los valores medios de la variable.

Fuente: Elaboración propia

2.5.2. La discriminación salarial por razón de género

Con el repaso a la literatura empírica del epígrafe anterior se ha podido evidenciar cómo la distinta dotación de capital humano repercute, en forma de rendimientos, sobre los salarios de los hombres y las mujeres de una manera diferente. En la medida en que los hombres acuden al mercado de trabajo con una mayor inversión en educación y/o experiencia, estas características les serán tanto más remuneradas cuanto mayor sea la productividad que aporten con ellas en el empleo. De modo que, las diferencias sistemáticas de dichas inversiones entre hombres y mujeres, explicarían sus diferentes productividades y, en consecuencia, sus diferentes salarios. Ahora bien, existe otro conjunto de evidencias para el que la razón de las diferencias salariales entre hombres y mujeres no se encuentra en la distinta (menor) productividad de estas, sino en la menor valoración que realiza el mercado de trabajo de sus características por el simple hecho de ser mujer. Por tanto, este conjunto explica las diferencias entre los salarios de ambos grupos de trabajadores a través del trato discriminatorio por parte del mercado de trabajo, que se manifiesta en que el salario del colectivo de las mujeres no sería proporcional a su productividad, o lo que es lo mismo, que existen diferencias entre las medias salariales de los dos colectivos implicados, que están relacionadas con alguna característica no productiva, como puede ser en este caso, el género.

Como ya se abordó en el epígrafe 2.3, desde la teoría económica se han proporcionado diferentes explicaciones a esta discrepancia entre productividad y salarios. Asimismo, desde un punto de vista empírico, se han propuesto distintas medidas para cuantificar de forma precisa este fenómeno. La metodología básica y de referencia en la estimación de la discriminación salarial ha sido la propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Su definición permite descomponer las diferencias salariales medias observadas en dos componentes o sumandos: uno que refleja la parte de las diferencias medias observadas que se debe a las diferencias en las características personales y laborales, esto es, debido a la diferente productividad, entre hombres y mujeres; y otro, que refleja la parte de estas diferencias atribuible a la diferencia en

los rendimientos de dichas características. Este último se constituye como la medida de la discriminación por razón de género en el mercado de trabajo.

Oaxaca (1973) con información procedente de la encuesta norteamericana Survey of Economic Opportunity (SEO) (1967), obtuvo que el peso de la discriminación en la explicación de las diferencias salariales entre los trabajadores hombres y mujeres blancos era de un 77,7%, mientras que este se alzaba al 93,6% entre los trabajadores hombres y mujeres negros. Por su parte, Blinder (1973) realizó un ejercicio similar, también para Estados Unidos, pero con datos recogidos del Panel Study of Income Dynamics (PSID) (1969) y estimó en un 92,2% el porcentaje atribuible a las diferencias en los coeficientes en la explicación de las diferencias salariales entre los hombres blancos y negros; y en un 98,1% entre las mujeres blancas y negras.

A estas primeras aproximaciones del cálculo de la discriminación salarial pronto les seguirían otras; si bien es cierto que estas aportaciones incluyeron propuestas de mejoras en la metodología básica. Entre ellas están las que sugieren otras estructuras salariales (frente a las de los hombres o mujeres asumidas por Oaxaca y Blinder) como no discriminatorias en el mercado laboral. Así, por ejemplo, Reimers (1983) considera que la estructura salarial no discriminatoria es aquella que pondera al 50% la de los hombres y las mujeres. A partir del Survey of Income and Education (1976) analiza la discriminación salarial hacia los hispanos y afroamericanos en los Estados Unidos. Sus estimaciones, corregidas por el sesgo de selección, arrojan un porcentaje de discriminación que oscila para los hispanos entre un 18% de los mejicanos y un 53% para los puertorriqueños, siendo del 60% para los trabajadores negros. Unos años después, Cotton (1988), también entiende que la estructura salarial no discriminatoria es una combinación lineal de las estructuras de los hombres y las mujeres, pero en su caso, asume que cada una debe estar ponderada por el porcentaje que cada grupo representa en el total de la fuerza laboral. Los datos que utiliza proceden del Public Use Sample-Census (1980) de los Estados Unidos y, con ellos, lleva a cabo una doble tarea. En primer lugar, analiza la diferencia salarial entre las razas y obtiene que el 22,5% de la diferencia es debido a un sobrepago hacia los trabajadores blancos. En segundo lugar, estima con las estructuras salariales de los

hombres y las mujeres como no discriminatorias por separado, obteniendo resultados muy diferentes. Mientras que con la estructura de los hombres el porcentaje de la discriminación salarial representa un 95,4%, cuando emplea la de las mujeres, este se reduce hasta el 48,5%. Por último, Neumark (1988) desarrolla un esquema retributivo no discriminatorio basado en el comportamiento discriminatorio del empleador. Este autor demuestra que la estructura salarial no discriminatoria se puede obtener mediante la estimación de una función salarial para toda la muestra de trabajadores y trabajadoras. Su propuesta es aplicada a las muestras de hombres y mujeres jóvenes recogidas por la National Longitudinal Survey (1984) estimando en un 57% la parte debida a la discriminación.

Llegados a este punto, queda claro el importante papel que juega la discriminación en la explicación de las diferencias salariales por razón de género o raza. Ahora bien, aunque no se ha dicho, la diferencia hasta el 100 por cien de todos los porcentajes recogidos se reserva para la parte de la diferencia salarial que se debe a las diferencias en las características. Efectuando la operación, en algunos de los estudios citados este porcentaje se ve muy reducido. Sin embargo, Kunze (2017) en su reciente revisión de la brecha salarial de género para los países desarrollados, recoge que los resultados de estudios para diferentes regiones del mundo (Arulampalan, Booth y Bryan, 2007 –Europa–; Blau y Kahn, 2017 –Estados Unidos–; Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005 –países OCDE–) demuestran que las diferencias en los años de educación y la experiencia laboral explican una parte relativamente grande de las diferencias salariales, pero menor del 50%, y que la inclusión de otros factores relacionados con la productividad, esto es, antigüedad, ocupación, sector de actividad, sindicalización, estado civil, etc., contribuyen aún más a aumentar el peso de esta parte.

Situados en el plano nacional, la investigación empírica sobre la discriminación salarial comienza a finales de la década de los ochenta. Al igual que sucede con los estudios sobre los rendimientos de la educación, la aparición de este tipo de trabajos se retrasa por la falta de fuente de datos adecuados. Entre los trabajos pioneros destacan los de Moltó (1984) y Peinado (1988) que utilizan la técnica de descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Mediante información recogida

a partir de entrevistas personales a docentes de la Universidad de Valencia en 1981, Moltó (1984) estima una brecha salarial de dicho colectivo en un 27,86%, suponiendo la discriminación menos de dos tercios de la misma. Por su parte, Peinado (1988) analiza la discriminación salarial para dos empresas pertenecientes al sector servicios (1981) y al sector de la automoción (1982). Sus resultados arrojan una diferencia salarial del 27% y 25% donde la discriminación supone un 67% y un 44%, respectivamente.

Al margen de que el tipo de datos empleado en los dos trabajos anteriores impida la extrapolación de los resultados al mercado laboral en general, estos constituyen una referencia en el acercamiento de la literatura empírica española al análisis del fenómeno de la discriminación salarial por razón de género.

Posteriormente, con la proliferación de nuevas bases de datos, van apareciendo otros trabajos que ofrecen una explicación de las diferencias salariales a partir de su descomposición en dos causas fundamentales: una debida a las diferencias en las características observadas entre hombres y mujeres y otra atribuida a la discriminación. En la Tabla 7 se presentan una selección de los trabajos más relevantes publicados con fuentes estadísticas españolas.

Tabla 7

Relación de trabajos publicados en España en los que se estima la descomposición de la discriminación salarial por razón de género

Autor/es	Fuente	Método	Descomposición diferencia salarial ^a					
			% características		% discriminación			
De la Rica y Ugidos (1995)	Encuesta Estructura, Conciencia y Biografía de Clases (1991)	Oaxaca (1973) ^b	β_h	-14,274	β_h	114,274		
Hernández (1995)	Encuesta sobre Discriminación Salarial (1987) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (1985)	Oaxaca y Ransom (1994) ^b	β_h	21,99	β_h	78,14		
			β_m	35,51	β_m	64,62		
			b	27,68	b	72,45		
			β_N	27,45	β_N	72,68		
Prieto ^c (1995)	Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (1991)	Neumark (1988) ^b	Mod. I	62,92	Mod. I	37,08		
			Mod. II	40,17	Mod. II	59,83		
			Mod. III	28,19	Mod. III	71,81		
Manero (1999)	Encuesta Estructura Salarial (1995)	Oaxaca (1973)	β_h	57,16	β_h	42,84		
			β_m	41,84	β_m	58,16		
			β_N	68,62	β_N	31,18		
Lago (2002)	Encuesta Estructura Salarial (1995)	Oaxaca (1973)	β_h	40,96	β_h	59,88		
Ulibarri (2003)	Encuesta Estructura, Conciencia y Biografía de Clases (1991)	Oaxaca (1973) y Blinder (1973)		S.Púb.	S.P.	S.Púb.	S.P.	
			β_h	26,51	-1,46	β_h	73,49	101,46
			β_m	22,18	0,63	β_m	77,82	99,37

(Continuación Tabla 7)

García y Morales (2006)	Muestra del Fichero Técnico de Afiliados y Empresas del Régimen General de la Seguridad Social (1998-2003)	Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	β_h	España	Andalucía	β_h	España	Andalucía
				23,33	28,97		76,67	71,03
Gallego, Gómez, Santero y Vega (2009)	Encuesta Estructura Salarial (2006)	Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	β_h	España	C.Madrid	β_h	España	C.Madrid
				18,13	30,39		81,87	69,61
Salinas-Jiménez et al. (2013)	Encuesta Estructura Salarial (2006)	Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	β_h	9,35	β_h	90,65		

Notas: ^a Estructuras salariales no discriminatorias consideradas: β_h : hombres; β_m : mujeres; b : regresión conjunta hombres y mujeres ponderando por su presencia en la muestra; β_N : Neumark (1988). ^b Se corrige el sesgo de selección por Heckman (1979) en las estimaciones MCO. ^c Estima tres modelos: dos que incluyen el efecto de la movilidad laboral (Mod. I y II) y otro que no (Mod. III). Fuente: Elaboración propia

Resulta evidente que la información disponible en las fuentes estadísticas condiciona las muestras utilizadas, la variedad y clase de características incluidas en la estimación, el modelo econométrico... y, con todo, los propios resultados. En este sentido, es necesario ser prudentes en la comparación de todos los que han sido recogidos en la tabla anterior. No obstante, a partir de ellos, es posible corroborar una vez más, el elevado porcentaje que representa el componente discriminatorio en la brecha salarial.

Por otra parte, el paso del tiempo ha permitido la realización de estudios retrospectivos que analizan la evolución de la discriminación salarial en España. En esta línea de investigación, que es la seguida por el análisis empírico ofrecido en esta tesis doctoral, se encuentran algunas aportaciones relevantes.

Aláez y Ulibarri (2001) aportan evidencia de cómo la recesión sufrida por España entre 1990 y 1994 contribuye a reducir la discriminación salarial por razón de género. Aplicando la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) a los microdatos de la Encuesta de Conciencia, Estructura y Biografía de Clase (ECBC) de 1990 y del Panel de Hogares (PH) de 1994, constatan, con independencia de la estructura salarial no discriminatoria considerada, una reducción sustancial del peso del componente discriminatorio en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Si en el año 1990 este porcentaje oscila entre un 84,19% (a partir de la estructura salarial de los hombres) y un 135,02% (a partir de la estructura salarial de las mujeres), en 1994 estos mismos se reducen hasta el 43,48% y el 39,16%, respectivamente.

Con los microdatos procedentes de las Encuestas de Estructura Salarial (EES) de los años 1995 y 2002, De Cabo y Garzón (2007) realizan distintos análisis econométricos para el conjunto de la población asalariada en España que permiten, por un lado, estimar la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que se debe única y exclusivamente al sexo y, por otro lado, identificar qué características personales, laborales y de empresa inciden sobre dicha discriminación. De la primera tarea obtienen que la parte discriminatoria por razón de género de la diferencia salarial alcanza un 66% en 1995, elevándose al 73% en 2002. Aunque la brecha salarial permaneciera prácticamente constante en el período (27% en 1995 y 26% en 2002), la parte de la misma debido a razones puramente discriminatorias se incrementa en 7 puntos porcentuales. De la segunda tarea, concluyen que la incidencia de las diferentes variables sobre la discriminación salarial se ha modificado bastante en el período de estudio. En este sentido, obtienen evidencia de cómo la discriminación salarial en contra de la mujer se ha ido focalizando en aquellas con más edad, sin estudios, con una antigüedad intermedia en la empresa (menos de 10 años) y en las contratadas a tiempo parcial. Haciendo uso de la misma base de datos y para el mismo período de años, Pena-Boquete (2009) analiza la evolución de la discriminación salarial para la

comunidad autónoma de Galicia, comparando sus resultados con el total para España. Utilizando la descomposición salarial de Oaxaca (1973) y tomando la estructura salarial de los hombres como no discriminatoria, estima para el año 1995 una brecha salarial próxima al 20% para Galicia, suponiendo un 61,48% la parte debida a la discriminación. Para el año 2002 la brecha se incrementa hasta el 22% y con ella también el porcentaje de la discriminación (63,49%). Los resultados obtenidos para España en 1995 arrojan una brecha salarial superior (24,29%), pero con un menor peso del componente discriminación (56%). Por el contrario, en el año 2002, la brecha apenas se reduce (24,18%) y, sin embargo, la parte debida a la discriminación se incrementa significativamente (60,83%).

Guner, Kaya y Sánchez-Marcos (2014) reflejan la evolución de la discriminación salarial en España entre 1994-2004 y 2004-2010. En su análisis emplean la información para España del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) de 1994 y de la Estadística de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida de los años 2004 y 2010. A partir de la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) y tomando como referencia la estructura salarial no discriminatoria propuesta por Neumark (1988), advierten un incremento importante en la brecha salarial entre 1994 y 2000 (del 7,5% al 14,4%), mientras que en el período 2000-2004 esta se reduce hasta el 7,8%. En referencia al componente asociado a la discriminación, este supone en todos los años más del 100% de la diferencia salarial.

Murillo-Huertas, Ramos y Simón (2017) examinan cómo evoluciona la discriminación salarial en España y por comunidades autónomas entre 2002, 2006 y 2010. Aplicando la técnica de descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) a los microdatos de las Encuestas de Estructura Salarial de los años correspondientes, comprueban que la estimación a partir de un modelo que incluye un mayor número de variables sobre las características personales y del puesto de trabajo, reduce notablemente el peso de la parte atribuible a la discriminación en la explicación del diferencial salarial por género. Asimismo, señalan un incremento moderado del componente discriminatorio en el período 2002-2006 (del 68,98% se eleva hasta el 73,65%) y una reducción del mismo entre 2006 y 2010 (del 73,65% desciende hasta el 64,67%).

Por último, están los trabajos de Simón, Ramos y Sanromá (2008) y Murillo-Huertas y Simón (2014). Estos autores también abordan el estudio de los cambios temporales sobre el diferencial por razón de género, pero haciendo uso de técnicas de descomposición más avanzadas (Fortin et al., 2011; Juhn et al., 1991). En ambos estudios se emplean los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) referidos a años distintos. En concreto, Simón et al. (2008) examinan los cambios en las diferencias salariales entre 1995 y 2002, constatando una exigua reducción de la misma con el trascurso del tiempo debida, fundamentalmente, a la intensificación de la segregación de las mujeres en establecimientos que pagan salarios relativamente bajos. Por su parte, Murillo-Huertas y Simón (2014) analizan la evolución de las diferencias salariales entre los años 2002 y 2010. La evidencia obtenida sugiere que la coyuntura de crisis económica tiene dos impactos reseñables sobre dicho diferencial. En primer lugar, la reversión de la tendencia hacia la reducción de la brecha salarial por género iniciada en la expansión económica y, en segundo lugar, la generación de un perfil creciente de la brecha salarial a lo largo de la distribución de salarios (el denominado “techo de cristal”).

CAPÍTULO 3

REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO: ESPECIAL REFERENCIA A LA HOSTELERÍA ESPAÑOLA

3.1. Introducción

La preocupación de los investigadores por las cuestiones de género en la industria turística es relativamente reciente. De hecho, no es hasta mediados de la década de los noventa del pasado siglo cuando aparecen un conjunto de publicaciones pioneras (en la literatura anglosajona): el capítulo de libro “Conclusion: The way forward” de Kinnaird y Hall (1994), la edición especial “Gender in Tourism” de la revista *Annals of Tourism Research* editada por Byrne (1995) y el libro “Gender, work and tourism” de Sinclair (1997). En estos trabajos en los que, además de dejar constancia e incluso encontrar razones (Wilkinson y Pratiwi, 1995) que justifican la escasa literatura existente hasta ese momento sobre la relación entre turismo y género, se afronta la tarea de definir el marco conceptual necesario para analizar las cuestiones de género en el sector turístico. En ellos también se presentan una serie de casos de estudio que analizan, desde distintas perspectivas, los efectos del desarrollo turístico (Ramos, Rey-Maquieria y Tugores, 2002).

Gibson (2001), a partir de una revisión exhaustiva de los trabajos citados con anterioridad y de otros encontrados, contribuye a distinguir las tres grandes áreas de estudio desde las que había comenzado a desarrollarse la relación entre turismo y género en la literatura. En este sentido estaban, en primer lugar, los estudios que analizaban desde el punto de vista de la demanda, las diferencias de género en el consumo turístico y el comportamiento en los viajes (Bartos, 1982; Butler, 1995; Gibson y Jordan, 1998, entre otros); en segundo lugar, los estudios centrados en las diferencias de género en el empleo turístico (Kinnaird y Hall, 1996, Sinclair, 1997); y, finalmente, los estudios enfocados en el análisis de los usos del género (o de la raza o etnia) en la construcción de las imágenes para la promoción de destinos turísticos o paquetes vacacionales (Cohen, 1995; Oppermann y McKinley, 1997; Urry, 1990, entre otros).

En particular, fueron Kinnaird y Hall (1996) quienes, desde una perspectiva crítica, propusieron una relación de temas a abordar por cualquier análisis de género centrado en el empleo turístico. En concreto estos eran cuatro: las diferencias en la

calidad y tipo de empleo disponible; las diferencias en el acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo; las fluctuaciones estacionales en el empleo turístico; y, por último, las nuevas divisiones por género en el trabajo junto con el estudio de las ya existentes. No obstante, previamente al anuncio de estas sugerencias, la literatura ya había dejado constancia de las condiciones particulares de la mujer en el mercado de trabajo turístico: mayor precariedad (Hennessy, 1994), menor remuneración (Brownell, 1994; Woods y Kavanaugh, 1994; Wilkinson y Pratiwi, 1995) y su concentración en áreas de empleo subordinadas, de menor remuneración (Richter, 1995; Walsh, 1990), en las que se comercializa con sus habilidades domésticas percibidas y sus atributos femeninos (Adkins, 1992; Enloe, 1989; Kinnaird, Kothari y Hall, 1994).

Posteriormente, deteniendo el análisis en las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, la línea de investigación empírica se amplía progresivamente con la aparición de otros trabajos, en el interés por evidenciar, cuantificar y, en última instancia, explicar la existencia de dichas diferencias. Siguiendo en el plano internacional, Lee y Kang (1998) se centran en la relativa desigualdad salarial en la industria turística de Corea del Sur y destacaron, sobre la base de varios indicadores, que los niveles de desigualdad salarial eran más bajos en la industria turística que en las industrias secundaria y el resto de la terciaria. Asimismo, definen el turismo como una industria de bajos salarios, por su tendencia a absorber intensamente mano de obra poco o nada cualificada. Por otro lado, Sparrowe e Iverson (1999) encuentran, después de despejar el efecto de causas legítimas (diferencias en capital humano), una diferencia significativa y persistente en los ingresos de las mujeres ocupadas en la industria hostelera de los Estados Unidos, siendo especialmente más marcada en los puestos de gerencia. Más tarde, esta evidencia también fue documentada por Skalpe (2007), para una muestra de directores/as ejecutivos/as de empresas turísticas y de manufacturas en Noruega. Sus resultados demuestran que las mujeres se encuentran discriminadas en ambos sectores, pero que la magnitud de la diferencia salarial en las empresas turísticas es superior, debido a que las directoras ejecutivas ocupan su puesto en empresas relativamente más pequeñas que las directoras ejecutivas de las empresas de manufacturas.

Continuando con la vertiente de estudios que analizan las diferencias salariales, pero en esta ocasión, en base a las diferencias de inversión de capital humano entre hombres y mujeres, algunos autores se atreven a tratar aspectos más específicos de la relación educación-salarios. Por ejemplo, Thrane (2010) examina el papel de los efectos “sheepskin”⁵⁷ en los rendimientos de la educación para los trabajadores de la industria turística de Noruega; o Pestana y Santos (2009) quienes analizan la influencia del capital social sobre los salarios de directores de hoteles en Portugal.

Por otra parte, también aparecen estudios que se centran en analizar el componente discriminatorio de las diferencias salariales. Entre ellos se pueden destacar los trabajos de Delfim y Varejão (2007) y Ferreira y Ramos (2016). Los primeros confirman, para el sector turístico de Portugal, que el 45% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a las diferencias en sus atributos, mientras que el 55% restante a causas discriminatorias. Por su lado, Ferreira y Ramos (2016) señalan el importante efecto de las variables educación y edad (proxy de la experiencia) en la descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres empleados en el sector turístico de Brasil.

En el plano nacional, el análisis de las diferencias salariales de género en el sector turístico y de la hostelería ha sido bastante prolífico. Siguiendo el esquema de los distintos instrumentos metodológicos definidos para analizar y estimar de forma empírica el diferencial salarial entre hombres y mujeres existen:

- en primer lugar, un conjunto de trabajos que por medio de la regresión de una ecuación de salarios cuantifica el valor de retorno o rendimiento de las inversiones realizadas por ambos géneros en capital humano y en otras características personales, así como también determina la influencia sobre los salarios de otros factores relativos al establecimiento y del puesto de trabajo ocupado;

⁵⁷ Hacen referencia a aquellos aspectos de la trayectoria educativa de los individuos que pueden resultar más útiles a los empleadores que otros como, por ejemplo, la obtención de un título o diploma otorga más evidencia de habilidad que el simple recuento de número de años de educación. Atendiendo a esta hipótesis, los salarios deberían de crecer más rápido por año extra de educación cuando esta educación adicional se materializa en la obtención de un certificado (Barceinas-Paredes, 2001).

- y, en segundo lugar, otro conjunto de trabajos que aplica técnicas de descomposición salarial por las que determina las contribuciones relativas que sobre la brecha salarial tienen la parte atribuida a las diferencias en las características observadas entre hombres y mujeres y la parte atribuida a las diferencias en los rendimientos de dichas características o, en otras palabras, a la discriminación por razón de género.

Por tanto, el contenido del presente capítulo se ha dedicado por completo al repaso detallado de los trabajos españoles más relevantes publicados para el conjunto de actividades del sector turístico y de la hostelería, en particular, encuadrados en alguno de los dos enfoques presentados. La cantidad de referencias encontradas y seleccionadas bajo el enfoque de rendimientos para ambos grupos de actividades económicas, ha sugerido que el segundo epígrafe de este capítulo se haya estructurado en dos apartados: uno, en el que se describen los estudios realizados para el conjunto del sector turístico y, otro, en el que se lleva a cabo esta misma tarea para el sector de la hostelería. Sin embargo, para el conjunto de trabajos con el enfoque de descomposición o discriminación, las referencias para el sector turístico español se reducen sólo a una, siendo la producción empírica mucho más abundante para la hostelería. En este sentido, para el desarrollo del tercer epígrafe, se ha optado por detallar en su comienzo el trabajo publicado para el sector turístico y, seguidamente, se ha hecho lo mismo en la relación de trabajos para la hostelería.

Por otra parte, a modo de resumen, al final de cada epígrafe se presenta una tabla en la que se recogen los principales resultados especificados en los trabajos analizados.

3.2. Análisis de las diferencias salariales basados en los rendimientos de la educación y de otros factores explicativos

3.2.1. Estudios realizados para el sector turístico

Lillo-Bañuls y Ramón-Rodríguez (2005) fueron dos de los primeros investigadores en llevar a cabo un análisis empírico de los rendimientos educativos de los trabajadores del sector turístico español. A partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), realizan un *pool* de los años entre 1999 y 2002 de las submuestras de trabajadores de actividades propias del sector turístico⁵⁸ y de los trabajadores en servicios no turísticos (a efectos de algunas comparaciones). Basándose en la función de salarios de Mincer (1974), especifican y estiman cuatro ecuaciones de ingresos:

1. Una primera ecuación en la que la variable *educ* (nº de años de educación formal) se interpreta directamente como la tasa de rendimiento anual de la educación.
2. Una segunda ecuación en la que la variable *educ* es introducida como una variable discreta mediante cuatro variables ficticias que representan los niveles educativos alcanzados por el individuo: estudios primarios, secundarios, diplomatura universitaria y licenciado universitario o postgrado.
3. Una tercera ecuación “extendida” a la que incorporan otras variables explicativas además de la educación y la experiencia. Estas son: tamaño de la empresa (pequeña, mediana o grande), el tipo de jornada (a tiempo parcial o completa), el tipo de puesto que desempeña (dirección-supervisión o empleado) y el tipo de contrato (fijo o eventual)⁵⁹.

⁵⁸ Concretamente, los códigos 55 (Hostelería), 60, 61, 62 (Transportes), 63 (Actividades de agencias de viajes) y 92 (Actividades recreativas, culturales y deportivas) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-1993).

⁵⁹ Las categorías de referencia en cada caso son las empresas pequeñas (de 1 a 25 trabajadores), el tipo de jornada completa, el puesto de trabajo de dirección o supervisión y el tipo de contrato temporal.

4. Y una cuarta ecuación en la que incluyen todas las posibles interacciones entre la variable educación y experiencia.

La estimación de la primera ecuación arroja una tasa de rendimiento de la educación para el total de ocupados en el sector turístico de un 3,3%, que es aproximadamente la mitad que la obtenida para los trabajadores en los servicios no turísticos, 6,5%. Con el objetivo de superar la no linealidad del efecto de la educación sobre los ingresos estiman la segunda ecuación, de la que también obtienen resultados para las submuestras de hombres y mujeres. A partir de esta, logran constatar rentabilidades diferentes en la inversión en capital humano al pasar de un nivel educativo a otro y, además, observan como dichas rentabilidades, a lo largo de toda la escala educativa definida, son inferiores para las mujeres en comparación con los hombres. La menor recompensa salarial que reciben las mujeres alcanza su mayor diferencia entre los ocupados en el sector turístico con una diplomatura universitaria. Mientras que los hombres, en disposición de dicha titulación, ven incrementados sus ingresos en un 53,54% (frente a los que han superado los estudios primarios), para las mujeres este incremento es casi la mitad, un 26,54%. Por medio de la estimación con variables ficticias, los autores también concluyen que las diferencias de ingresos entre los niveles de educación considerados son aproximadamente el doble en los servicios no turísticos. Esta realidad les permite confirmar la inferior valoración de la educación de los trabajadores del sector turístico, frente a la de otros que desempeñan su ocupación en otros sectores de servicios no turísticos.

Por lo que respecta a la estimación de la ecuación “extendida”, aprecian cómo la inclusión de nuevas variables al modelo básico suaviza en términos generales las diferencias de ingresos entre niveles educativos. Asimismo, destacan el importante papel del tamaño de la empresa en las diferencias de salarios obtenidos por hombres y mujeres ocupados en actividades turísticas. Los resultados muestran que las empresas grandes (con más de 250 trabajadores) pagan un 31,62% más a los hombres que las empresas pequeñas, mientras que para las mujeres la prima salarial asociada es de un 20,24%. Otra variable destacable es el tipo de jornada. Su comentario se detiene en la mayor recompensa salarial que reciben las mujeres (20,86%) frente a los hombres (15,36%) por trabajar en empresas turísticas con un contrato a tiempo parcial. Por

último, en un ejercicio de comparación entre los resultados de la muestra de turismo y la de los servicios no turísticos, corroboran que ocupar un puesto de dirección y supervisión supone obtener unos salarios mayores con respecto a la categoría de empleado. Sin embargo, este porcentaje de incremento es superior para los trabajadores en servicios no turísticos. De forma análoga, la tenencia de un contrato permanente respecto a uno eventual se valora más en otros servicios no turísticos.

Una última y original aportación de estos autores es la que tiene en cuenta las interacciones o efectos cruzados de la educación y experiencia sobre los ingresos de los trabajadores del sector turístico a lo largo de su vida laboral. Para ello, estiman una cuarta ecuación salarial a la que incorporan todas las posibles interacciones entre dichas variables. A partir de sus resultados, verifican que los rendimientos de los años de educación en función de la experiencia de los trabajadores con titulación universitaria son mayores y crecen más rápidamente al comienzo de su vida laboral, frente a los de aquellos con niveles educativos inferiores. Y, además, para estos mismos individuos, la forma de U invertida en sus perfiles ingresos-experiencia es más acusada. En este sentido, la variable de interacción de la educación y la experiencia definida sería un indicador de que la depreciación del capital humano no es independiente del nivel de educación y que, para los trabajadores con mayores niveles de esta, la obsolescencia sería mayor.

En otros dos trabajos posteriores, Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012 y 2015), recurren nuevamente a los datos de la ECVT referidos a los años de coyuntura de crisis económica en España para analizar, respectivamente, la evolución de los rendimientos educativos en el sector turístico, y la influencia del desajuste educativo ⁶⁰ y la satisfacción laboral sobre los salarios de los empleados en actividades turísticas.

Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012) se detienen en estudiar la evolución en la diferencia de los rendimientos de la educación para los ocupados en el sector turístico y del resto de sectores, durante dos períodos de años (2007 y el *pool* 2008-2010) de la

⁶⁰ En relación al tema del desajuste educativo, entendido como la discrepancia entre el nivel educativo alcanzando por el trabajador y el requerido por su puesto de trabajo, ha sido especialmente analizado como componente explicativo de las diferencias salariales en el sector turístico y de la hostelería a nivel nacional.

crisis económica española. Para el cálculo de dichos rendimientos especifican dos ecuaciones salariales de tipo Mincer (1974). Una primera en la que la variable educación está definida como continua; y otra segunda, en la que esta misma se considera en términos discretos, a partir de cinco variables ficticias representativas de los niveles educativos que se distinguen en la escala educativa nacional (primaria, secundaria, formación profesional, bachillerato y estudios universitarios).

Los resultados que obtienen para los dos períodos corroboran que los rendimientos por invertir un año más en educación formal son inferiores para aquellos que trabajan en actividades turísticas, frente a quienes lo hacen en el resto de sectores económicos (respectivamente, 3,4% y 4,9% en 2007 y 2,6% y 5,2% en 2008-2010). Esta misma conclusión es alcanzada cuando estiman con variables ficticias, señalando que la diferencia más llamativa se encuentra entre los trabajadores con titulación universitaria del período 2008-2010. Así, los empleados turísticos y los del resto de sectores con estudios universitarios ven incrementados sus ingresos en un 35,74% y un 74,65%, respectivamente, en comparación con otros trabajadores de sus mismos sectores que sólo han superado los estudios primarios.

En cuanto a la evolución de la diferencia entre los rendimientos en el sector turístico y el resto de sectores de la economía, señalan un incremento notorio de la misma (en el período analizado). Si en 2007 la prima salarial por cada año adicional de estudios para los trabajadores turísticos era un 69,4% del nivel de rentabilidad del resto de sectores económicos, en 2008-2010 esta correspondencia alcanza el 50%.

Para completar el estudio presentado, los autores especifican y estiman para el período 2008-2010 dos modelos extendidos de ecuación salarial. El primero de ellos con variables ficticias que permiten captar el desajuste educativo: adecuadamente educado (categoría de referencia), sobreeducado, infraeducado y con necesidad de otra formación para el puesto de trabajo actual (en este artículo y el descrito a su continuación, para aproximar la medida del desajuste educativo los autores optan por el método subjetivo directo)⁶¹. Y, el segundo, con otras variables explicativas como: tipo de contrato (indefinido o temporal), tipo de jornada, (completa o parcial),

⁶¹ Una explicación detallada de los distintos métodos que existen se lleva a cabo en el epígrafe 4.3.2.

nacionalidad (española y otras), tamaño empresarial (de 1-9; 10-49; 40-249 y más de 250 trabajadores), tasa de desempleo regional⁶².

La conclusión más interesante que extraen tras los resultados de la estimación del primer modelo es que la ausencia de la variable sobreeducación supone un sesgo a la baja de los rendimientos de la variable educativa. Así, a diferencia del 2,6% (sector turístico) y el 5,2% (resto de sectores), los rendimientos con esta estimación son de un 3% y un 5,5%, respectivamente. Para terminar, a partir del segundo modelo proporcionan un análisis de las diferencias de género en los rendimientos obtenidos de las variables consideradas para ambas muestras de trabajadores. Lo más destacable de este ejercicio comparativo es que la diferencia en los rendimientos de la educación resulta especialmente amplia para las mujeres, siendo estos de un 2,5% en turismo y de un 5,6% en el resto de la economía, mientras que para los hombres estos incrementos relativos son de un 2,8% y un 4,6%, respectivamente.

Aprovechando el *pool* construido para el período 2008-2010, **Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2015)** analizan, en estos primeros años de la crisis económica española, el efecto del desajuste educativo sobre los salarios y los niveles de satisfacción declarados por los trabajadores de la muestra referida al total de la economía española y a la submuestra del sector turístico.

En primer lugar, y con el fin de valorar la posible influencia del desajuste educativo sobre los salarios, especifican nuevamente una ecuación minceriana y toman las variables ya definidas en el artículo anterior. Además, incluyen también una serie de variables que pueden agruparse en un vector de características personales (sexo y si el trabajador es inmigrante o no), características territoriales (tasa de desempleo regional) y del puesto de trabajo (duración del contrato, tipo de jornada y tamaño de la empresa)⁶³.

⁶²Las categorías de referencia son, respectivamente: contrato indefinido, jornada completa, nacionalidad española, tamaño de 1 a 9 trabajadores. La variable de la tasa de desempleo regional es continua.

⁶³ Se mantienen las mismas categorías de referencias incluidas en la nota 53 para las características del puesto de trabajo, salvo para la del tamaño de la empresa que es de 0 a 9 trabajadores. Por otra parte, las categorías hombre y no inmigrante son las escogidas como referencias en las características personales.

A partir de la estimación de la especificación anterior para ambas muestras, obtienen coeficientes significativos y con signo negativo asociados a la sobreeducación. Esto significa que los trabajadores sobreeducados ganan salarios relativamente más bajos que aquellos que cuentan con niveles de educación y experiencia similares y ocupan un puesto de trabajo para el que están adecuadamente educados. No obstante, destacan que la penalización que sufren los trabajadores en actividades turísticas es casi la mitad (9,63%) a la de la economía en su conjunto (17,47%).

Por lo que respecta al análisis que proporcionan sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desajuste educativo de los ocupados, resulta bastante original por su escaso tratamiento en la literatura turística. A través de un modelo *probit* ordenado, examinan la relación de un conjunto de diferentes parámetros de medida de la satisfacción laboral con la sobreeducación. Los resultados obtenidos conducen a la conclusión de que los niveles de satisfacción de los trabajadores sobreeducados son inferiores a los de los trabajadores que consideran que su formación es adecuada para el puesto de trabajo que ocupan. Del mismo modo, estos trabajadores tampoco ven recompensadas sus diferencias salariales con otros aspectos no pecuniarios del entorno laboral, lo que con el tiempo podría suponer un lastre en su motivación y, en última instancia, afectar negativamente a su productividad.

Como apunte final, en todos los trabajos descritos hasta ahora la variable dependiente de las ecuaciones de salarios especificadas es el logaritmo de los ingresos netos mensuales por horas, obtenidos a partir de los ingresos netos declarados por el ocupado y divididos por el número mensual de horas trabajadas. Asimismo, la variable experiencia es la “real”, calculada como el número de años de trabajo a partir del primer contrato de tres meses. El comentario de esta última variable se detiene en que un año más de experiencia incrementa los ingresos en un porcentaje medio superior en los hombres que en las mujeres (Lillo-Bañuls y Ramón-Rodríguez, 2005) y que, en comparación con el resto de sectores, es apenas remunerada en el sector turístico (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012 y 2015).

3.2.2. Estudios realizados para la hostelería

Marchante-Mera, Ortega-Aguaza y Pagán-Rodríguez (2005) analizan la influencia del desajuste educativo y de otros componentes del capital humano sobre los salarios de una muestra total de 3.314 trabajadores, repartidos en 181 hoteles y 121 restaurantes de Andalucía⁶⁴. En la definición del nivel educativo adecuado para el desempeño de un trabajo en concreto, estos autores emplean una metodología alternativa en la que combinan la evaluación subjetiva (a través de la formulación de una pregunta) de los trabajadores y los empleadores⁶⁵. De este modo, logran recopilar y comparar la información sobre las cualificaciones requeridas para la realización de un trabajo consideradas desde ambas perspectivas.

Para analizar la incidencia del desajuste educativo sobre los salarios de los trabajadores en la hostelería andaluza, Marchante-Mera et al. (2005) estiman diferentes ecuaciones salariales tomadas a partir de las principales contribuciones teóricas que la literatura económica ha realizado sobre el desajuste educativo: la teoría del capital humano (Becker, 1964), el modelo de la competencia (Thurow, 1975) y la teoría de la asignación (Hartog, 1981; Sattinger, 1980; Tinbergen, 1956) que integra las dos anteriores⁶⁶. En este sentido, especifican:

1. Una extensión del modelo básico de la ecuación salarial de Mincer (1974).

⁶⁴ La fuente de datos analizada en este estudio es la base de datos generada para el proyecto de investigación “Déficit de cualificaciones, productividad y salarios en el sector turístico andaluz” (código 1FD97-0858) llevado a cabo en el año 2000.

⁶⁵ Preguntas (traducidas al castellano) formuladas:

- A los trabajadores: “¿Qué tipo de educación (cualificación) necesita una persona para desempeñar su trabajo?”
- A los empleadores: “¿Qué tipo de educación (cualificación) necesita una persona para desempeñar el trabajo en una de estas ocupaciones?”

⁶⁶ En realidad, este conjunto se compone de cuatro perspectivas analíticas. La aportación teórica que faltaría en la relación sería el modelo de la selección desarrollado por Arrow (1973) y Spence (1973). No obstante, los autores no especifican ninguna ecuación salarial a partir de esta teoría, ya que su planteamiento de que el desajuste educativo es un fenómeno permanente en el mercado de trabajo coincide con el del modelo de la competencia realizado por Thurow (1975).

2. Una ecuación salarial basada en Thurow y Lucas (1972), en la que el salario depende exclusivamente del número de años de educación requeridos para el puesto de trabajo.
3. Una ecuación salarial siguiendo a Duncan y Hoffman (1981), Hartog y Oosterbeek (1988) y Sicherman (1991), en la que los años de educación del trabajador se descomponen en los años de educación requeridos para su trabajo, los años de sobreeducación e infraeducación⁶⁷.
4. Una ecuación de salarios mejorada siguiendo a Sicherman (1991), que incorpora las variables del desajuste educativo como variables ficticias. Esta especificación se completa con otras variables explicativas (entre paréntesis figura la categoría de referencia): género (mujer), años de experiencia, años de experiencia al cuadrado, años de antigüedad en la empresa, estado civil (casado), tipo de establecimiento (restaurante), tipo de contrato (indefinido a tiempo completo), tamaño del establecimiento (menos de diez trabajadores), educación específica en hostelería (no), dominio de idiomas (inglés no fluido, francés no fluido, alemán no fluido) y conocimientos de informática (no).

En todas las ecuaciones la variable dependiente es el logaritmo neperiano de los salarios netos mensuales.

A partir de la ecuación de ingresos minceriana obtienen una tasa de rendimiento de los años de educación para los trabajadores de la hostelería en Andalucía de un 1,97%. En cuanto a la segunda, tercera y cuarta ecuación⁶⁸, estas son estimadas de forma separada para los dos bloques de respuestas recogidas de parte de los trabajadores y los empleadores. De esta forma, cuando hacen uso de la segunda ecuación, la estimación de las tasas de rendimiento de los años de educación requeridos es prácticamente la misma, tanto si emplean las respuestas de los trabajadores (1,69%) como la de los empleadores (1,65%). Sin embargo, la estimación obtenida por la tercera ecuación de esta tasa se eleva, respectivamente, al 2,36% y el 2,94%. Esta

⁶⁷ Esta especificación también recibe el nombre de ORU (Over-Required-Undereducated).

⁶⁸ Siguiendo la numeración propuesta en la relación de ecuaciones especificadas con anterioridad.

diferencia de tasas a favor de las respuestas de los empleadores, se repite en las obtenidas para los años adicionales de sobreeducación e infraeducación.

Por lo que respecta a la cuarta ecuación, su especificación presenta la ventaja de que los coeficientes que acompañan a las variables del desajuste educativo (sobreeducación e infraeducación), son interpretados directamente como la diferencia porcentual de los salarios entre los trabajadores que señalan algún desajuste frente a otros que con el mismo nivel educativo ocupan puestos de trabajos para los que se requiere el nivel que realmente tienen. En esta línea, los resultados que obtienen demuestran que los trabajadores infraeducados ganan de media un 4,4-4,9% más que otros trabajadores similares que con su mismo nivel educativo ocupan un puesto para el que están adecuadamente educados. Del mismo modo, pero en sentido contrario, el salario de los trabajadores sobreeducados es alrededor de un 6% inferior.

En relación a los resultados que obtienen para otras variables explicativas, destaca la prima salarial que obtienen los trabajadores que hablan con fluidez (además del inglés) otro idioma (francés o alemán) y que cuentan con conocimientos de informática (básicos o avanzados) frente a los que no dominan un idioma adicional o no tienen conocimientos de informática. Además, señalan que los salarios de un trabajador con formación específica en turismo supera entre un 5% y un 6,8% a los de aquellos que no la tienen.

Haciendo uso de la ECVT, **Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2010)** realizan un *pool* a partir de las submuestras de ocupados en el sector turístico y la hostelería española desde 1999 a 2003. Asimismo, y a efectos comparativos, recopilan los datos de los ocupados en el sector servicios en general y del total de la economía.

La originalidad de este trabajo radica en la consideración y corrección de la (posible) endogeneidad y su consiguiente sesgo sobre la variable educación en la estimación MCO de sus rendimientos. Para este cometido, hacen uso del método de variables instrumentales (Card, 2001). Siguiendo esta metodología, estiman la variable educación empleando el instrumento seleccionado como regresor, que en este caso es el “nivel de educación del cabeza de familia –padre– a la edad de 16 años”. Y, posteriormente, incorporan dicha estimación a una ecuación salarial de Mincer (1974),

a partir de la cual obtienen unas tasas de rendimiento de la educación para el sector turístico y la hostelería de un 6,46% y un 5,69%, respectivamente. Los resultados que arrojan la estimación por variables instrumentales son sustancialmente superiores a los rendimientos obtenidos por Lillo-Bañuls (2009) con el mismo pool de datos para el sector turístico (3,64%) y la hostelería (2,37%) por MCO.

Por otro lado, proporcionan las tasas de rendimiento de la educación para varios subgrupos de trabajadores del sector turístico y del conjunto de la economía, controlando por años de experiencia, edad y sexo. En esta estimación el resultado más llamativo es la diferencia en los rendimientos de la educación por sexo de las dos submuestras consideradas. Mientras que los hombres ocupados en el sector turístico obtienen una rentabilidad del 8,39%, la de sus compañeras femeninas sólo alcanza el 3,13%. Sin embargo, para el total de la muestra, los resultados anteriores contrastan con el 7,51% para los hombres y el 6,4% para las mujeres.

Un año más tarde, **Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2011)** construyen otro *pool* para el período 2006-2009 y estudian, por un lado, las diferencias entre el sector turístico y el subsector de la hostelería en relación a los rendimientos de la educación que obtienen hombres y mujeres y, por otro lado, la influencia del desajuste educativo sobre los salarios.

Para la primera tarea, proponen una especificación de la ecuación salarial minceriana donde la variable educación queda incluida a través de cinco variables ficticias, representativas de los niveles educativos correspondientes a estudios primarios, estudios secundarios, formación profesional, bachillerato y estudios universitarios.

Los resultados arrojan diferencias notables en el caso de titulados universitarios quienes, en comparación con los que únicamente superan los estudios primarios, obtienen unas retribuciones un 38,32% superior entre los ocupados en el sector turístico y un 28,83% entre quienes se ocupan en la hostelería. Esta misma diferencia (en puntos porcentuales) es la que obtienen si consideran las submuestras de hombres y mujeres. En concreto, estas últimas, cuyos incrementos relativos por tener un título universitario son también inferiores a los de los hombres, ven incrementado su salario

en 26,46% si están ocupadas en la hostelería y en un 35,97% en el resto de actividades del sector turístico. Estos porcentajes para los hombres son de un 31,22% y de un 42,89%, en cada caso.

Para la segunda tarea, recurren nuevamente a la inclusión de variables ficticias en una ecuación salarial minceriana. En este caso, los regresores “sobreeducado” e “infraeducado” representan el desajuste educativo, y permiten analizar las diferencias resultantes en los salarios en función de cómo considere el asalariado de adecuado su nivel de formación para el desempeño de sus tareas laborales.

Los coeficientes que obtienen para la variable asociada con la sobreeducación revelan el signo negativo esperado y siendo este efecto menos acusado para la hostelería. Concretamente, el valor esperado medio de las diferencias salariales entre un trabajador sobreeducado respecto a la categoría de referencia es una reducción del 6,60% en la hostelería y de un 12,67% en turismo.

García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero (2011a) analizan los rendimientos del capital humano y de otras características relacionadas con el puesto de trabajo de los ocupados en el sector de la hostelería y de agencias de viajes conjuntamente en España, por categorías ocupacionales y por sexo. Con datos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial del 2006, realizan estimaciones a partir de una ecuación salarial de Mincer (1974) ampliada⁶⁹ para las submuestras de hombres y mujeres empleados y repartidos a lo largo de 7 categorías ocupacionales. Para la definición de dichas categorías se basan en la clasificación tradicional que distingue entre trabajadores “blue-collar” y “white-collar”, propuesta en otros trabajos (Fersterer y Winter-Ebmer, 2001; Gabriel y Schmitz, 2005; Nikolaou y Theodossiou, 2006) y siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988. Estas son:

⁶⁹ Además de la educación y la experiencia al cuadrado, cuenta con otras variables explicativas: antigüedad y su cuadrado, el tamaño de la empresa (más de 19 trabajadores frente a menos de 19 trabajadores), duración de contrato (indefinido frente a temporal) y tipo de jornada (completa frente a parcial). La variable dependiente es el logaritmo del salario bruto por hora.

1. Directores, profesionales y técnicos.
2. Empleados de oficinas.
3. Empleados de información al cliente.
4. Empleados de servicios de restauración.
5. Otros empleados en servicios.
6. Empleados manuales cualificados.
7. Empleados manuales no cualificados.

Estiman unos rendimientos para la educación que son sustancialmente menores para los empleados en el sector de la hostelería y agencias de viajes (3,63% hombres y 1,94% mujeres) en comparación con los del resto de sectores privados de servicios (5,73% hombres y 5,81% mujeres). Del análisis por categorías de ocupación, obtienen en todas ellas unos rendimientos positivos para la educación en los hombres ocupados en el sector de la hostelería y agencias de viajes, que oscilan entre un 0,83% para los empleados de información al cliente y un 4,68% para los directores, profesionales y técnicos. Para las mujeres estos rendimientos también son positivos, pero menores a los de los hombres en todas las categorías, salvo en la de empleados manuales cualificados. Los coeficientes para estas oscilan entre el 0,41% de las empleadas manuales no cualificadas y el 3,71% de las directoras, profesionales y técnicas. Cabe añadir, además, que las tasas para las empleadas manuales calificadas y en servicios de restauración son superiores a las de sus homónimas ocupadas en el resto de sectores privados de servicios.

Por lo que respecta a las variables experiencia previa y antigüedad en la empresa, la primera sólo es remunerada para las mujeres directoras, profesionales y técnicas (1,77%) y empleadas en servicios de restauración (0,12%) del sector de hostelería y agencias de viajes. Para los hombres las categorías se amplían hasta los empleados en servicios de información al cliente y a otros empleados en servicios. En relación a la antigüedad, los resultados muestran para los dos grupos de actividades económicas unos rendimientos positivos y significativos a lo largo de todas las categorías ocupacionales, con la excepción de las empleadas manuales cualificadas del sector de la hostelería y agencias de viajes. Y, además, las diferencias en los rendimientos para esta variable son menores que las marcadas para la educación y

experiencia previa, en comparación con los del resto de sectores privados de servicios. El efecto de un año adicional de antigüedad en las empresas oscila entre el 2,96% y el 1,05% para los hombres y entre el 2,52% y el 1,18% para las mujeres en el sector de la hostelería y agencias de viajes.

Por último, corroboran, por un lado, que el impacto que tiene sobre los salarios trabajar en un establecimiento con 20 o más empleados es positivo y significativo en la mayoría de las ocupaciones para ambos grupos de actividades económicas. Sin embargo, en cualquier caso, la magnitud de este efecto es inferior para los empleados en el sector de la hostelería y agencias de viajes y en especial para las mujeres. Y, por otro lado, también obtienen rendimientos positivos asociados a las modalidades de contrato con duración indefinida y de jornada completa, con unas diferencias bien marcadas entre los de los hombres y las mujeres.

En un artículo publicado dos años más tarde, **García-Pozo, Sánchez-Ollero y Marchante-Mera (2014)**, hacen uso de la misma base de datos (EES-2006) para analizar la importancia del desajuste educativo sobre la determinación de los salarios en los sectores de la hostelería y agencias de viajes españoles. Asimismo, evalúan el impacto de otras características relacionadas con el puesto de trabajo y de carácter personal. Nuevamente, utilizan una versión ampliada⁷⁰ de la ecuación de salarios de Mincer (1974), pero en esta ocasión realizan estimaciones separadas para tres submuestras de trabajadores (adecuadamente educados, sobreeducados o infraeducados), definidas de acuerdo con el ajuste entre el nivel educativo declarado por el trabajador y el requerido para el puesto de trabajo que desempeñan. Para la medición del nivel educativo que se requiere para el puesto de trabajo, los autores se basan en el método estadístico propuesto por Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997) que emplea la moda como estadístico.

En primer lugar, para la muestra conjunta de trabajadores en el sector de la hostelería y agencias de viajes obtienen unos rendimientos de la educación de un

⁷⁰ Es la misma que la especificada en la nota anterior, pero para el tamaño de la empresa se divide en dos categorías (menor o igual a 19 trabajadores y de 20 a 99 –siendo más de 99 trabajadores la de referencia-) y además también se introducen la variable mujer y otras que recogen la nacionalidad del trabajador (con origen europeo y con origen el resto del mundo- siendo los trabajadores españoles la categoría de referencia).

2,72%, mientras que los de la experiencia previa y antigüedad en la empresa se alzan, respectivamente, al 0,31% y 2,27%. Por otra parte, constatan la prima salarial asociada al hecho de trabajar con un contrato a jornada completa (7,77%) o de duración indefinida (7,52%), frente a otras modalidades contractuales más precarias; así como también la mayor penalización que sufren los salarios de los empleados cuanto menor es el establecimiento donde trabajan, alcanzando esta el 13,47% en las empresas de menos de 19 trabajadores. En relación a la variable género, verifican su importancia en la determinación de los salarios, en los que supone una penalización de los mismos para las mujeres (13,38%) en comparación con los de los hombres. Por último, obtienen diferencias significativas en los salarios según la procedencia de los trabajadores. Tal es así que, si el trabajador es extranjero con origen de algún país de la UE, sus salarios se incrementan en un 7,72% frente al 1,93% de los trabajadores extranjeros con procedencia distinta de la UE.

En segundo lugar, los resultados para las tres submuestras de trabajadores, denotan diferencias significativas entre ellas. Así, los rendimientos que obtienen de la educación alcanzan su mayor coeficiente para los infraeducados, 4,76%, seguido por el de los adecuadamente educados (3,66%) y los sobreeducados (3,11%). Por el contrario, para este último grupo obtienen los mayores rendimientos para la variable experiencia previa (0,59%) y antigüedad en la empresa (2,80%). Continuando con el análisis de las variables relacionadas con otras características personales y del puesto de trabajo, los resultados son bastante llamativos, de nuevo en cuanto a las diferencias en los rendimientos para los tres grupos. Primero, en relación a las variables referidas al tipo de contrato, la prima salarial asociada para los trabajadores sobreeducados (13,23%) es mucho más elevada que para los adecuadamente educados (3,16%). Segundo, este último grupo es el que sufre la menor penalización por trabajar en empresas pequeñas (5,55%), frente a los trabajadores sobreeducados que son los más perjudicados por esta relación (16,68%). Tercero, la penalización salarial de la mujer alcanza su máximo coeficiente entre los infraeducados (16,84%) y los adecuadamente educados (12,21%). Y, por último, el impacto sobre los salarios de la nacionalidad de los trabajadores sólo resulta significativa entre los trabajadores sobreeducados. Mientras que los trabajadores sobreeducados extranjeros con origen europeo obtienen

una prima salarial del 17,84% en comparación con sus homónimos españoles, los extranjeros con origen no europeo, por el contrario, sufren una penalización salarial estimada en un 8,06%.

Tabla 8

Estimaciones (expresadas en %) de los rendimientos de capital humano y de otras variables en los trabajos publicados para el sector turístico y de la hostelería en España

Autor/es	Datos	Método	Capital humano (educación y experiencia)			Desajuste educativo y otras variables			
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Lillo-Bañuls y Ramón-Rodríguez (2005)	ECVT (1999-2002)	Ecuación minceriana	<u>Sector turístico</u>						
						26-250	12,86	14,11	9,67
						+250	30,6	31,65	20,20
						TP	15,02	15,37	20,80
			E ^a	3,3	-	-			
			E2	12,07	12,23	10,89			
			E3	36,37	53,54	26,54			
			E4	49,04	59,91	36,26			
			Experiencia	1,5	1,9	1,2			
Marchante-Mera et al. (2005)	Base de datos propia	Ecuación minceriana mejorada siguiendo a Sicherman (1991)	<u>Hostelería</u>						

(Continuación Tabla 8)

Autor/es	Datos	Método	Capital humano (educación y experiencia)				Desajuste educativo y otras variables			
			Sector Turístico		Hostelería					
Lillo-Bañuls (2009)	ECVT (1999-2003)	Ecuación minceriana			Total					
					3,64					
			Hostelería		2,37					
Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2010)	ECVT (1999-2003)	Variables instrumentales			Total	Hombres	Mujeres			
			Sector Turístico		6,46	8,39	3,13			
			Hostelería		5,69	-	-			
Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2011)	ECVT (2006-2009)	Ecuación minceriana	Sector turístico		Hostelería					
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
			E ^b	2,8	2,7	2,3	1,9	Sobreedu	-12,67	-6,60
			E2	7,40	6,58	5,28	8,54	Infraedu	10,41	17,6
			E3	19,48	16,70	11,32	12,25			
			E4	15,72	18,24	18,88	14,45			
			E5	42,89	35,97	31,22	26,46			
			Experiencia	1,3	1	0,4	1,1			

(Continuación Tabla 8)

Autor/es	Datos	Método	Capital humano (educación y experiencia)				Desajuste educativo y otras variables			
			Años de educación		Experiencia		Hostelería y agencias de viajes			
			H	M	H	M	Hombres	Mujeres		
García-Pozo et al. (2011a)	Encuesta de Estructura Salarial 2006	Ecuación minceriana	Hostelería y agencias de viajes							
				3,6	1,9	0,77	-	Antigüedad >19	2,56	1,61
								Indefinido	16,18	8,33
								TC	10,17	6,4
									5,23	6,93
			Ocupaciones							
				Directores, profesionales y técnicos	4,7	3,7	1,70	1,77		
				Empleados de oficinas	1,8	1,6	0,63	-		
				Información al cliente	0,8	0,8	-	-		
				Servicios de restauración	1,8	1	0,66	0,12		
	Otros empleados en servicios	1,3	0,5	0,59	-					
	Empleados manuales cualificados	1,4	2,3	-	-					
	Empleados manuales no cualificados	1	0,4	-	-					

Nota: ^a E: nº de años de educación formal; E2: estudios secundarios; E3: diplomatura universitaria; E4: licenciatura universitaria o posgrado; ^b E: nº de años de educación forma; E2: estudios secundarios; E3: formación profesional; E4: bachillerato; E5: estudios universitarios. Otras abreviaturas: TP: contrato a tiempo parcial; TC: contrato a tiempo completo; E. Tur.: estudios de turismo; B. TIC: habilidades básicas en TIC; A. TIC: habilidades avanzadas en TIC; H: hombres; M: mujeres.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Descomposición de la diferencia salarial por razón de género

En todos los trabajos descritos en las páginas siguientes se ofrece una estimación de la contribución relativa del componente *discriminación* en la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Por lo que respecta a la estimación de la parte debida a las diferencias en productividad, en la mayoría de estos estudios se han empleado variables de capital humano, personales o del ámbito laboral que permiten aproximar su cálculo. No obstante, también se han encontrado una serie de trabajos que introducen factores adicionales relacionados con la segregación por razón de género o la movilidad laboral, para los que se concluyen unos efectos significativos sobre la diferencia salarial.

Con datos emparejados empresa-trabajador procedentes de una muestra representativa de empresas, construida a partir de los registros de la Seguridad Social (1998-2003)⁷¹, **Muñoz-Bullón (2009)** estudia las diferencias salariales entre hombres y mujeres trabajadores de la industria turística⁷² y de otras industrias⁷³ “no turísticas” en España. El método que emplea es la técnica de descomposición de Oaxaca (1973). No obstante, con carácter previo a la estimación, el autor advierte que la variable dependiente de la regresión (salario mensual real) está censurada tanto por debajo como por encima del valor mínimo y máximo, respectivamente. Dado que el empleo de MCO con este tipo de datos proporciona estimadores sesgados e inconsistentes, utiliza un modelo de regresión Tobit de efectos aleatorios; en él incorpora variables relacionadas con las características personales del trabajador (edad, inmigrante o no, procedencia de agencia temporal o no, antigüedad en la empresa y grupos de

⁷¹ En concreto, tienen acceso a la historia laboral de las empresas desde 1998 a 2003, pero la información que extraen de los trabajadores es desde el 31 de diciembre de 2000 hasta el 31 diciembre de 2003.

⁷² Forman parte de la industria turística: a) hoteles; b) campings y otros alojamientos turísticos; c) restaurantes, bares y cantinas; d) transportes, alquiler de coches, agencias de viajes, turoperadores y guías turísticos; e) ocio, cultura e instalaciones deportivas.

⁷³ Estas son: construcción, agricultura, industria minera, venta al por menor, transporte y telecomunicaciones, finanzas, agencias inmobiliarias, I+D y computación, administración pública, enseñanza, sanidad, asociaciones y servicios personales y servicios domésticos.

cualificación) y del puesto de trabajo (subsector de empleo turístico al que pertenece, tamaño de la empresa y tipo de contrato). Las estimaciones obtenidas para las submuestras de hombres y mujeres de la industria turística revelan diferencias marcadas entre los coeficientes de las variables para ambos sexos. Así, por ejemplo, la variable antigüedad sólo resulta significativa para los hombres, mientras que la prima salarial asociada por trabajar en restaurantes y hoteles es notablemente superior para las mujeres.

A partir de los resultados de la estimación anterior, Muñoz-Bullón (2009) lleva a cabo la descomposición de la diferencia salarial para las submuestras de trabajadores de la industria turística y de las otras “no turísticas” a partir de Oaxaca (1973), en la que considera tres estructuras salariales no discriminatorias diferentes: la de los hombres, la de las mujeres y la que pondera al 50% la de los hombres y las mujeres (Reimers, 1983).

Los hombres empleados en la industria turística y en las “no turísticas” ganan de media, respectivamente, un 6,71% y un 4,81% más que sus compañeras femeninas. Poniendo atención sobre los resultados a partir de la estructura salarial de Reimers (1983), los cálculos desvelan que las diferencias en las características entre hombres y mujeres explican el 88% de la brecha salarial señalada para los trabajadores de la industria turística. El 12% restante es atribuido al componente discriminatorio o, en otras palabras, las mujeres ganarían un 12% más en ausencia de diferencias en las estructuras salariales. En relación a las características con una contribución relativa superior en la explicación del diferencial salarial están el tipo de contrato (50%), seguido por el nivel de cualificación (37,75%) y el subsector de empleo (17,84%). Por otro lado, los resultados obtenidos para la muestra de trabajadores en industrias “no turísticas” son muy diferentes. En este caso, el porcentaje atribuido a la discriminación se eleva hasta el 87,49%, siendo el 12,5% restante el correspondiente a las diferencias en las características. Entre las razones aportadas por el autor para justificar las marcadas diferencias en los resultados obtenidos para ambas muestras está la relacionada con la legislación sobre el salario mínimo, que provee una protección más efectiva sobre las industrias de bajos salarios; industrias como el sector turístico donde

efectivamente las mujeres cuentan con una mayor presencia. Y de ahí que haya menos cabida para la discriminación

García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2012), haciendo uso de la información para la hostelería procedente de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006, aplican la técnica de descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) con dos objetivos. El primero, determinar para cada género las contribuciones a la diferencia salarial regional⁷⁴ de la parte debida a las diferencias en la dotación de las características y la parte debida a las diferencias en los rendimientos de dichas características. El segundo, evaluar el impacto relativo de las características personales y laborales sobre la diferencia salarial por razón de género en cada región. En cada caso, asumen que las estructuras salariales que prevalecen en ausencia de discriminación son la de las Islas Canarias⁷⁵ y la de los hombres.

Previamente a las tareas de descomposición, emplean la ecuación salarial especificada en García-Pozo et al. (2011a)⁷⁶ y llevan a cabo su estimación para cada región y género en el sector de la hostelería. No obstante, a partir de ella también ofrecen un análisis descriptivo y comparativo de las diferencias más significativas que se producen en los valores medios obtenidos en las variables para ambos géneros en la hostelería y el resto de sectores de servicios privados de todas las regiones consideradas. En este sentido, revelan que en todas las regiones las cifras del salario real medio por hora, del número medio de años de educación y antigüedad en la empresa para los hombres⁷⁷ y las mujeres en el sector de la hostelería, son menores en comparación con las del resto de servicios privados. Y, además, descubren que las mujeres ganan por término medio menos que los hombres, independientemente de la región y el grupo de actividades considerado. En cambio, los valores medios que obtienen de la experiencia previa de la mujer son superiores en todos los casos, con la

⁷⁴ Las regiones españolas consideradas son Andalucía, Islas Baleares, Islas Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid

⁷⁵ Su elección responde a las mismas razones por las que eligen las Islas Baleares en el estudio anterior, pero también atiende a que en esta región se da la diferencia salarial media más elevada entre hombres y mujeres.

⁷⁶ No incluye la variable indicativa del género.

⁷⁷ Con la única excepción en las Islas Baleares para la variable antigüedad cuyo valor medio es superior en la hostelería para los hombres.

única excepción de Canarias en el resto de servicios privados. Con respecto a la variable tipo de contrato, sus cifras ponen de manifiesto que el porcentaje de mujeres con un contrato indefinido a tiempo completo es inferior al de los hombres en todos los casos. Por otro lado, no encuentran diferencias significativas entre las regiones de los porcentajes de hombres y mujeres ocupados en establecimientos de 20 o más empleados presentes en la hostelería y en el resto de servicios privados. Por último, ponen de manifiesto que el mayor porcentaje de hombres y mujeres sobreeducados para su puesto de trabajo se da en Cataluña (26%) y Madrid (21%), respectivamente. Mientras que en los archipiélagos se concentran la mayor proporción de hombres y mujeres infraeducados para el puesto de trabajo que ocupan.

Completado el análisis descriptivo, proporcionan los resultados de la estimación MCO de la ecuación salarial. A partir de ellos señalan la región de Baleares donde se produce la mayor diferencia en los rendimientos de la educación de hombres y mujeres (5,6% y 1,3%, en cada caso). Por otra parte, los coeficientes estimados para la experiencia previa y la antigüedad son menores que los de la educación, en cualquier caso. No obstante, la experiencia previa no resulta siempre significativa. En relación con las características del trabajo, obtienen primas salariales para ambos géneros asociadas al tipo de contrato y el tamaño de la empresa. Así, los hombres y mujeres que disfrutaran de un contrato por tiempo indefinido y con jornada completa ven incrementados sus salarios como máximo en un 17% (en Madrid) y un 16,41% (en las Islas Canarias), respectivamente. Del mismo modo, los incrementos salariales por trabajar en empresas de 20 o más empleados son más elevados en Cataluña para ambos géneros, aunque con diferencias marcadas entre ellos (24,36% para los hombres y 17,7% para las mujeres). Por último, encuentran que la sobreeducación e infraeducación suponen, respectivamente, una penalización y una prima salarial superior en los hombres en todas las regiones, con la excepción de la Comunidad Valenciana, para la que la sobreeducación no resulta significativa.

Finalmente, llevan a cabo las dos tareas de descomposición salarial descritas al inicio del comentario detallado de este estudio. En primer lugar, exponen los resultados de la descomposición de las diferencias salariales entre las Islas Canarias y el resto de regiones, determinando para cada género la contribución de la dotación de las

características (personales y laborales) y de los rendimientos de las mismas. En esta línea, revelan que la mayor parte de la brecha salarial está explicada por las diferencias en los rendimientos tanto para los hombres como para las mujeres. En particular, el máximo de este componente para ambos géneros se da en las Islas Baleares: un 220,16% para los hombres y un 144,47% para las mujeres.

Para los hombres, son las diferencias en los rendimientos de la educación las que contribuyen en mayor medida a aumentar el gap salarial en todas las regiones, con porcentajes que oscilan entre el 40,28% de la Comunidad de Madrid y el 293,92% de la Comunidad Valenciana. Para las mujeres ocurre exactamente lo mismo, con las excepciones de las regiones de Cataluña y la Comunidad de Madrid donde la variable en cuestión contribuye a reducir las diferencias salariales en un 12,86% y un 31,31%, respectivamente. En relación a las diferencias en los rendimientos de las características del trabajo, sus contribuciones a la brecha salarial son positivas para todas las regiones y en ambos géneros, salvo para Cataluña (para hombres y mujeres) y la Comunidad de Madrid (para los hombres).

En segundo lugar, exponen los resultados de la descomposición de la diferencia salarial por género en cada región, diferenciando la contribución relativa de los grupos de variables considerados. Nuevamente, la mayor parte de la diferencia salarial por razón de género en todas las regiones se debe a las diferencias en los rendimientos de las características, siendo especialmente significativo el peso relativo en Cataluña (98,28%) y la Comunidad Valenciana (85,32%). Y, concretamente, son las diferencias en los rendimientos de las características personales las que contribuyen en mayor medida al aumento del gap salarial en todas las regiones, con la excepción de la Comunidad de Madrid.

Por lo que respecta a los trabajos que analizan el efecto de otro tipo de variables sobre la diferencia salarial, se han destacado los que recogen las diferentes modalidades de segregación (Campos-Soria, Ortega-Aguaza y Roperó-García, 2009 y 2010) y las variantes de la movilidad ocupacional (Campos-Soria, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2015).

Campos-Soria et al. (2009) estiman la contribución de diferentes tipos de segregación sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el sector de la hostelería de Andalucía. La información para este trabajo procede de la encuesta empleada originalmente en el estudio de Marchante-Mera et al. (2005). Siguiendo la definición de descomposición salarial de Oaxaca y Ransom (1994) y basándose en el modelo teórico de Becker (1971), emplean dos tipos de especificaciones empíricas para su estimación. En una de ellas suponen que la función de utilidad de los empresarios sólo depende del número de hombres y mujeres contratados, pero no de sus características personales. En este caso, la repercusión de la discriminación sobre la discriminación es estimada incluyendo una variable ficticia indicativa del género del trabajador en la ecuación salarial conjunta. En la otra, toman como punto de partida que los empresarios tienen preferencias diferentes sobre hombres y mujeres de acuerdo con sus características personales. Para este otro caso, la contribución de la discriminación es estimada a partir de ecuaciones salariales separadas para hombres y mujeres. En ambas especificaciones las variables explicativas utilizadas se agrupan en características personales (género y estado civil) y de capital humano del trabajador (número de estudios acabados, una variable ficticia de formación profesional relacionada con el turismo, la antigüedad y esta última elevada al cuadrado y dividida por cien), características del establecimiento (tamaño de la empresa y provincia de localización) y del puesto de trabajo (el tipo de contrato y el número de años de estudios requeridos por los directivos para desempeñar la ocupación), así como diferentes medidas de segregación de género (de industria, de categoría de establecimiento, ocupacional, horizontal y vertical)⁷⁸.

Con la obtención de los valores promedios de las variables utilizadas en el estudio, los autores concluyen que los hombres ganan en media un 13,7% más que las mujeres en la hostelería andaluza. Asimismo, estos datos sugieren que las mujeres están segregadas en los hoteles, mientras que los hombres están más concentrados en los restaurantes. Por otro lado, los hombres están segregados en los hoteles de cuatro y cinco estrellas, mientras que las mujeres están sobre-representadas en los de menor

⁷⁸ En cada caso, la variable segregación capta la distribución de las mujeres entre industrias, establecimientos, ocupaciones, categorías, áreas funcionales o niveles de responsabilidad.

categoría. En relación a la segregación ocupacional, las mujeres predominan en puestos relacionados con la atención al cliente, limpieza y auxiliar de dirección. Por su parte, los hombres están más representados en puestos de cocina, restauración y mantenimiento.

Posteriormente, estiman las ecuaciones salariales bajo los dos supuestos preferenciales del empresario presentados anteriormente y exponen sus resultados más relevantes. A partir del primer supuesto, por el que se asume que los rendimientos de las características para los hombres y las mujeres son idénticos, analizan los cambios en la contribución del componente discriminatorio mediante el control de los grupos de variables incluidos en la regresión. Los resultados demuestran en cualquier caso que la discriminación por razón de género es la principal responsable de la diferencia salarial, si bien su repercusión es más reducida cuando se incluye el grupo de variables de segregación de género. Concretamente, su contribución se eleva hasta el 61,74% frente al 80,77% cuando son considerados los grupos de variables relativas a características personales, de capital humano, del establecimiento y del puesto de trabajo.

Bajo el segundo supuesto, asumen que los rendimientos de cada variable son diferentes para hombres y mujeres. En este caso, las repercusiones del componente discriminación dependen de la forma de estimar la estructura salarial existente en ausencia de discriminación. Los autores proporcionan un trabajo bastante completo en este sentido, ya que realizan las estimaciones a partir de todas las propuestas de estructuras salariales no discriminatorias existentes en la literatura (Cotton, 1988; Neumark, 1988; Oaxaca, 1973; Reimers, 1983). No obstante, a modo de ejemplo sólo detienen sus comentarios en los resultados de la descomposición de Neumark (1988). En este sentido, observan que el 40,76% de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector hostelero andaluz se debe a diferencias en los rendimientos de las características. Si a dicha contribución se le añade la correspondiente a la específica del género (obtenida a partir del primer supuesto), concluyen que el 77,34% del total de la diferencia salarial es explicada por la discriminación por razón de género. El 22,66% restante se debe a diferencias en las dotaciones de las características observadas. En cuanto a los efectos sobre la brecha salarial de los diferentes

rendimientos de las variables de segregación destacan que mientras la segregación industrial y vertical contribuyen a aumentarla un 33,11% y un 18,61%, respectivamente, la segregación ocupacional favorece su reducción en un 13,82%.

Campos-Soria et al. (2010) replican el estudio publicado en 2009, pero en esta ocasión comparan los resultados de la contribución estimada de los distintos tipos de segregación sobre la diferencia salarial de género obtenidos para las capitales de provincia, las zonas de costa y el interior de la región de Andalucía. En este trabajo proponen una descomposición de la diferencia salarial fundamentada en la premisa de que los rendimientos de las características observables son iguales para hombres y mujeres⁷⁹. De este modo, regresan conjuntamente para las submuestras de ambos géneros una única ecuación salarial. En ella incorporan un vector⁸⁰ de características personales, del establecimiento y del puesto de trabajo que ocupa el individuo junto con las distintas variables que recogen la segregación y, además, una variable ficticia que toma el valor 1 si es hombre y 0 en caso contrario, cuyo parámetro estimado refleja la diferencia salarial por razón de género dentro de un mismo puesto de trabajo de un mismo establecimiento, no explicada por las diferencias en las características observables entre hombres y mujeres.

A partir del análisis descriptivo de la muestra revelan dos cuestiones importantes. La primera es la influencia de la distribución de las mujeres por zonas turísticas sobre la diferencia salarial total. Los datos demuestran que la brecha salarial entre hombres y mujeres es notablemente superior en los establecimientos de costa (18,1%) frente a los de interior (13,86%) y los de capitales de provincia (13,15%). Y la segunda es la existencia de unos patrones de segregación vertical y horizontal atendiendo a la localización del establecimiento. En este sentido, para la segregación horizontal, determinan que la concentración de mujeres en el área de limpieza es más importante en las zonas de costa que en el resto, mientras que los hombres predominan en las áreas de restaurante y bar y en la administración, en las zonas del interior andaluz. Para la segregación vertical concluyen que la presencia de las mujeres en los

⁷⁹ Justifican esta elección en el hecho de que trabajan con muestras pequeñas y, de acuerdo con la literatura, este es el método más apropiado para ellas.

⁸⁰ Con las mismas variables que en Campos et al. (2009).

dos niveles de mayor responsabilidad es menor en las zonas de costa, mientras que el predominio de los hombres en estos mismos niveles se da en los establecimientos del interior.

Los resultados de las estimaciones de la descomposición salarial para cada zona geográfica determinan que en todas ellas el componente discriminación es la principal responsable en la explicación de la diferencia salarial por razón de género dentro de cada puesto, con repercusiones de un 64,31% para los establecimientos de interior, un 69,39% para los situados en las capitales de provincia y un 75,41% para los de costa. A continuación, destacan las contribuciones de los distintos tipos de segregación de género, aunque para estos se producen importantes diferencias entre las distintas zonas turísticas. En las costas de Andalucía, la segregación ocupacional contribuye en un 55,23% a aumentar la diferencia salarial, siendo especialmente relevante también la contribución del 22,34% de la segregación vertical. En cambio, la segregación horizontal contribuye a reducir la brecha salarial en un 66,32%. En el interior andaluz, señalan las contribuciones positivas de un 14,47% y un 19,40% de la segregación industrial y vertical, respectivamente. Y, en el caso de las capitales de provincia, todos los tipos de segregación afectan a la diferencia salarial, con contribuciones positivas que oscilan entre 3,62% (segregación de establecimiento) y el 35,70% (segregación industrial) y negativas entre el 4,87% (segregación de categoría) y el 36,93% (segregación horizontal).

Haciendo uso de los datos emparejados empresa-trabajador recogidos mediante entrevistas realizadas en una muestra de 302 hoteles en Andalucía⁸¹, **Campos-Soria et al. (2015)** estudian, en primer lugar, los efectos del desajuste educativo de los trabajadores sobre la movilidad ocupacional y, en segundo lugar, cuantifican la contribución del desajuste educativo y la movilidad laboral sobre la diferencia salarial de género. De la dualidad de los objetivos perseguidos se deriva la utilización de dos

⁸¹ La recogida de información forma parte de un proyecto de investigación desarrollado en 2010 por un equipo interdisciplinario de la Universidad de Málaga, en colaboración con un grupo de establecimientos localizados en Andalucía (Hotel Puente Romano, Hotel Marbella Club o Les Roches Marbella, entre otros). La base de datos incluye parámetros representativos de un total de 2.476 empleados repartidos en 302 hoteles (desde la categoría 3 hasta 5 estrellas) con más de 7 empleados. Concretamente, la información fue obtenida a partir de cuestionarios personales semiestructurados administrados a los directivos y empleados de los establecimientos hoteleros.

metodologías diferentes. Así, para la primera tarea, realizan una adaptación del modelo econométrico para analizar la movilidad ocupacional desarrollado por Sicherman (1991). Y, para la segunda, emplean la descomposición salarial propuesta por Oaxaca y Ransom (1994), asumiendo previamente que los rendimientos de las características para los hombres y mujeres son diferentes. En su estimación la estructura salarial no discriminatoria considerada es la propuesta por Neumark (1988).

La descripción detallada que se ofrece de este estudio se centra en su segunda parte, dedicada a la descomposición de la diferencia salarial. La razón atiende a que la propuesta metodológica para el desarrollo de la primera parte se aleja demasiado de las especificaciones econométricas vistas hasta el momento.

Previamente a la realización de la descomposición salarial, ofrecen los resultados de las estimaciones obtenidas para los hombres y las mujeres de la ecuación salarial especificada. En ella utilizan factores explicativos que son agrupados por características personales y de capital humano (estado civil, número de años de educación, variable ficticia de formación profesional relacionada con el turismo y antigüedad en la empresa), del establecimiento o empresa y del puesto de trabajo (tamaño del establecimiento, tipo de contrato, segregación vertical y horizontal, nivel de responsabilidad, desajuste educativo y la movilidad interna y externa de los trabajadores). A partir de ellos se percatan que las variables indicativas del estado civil y de formación profesional relacionada con el turismo tienen un efecto positivo para los salarios de los hombres (10,31% y 2,84% en cada caso) siendo el efecto contrario para las mujeres (-0,68% y -0,6%, en cada caso). Por otro lado, las variables tipo de contrato y tamaño empresarial conllevan primas salariales superiores en las mujeres para la primera (6,1% versus 5,61%). La segregación de las mujeres en áreas funcionales con remuneraciones elevadas conlleva un efecto positivo sobre los salarios de las mismas, si bien este resulta superior para los hombres. En sentido contrario, la segregación de las mujeres en las áreas funcionales peor remuneradas reduce sus salarios, aunque son también los hombres los más afectados por esta penalización salarial. La sobreeducación en el puesto de trabajo implica una importante penalización salarial que, en este caso, es superior en las mujeres que en los hombres. Por último, aprecian diferencias marcadas por género relacionadas con los coeficientes

estimados para la movilidad externa e interna de los trabajadores. Los resultados muestran que la movilidad interna para las mujeres conlleva una prima salarial, mientras que para los hombres esta variable no resulta significativa. Por su parte, los resultados para la movilidad externa se comportan justamente, al contrario. Las justificaciones a estas diferencias las encuentran en el modelo econométrico que definen previamente para el análisis de la movilidad laboral.

Finalmente, descomponen las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La brecha salarial total viene explicada por un 57,31% por las diferencias en las características observadas y por un 42,69% por las diferencias en los rendimientos de dichas características. La contribución total de la discriminación se eleva hasta el 77,78% (añaden la contribución del género -35,09%-, calculada bajo el supuesto de rendimientos iguales). Las diferencias en los rendimientos de las variables del estado civil, la movilidad externa, la segregación horizontal y del desajuste educativo son las que contribuyen en mayor medida a incrementar la diferencia salarial (26,46%, 25,32%, 11,91% y 4, 81% en cada caso). Por otro lado, las diferencias para la segregación horizontal y los años de educación favorecen su reducción (-10,31% y -1,96%, en cada caso).

Tabla 9

Estimación de la diferencia salarial de género y su descomposición en el sector turístico y en la hostelería en España

Autor/es	Fuente	Diferencia salarial de género estimada (%)	Método	Descomposición diferencia salarial ^a				
				% características		% discriminación		
Muñoz-Bullón (2009)	Base de datos propia (Sector Turístico)	6,5	Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	β_R	88,05	β_R	11,95	
				β_h	46,92	β_h	53,08	
				β_m	129,176	β_m	-29,176	
Campos-Soria et al. (2009)	Base de datos propia (Hostelería)	13,7	Oaxaca y Ransom (1994) Modelo Rdtos. Distintos	β_N	59,24	β_N	40,76	
				β_h	61,15	β_h	38,85	
				β_m	57,96	β_m	42,04	
				β_C	59,84	β_C	40,16	
				β_R	59,52	β_R	40,48	
Campos-Soria et al. (2010)	Base de datos propia (Hostelería)	18,1 (Costa) 13,6 (Interior) 13,15 (C.Prov.)	Oaxaca y Ransom (1994). Modelo Rdtos. Iguales	24,59	Costa	75,41	Costa	
				35,39	Interior	64,61	Interior	
				30,61	C. Prov.	69,39	C. Prov.	
García-Pozo et al. (2012)	Encuesta Estructura Salarial (2006) (Hostelería)	22,53 (I. Bal.) 20,15 (Cat.) 19,18 (C.Val.) 7,30 (C.Mad.)	Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	β_h	36,21	I.B.	β_h	63,79
				β_h	1,72	Cat.	β_h	98,28
				β_h	14,68	Val.	β_h	85,32
				β_h	49,75	Mad.	β_h	50,25

Nota: Notas: ^a Estructuras salariales no discriminatorias consideradas: β_h : hombres; β_m : mujeres; β_N : Neumark (1988); β_C : Cotton (1988); β_R : Reimers (1983)

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 4

ESTIMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN EN LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA EN EL PERÍODO 2006-2014



4.1. Introducción

El repaso de la literatura empírica llevado a cabo en el capítulo anterior, pone de manifiesto la carencia de trabajos que incorporan el análisis de los cambios temporales en la diferencia salarial de género. Como una aportación novedosa a la literatura sobre este tema en la hostelería española, el capítulo que en estas líneas se introduce, se ha dedicado a estudiar la evolución en el período 2006-2014 del diferencial salarial de género, así como de las contribuciones relativas al mismo del componente atribuido a las diferencias en las características observadas entre hombres y mujeres, y el atribuido a la discriminación propiamente dicha. Asimismo, con fines comparativos, se ha realizado el mismo análisis para el resto de servicios privados.

Para las estimaciones realizadas, se ha seguido la propuesta de descomposición salarial enunciada por Oaxaca y Ransom (1994), cuyo planteamiento teórico fue desarrollado ampliamente en el subepígrafe 2.4.2.3. No obstante, el segundo epígrafe de este capítulo, reservado para la metodología empleada, inicia su contenido con la formulación teórica de la descomposición salarial mencionada y la exposición breve del modelo teórico de Becker (1971) del que se deriva su estimación, para continuar con la presentación de las especificaciones econométricas de las ecuaciones salariales aplicadas a los datos procedentes de las Encuestas de Estructura Salarial de los años 2006, 2010 y 2014. La descripción de las principales características de esta base de datos está contenida en el epígrafe tercero, al que también se incorpora la definición de las variables consideradas e incluidas en las ecuaciones salariales.

La referencia temporal empleada en el análisis evolutivo coincide con el período de crisis económica iniciado en España a finales del año 2007. Por esta razón, en el epígrafe cuarto, previamente al contenido dedicado al análisis descriptivo de las muestras empleadas, se presta atención a repasar brevemente los cambios producidos sobre las principales magnitudes económicas españolas. Por último, el quinto epígrafe, está dedicado al comentario detallado de los resultados empíricos, tanto de las estimaciones de las ecuaciones salariales, como de las contribuciones relativas extraídas a partir de la aplicación de la técnica de descomposición salarial.

4.2. Metodología

4.2.1. Modelo teórico

Siguiendo a Oaxaca y Ransom (1994)⁸² es posible descomponer la diferencia salarial total observada entre hombres y mujeres en tres factores:

$$\ln(G_{HM} + 1) = \ln(Q_{HM} + 1) + \ln(\delta_{H0} + 1) + \ln(\delta_{M0} + 1) \quad [4.1]$$

Donde, $\ln(Q_{HM} + 1)$, es una estimación de la diferencia salarial motivada por las diferencias en las capacidades productivas entre hombres y mujeres; $\ln(\delta_{H0} + 1)$, es una estimación del coeficiente de discriminación de los hombres, indicativo de su ventaja salarial o nepotismo; y, $\ln(\delta_{M0} + 1)$, es una estimación del coeficiente de discriminación de las mujeres, indicativo de su desventaja salarial.

Ahora bien, a partir del modelo teórico de Becker (1971) se pueden deducir varias formas de estimar la ecuación [4.1], de acuerdo con la manera en que el empleo masculino y femenino se incluyen en la función de utilidad de los empresarios y en la función de producción. Bajo el supuesto de que todas las empresas son iguales y competitivas y que todos los empresarios tienen preferencias discriminatorias, esto es, estarían dispuestos a renunciar a parte de sus beneficios por contratar a menos mujeres, su objetivo sería maximizar una función de utilidad tal que:

$$U = R(\pi, M, H) \quad [4.2]$$

Donde π es el beneficio de la empresa y M, H el número de mujeres y hombres contratados, respectivamente.

Como es habitual, la maximización de la utilidad está sujeta a la restricción de la obtención de beneficios suficiente. En este sentido, la restricción es del tipo:

⁸² El desarrollo ampliado de su modelo teórico se ha llevado a cabo en la página 98 de esta tesis doctoral.

$$\pi = h (M + H) - w_M M - w_H H \quad [4.3]$$

Siendo h la función de producción y suponiendo que el precio del producto es igual a 1. Las condiciones de primer orden son las siguientes:

$$w_H = h'_H - d_H \quad [4.3]$$

$$w_M = h'_M - d_M \quad [4.4]$$

Donde h'_H y h'_M son las productividades correspondientes a cada género y d_H y d_M constituyen los costes marginales de contratar a un trabajador hombre o mujer en cada caso, es decir, $d_H = -\frac{\partial R}{\partial H} : \frac{\partial R}{\partial \pi}$ y $d_M = -\frac{\partial R}{\partial M} : \frac{\partial R}{\partial \pi}$. Por tanto, d_H y d_M son los coeficientes de discriminación de hombres y mujeres, respectivamente. Si $d_H > 0$, los hombres están sujetos a discriminación, pero si $d_H < 0$, estos se benefician de favoritismo. Esto mismo es igual para las mujeres.

Las implicaciones de este modelo son importantes para la estimación de la diferencia salarial por razón de género. De este modo, si la utilidad del empresario solo depende del número de hombres y mujeres contratados, pero no de sus características, entonces, la repercusión de la discriminación sobre la discriminación salarial se estima incluyendo una variable ficticia indicativa del género del trabajador en una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres. En cambio, si el empresario tiene preferencias diferentes sobre los hombres y las mujeres según sus características personales, para cuantificar la contribución del componente discriminatorio, se hace necesario partir de las estimaciones separadas de las ecuaciones de salarios para hombres y mujeres.

4.2.2. Especificación econométrica

Tomando como referencia la propuesta teórica del epígrafe anterior, en este apartado se desarrollan las especificaciones empíricas que se emplean en la tarea de estimar la diferencia salarial de género y su descomposición en el sector de la hostelería española y del resto de sectores de servicios privados. Concretamente, se emplean dos tipos de especificaciones. El primero considera que la función de utilidad del empresario está determinada exclusivamente por el número de trabajadores hombres y mujeres contratados. A este primer tipo se le ha denominado *modelo de rendimientos iguales*. El segundo tiene como punto de partida que los empresarios tienen preferencias diferentes sobre los hombres y mujeres según sus características personales. A este segundo tipo se le ha designado *modelo de rendimientos distintos*.

A. Modelo de rendimientos iguales

En esta primera especificación se estima una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres, en la que se incluye una variable ficticia indicativa del género del trabajador. En términos generales, la ecuación salarial es del siguiente tipo:

$$\ln(w_i) = X_i' \beta + \phi H_i + \varepsilon_i \quad [4.5]$$

Siendo $\ln(W_i)$ el logaritmo del salario bruto por hora de cada trabajador; X_i es el vector de características personales, del establecimiento y del puesto de trabajo que ocupa el individuo i ; β es el vector de coeficientes a estimar asociados a dichas características; H_i es una variable ficticia que toma el valor 1 si el individuo es hombre y 0 en caso contrario; ϕ es el parámetro de discriminación salarial por razón de género; y ε_i es el término de error asociado a cada individuo. A partir de la estimación de la ecuación [4.5], la contribución de las variables explicativas a la diferencia salarial media entre hombres y mujeres puede expresarse de la siguiente manera:

$$\ln(\bar{w}_H) - \ln(\bar{w}_M) = (\bar{X}'_H - \bar{X}'_M) \hat{\beta} + \hat{\phi} \quad [4.6]$$

Donde \bar{w}_H y \bar{w}_M son las medias geométricas del salario para hombres y mujeres, respectivamente; \bar{X}_H y \bar{X}_M son vectores que contienen las medias de las características observadas para cada grupo; y $\hat{\beta}$ y $\hat{\phi}$ son los parámetros estimados de la ecuación [4.5]. Por consiguiente, $\hat{\phi}$ mide la repercusión de la discriminación por razón de género sobre la diferencia salarial total.

B. Modelo de rendimientos distintos

En esta segunda especificación se estiman ecuaciones salariales separadas para cada género:

$$\ln(w_{Hi}) = X_{Hi}'\beta_H + \varepsilon_{Hi} \quad [4.7]$$

$$\ln(w_{Mi}) = X_{Mi}'\beta_M + \varepsilon_{Mi} \quad [4.8]$$

Donde X_{Hi} y X_{Mi} son los vectores de características de hombres y mujeres, respectivamente; β_H y β_M son los vectores de coeficientes a estimar para cada grupo; y ε_{Hi} y ε_{Mi} son los términos de error asociados a los individuos de cada colectivo. La estimación de las ecuaciones [4.7] y [4.8] permite descomponer la diferencia salarial tal como:

$$\ln(\bar{w}_H) - \ln(\bar{w}_M) = (\bar{X}'_H - \bar{X}'_M)\beta^* + [\bar{X}'_H(\hat{\beta}_H - \beta^*) - \bar{X}'_M(\hat{\beta}_M - \beta^*)] \quad [4.9]$$

Donde β^* representa el vector de coeficientes de la estructura salarial existente en ausencia de discriminación; $\hat{\beta}_H$ y $\hat{\beta}_M$ son los vectores de coeficientes estimados para los hombres y mujeres a partir de las ecuaciones [4.7] y [4.8], respectivamente. Así, los tres componentes del lado derecho de la ecuación [4.9] se corresponden con los de la [4.1]. El primero viene a reflejar la parte de la diferencia salarial motivada por las diferencias de productividad entre hombres y mujeres, el segundo la ventaja salarial de los hombres y el tercero la desventaja salarial de las mujeres; siendo estos dos últimos elementos los que constituyen la medida de discriminación por razón de género.

La cuantificación de los distintos componentes de la diferencia salarial requiere la identificación de β^* , esto es, de la estructura salarial que prevalece en ausencia de discriminación. Como ya se ha visto, la literatura empírica ha propuesto varias alternativas. Para la estimación de la discriminación salarial llevada a cabo en esta tesis doctoral se ha escogido el esquema retributivo sugerido por Neumark (1988). Este autor considera la estructura salarial derivada de la estimación para la muestra conjunta de hombres y mujeres. Partiendo de la generalización propuesta por Oaxaca y Ransom (1994), $\beta^* = \Omega \hat{\beta}_H + (I - \Omega) \hat{\beta}_M$, la estructura salarial queda denotada de la siguiente manera:

$$\Omega = (XX')^{-1}X'_HX_H \quad [4.10]$$

Siendo X la matriz de variables observables de la muestra conjunta y X_H la matriz de dichas variables para los hombres.

4.3. Fuente de información y variables empleadas

4.3.1. Base de datos: Encuesta de Estructura Salarial

La información utilizada para el análisis empírico realizado en esta tesis doctoral procede de la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Esta operación estadística fue elaborada por primera vez entre 1994 y 1995 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el doble objetivo de cubrir algunas lagunas de información existentes sobre la estructura y distribución salarial en España, y de dar cumplimiento al Reglamento⁸³ comunitario aprobado ese mismo año para su realización. Aunque inicialmente el proyecto sólo se contempló para el año 1995, a partir de los resultados se comprobó la viabilidad de la encuesta y la alta calidad y riqueza informativa. En este sentido, todos los Países Miembros junto con Eurostat, comenzaron un proceso de

⁸³ Reglamento (CE) nº 2744/95 del Consejo, de 25 de noviembre de 1995, relativo a las estadísticas sobre la estructura y distribución de los salarios.

estudio y discusión que culminó con la aprobación de nuevos Reglamentos⁸⁴, que instaban hacia la realización de este tipo de encuestas de forma periódica. De este modo, y desde la publicación que tiene como referencia el año 2002, la EES está prevista con una periodicidad cuatrienal. Por tanto, la EES se realiza en el marco de la Unión Europea con unos criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables del nivel, estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros⁸⁵.

La característica distintiva de la EES frente a otras encuestas sobre esta materia es que la recogida de la información salarial se realiza a través de cuestionarios individuales. Esto favorece la obtención de otras variables relacionadas con el trabajador (nivel de estudios alcanzado, sexo, edad y nacionalidad) y el puesto de trabajo que desempeña (antigüedad, tipo de contrato o jornada y responsabilidad), a partir de las que es posible establecer relaciones entre estas y el salario, que contribuyan a la determinación de su cuantía. Por otro lado, también es posible relacionar el nivel salarial con otras variables que afectan colectivamente a los trabajadores de un establecimiento o empresa: propiedad pública o privada, existencia o no de convenio colectivo, el mercado al que se dirige la empresa, etc.

Con respecto a la información salarial proporcionada por la EES, incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo (en concreto, los conceptos de salario base, pagos por horas extraordinarias y complementos salariales) y las retribuciones en especie (bienes, derechos, beneficios o servicios).

Los cuestionarios se dirigen al conjunto de trabajadores por cuenta ajena que hayan prestado sus servicios en centros de cotización (cuya actividad económica esté encuadrada en algunos de los tres grandes sectores: Industria, Construcción y

⁸⁴ Reglamento (CE) n° 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999 relativo a las estadísticas sobre la estructura y distribución de los salarios; Reglamento (CE) n° 1916/2000 del Consejo, de 8 de septiembre de 2000, por el que se aplica el Reglamento (CE) n° 530/1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales, en lo que se refiere a la definición y transmisión de la información sobre la estructura de los ingresos; Reglamento (CE) n° 1738/2005, de 21 de octubre de 2005, que modifica el Reglamento (CE) n° 1916/2000, en lo que se refiere a la definición y transmisión de la información sobre la estructura de los ingresos.

⁸⁵ Para ello, 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.

Servicios), con independencia de su tamaño, y que hayan estado dados de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre⁸⁶ del año de referencia. No obstante, también se formulan preguntas que se refieren al año en su conjunto, lo que posibilita también la obtención de las ganancias anuales.

El diseño de la EES se corresponde con un muestreo en dos etapas estratificado, donde las unidades de la primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social y las de la segunda etapa son los trabajadores.

En la actualidad existen cinco olas disponibles, que corresponden a los años 1995, 2002, 2006, 2010 y 2014. La cobertura de la EES ha ido creciendo con el transcurso del tiempo (Murillo-Huertas y Simón, 2014). Así, en el año 2002 pasaron a incluirse por primera vez las unidades cuya actividad principal estuviera contemplada en las secciones M, N y O de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (en adelante, CNAE) de 1993⁸⁷; en la de 2006, comienza a considerarse las remuneraciones en especie y se introducen los establecimientos de menos de 10 trabajadores; en la de 2010, se incorporan los centros de cotización del Régimen de la Seguridad Social cuya actividad económica estuviera encuadrada en las secciones B a S de la CNAE-2009; y por último, en la de 2014, se utiliza la Clasificación Nacional de Educación 2014 (en adelante, CNED-2014). En este mismo sentido, se ha ido ampliando la información relacionada con las características de los trabajadores. En el año 2002 se incluyó por primera vez la nacionalidad y desde el 2010, quedaron incluidas en el cuestionario preguntas que permitieran localizar las situaciones especiales de los trabajadores que repercutieran en su salario (situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, etc.).

Concretamente, en el trabajo empírico presentado en el epígrafe 4.5 se han empleado los microdatos correspondientes a los años 2006, 2010 y 2014 de la EES, pertenecientes a los asalariados ocupados en la sección de Hostelería y del resto de

⁸⁶ El motivo de elegir este mes es por su “normalidad” en todos los países de la UE en cuanto a variaciones estacionales se refiere (no se producen pagos de vencimiento superior al mes –pagas de Navidad, por ejemplo– o períodos vacacionales). Esto mismo favorece que se minimicen las incidencias en la respuesta al cuestionario debido al comienzo o finalización de la actividad laboral durante dicho mes.

⁸⁷ En concreto: M (Educación), N (Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social) y O (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales).

actividades del Sector Servicios de acuerdo con la CNAE-1993 y CNAE-2009⁸⁸. En consecuencia, las EES aportan información para:

Tabla 10

Total de observaciones para la hostelería y resto de servicios privados en las EES de 2006, 2010 y 2014

AÑOS EES	HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS PRIVADOS
EES-2006	12.194	108.917
EES-2010	6.059	108.498
EES-2014	5.902	104.793

Fuente: Elaboración propia

4.3.2. Definición de variables

En la especificación de las ecuaciones salariales planteadas en el epígrafe 4.2.2, se ha seguido el modelo funcional de Mincer (1974) al que se ha incorporado, además de las variables originales de capital humano, otras relacionadas con las características personales y laborales (del establecimiento y del puesto de trabajo) del trabajador, representativas de factores adicionales que pueden influir en los salarios y contribuir a la explicación de sus diferencias. Así pues, las ecuaciones salariales especificadas en cada modelo quedan detalladas como sigue (se omiten los subíndices correspondientes a los individuos por simplicidad):

⁸⁸ En la CNAE-1993 (para EES-2006) la sección de Hostelería se identifica con el código alfabético “H” y la división 55 que incluye los grupos de alojamiento (551, 552) y restauración (553, 554, 555). Por otra parte, las secciones que incluyen al resto de actividades del Sector Servicios se extienden desde el código alfabético “G” hasta “Q” (descartando la sección “H”). En la CNAE-2009 (para EES-2010 y EES-2014) la sección de Hostelería se identifica con el código alfabético “I” que contiene a las divisiones 55 y 56, correspondientes a las actividades de servicios de alojamiento y servicios de comida, respectivamente. Para el resto de actividades del Sector Servicios se reservan las secciones con el código alfabético desde G hasta U (descartando la sección “I”).

1. Ecuación salarial especificada para el *modelo de rendimientos iguales*:

$$\begin{aligned} \text{Log}(wbh_deflac) = & \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp_previa} + \beta_3 \text{Exp_previa}^2 \\ & + \beta_4 \text{Antig} + \beta_5 \text{Antig}^2 + \beta_7 \text{Hombre} + \beta_7 \text{TC} + \beta_8 \text{Indef} \\ & + \beta_9 \text{Respon} + \beta_{10} \text{Sobreedu} + \beta_{11} \text{Infraedu} \\ & + \beta_{12} \text{Menos_de_20} + \beta_{13} \text{Entre_20_y_99} \\ & + \beta_{14} \text{UE_no_españoles} + \beta_{15} \text{Resto_mundo} + \varepsilon \end{aligned} \quad [4.11]$$

2. Ecuación salarial especificada para el *modelo de rendimientos distintos*:

$$\begin{aligned} \text{Log}(wbh_deflac) = & \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp_previa} + \beta_3 \text{Exp_previa}^2 \\ & + \beta_4 \text{Antig} + \beta_5 \text{Antig}^2 + \beta_6 \text{TC} + \beta_7 \text{Indef} \\ & + \beta_8 \text{Respon} + \beta_9 \text{Sobreedu} + \beta_{10} \text{Infraedu} \\ & + \beta_{11} \text{Menos_de_20} + \beta_{12} \text{Entre_20_y_99} \\ & + \beta_{13} \text{UE_no_españoles} + \beta_{14} \text{Resto_mundo} + \varepsilon \end{aligned} \quad [4.12]$$

En cada una de ellas la variable dependiente es el salario bruto real por hora en logaritmos⁸⁹. Para su cálculo, a partir de los datos disponibles en las EES del 2006, 2010 y 2014, se han considerado las horas anualmente trabajadas y el salario nominal bruto anual recibido por el trabajo realizado, asumiendo que tanto 4,2 semanas como 30,42 días constituyen un mes. No obstante, teniendo en cuenta que las ecuaciones [4.11] se estiman para tres años diferentes de la EES, se hace preciso valorar el efecto de las fluctuaciones de precios en la estimación de los salarios. Es por esto que se ha procedido a deflactar la variable original, utilizando el Índice de Precios al Consumo (IPC) como deflactor y tomando como base el año 2010. Asimismo, de la muestra original conjunta se han eliminado las observaciones correspondientes a trabajadores cuyo salario percibido era inferior al salario mínimo interprofesional y las de aquellos trabajadores menores de 16 años y mayores de 65.

⁸⁹ La adopción de forma funcional ofrece en los coeficientes estimados de las variables los cambios porcentuales de la variable dependiente frente a cambios unitarios en las variables explicativas cuantitativas y, en el caso de las variables ficticias, miden ese mismo incremento porcentual ante el cumplimiento de la condición que la justifica, una vez realizada la transformación desarrollada por Halvorsen y Palmquist (1980).

En el lado derecho de la ecuación, además de la constante, se consideran un conjunto de variables relacionadas con el capital humano y características personales de los trabajadores, así como también del establecimiento y del puesto de trabajo que ocupan. Entre las primeras están: los años medios de educación formal (*S*), la experiencia previa (*Exp_previa*), la antigüedad en la empresa (*Antig*), una variable ficticia del género del empleado (*Hombre*) y otras dos variables ficticias (*UE_no_españoles* y *Resto_mundo*) indicativas de la nacionalidad del trabajador. En relación a las características laborales también se han definido variables ficticias, pero en este caso, para controlar por el tipo de jornada (*TC – Tiempo Completo –*) y contrato laboral (*Indef – Indefinido–*), la realización de tareas de supervisión (*Responsa*), el desajuste educativo (*Sobreedu e Infraedu*) y, por último, por el tamaño del establecimiento (*Menos_de_20* y *Entre_20_y_99*). A continuación, se describen las variables explicativas utilizadas en las estimaciones.

A. Variables de capital humano y de características personales

Sobre la base de la información contenida en las EES, la construcción de las variables de capital humano, *S* y *Exp_previa*, se ha realizado siguiendo el trabajo de Arrazola et al. (2003).

Para la variable años medios de educación formal (*S*), las EES proporcionan información sobre el nivel educativo formal más alto completado por los individuos. A cada uno de estos niveles se les asigna un valor numérico que recoge aproximadamente el número de años que se estiman necesarios para completarlos. Así, los valores que toma la variable son los siguientes: 2 para los individuos analfabetos o sin estudios; 5 con estudios primarios; 8 para los que completan el primer ciclo de educación secundaria; 9 para aquellos con formación profesional de primer grado; 11 con formación profesional de segundo grado; 12 para los que completan el segundo ciclo de educación secundaria; 15 para diplomados universitarios; 17 para licenciados y con estudios de postgrado⁹⁰.

⁹⁰ Al respecto de estas categorías, hay que decir que se han mantenido sin cambios en las tres EES, a pesar de la incorporación en la EES-14 de la última Clasificación Nacional de Educación (CNED-2014), que redefine sustancialmente la primera y segunda etapas de educación secundaria. La razón por la que

Con carácter previo a la definición de las variables experiencia previa (*Exp_previa*) y antigüedad (*Antig*) en la empresa se han tenido en cuenta los siguientes supuestos: en primer lugar, los individuos comienzan su vida laboral a partir de los 16 años por cuestiones legales; en segundo lugar, un individuo no compatibiliza el desarrollo de una actividad laboral remunerada con la realización de estudios formales; y en tercer lugar, para los individuos que forman parte de la muestra la edad de jubilación se establece en los 65 años.

La variable *Exp_previa* queda definida como la diferencia entre la edad del individuo observado y la edad a la que declara haber comenzado a trabajar en la empresa menos su antigüedad en la misma. Teóricamente esta variable es igual a la diferencia entre la experiencia potencial⁹¹ y la antigüedad (definida en el párrafo siguiente). Además, en la construcción de esta variable se impone la restricción de que no supere la diferencia entre la edad de la de jubilación (65 años) y los años de estudio.

La variable *Antig* representa los años de antigüedad del trabajador en el puesto de trabajo actual. Se ha obtenido directamente de los datos ofrecidos por las dos variables a las que hace referencia la EES sobre la antigüedad, mediante la suma de los años completos y los meses que no completaban un año. La suma de las variables *Exp_previa* y *Antig* recoge teóricamente toda la vida laboral del trabajador.

La variable género (*Hombre*) es una ficticia que toma el valor 1 si el individuo es hombre y 0 en caso contrario. Con esta variable, incluida en la especificación de la ecuación salarial del modelo de rendimientos iguales, se trata de controlar los diferentes niveles salariales entre hombres y mujeres.

se ha mantenido el mismo criterio corresponde al hecho de la elevada edad media del conjunto de ocupados en la hostelería y del resto de servicios privados en España. Una media de edad que alcanza los 40 años y que se asocia con una generación de individuos que han estudiado antes de la expansión del actual sistema educativo español.

⁹¹ Esta se define como la edad menos los años de estudios menos seis. Conviene recordar que esta medida de la experiencia es utilizada en muchos trabajos como proxy de la experiencia real. Entre otras razones, se encuentra el hecho de que la mayoría de las fuentes estadísticas no ofrecen una información directa sobre la edad real a la que comienzan a trabajar los individuos. No obstante, existen trabajos que proponen la sustitución de la experiencia potencial por la edad (Barceinas-Paredes, Oliver-Alonso, Raymond-Bara y Roig-Sabaté, 2002; Pons y Gonzalo, 2002) u otros en los que el diseño de la fuente estadística utilizada permite el empleo de la propia experiencia real (De la Rica y Ugidos, 1995; Lillo-Bañuls, 2009).

Un último aspecto que ha querido recogerse referido a las características personales del trabajador ha sido su nacionalidad. En concreto, por medio de las variables ficticias *UE_no_españoles* y *Resto_mundo* se pretende valorar si estas dos procedencias de los trabajadores influyen sobre sus salarios y en qué medida, con respecto a los de los trabajadores con nacionalidad española (variable *Españoles* tomada como categoría de referencia).

B. Variables de características laborales

Por otra parte, las variables ficticias *TC* e *Indef* se incluyen en la ecuación salarial para analizar la incidencia sobre los salarios de las diferentes formas de prestación del trabajo asalariado. Esto es, se persigue valorar si el hecho de que un trabajador contratado a tiempo completo (40 horas a la semana) gana más frente a otro contratado a tiempo parcial y, por otra parte, si un trabajador con un contrato de duración indefinida ganas más que otro con un contrato temporal o de duración determinada.

La variable ficticia *Responsa* ha sido incluida en la especificación con el objetivo de estimar, en primer lugar, la incidencia que tiene sobre los salarios el hecho de ocupar un puesto de trabajo con labores de supervisión y, en segundo lugar, valorar la presencia femenina en dichos puestos.

Mediante las variables *Sobreedu* e *Infraedu* se trata de controlar la influencia del desajuste educativo de los trabajadores sobre los salarios. Por desajuste educativo se entiende la discrepancia por exceso o defecto, respectivamente, entre el nivel educativo alcanzado por el individuo y el requerido por el puesto de trabajo que desempeña. En este sentido, y a partir de la inclusión de estas dos variables, se persigue examinar el hecho de que el salario real bruto por hora podría estar más influido por el tipo de ocupación que realiza el trabajador que por su formación académica completada.

Con el objetivo de definir un indicador del desajuste educativo señalado, en la literatura económica se han propuesto tres aproximaciones alternativas: a) el método objetivo, el método subjetivo y el método estadístico; siendo, generalmente, el tipo de

información disponible el que aconseja la utilización de cada uno de ellos (Blanco, 1997; Murillo-Huertas, Rahona-López y Salinas-Jiménez, 2010). El *método objetivo* consiste en la elaboración de una clasificación de puestos de trabajo en la que se determinan sus características, grado de complejidad, formación y experiencia requeridas para su desempeño, que son comparadas con el individuo analizado. Ha sido empleado en los trabajos de García-Montalvo, 1995; Hartog y Oosterbeek, 1988; Kiker y Santos, 1991; Robst, 1994; Rumberger, 1987, entre otros). El *método subjetivo* se basa en los datos obtenidos a partir de encuestas realizadas a los trabajadores en las que responden acerca de ciertas características sobre su persona y del puesto de trabajo que ocupan. Presenta dos variantes: a) el método subjetivo *directo* a partir del cual se le pide al trabajador que se incluya dentro de uno de los tres grupos posible (sobreeducados, adecuadamente educados e infraeducados); b) el método subjetivo *indirecto* por el que se compara el nivel educativo alcanzado por el trabajador con el nivel que él mismo declara óptimo para ocupar el puesto de trabajo en el que desarrolla sus funciones. Es el método más utilizado (Sánchez-Ollero, 2001) y lo ha sido entre otros en los trabajos de Alba-Ramírez (1993); Bundría y Moro-Egido (2008); Duncan y Hoffman (1981); García-Serrano y Malo (1996); Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2011, 2012 y 2015); McGuinness y Bennett (2007); Marchante et al. (2005); y Sichernan (1991). Por último, el *método estadístico* desarrollado por Clogg y Shockey (1984), consiste en la construcción de un indicador de nivel educativo calculando los requerimientos educativos basándose en la media del nivel educativo por ocupaciones. De acuerdo con esto los trabajadores se consideran sobreeducados o infraeducados si sus años de educación formal superan o difieren en al menos una desviación típica los años medios de educación en la ocupación que desempeña. Este método ha sido empleado en Beneito, Ferri, Moltó y Uriel (1996); Groot (1993 y 1996) y Verdugo y Verdugo (1989), entre otros. Kiker et al. (1997) propusieron una variación estadística a este último método y que consistió en emplear el estadístico de la moda. De este modo, el nivel educativo requerido para el puesto de trabajo se corresponde con el más frecuente de los niveles educativos alcanzados por los trabajadores que lo ocupan. Sin embargo, tal y como señala Sloan (2003), el uso de la moda como medida estadística podría no ser fiable cuando el número de trabajadores en una ocupación determinada es muy pequeño o la dispersión en los niveles educativos muy elevada. Para evitar este

tipo de problemas, Mendes de Oliveira, Santos y Kiker (2000) sugirieron limitar el análisis a aquellos casos en los que la moda del número de años de educación completados fuera compartido por al menos el 60% de los trabajadores presenten en una ocupación determinada.

Siguiendo a García-Pozo, Sánchez-Ollero y Marchante-Mera (2014) y en aras de definir el nivel de educación requerido para el puesto de trabajo y verter conclusiones sobre el análisis del desajuste educativo propuesto en líneas anteriores, en este trabajo se ha empleado la variante del método estadístico enunciada por Kiker et al. (1997), teniendo en cuenta las propuestas de mejora de Mendes de Oliveira et al. (2000). En este sentido, las EES permiten calcular el nivel educativo más frecuente en cada ocupación (esto es trabajadores adecuadamente educados) observado en la muestra conjunta de todos los empleados de la hostelería y del resto de servicios privados en España. Siguiendo un procedimiento similar al de Strauss y Maisonneuve (2009), en los casos en que el porcentaje de la moda sea inferior al 40% del total de asalariados de cada ocupación, definida a nivel de dos dígitos por las CNO-94 y CNO-11, este porcentaje se amplía. Por tanto, se consideran adecuadamente educados a los trabajadores que han obtenido un nivel educativo correspondiente a la moda y, además, aquellos que han alcanzado el nivel educativo contiguo (ya sea el inmediatamente inferior o el superior). Así, por ejemplo, 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 estudios) o a los licenciados universitarios (17 años de estudios). La elección entre el nivel educativo inmediatamente inferior o superior a la moda se ha realizado teniendo en cuenta cuál de ellos representa un mayor nivel porcentaje de trabajadores en cada ocupación.

Con esta definición de trabajadores adecuadamente educados, las variables ficticias para los trabajadores con un nivel educativo diferente al requerido para la ocupación que desempeñan se definen como sigue. La variable *Sobreeducu* recoge a los individuos sobreeducados y toma el valor 1 si el trabajador ha alcanzado un nivel de estudios 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* agrupa a los individuos infraeducados y es igual a 1 si el trabajador ha alcanzado un nivel de estudios inferior al representado por la moda de cada ocupación (o menor al que ha requerido menos años de estudio en el caso de haber considerado dos niveles educativos contiguos); e igual a cero en el resto de los casos.

A partir de las variables representativas del tamaño de las empresas se quiere estudiar si la dimensión de los establecimientos, medida a través del número de empleados que ocupan, influyen en los salarios de los trabajadores. Al mismo tiempo, se persigue constatar la existencia del denominado efecto salario-tamaño o, en otras palabras, la relación positiva entre los salarios y el tamaño de las empresas (Brown y Medoff, 1989; Troske, 1999). Sin embargo, resulta presumible que a partir de la inclusión de las variables ficticias *Menos_de_20* y *Entre_20_y_99*, y habiendo tomado a *Más_de_99* como categoría de referencia, la comprobación de la anterior relación causal se haga en un sentido contrario. Las categorías consideradas hacen referencia al tamaño de empresas pequeñas y medianas, respectivamente, mientras que la que se deja fuera designa a las empresas de tamaño grande. La decisión de incorporar en el modelo los intervalos de menor tamaño empresarial atendería al hecho de poder controlar la mayor concentración de personal ocupado que se da en ellos. En concreto, en España casi el 63% de los ocupados en la hostelería en 2016 estaba concentrado en los establecimientos de menos de 20 empleados, representando un 40,18% sobre el total el intervalo de 2 a 9 empleados (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

Finalmente, ε es un término de perturbación aleatoria.

De acuerdo con la exposición previa y la evidencia empírica disponible, se espera que los coeficientes que acompañan a las variables años medios de educación formal (*S*), experiencia previa (*Exp_previa*), antigüedad en la empresa (*Antig*), género del individuo (*Hombre*), contrato a tiempo completo (*TC*) y contrato indefinido (*Indef*), responsabilidad (*Responsa*) infraeducados (*Infraedu*) y la nacionalidad de los trabajadores (*UE_no_españoles* y *Resto_mundo*), tengan un efecto positivo sobre el salario real bruto por hora. Por otra parte, se espera un signo

negativo para los coeficientes de las variables sobreeducados (*Sobreedu*) y las que agrupan el tamaño empresarial (*Menos_de_20* y *Entre_20_y_99*).

Tabla 11

Relación de variables empleadas

Variable	Etiqueta	Especificación
Años medios de educación formal	(<i>S</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 “Sin estudios o estudios primarios incompletos”; • 5 “Educación primaria completa”; • 8 “Ciclo 1º de secundaria”; • 9 “FPI”; • 11 “FPII” • 12 “Ciclo 2º de secundaria”; • 15 “Diplomados universitarios”; • 17 “Titulados superiores”
Edad (variable de control)	(<i>Edad</i>)	Edad = 2014-anonac <ul style="list-style-type: none"> • anonac= año nacimiento
Experiencia previa	(<i>Exp_previa</i>)	Exper = Exp_teorica – Antig <ul style="list-style-type: none"> • Exp_teorica = edad – S – 6
Antigüedad	(<i>Antig</i>)	Antig = anoanti+(mesanti/12) <ul style="list-style-type: none"> • anoanti = años de antigüedad • mesanti/12 = meses de antigüedad/ 12
Tipo de jornada	(<i>TC</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Tiempo completo • 0 = Tiempo parcia
Duración de contrato	(<i>Indef</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Duración indefinida • 0 = Duración determinada
Responsabilidad	(<i>Responsa</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Sí • 0 = No

(Continuación Tabla 11)

Desajuste educativo^a	(<i>Sobreedu</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Sobreeducado • 0 = Resto
	(<i>Infraedu</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Infraeducado • 0 = Resto
Tamaño empresarial^b	(<i>Menos_de_20</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Menos de 20 trabajadores • 0 = Resto
	(<i>Entre_20_y_99</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Entre 20 y 99 trabajadores • 0 = Resto
Nacionalidad^c	(<i>UE_no_españoles</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Europeos no españoles • 0 = Resto
	(<i>Resto_mundo</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Del resto del mundo • 0 = Resto

Nota: Categorías de referencia: ^aAdecuadamente educado; ^bMás de 99 trabajadores; ^cEspañoles.

Fuente: Elaboración propia

4.4. Análisis descriptivo

4.4.1. Un breve repaso al contexto económico 2006-2014⁹²

La explosión de la burbuja de las hipotecas “subprime”⁹³ en 2007 marca el inicio de la crisis financiera en Estados Unidos y, con ella, la posterior crisis financiera y económica global. En 2008, la caída de Lehman Brothers o el rescate por parte del gobierno de Estados Unidos y la Reserva Federal de la aseguradora American International Group Inc (AIG), entre otros hechos, conllevaron un importante colapso del sistema financiero mundial (numerosas situaciones de insolvencia y quiebras de

⁹² Aunque los comentarios se detengan en el período indicado, la información contenida en los gráficos se amplía hasta el año 2016. Se ha considerado oportuno extender el período, en primer lugar, por el desfase temporal entre el 2014 y la fecha de cierre de este trabajo y, en segundo lugar, por aportar una visión un tanto más ampliada de la evolución de los indicadores económicos que incluya los resultados previamente, durante y después de la coyuntura de crisis económica en España.

⁹³ Hipotecas de alto riesgo de impago.

bancos de inversión, intermediarios financieros o agentes financieros internacionales) dando lugar a una enorme sequía de crédito y recesión, con efectos inmediatos de destrucción de empleo (Castaño, 2015).

En España, los efectos de la crisis no tardaron en llegar⁹⁴, deteriorando el escenario macroeconómico y, de manera singular, el del empleo.

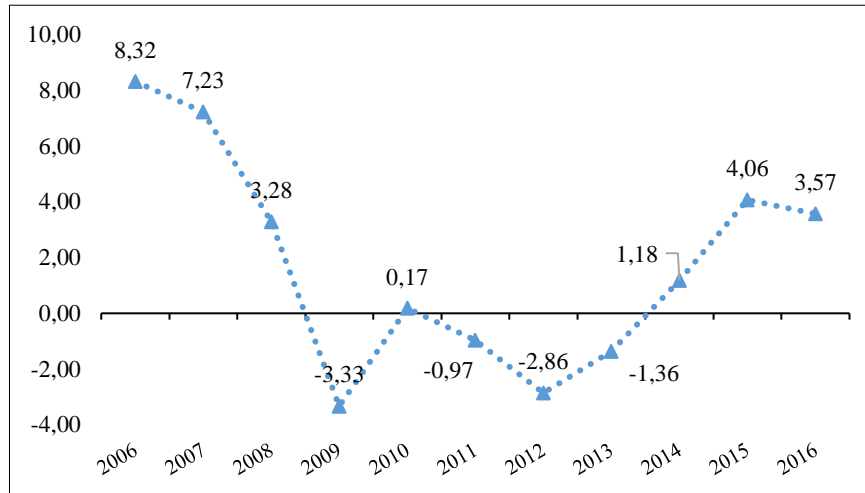
De acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional Anual, España cerró el año 2009 con una caída del 3,33% del PIB, a la que le siguieron otras tres consecutivas en los años 2011, 2012 y 2013 del 0,97%, 2,86% y 1,36%, respectivamente. En concreto, es a partir del segundo trimestre de 2008 cuando el país entra en recesión y permanece en esta situación hasta el primero de 2010, fecha en la que tuvo lugar una modesta recuperación que al poco tiempo se truncaría (segunda mitad del 2011), debido a la intensificación de la crisis de la deuda soberana⁹⁵ y su generalización a un número cada vez mayor de países (Ortega y Peñalosa, 2012).

⁹⁴ Resulta muy llamativo comprobar que la crisis financiera y económica global ha actuado como catalizador o detonante de una serie de desequilibrios latentes en la economía española. Es decir, los desequilibrios de sistema económico-financiero español antes o después debían aflorar, y ha sido el complejo contexto internacional, el que ha obligado a los agentes políticos, económicos y financieros de nuestro país a reconocer las carencias de nuestro sistema financiero y de nuestro modelo productivo (González, 2012, p. 21).

⁹⁵ Y con ella, la aplicación necesaria de medidas urgentes como: el rescate de la economía griega por valor de 110.000 millones de euros; la creación de un fondo europeo de estabilización valorado en 750.000 millones de euros; el rescate de la economía irlandesa, portuguesa y el segundo de la economía griega (68.000, 78.000 y 109.000 millones de euros, respectivamente) (González, 2012).

Gráfico 10

Tasa de variación interanual (%) del Producto Interior Bruto (PIB) general de la economía española. Serie 2006-2016



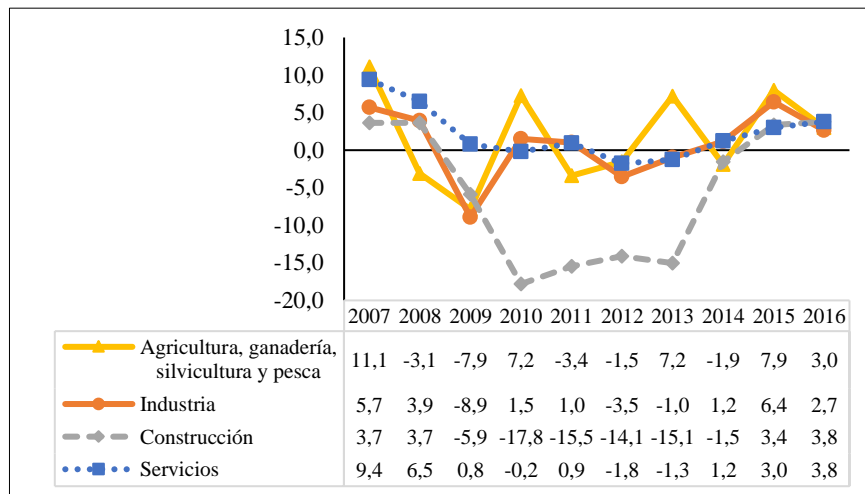
Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por el lado de la demanda, el consumo final se contrajo un 2% en 2009 con respecto a 2008 (de 843.079 a 826.392 millones de euros), mientras que la inversión lo hizo en un 19,8% (de 326.064 a 262.499 millones de euros). En ese mismo período, el valor de las importaciones descendió hasta los 244.658 millones de euros (-13,4%) y el de las exportaciones hasta los 163.929 millones de euros (24,3%).

Por el lado de la oferta, el año 2009 acarrió importantes descensos relativos en los valores añadidos brutos de todos los sectores de actividad, salvo en el de servicios (ver Gráfico 11). No obstante, si hubo un sector especialmente afectado por el estallido de la crisis, ese fue el de la construcción. Un simple vistazo al Gráfico permite observar la drástica caída en el valor añadido bruto de esta actividad en el año 2010 (-17,8%), a las que se sumarían otras sucesivas hasta el año 2014. Por otra parte, en el sector servicios, si bien en el año 2010 se produce una pequeña caída del 0,2% de su valor añadido bruto, es en 2012 y 2013 cuando la crisis impacta con más fuerza sobre este sector, con caídas del 1,8% y 1,3%, respectivamente.

Gráfico 11

Tasa de variación interanual (%) de los Valores Añadidos Brutos (VAB) por sectores de actividad. Serie 2007-2016



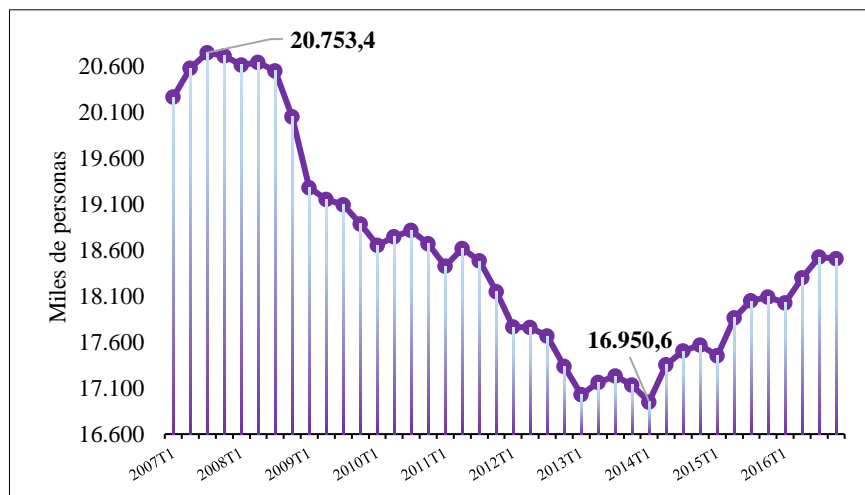
Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Finalmente, por el lado de las rentas, la partida de remuneración de asalariados también decreció desde los 559.777 en 2008 a los 549.173 millones de euros en 2009, lo que se tradujo en una tasa de variación anual del -1,9%. Sin embargo, el mayor descenso se registró en 2012 con una caída del 6,1% con respecto al 2011.

En términos de empleo, siguiendo a la Encuesta de Población Activa (EPA), a partir del tercer trimestre de 2007, momento en que la economía alcanza su máximo volumen de ocupación con 20,75 millones de trabajadores (Llorente, Iglesias y Dueñas, 2015), la evolución del mercado laboral se tradujo en la destrucción de 3,8 millones de puestos de trabajos hasta el primer trimestre de 2014, momento en que la economía alcanza su mínimo volumen de ocupación con 16,95 millones de ocupados, y desde el que se señala un cambio de sentido en la tendencia de crecimiento de la población ocupada (ver Gráfico 12). Comparando este mismo período, pero con los datos desagregados por género (Gráfico 13), la destrucción del empleo resultó mucho más intensa en el caso de los hombres, que perdieron el 24,7% de su empleo, frente al 9,24% en el caso de las mujeres.

Gráfico 12

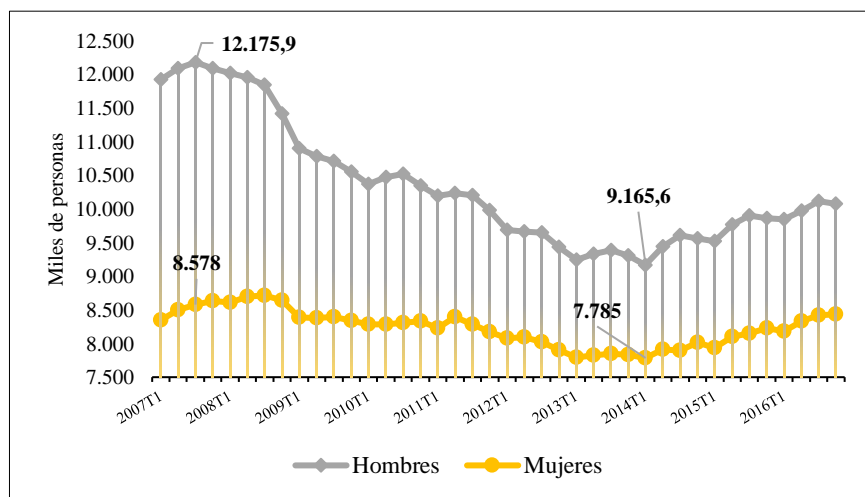
Evolución del número total de ocupados. Serie 2007T1-2016T4



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Gráfico 13

Evolución del número total de ocupados por sexo. Serie 2007T1-2016T4

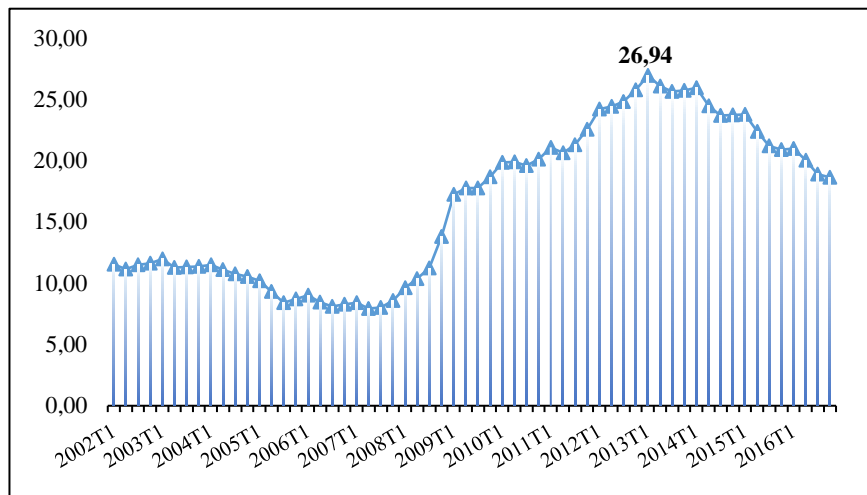


Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En cifras de población total de parados, la situación de crisis conllevó un aumento de más de 4,47 millones de parados desde el tercer trimestre de 2007 hasta el primer trimestre de 2013, fecha en la que la tasa de paro alcanza su máximo histórico desde comienzos del siglo XXI, con un porcentaje del 25,93% (ver Gráfico 14).

Gráfico 14

Evolución tasa de paro (%). Serie 2002T1-2016T4

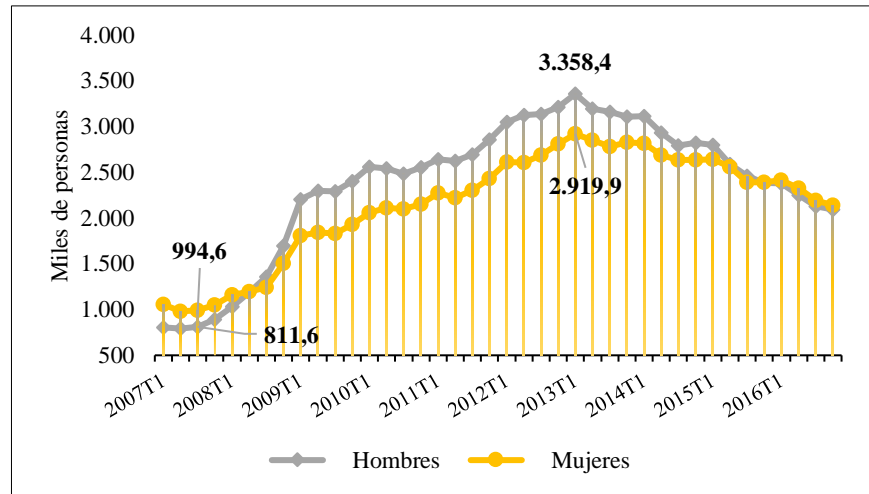


Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Nuevamente, la comparación de los datos para ambos géneros, ofrece diferencias muy notables. Así, en el período antes indicado, el paro creció entre los hombres en un 313,8% y en las mujeres un 193,6% (ver Gráfico 15).

Gráfico 15

Evolución número de parados por sexo. Serie 2007T1-2016T4



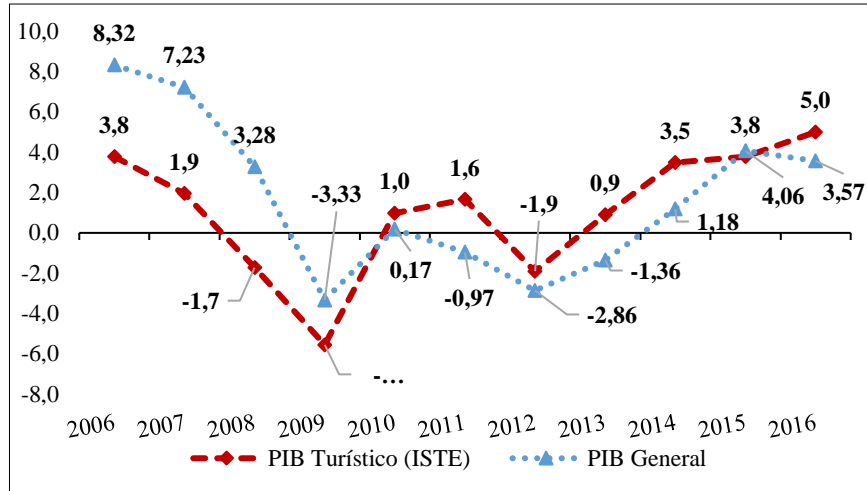
Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Poniendo la atención sobre el sector turístico, tal y como se observa en el Gráfico 16, desde 2006 hasta 2009, la actividad turística ha tenido un peor comportamiento que la media de la economía nacional⁹⁶, siendo particularmente destacable el descenso del 5,6% en 2009 de su PIB frente al 3,33% del PIB General. No obstante, es a partir de 2010 y en 2011, cuando el sector presenta signos de recuperación, con un crecimiento real por encima del registrado para la economía nacional en su conjunto. Hay que decir que la reactivación de la demanda en este período se debió, fundamentalmente, a los conflictos bélicos internacionales y revueltas sociales (“Primavera Árabe”), que tuvieron como año de inicio el 2010, y que supusieron que los grandes tour operadores internacionales desviasen sus clientes hacia los principales destinos vacacionales españoles (Islas Baleares o Canarias) (González, 2012).

⁹⁶ De acuerdo con González (2012) este comportamiento podría ampliarse desde el año 2000.

Gráfico 16

Comparativa de las tasas interanuales (%) del PIB Turístico y PIB General.
General. Serie 2006-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la Alianza para la Excelencia Turística (Exceltur) y el Instituto Nacional de Estadística

Pero durante el 2012, la dinámica de los dos años anteriores se truncó, apreciándose un descenso del 1,9%. Exceltur (2013) atribuyó este descenso básicamente a la contracción del consumo turístico de los españoles (tanto el interno como sus viajes al exterior) que no pudo ser compensada por la mayor afluencia de turistas extranjeros. En este sentido, la parte del PIB atribuible a la demanda extranjera cerró el año con un crecimiento real del +0,4%, mientras el gasto turístico interno registró una caída del 3,1%. Igualmente, la subida de las tasas aeroportuarias⁹⁷ o del Impuesto del Valor Añadido⁹⁸, son otros factores que en la opinión de esta institución contribuyeron a explicar el descenso de la actividad turística en 2012.

Un año más tarde, en 2013, el PIB Turístico recupera su signo positivo, gracias exclusivamente al crecimiento de la demanda internacional (las llegadas de turistas extranjeros se incrementaron en un 5,6% con respecto a 2012 superando los 60,6 millones) y su consecuente generación de divisas (45.100 millones de euros) (Exceltur,

⁹⁷ De media casi un 19%. Entró en vigor el 1 de julio de 2012.

⁹⁸ Desde el 1 de septiembre de 2012 el IVA subió al 10% en Hostelería y Transportes, mientras que en las Otras actividades turísticas pasó del 8% al 21%.

2014). A partir de entonces y, hasta el final de la serie en 2016, la actividad turística no ha dejado de crecer y con ello de contribuir positivamente al crecimiento de la economía nacional.

En lo que al empleo se refiere, los datos entre 2011 y 2014 (salvo 2012) consolidan al turismo como uno de los pocos sectores generadores de empleo durante el período de crisis económica española. Así, el mercado de trabajo turístico cerró los años 2011, 2013 y 2014 con 17.000, 23.394 y 53.213 nuevos empleos, respectivamente (Exceltur, 2012, 2014 y 2015).

En el apartado siguiente se profundizará en el comportamiento de otras características del mercado de trabajo turístico, concretamente, el referido a la hostelería durante el período 2006-2014.

4.4.2. Descripción de los datos

En la Tabla 12 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables utilizadas en la investigación empírica de esta tesis doctoral. En concreto, se muestran los valores medios por género en los años 2006, 2010 y 2014 de las variables empleadas en la ecuación salarial [4.12] especificada en el epígrafe 4.3.2., para el sector de la hostelería y el resto de sectores privados de servicios.

Tabla 12
Estadísticos descriptivos

Variables	2006				2010				2014			
	HOSTELERÍA		RESTO SERVICIOS		HOSTELERÍA		RESTO SERVICIOS		HOSTELERÍA		RESTO SERVICIOS	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Salario bruto (€ ₂₀₁₀ /h)	11,12 (6,43)	9,03 (3,97)	16,39 (12,05)	12,44 (8,00)	10,09 (6,88)	7,95 (3,59)	13,85 (10,48)	10,79 (7,00)	10,03 (6,74)	8,59 (3,55)	13,25 (9,38)	11,04 (7,15)
S	7,76 (3,80)	7,62 (3,61)	10,45 (4,46)	10,81 (4,40)	8,27 (3,53)	8,17 (3,35)	11,04 (4,26)	11,19 (4,18)	8,66 (3,43)	8,38 (3,49)	11,28 (4,16)	11,47 (4,11)
Edad	37,48 (11,39)	37,29 (10,87)	39,19 (10,70)	37,35 (10,39)	39,22 (11,22)	39,94 (10,95)	40,79 (10,53)	39,43 (10,27)	40,05 (11,33)	41,89 (10,90)	42,37 (10,25)	41,54 (10,06)
Exp_previa	15,01 (10,27)	17,24 (10,55)	12,93 (9,67)	12,89 (10,02)	15,38 (9,88)	18,59 (10,70)	13,15 (9,52)	13,40 (9,97)	15,82 (10,17)	18,81 (10,45)	13,45 (9,61)	13,76 (10,02)
Antig	6,48 (8,84)	4,18 (6,06)	8,68 (9,75)	6,65 (8,14)	7,76 (9,44)	5,39 (6,35)	9,76 (9,86)	8,06 (8,54)	8,03 (9,60)	6,95 (6,93)	10,92 (10,16)	9,65 (8,88)
Indef	0,80 (0,40)	0,61 (0,49)	0,88 (0,32)	0,69 (0,46)	0,69 (0,46)	0,46 (0,50)	0,88 (0,32)	0,71 (0,45)	0,63 (0,48)	0,44 (0,50)	0,87 (0,33)	0,69 (0,46)
TC	0,79 (0,41)	0,72 (0,45)	0,75 (0,44)	0,69 (0,46)	0,80 (0,40)	0,79 (0,40)	0,78 (0,41)	0,74 (0,44)	0,79 (0,41)	0,81 (0,39)	0,79 (0,41)	0,76 (0,42)
Responsa	0,23 (0,42)	0,18 (0,39)	0,19 (0,39)	0,15 (0,36)	0,30 (0,46)	0,15 (0,36)	0,21 (0,41)	0,14 (0,35)	0,26 (0,44)	0,15 (0,36)	0,18 (0,38)	0,11 (0,32)
Sobreedu	0,21 (0,41)	0,17 (0,38)	0,21 (0,41)	0,20 (0,40)	0,23 (0,42)	0,20 (0,40)	0,20 (0,40)	0,19 (0,39)	0,27 (0,44)	0,31 (0,46)	0,22 (0,42)	0,23 (0,42)

(Continuación Tabla 12)

Infraedu	0,21 (0,40)	0,19 (0,39)	0,21 (0,41)	0,20 (0,40)	0,19 (0,39)	0,12 (0,32)	0,24 (0,43)	0,22 (0,41)	0,18 (0,38)	0,11 (0,32)	0,25 (0,44)	0,23 (0,42)
Adecu	0,58 (0,49)	0,64 (0,48)	0,58 (0,49)	0,60 (0,49)	0,58 (0,49)	0,69 (0,46)	0,56 (0,50)	0,59 (0,49)	0,56 (0,50)	0,58 (0,49)	0,52 (0,50)	0,54 (0,50)
Menos_de_20_ trabajadores	0,24 (0,43)	0,22 (0,42)	0,18 (0,39)	0,17 (0,37)	0,21 (0,40)	0,19 (0,39)	0,18 (0,39)	0,17 (0,38)	0,18 (0,38)	0,17 (0,37)	0,19 (0,40)	0,18 (0,39)
Entre_20_y_ 99_trabajadores	0,39 (0,49)	0,36 (0,48)	0,29 (0,45)	0,25 (0,43)	0,27 (0,44)	0,20 (0,40)	0,22 (0,41)	0,17 (0,38)	0,26 (0,44)	0,22 (0,42)	0,22 (0,41)	0,18 (0,38)
Más_de_99_ trabajadores	0,37 (0,48)	0,42 (0,49)	0,53 (0,50)	0,58 (0,49)	0,53 (0,50)	0,62 (0,49)	0,60 (0,49)	0,65 (0,48)	0,56 (0,50)	0,61 (0,49)	0,59 (0,49)	0,64 (0,48)
Españoles	0,84 (0,37)	0,83 (0,37)	0,95 (0,22)	0,95 (0,21)	0,81 (0,39)	0,85 (0,36)	0,94 (0,23)	0,95 (0,22)	0,84 (0,37)	0,90 (0,31)	0,96 (0,20)	0,96 (0,19)
UE_no_españoles	0,03 (0,17)	0,03 (0,16)	0,01 (0,12)	0,01 (0,11)	0,06 (0,23)	0,06 (0,23)	0,02 (0,15)	0,01 (0,13)	0,05 (0,22)	0,05 (0,23)	0,02 (0,15)	0,01 (0,14)
Resto_mundo	0,13 (0,34)	0,14 (0,35)	0,04 (0,18)	0,04 (0,18)	0,13 (0,34)	0,09 (0,29)	0,04 (0,18)	0,04 (0,18)	0,11 (0,32)	0,05 (0,22)	0,02 (0,14)	0,03 (0,13)

Nota: H: Hombres; M: Mujeres. Las desviaciones estándar aparecen entre paréntesis.

Fuente: Elaboración propia a partir de las EES de 2006, 2010 y 2014

Como puede observarse en la Tabla 12, el salario bruto real medio por hora percibido en la hostelería es inferior al percibido en otros sectores privados de servicios para todos los años analizados. De hecho, en el período 2006-2014, la retribución media por hora percibida por los hombres y mujeres asalariados en la hostelería ha sido, respectivamente, un 38,92% y un 34% menor al de sus homónimos en el resto de servicios privados. No obstante, en cualquier caso, son las mujeres las que reciben una menor compensación salarial por hora de trabajo en comparación con los hombres, siendo las empleadas en el resto de servicios privados las más afectadas por esta diferencia. Así, entre 2006 y 2014 la brecha del salario bruto real por hora entre hombres y mujeres⁹⁹ ocupados en el resto de servicios privados fue de media un 21,20% frente a un 18,15% entre los ocupados en la hostelería.

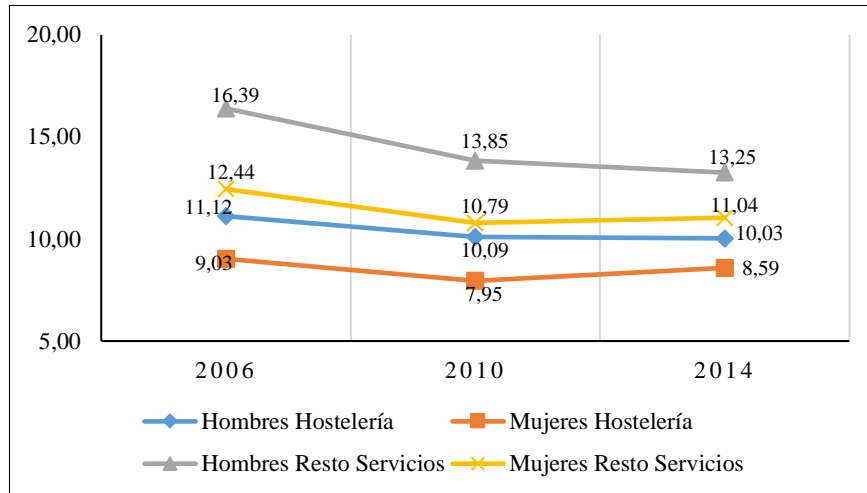
En relación a cómo ha sido la evolución de este gap salarial, el Gráfico 17 resulta bastante revelador. Para el sector de la hostelería en el período 2006-2010 se produce un aumento en la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, favorecido por un descenso relativo superior en la retribución real media por hora percibida de estas últimas ($TV^M_{06-10} \text{ €/h} = -11,96\%$ vs $TV^H_{06-10} \text{ €/h} = -9,26\%$). Pero, a partir de 2010, la dinámica seguida por el gap salarial cambia y se produce un acercamiento importante entre los salarios de ambos sexos, reduciéndose considerablemente su diferencia. La mayor incidencia de esta convergencia se debe, nuevamente, a los salarios de las mujeres que entre 2010 y 2014 crecen de forma sustancial ($TV^M_{10-14} \text{ €/h} = +8,05\%$) frente al pequeño descenso del salario de los hombres ($TV^H_{10-14} \text{ €/h} = -0,6\%$). Esto mismo es lo que ocurre para el resto de sectores de servicios privados, pero con un incremento relativo inferior en las mujeres ($TV^M_{10-14} \text{ €/h} = +2,31\%$) y un descenso superior en los hombres ($TV^H_{10-14} \text{ €/h} = -4,33\%$) con respecto a los que se producen en los salarios de sus homónimos del sector de la hostelería. Sin embargo, merece ser reseñado que, en ninguno de los dos grupos de actividades económicas, los cambios indicados en los salarios permiten siquiera recuperar los valores anteriores al inicio de la crisis económica.

⁹⁹ Calculado como: $[1 - (\sum \text{Salario bruto real medio mujer} / \sum \text{Salario bruto real medio hombre})] / 3$

Gráfico 17

Evolución salario bruto real medio por hora de los hombres y mujeres asalariados de la hostelería y del resto de servicios privados.

Período 2006-2014

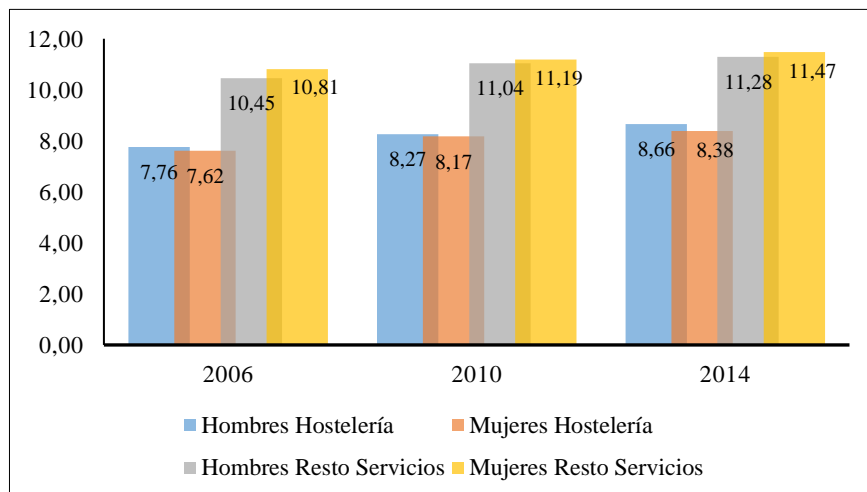


Fuente: Elaboración propia

La variable años medios de educación presenta una evolución positiva, pero moderada para ambos géneros y agrupaciones de actividades en el período 2006-2014 (ver Gráfico 18).

Gráfico 18

Años medios de educación de los hombres y mujeres asalariados de la hostelería y del resto de servicios privados. Período 2006-2014



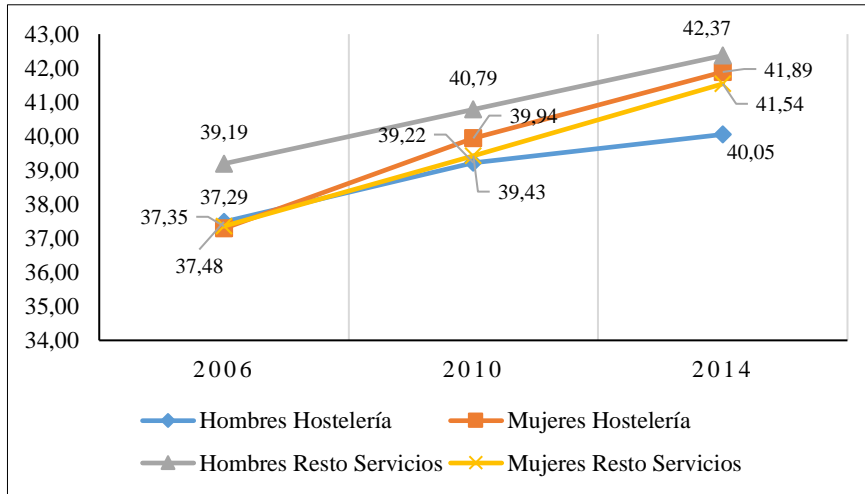
Fuente: Elaboración propia

Si bien cabe añadir que el incremento relativo de la variable ha sido superior para los hombres y mujeres del sector de la hostelería frente a los del resto de actividades de servicios privados (Hombres: $TV_{06-14S}^H = 11,6\%$ vs $TV_{06-14S}^{OS} = 7,94\%$; Mujeres: $TV_{06-14S}^H = 10\%$ vs $TV_{06-14S}^{OS} = 6,1\%$). A pesar de los incrementos señalados, estos no han impedido que, del mismo modo que ocurre con los salarios, los valores de los años de educación sean de media inferiores en la hostelería y aún más para las mujeres. Teniendo en cuenta los valores que toma esta variable (correspondencia entre el número de años de estudios –completados– y niveles educativos), podría establecerse, a partir de una media conjunta para todo el período, que los asalariados en la hostelería completan el primer ciclo de educación secundaria (aprox. 8 años de estudios) frente a los del resto de servicios privados que finalizan el primer y segundo ciclo de formación profesional y equivalentes (aprox. 11 años de estudios). Estas diferencias habría que tomarlas “en el contexto 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, p. 62).

El Gráfico 19 pone de manifiesto como desde el año 2006 se ha producido un envejecimiento generalizado de la población de asalariados de hombres y mujeres (más acusado en estas últimas) en el sector de la hostelería y del resto de servicios privados. Este hecho obedecería a que durante la crisis económica las mayores caídas en el empleo se han producido entre los menores de treinta años, siendo los de los tramos de edad entre 30 y 44 y más de 45 los que mejor han resistido. En el Gráfico 20 se da cuenta de esta realidad para el conjunto de la economía española y se observa cómo desde el inicio de la crisis económica el tramo de edad de menos de 30 años es el más afectado, con un crecimiento superior y continuado de su tasa de paro hasta el 2013 frente a los dos tramos de edades consecutivos.

Gráfico 19

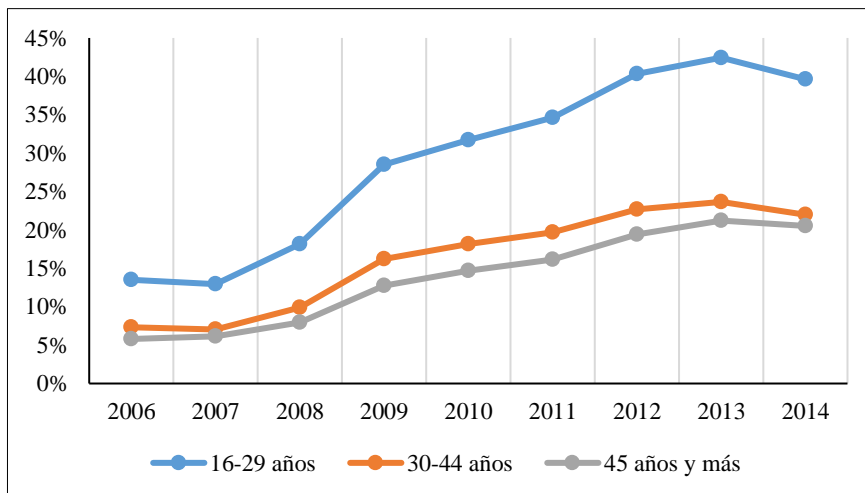
Evolución edad media de los hombres y mujeres asalariados de la hostelería y del resto servicios privados. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20

Evolución de la tasa de paro nacional por tramos de edad. Período 2006-2014

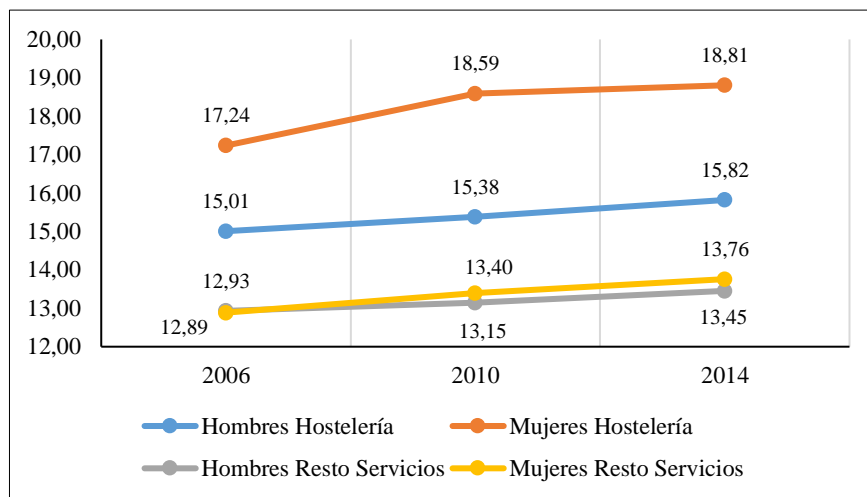


Fuente: Elaboración propia

Lo más destacable de la variable experiencia previa es su elevado valor promedio para las mujeres en la hostelería en todos los años del período, y el significativo aumento que se produce en dicho valor entre 2006 y 2010 (ver Gráfico 21).

Gráfico 21

Evolución de los años medios de experiencia previa la hostelería y en el resto de servicios privados. Período 2006-2014



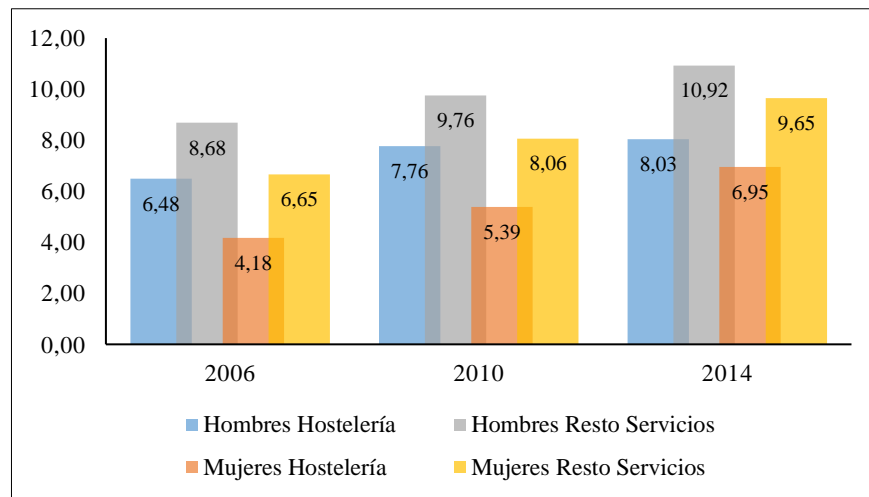
Fuente: Elaboración propia

Para los hombres en la hostelería y ambos géneros en el resto de servicios privados, también es posible observar incrementos en los valores promedios de esta variable, aunque más moderados a lo largo del período. Este hecho puede ser debido a la salida progresiva del mercado de trabajadores más jóvenes y con menos experiencia, lo que habría elevado el valor promedio del resto de trabajadores. Esta evolución se habría producido de forma más intensa entre 2006 y 2010 para las mujeres de la hostelería.

Respecto a la antigüedad en la empresa, en el Gráfico 22 se aprecia en todos los años del período analizado, que los valores medios de los hombres y mujeres en la hostelería son inferiores a los de sus respectivos asalariados en el resto de servicios privados.

Gráfico 22

Antigüedad media de los hombres y mujeres asalariados de la hostelería y del resto de servicios privados. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

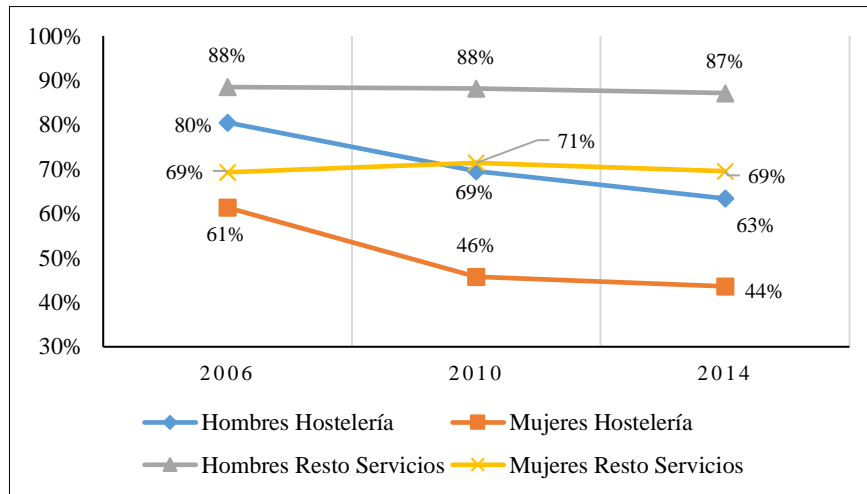
Estas diferencias están en línea con las obtenidas por García-Pozo et al. (2012). Asimismo, resultan razonables si se atiende al hecho contrastado en la literatura de que el sector de la hostelería se caracteriza por una elevada rotación externa (Burns, 1993; Campos-Soria et. 2015; Jameson, 2000; Marchante-Mera, Ortega-Aguaza, Pagán-Rodríguez, 2007). Por otro lado, la menor antigüedad media de las mujeres y, en especial, entre las empleadas de la hostelería, podría sustentarse sobre unos periodos de absentismos más amplios en las empresas relacionados con el cuidado de los hijos. No obstante, se ha observado un incremento de 2,77 y 3 años en el tiempo que por término medio permanecen las mujeres en las empresas pertenecientes al sector de la hostelería y del resto de servicios privados, respectivamente. Este hecho podría estar reflejando como la coyuntura de crisis habría contribuido a que las mujeres retrasen su salida del mercado o incluso que no lo hagan para ejercer la maternidad. Los hombres,

por su parte, también han incrementado sus años medios de antigüedad a lo largo de todo el período, pero en unos valores inferiores a los de sus compañeras.

Con relación a los cambios en las condiciones contractuales de los trabajadores de las agrupaciones de actividades económicas analizadas, cabe destacar fundamentalmente la notable reducción que se produce entre 2006 y 2010 en el porcentaje de hombres y mujeres con contratos indefinidos en el sector de la hostelería (ver Gráfico 23).

Gráfico 23

Evolución del porcentaje de la población asalariada con contrato indefinido en la hostelería y en el resto de servicios privados. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

La pérdida de importancia relativa de este tipo de contrato especialmente entre estos trabajadores, podría tener como origen la importante reestructuración que se inicia en el mercado de trabajo hostelero a partir de la crisis económica, por medio de los denominados Expedientes de Regulación de Empleo (ERE). A través de esta estrategia de regulación, desde 2008 hasta 2010, un total de 17.240 trabajadores del

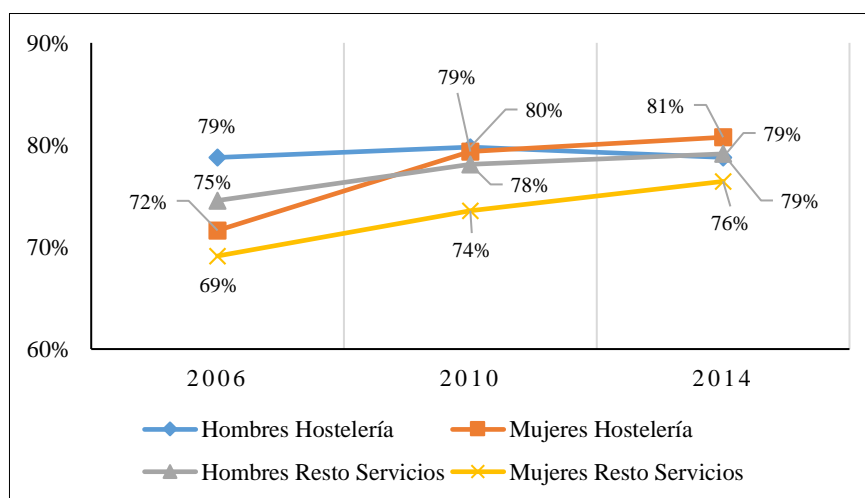
sector hostelero se han visto suspendidos de su actividad laboral¹⁰⁰. En estos casos, la suspensión no es razón de extinción o rescisión del contrato, sino que la empresa mediante alegación de causas específicas de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, puede cesar temporalmente la relación laboral con sus empleados. En un contexto de constricción de la demanda turística iniciada en 2008, que se prolonga a lo largo de todo el año 2009, el detrimento de la contratación indefinida podría haber sido compensado con otras figuras contractuales más flexibles, como son los contratos fijos discontinuos o incluso los de duración determinada.

Por otro lado, tal y como se observa en el Gráfico 24, entre 2006 y 2010, se produce un incremento en el porcentaje de la población asalariada con jornada completa de los hombres y mujeres en ambas agrupaciones de actividades económicas consideradas, con la excepción de los hombres en el resto de servicios privados, y siendo este aumento más elevado (+5 puntos porcentuales) entre las mujeres de la hostelería.

Gráfico 24

Evolución del porcentaje de la población asalariada con jornada completa en la hostelería y en el resto de servicios privados.

Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

¹⁰⁰ Datos extraídos de la Estadística de Regulación de Empleo publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enlace: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/reg/welcome.htm>

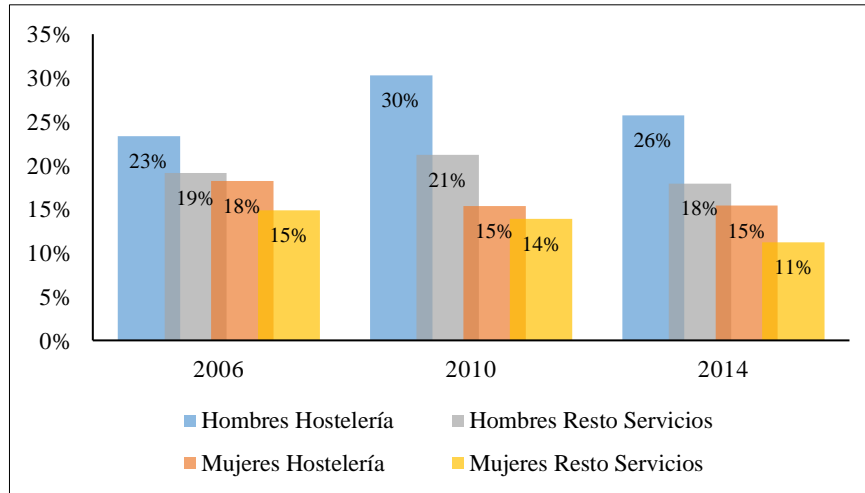
La evolución reseñada es importante, pero aún lo es más la elevada representación que ostenta la jornada completa entre los trabajadores de la hostelería, con porcentajes que superan el 70% sobre el total de asalariados. Al respecto, Aragón, Cruces, Martínez y Rocha (2012), señalan que entre 2005 y 2007 el empleo a tiempo completo se concentra en los sectores que tenían más peso en el empleo, entre los que se encontraban la construcción, el comercio, la hostelería y el transporte. Además, destacan que en 2005 la hostelería era el sector con la jornada media más larga, con casi 45 horas semanales, aunque estas se rebajarían hasta las 43,8 horas en 2007. En cambio, la proporción de trabajadores con jornada completa ha permanecido prácticamente inmutable entre 2010 y 2014 en ambas agrupaciones de actividades. En una comparación ofrecida por Álvarez-Carrasco y Cabezas (2012) del número de ocupados según la duración de la jornada entre los segundos trimestres de 2007 y 2010, en el conjunto de España se destruyen más de 1.949.000 empleos a tiempo completo, concentrados principalmente en el estrato 20 a 35 años. Los hechos de que la destrucción de empleo a tiempo completo se haya intensificado en las cohortes de edades más jóvenes y que la edad media de los trabajadores en la hostelería y del resto de servicios superen fácilmente los 40 años en 2014, podrían explicar los cambios casi inexistentes en la distribución de la población asalariada con contratos a tiempo completo en estas actividades.

El valor de la variable indicativa de la responsabilidad en el puesto de trabajo para los hombres y las mujeres, ponen en evidencia la mayor presencia de los primeros en las empresas tanto hosteleras como del resto de servicios privados durante todo el período de análisis (ver Gráfico 25).

Gráfico 25

Porcentaje de hombres y mujeres con puestos de responsabilidad en la hostelería y en el resto de servicios privados.

Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

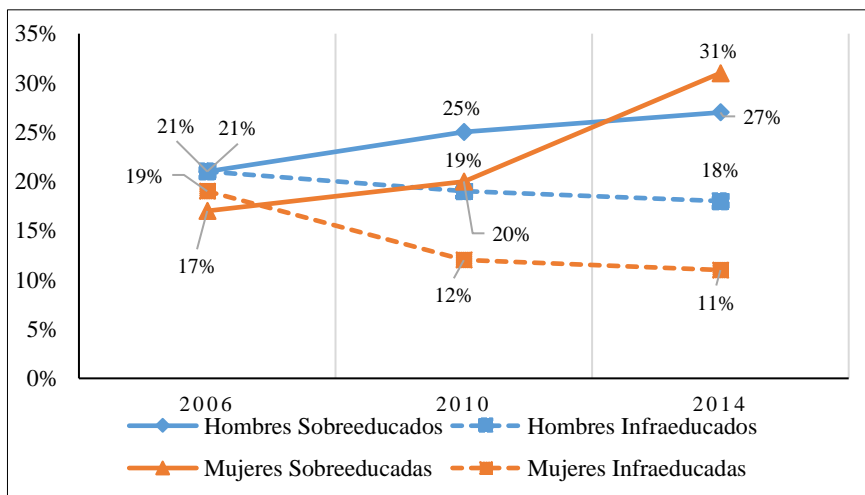
Esta diferencia de género en la representación en los puestos de responsabilidad de las empresas es un reflejo del generalizado fenómeno denominado “techo de cristal” y que hace referencia, metafóricamente hablando, a las barreras, invisibles y artificiales, que no permiten que la mujer avance en la jerarquía organizacional de las empresas (Johns, 2013). Por otra parte, se aprecia un cambio en la distribución de hombres y mujeres que ocupan puestos de responsabilidad dentro de las empresas hosteleras, y que hace aumentar aún más la diferencia entre ambos géneros. Este es el que tiene lugar en 2010, cuando el porcentaje de hombres se alza hasta el 30% (siendo de un 23% en 2006), mientras que el de las mujeres se reduce hasta el 15% (siendo de un 18% en 2006). Previamente a la valoración de la evolución indicada, debe tenerse en cuenta lo observado por Figueroa et al. (2014) quienes, en un estudio pormenorizado sobre el “techo de cristal” en el sector hotelero de la Comunidad de Madrid, dan cuenta de que los puestos de responsabilidad con mayor presencia de mujeres se restringen a las áreas consideradas como *soft* dentro de la empresa (pisos, marketing, ventas o eventos) y que la presencia de estas es prácticamente nula en el “núcleo duro” de la administración (dirección o subdirección de expansión, de negocio

o dirección estratégica). Esta realidad se une a otra relacionada con los procesos de externalización o outsourcing de las operaciones en las empresas, fundamentalmente hoteleras. Esta estrategia ha sido concebida por muchas de ellas como una herramienta de adaptación al contexto de crisis económica, a través de la cual alcanzar la reducción de los costes y la mejora de su ventaja competitiva. Si se tiene en cuenta que esta tendencia se ha priorizado, al menos en un primer momento, sobre los departamentos de pisos (Cañada, 2016), y que son las mujeres quienes tradicionalmente han ocupado la dirección de sus tareas, es posible entender la contribución de estos hechos a la merma en la presencia femenina en los puestos de responsabilidad en el sector de la hostelería.

El ajuste entre la formación del individuo y la requerida para el puesto de trabajo que desempeña es más común entre las mujeres durante todo el período 2006-2014; prueba de ello es el mayor porcentaje de empleadas adecuadamente educadas en las muestras de la hostelería y del resto de servicios privados. Ahora bien, el análisis de la incidencia del desajuste educativo revela un cambio en la tendencia de la distribución porcentual de los trabajadores sobreeducados e infraeducados, especialmente destacable entre las mujeres en la hostelería (ver Gráfico 26).

Gráfico 26

Evolución del porcentaje de hombres y mujeres sobreeducados e infraeducados en la hostelería. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

En concreto, se aprecia un incremento absoluto de 14 puntos porcentuales en el porcentaje de sobreeducadas entre 2006 y 2014, diferenciándose un aumento moderado entre 2006 y 2010 (+ 3 puntos porcentuales) y otro mucho más acusado entre 2010 y 2014 (+11 puntos porcentuales); frente a un descenso total de 8 puntos porcentuales en el porcentaje de infraeducadas.

Sobre el aumento más significativo del peso de la sobreeducación entre las mujeres, desvelado en los últimos cuatro años del período de análisis, subyacen dos transformaciones en la población femenina española que facilitarían la comprensión de la evolución indicada. Una es la que tiene que ver con la mejora del nivel educativo de la mujer y su reflejo en la población activa. En el último informe de “La situación de las mujeres en el mercado de Trabajo”, publicado por la Secretaria de Estado de Empleo en 2017¹⁰¹, se recoge que las mujeres mantienen niveles de cualificación progresivamente más elevados con una presencia superior respecto al hombre en los niveles altos de formación entre la población activa y ocupada. Concretamente, se detalla que la evolución del número de activos femeninos con alta cualificación entre en el cuarto trimestre de 2007 y el de 2016 ha sido de un 28,3%. Y, la otra, es la que se relaciona con el cambio en el comportamiento laboral de la mujer a raíz de la irrupción de la crisis económica. En el estudio de Llorente, Iglesias y Dueñas (2015), se pone de manifiesto que las mujeres, a consecuencia de la recesión sufrida en España, intensifican notoriamente su participación laboral, propiciada, en la gran mayoría de los casos, por el desempleo del cónyuge y la consiguiente disminución de la renta familiar. En este mismo estudio también se da cuenta de los procesos de creación y destrucción de empleo asociados a los sectores de actividad. De este análisis es posible concluir que los servicios de alojamiento se erigen como una de las pocas actividades económicas que durante la crisis ha creado empleo, y que ha favorecido en mayor medida a las mujeres. Por otro lado, hay que decir que la crisis ha mantenido la segregación tanto sectorial como ocupacional. En línea con todo lo expuesto, la confluencia de mayores niveles educativos de las mujeres junto con una necesidad sobrevenida por incorporarse al mercado laboral, habría contribuido en la colocación

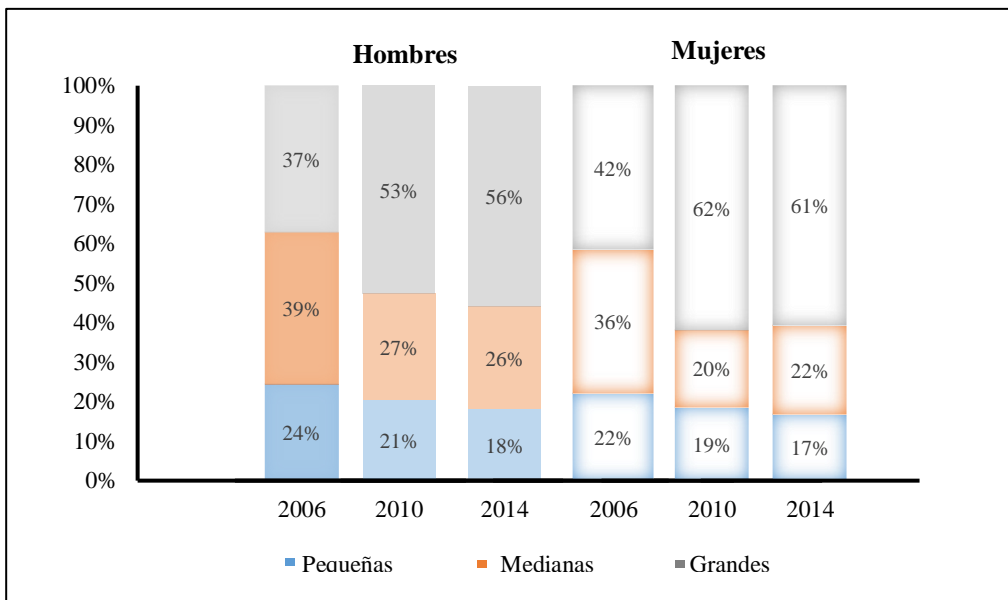
¹⁰¹ Con datos referido al 2016. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf

de estas mujeres en puestos de trabajos para los que su formación es superior a la requerida para su desempeño, siendo especialmente destacable esta diferencia en la hostelería.

En cuanto a la distribución de los trabajadores según el tamaño de la empresa (ver Gráficos 27 y 28), antes de que diera comienzo la crisis económica, se observa que los hombres y mujeres en la hostelería se distribuyen de forma más equilibrada entre las empresas definidas con tamaño mediano y grande; mientras que ambos géneros del resto de servicios privados se concentran en más de un 50% en empresas que superan los 99 trabajadores. Los datos referidos al año 2010 para la hostelería, muestran un llamativo trasvase de los trabajadores, en especial de las mujeres, hacia las empresas grandes (+16 y +20 puntos porcentuales en la proporción de hombres y mujeres, respectivamente), favorecido por una pérdida especialmente significativa de trabajadores en empresas medianas (-12 y -16 puntos porcentuales en la proporción de hombres y mujeres, respectivamente) y en menor medida en las pequeñas (-3 puntos porcentuales en la proporción de hombres y mujeres).

Gráfico 27

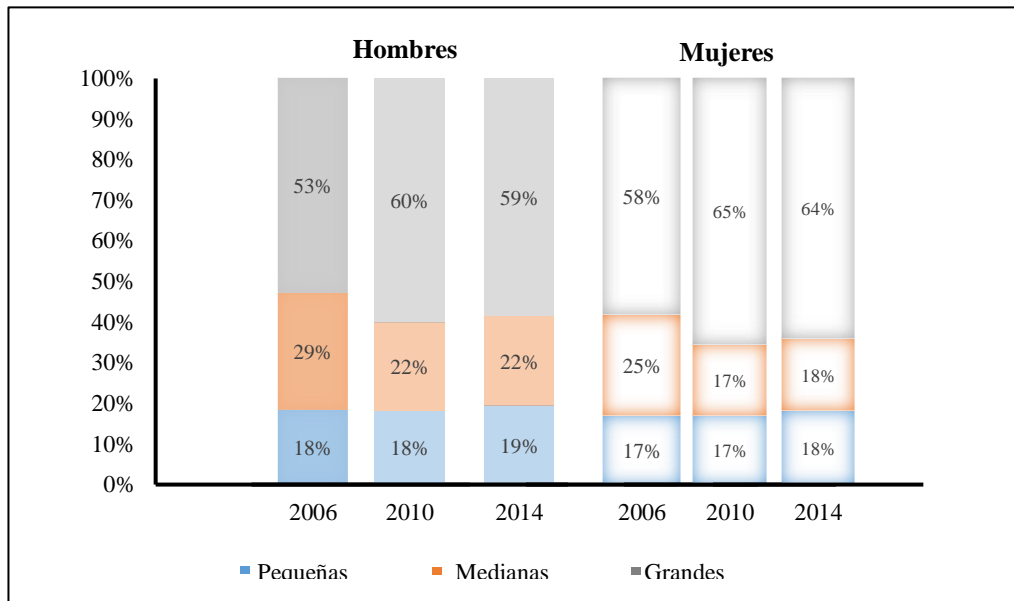
Distribución porcentual de los hombres y mujeres asalariadas en la hostelería según tamaño de la empresa. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 28

Distribución porcentual de los hombres y mujeres asalariadas en el resto de servicios privados según tamaño de la empresa. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

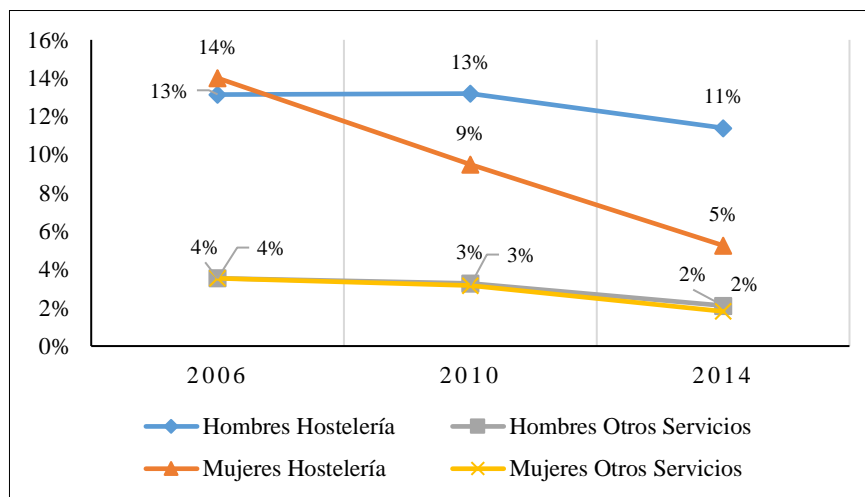
Este cambio significativo en la distribución de los trabajadores puede haber respondido a la pérdida de más de 11.400 establecimientos que se produce en el subsector de la restauración entre 2008 y 2010. Una cifra que equivalía al cierre de 110 establecimientos a la semana en dicho período (Ernst y Young, 2013). Por su parte, en el resto de servicios privados acontecen los mismos cambios, pero con magnitudes menores. Entre 2010 y 2014 no se aprecian cambios significativos en la distribución de ninguna de las dos agrupaciones de actividades económicas consideradas.

Finalmente, está la variable indicativa de la nacionalidad de los asalariados en la hostelería y en el resto de servicios privados. En primer lugar, cabe destacar que más de un 80% de la muestra de hombres y mujeres en la hostelería son de origen español; apreciándose ligeros cambios en las magnitudes de cada género a lo largo del período de análisis. Este mismo porcentaje se eleva por encima del 90% para la muestra de hombres y mujeres en el resto de servicios privados; no existiendo, para este caso, ninguna diferencia entre las magnitudes de cada género durante los años del período que se analiza. A la mayor presencia de la nacionalidad española en las dos

agrupaciones de actividades económicas, le sigue en importancia las que han sido recogidas bajo la categoría Resto_mundo, con una representación de asalariados sustancialmente superior en la hostelería frente al resto de servicios privados. Y, por último, están las agrupadas por origen europeo (y no español), con un peso en la distribución a penas significativo para la muestra de asalariados del resto de servicios privados. Pero, sin duda, lo más destacable del período entre 2006 y 2014 es la caída de 9 puntos porcentuales en el peso de las asalariadas extranjeras con origen del resto del mundo en la hostelería (ver Gráfico 29). Esta pérdida es compensada en 2010 con aumentos en la representación de las españolas y de las de origen europeo, siendo ligeramente superior en estas últimas; mientras que en 2014 es por el incremento en el peso de las asalariadas nativas.

Gráfico 29

Evolución del porcentaje de hombres y mujeres asalariados con nacionalidad no europea en la hostelería y en el resto de servicios privados. Período 2006-2014



Fuente: Elaboración propia

Una de las razones que ha podido favorecer el descenso indicado de la población asalariada femenina y extranjera en la hostelería es la que apunta al “fenómeno de las migraciones de retorno”. Junto a las cinco tipificaciones de los

retornos propuestas por Durand (2004), se puede sumar una más que afecta especialmente a las mujeres y que se relaciona con “la crisis en el sistema de cuidados que se había establecido en el momento de la emigración” (Pérez, 2012, p. 78). Esto es, cuando es la mujer la que emigra a otro país y deja a su familia a cargo del marido y/o padres, si estos cuidadores fallan, ella ha de volver. Asimismo, cuando los padres se hacen mayores y, con ello, más dependientes, sino hay otros posibles cuidadores, es ella quien regresa para asumir su atención. Por otra parte, si estando la familia completa en el país de acogida, es el padre quien, a consecuencia de la crisis económica, ha perdido su trabajo y este decide retornar a su país de origen, también son muchas las mujeres que deciden hacerlo junto a él motivadas, en muchos casos, por un aumento en las situaciones de desorden familiar (García, Jiménez y Mayoral, 2014).

4.5. Resultados empíricos

4.5.1. Resultados de las estimaciones

A continuación, se presenta para el sector de la hostelería y el resto de sectores privados de servicios los resultados de las estimaciones en los años 2006, 2010 y 2014 a partir de los modelos de ecuaciones salariales especificados en el epígrafe 4.3.2. El método de estimación empleado ha sido el de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Todas las funciones presentan un valor estadísticamente significativo del test-F. Asimismo, la bondad del ajuste realizado en todas las regresiones estimadas queda corroborada por los valores calculados del estadístico R^2 -ajustado.

El primer componente que aparece en todas las ecuaciones estimadas es el término de la constante, cuyo valor indica la parte del salario que no está afectado por las variables independientes. Dicho componente depende de otras variables no incluidas, tales como el estilo de vida o el clima, que afectan a las condiciones del empleo y la formación de los salarios, pero que no han podido ser tomadas en consideración en la especificación econométrica propuesta en esta tesis doctoral.

4.5.1.1. Resultados de las estimaciones a partir del modelo de rendimientos iguales

En este apartado se analizan los resultados de las estimaciones de la ecuación salarial [4.11] en los años 2006, 2010 y 2014 para el sector de la hostelería y el resto de sectores privados de servicios. Cabe añadir la aclaración de que este análisis se ha aprovechado para realizar fundamentalmente un ejercicio interpretativo de los coeficientes de las variables sobre el salario, indicando la comparabilidad de los mismos con otros trabajos previos, así como su evolución en el período de estudio.

- *Capital humano y características personales*

Como puede observarse en la Tabla 13, todos los coeficientes estimados para las variables años de educación (**S**), experiencia previa en el puesto de trabajo (**Exp_previa**) y antigüedad en la empresa (**Antig**) son estadísticamente significativos y positivos para la hostelería y el resto de servicios privados en todos los años del período de estudio. El valor¹⁰² que acompaña a dichos coeficientes se interpreta como la tasa o porcentaje medio de crecimiento del salario real bruto por hora cuando la variable que corresponda en cada caso se incrementa en una unidad, es decir, en un año. Por otra parte, las estimaciones realizadas arrojan unos rendimientos de todas las variables señaladas en la hostelería muy inferiores a los del resto de servicios privados. Esta comparativa también ha sido puesta de manifiesto por otros autores como García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez Ollero y Marchante-Lara (2011b). En general, los menores rendimientos de los componentes del capital humano estimados en la hostelería sugieren la escasa valoración que este sector hace de la formación. En cuanto a los cambios experimentados por los rendimientos estimados durante el período de análisis, tanto los de la variable educación como los de la antigüedad reducen paulatinamente su magnitud entre 2006 y 2014, aunque se puede indicar un descenso más acusado en el rendimiento de la educación en la hostelería entre 2010 y 2014. Los

¹⁰² Para las variables experiencia previa y antigüedad y sus respectivos cuadrados, la magnitud de los coeficientes estimados se calcula como sigue: $\beta_2 + 2\beta_3 \text{Exper_previa}$ y $\beta_4 + 2\beta_5 \text{Antig}$ donde *Exper_previa* y *Antig* son los valores medios de dichas variables y en cada uno de los años del período de estudio.

rendimientos de la experiencia previa, por su parte, no presentan la misma evolución en las dos agrupaciones de actividades económicas consideradas. Así, entre 2006 y 2010 se incrementan en la hostelería y se reducen en el resto de servicios privados, y entre 2010 y 2014, la variación se produce en sentido contrario, esto es, se reducen en la hostelería y se incrementan en el resto de servicios privados.

La variable indicativa del género es, en todos los casos, estadísticamente distinta de cero, presentando un coeficiente positivo. La magnitud de dicho coeficiente expresa, en términos porcentuales, la ventaja salarial de los hombres sobre las mujeres cuando ambos presentan las mismas características observadas y realizan el mismo trabajo. En otras palabras, bajo el supuesto de rendimientos iguales, constituye la expresión cuantitativa de la discriminación salarial por razón de género, para la que es posible inferir, a partir de las estimaciones realizadas, una menor incidencia en la hostelería que en el resto de servicios privados. Esta evidencia también ha sido alcanzada por García-Pozo et al. (2011b). Los resultados obtenidos de la ventaja salarial de los hombres en la hostelería oscilan entre el 7,51% y el 14,68% y están en línea con los publicados por Campos-Soria et al. (2009 y 2015) para el sector de la hostelería en Andalucía (entre el 7,9% y el 11,1%) y en el conjunto nacional (7,73%), respectivamente, y con el de Ramos et al. (2002) para una muestra de establecimientos hoteleros de la región de las Islas Baleares (6,26%). Por otro lado, estos resultados también están en línea con los aportados por la literatura nacional e internacional para el sector turístico. En este sentido, Muñoz-Bullón (2009) estima una ventaja salarial del 6,7% para los hombres ocupados en el sector turístico español y Delfim y Varejão (2007) del 8,4% para los de la industria turística en Portugal. Estos últimos autores, además, concluyen que la discriminación salarial por razón de género en el sector turístico es menor que la estimada para el conjunto de la economía. Un hecho que es posible confirmar también para España a partir de las estimaciones realizadas por Murillo-Huertas et al. (2017) de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, para la que obtiene unos valores con un rango entre el 16,7% y el 20,1%. Finalmente, la estimación de la discriminación salarial para la hostelería experimenta un incremento en su incidencia entre 2006 y 2010 (+1,03 puntos porcentuales), apenas significativo si se compara con la reducción advertida entre 2010 y 2014 (-7,17 puntos

porcentuales). En el caso del resto de servicios privados, la estimación referida se eleva hasta el 23,56% en 2006, observándose una disminución progresiva y relativamente moderada a lo largo del período de estudio.

Otra característica personal de los trabajadores es la que hace referencia a su origen o nacionalidad y que ha sido introducida en la ecuación salarial a través de las variables **UE_no_españoles** y **Resto_mundo**. El signo positivo o negativo de los coeficientes estimados estadísticamente significativos para las variables mencionadas expresa, en cada caso, un incremento o un descenso relativo en el salario real bruto por hora de los trabajadores extranjeros en comparación con el de los trabajadores españoles. Así pues, el hecho de proceder desde cualquier país de la Unión Europea supone en todos los casos una prima salarial para los trabajadores extranjeros (salvo en 2006 en la hostelería), cuya magnitud estimada es inferior para los que trabajan en la hostelería. Asimismo, mientras que esta característica reduce su impacto sobre el salario en la hostelería entre 2010 y 2014 (-1,19 puntos porcentuales), en el resto de servicios privados se incrementa sensiblemente entre 2006 y 2014 (+3,09 puntos porcentuales). Por otra parte, si el origen del trabajador es otro país que no pertenece a la Unión Europea, también es valorado positivamente, pero sólo en 2006 en ambas agrupaciones de actividades económicas y con una incidencia relativa mucho menor con respecto a la de origen europeo. En cambio, en 2010, mientras que los trabajadores con nacionalidad no europea del resto de servicios privados ven reducidos sus salarios, los de la hostelería no se ven afectados por esta condición. Finalmente, en 2014, el origen no europeo del trabajador no tiene impacto alguno sobre los salarios en la hostelería ni en el resto de servicios privados.

- *Características laborales*

Salvo en 2010 en el resto de servicios privados y 2014 en la hostelería, donde los coeficientes estimados de la variable no son estadísticamente distintos de cero, ocupar un puesto de trabajo con un contrato de duración indefinida (**Indef**) frente a otro de duración determinada conlleva incrementos relativos sobre los salarios, con la excepción en 2010 en la hostelería, donde el signo negativo del coeficiente estimado denota una penalización salarial (-4,5%). Dichos incrementos son en 2006 del 5,99%

y 5,64% en la hostelería y el resto de servicios privados, respectivamente, y en 2014, del 3,39% para esta última agrupación de actividades.

Para la segunda modalidad de contrato incluida, representativa de la duración de la jornada de trabajo, los coeficientes estimados son estadísticamente significativos en todos los años, excepto en la hostelería en 2010, y presentan un signo positivo; indicando la prima salarial que conlleva trabajar con una jornada a tiempo completo (TC) frente a otra a tiempo parcial. Con independencia de los cambios en la incidencia relativa de esta variable sobre el salario de los trabajadores, se evidencia que la magnitud estimada en la hostelería es inferior a la del resto de servicios privados en 2006 (4,68% vs 6,51%) y 2014 (5,71% vs 6,36%). Por último, se señala la reducción hasta el 4,3% de la prima salarial que se produce en 2010 en el resto de servicios privados.

La significativa estadística y signo positivo de todos los coeficientes estimados para la variable representativa de la responsabilidad (**Responsa**) en el puesto de trabajo, permite confirmar la presumible prima salarial que conlleva ocupar un empleo con labores de supervisión frente a otro que no las tiene. Ahora bien, mientras que en 2006 el impacto relativo de esta característica del puesto de trabajo sobre los salarios de los trabajadores es de un 6,14% en la hostelería y un 7,85% en el resto de servicios privados, en 2010, dichos impactos se elevan sustancialmente hasta el 23,17% y 19,66%, respectivamente. En cambio, entre 2010 y 2014, la variación en puntos porcentuales experimentada por la prima salarial en la hostelería presenta un signo negativo (-2,16) y la del resto de servicios privados un signo positivo (+1,94).

Todos los coeficientes estimados de las variables propias del desajuste educativo son estadísticamente significativos y presentan el signo esperado. Esto es, el signo negativo de la variable **Sobredu** indica la penalización salarial, en términos porcentuales, sufrida por el trabajador que ocupa un puesto de trabajo para el que posee un nivel educativo superior al que se requiere para su desempeño, en comparación con otro trabajador cuya formación es adecuada para dicho puesto. De forma análoga, pero en sentido contrario, el signo positivo de la variable **Infraedu** expresa la prima salarial, en términos porcentuales, obtenida por un trabajador que ocupa un puesto para el que

posee un nivel educativo inferior al requerido para su desempeño, en comparación con otro trabajador que está adecuadamente educado para el mismo. Exceptuando el año 2010, la incidencia del desajuste educativo sobre los salarios siempre es superior en el resto de servicios privados que en la hostelería. Así, entre 2006 y 2014, la penalización salarial que conlleva la sobreeducación en el resto de servicios privados fluctúa entre -16,38% y -20,47% y en la hostelería entre -7,06% y -9,78%. La infraeducación, por su parte, supone unos incrementos relativos en los salarios que están entre el 8,09% y 18,01% para los trabajadores del resto de servicios privados y entre el 4,56% y 12,15% para los de la hostelería. Los resultados que se obtienen para la hostelería no difieren sensiblemente de las estimaciones realizadas en el trabajo de Marchante et al. (2005) para la hostelería andaluza y que además están basadas en el método subjetivo directo. Estos autores estiman una penalización salarial del -5,92% para los sobreeducados y una prima salarial del 4,92% para los infraeducados. Finalmente, la observación de los coeficientes en los años del período de análisis, advierte que los cambios que se producen en los estimados para la sobreeducación en la hostelería han seguido una evolución en sentido contrario a los del resto de servicios privados. Este patrón también se repite para la infraeducación, pero sólo entre 2006 y 2010.

Por último, a partir de las variables que recogen el tamaño del establecimiento, se constata la existencia del denominado efecto salario-tamaño, cuya interpretación, para este caso, se hace en un sentido contrario. Es decir, la inclusión en la ecuación salarial de las categorías referidas a tamaños de empresas pequeñas (**Menos de 20 trabajadores**) y medianas (**Entre 20 y 99 trabajadores**) pone de manifiesto, a través de los signos negativos de los coeficientes estimados, el menor salario pagado en estas empresas en comparación con las grandes (**Más de 99 trabajadores**). Estos resultados coinciden con los de García-Pozo et al. (2014) y Marchante et al. (2005), estos últimos para el sector de la hostelería en Andalucía. Por otro lado, dichos coeficientes son en todos los casos estadísticamente distintos de cero, salvo en 2010 para las empresas medianas en la hostelería. Asimismo, se da cuenta de que el impacto negativo sobre los salarios es significativamente superior en las empresas pequeñas y con valores más elevados entre las que pertenecen al resto de servicios privados. Para las empresas pequeñas y medianas en la hostelería se obtienen penalizaciones

salariales en el período de estudio que varían, respectivamente, entre el -7,16% y -13,44% y -3,62% y -5,68%, mientras que para el resto de servicios privados estas se sitúan en un intervalo con límites más elevados (-17,81% y -20,17% y -9,98% y -7,69%, en cada caso). La evolución experimentada por los coeficientes que acompañan a las variables del tamaño empresarial de la hostelería en los años del período de análisis, ha seguido un patrón diferente a los del resto de servicios privados. En este sentido, si entre 2006 y 2010 se reduce la magnitud de la penalización salarial en las empresas pequeñas de la hostelería, y entre 2010 y 2014 se aumenta, en las del resto de servicios privados ocurre justamente lo contrario es esos mismos períodos de tiempo. Y, para las empresas medianas en la hostelería, se aprecia una reducción de la incidencia entre 2006 y 2014. Una variación que también se observa para el resto de servicios privados entre 2010 y 2014.

Tabla 13

Resultados estimaciones a partir del modelo de rendimientos iguales en la hostelería y en el resto de servicios privados

Variables		2006		2010		2014	
		HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS	HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS	HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS
Constante	Coef.	1,7628*	1,3389*	1,7099*	1,2503*	1,8358*	1,2551*
	t-ratio	(98,97)	(202,42)	(70,75)	(178,46)	(69,79)	(166,24)
S	Coef.	0,0293*	0,0683*	0,0259*	0,0644*	0,0145*	0,0617*
	t-ratio	(20,44)	(188,06)	(14,14)	(172)	(7,92)	(161,34)
Exp_previa	Coef.	0,0052*	0,0095*	0,0042**	0,0111*	0,0055*	0,0087*
	t-ratio	(4,81)	(22,28)	(2,66)	(25,98)	(3,53)	(19,62)
Exp_previa ²	Coef.	-0,0001*	-0,0001*	-0,0001	-0,0002*	-0,0001**	-0,0001*
	t-ratio	(-3,65)	(-12,18)	(-1,34)	(-15,36)	(-2,9)	(-9,33)
Antig	Coef.	0,0166*	0,0345*	0,0134*	0,0268*	0,0114*	0,0232*
	t-ratio	(12,04)	(76,75)	(7,82)	(61,16)	(6,9)	(53,31)
Antig ²	Coef.	-0,0001	-0,0004*	-0,0001	-0,0002*	-0,0001	-0,0002*
	t-ratio	(-1,52)	(-29,96)	(-1,1)	(-18,31)	(-1,11)	(-14,31)
Hombre	Coef.	0,128*	0,2116*	0,137*	0,1808*	0,0724*	0,1278*
	t-ratio	(21,21)	(85,29)	(15,15)	(74)	(7,87)	(50,42)
Indef	Coef.	0,0582*	0,0549*	-0,0461*	-0,0015	-0,0048	0,0333*
	t-ratio	(7,72)	(17,75)	(-3,86)	(-0,48)	(-0,37)	(9,75)
TC	Coef.	0,0457*	0,0631*	-0,01	0,0421*	0,0555*	0,0617*
	t-ratio	(6,43)	(18,6)	(-1,09)	(12,89)	(6,05)	(18,81)
Respuesta	Coef.	0,0596*	0,0756*	0,2084*	0,1795*	0,1907*	0,1955*
	t-ratio	(7,75)	(22,01)	(18,11)	(50,26)	(15,01)	(48,69)
Sobreedu	Coef.	-0,0732*	-0,2291*	-0,1029*	-0,1789*	-0,0839*	-0,1794*
	t-ratio	(-6,86)	(-71,4)	(-7,51)	(-56,26)	(-7,09)	(-57,01)
Infraedu	Coef.	0,1134*	0,1656*	0,1147*	0,0975*	0,0446**	0,0778*
	t-ratio	(12,24)	(50,87)	(9,25)	(34,1)	(3,26)	(25,93)
Menos_de_20_trabajadores	Coef.	-0,1444*	-0,2023*	-0,0743*	-0,2253*	-0,1034*	-0,1962*
	t-ratio	(-20,33)	(-61,16)	(-7,12)	(-70,13)	(-9,33)	(-59,97)
Entre_20_y_99_trabajadores	Coef.	-0,0576*	-0,08*	-0,0109	-0,1051*	-0,0369*	-0,0925*
	t-ratio	(-8,47)	(-28,6)	(-1,04)	(-34,92)	(-3,52)	(-29,3)
UE_no_españoles	Coef.	0,0046	0,0397*	0,052**	0,0551*	0,0407***	0,069*
	t-ratio	(0,26)	(3,48)	(3,02)	(6,19)	(1,79)	(7,58)
Resto_mundo	Coef.	0,0146***	0,0163**	0,011	-0,0188**	-0,0152	-0,0017
	t-ratio	(1,8)	(2,6)	(0,89)	(-2,77)	(-1)	(-0,19)
R ² ajustado		0,2686	0,5076	0,2776	0,4763	0,2078	0,4395
Estadístico-F		299,53*	7.485,89*	154,85*	6.578,95*	104,21*	5.478,12*
Suma residuos al cuadrado		1.200,64	16.316,40	576,77	15.889,33	617,04	16.142,60
Observaciones		12.194	108.917	6.059	108.498	5.902	104.793

Nota: Coeficientes significativos al: *1%; **5%; ***10%. Los errores estándar y la covarianza son robustos frente al problema de heteroscedasticidad. Fuente: Elaboración propia a partir de las EES de 2006, 2010 y 2014.

4.5.1.2. Resultados de las estimaciones a partir del modelo de rendimientos distintos

En las líneas siguientes se analizan los resultados de las estimaciones de la ecuación salarial [4.12] para las submuestras de hombres y mujeres asalariados en el sector de la hostelería (Tabla 14) y en el resto de sectores privados de servicios (Tabla 15) en los años 2006, 2010 y 2014. Como ya se sabe, la referencia temporal empleada coincide con el período de crisis económica iniciado en España a finales de 2007. En este sentido, se ha tratado, en la medida de lo posible, situar las explicaciones a los cambios producidos en los coeficientes de las variables obtenidos para los hombres y las mujeres, en el contexto vivido por el mercado laboral durante esos años.

- *Capital humano y características personales*

Los rendimientos de la educación (S) para los hombres y mujeres en la hostelería y el resto de servicios privados son estadísticamente significativos y positivos a lo largo de todo el período de análisis; si bien pueden advertirse importantes diferencias en cuanto a la magnitud y la evolución de dichos rendimientos para ambos géneros, especialmente en el sector de la hostelería. En la Tabla 13 se puede observar en todos los años que los coeficientes estimados de la educación para las mujeres son inferiores a los de los hombres. Esta realidad también ha sido recogida para el sector de la hostelería por otros autores como García-Pozo et al. (2012) y Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2011). Asimismo, García-Pozo et al. (2011a) corroboran menores rendimientos para las mujeres en los sectores de la hostelería y las agencias de viajes conjuntamente, y Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012), para el sector turístico español. En cambio, Thrane (2008) estima valores de los coeficientes de la educación más elevados para las mujeres de una muestra de empleadas en turismo y en hoteles de Noruega. En el resto de sectores privados de servicios son también las mujeres las que presentan rendimientos de la educación superiores a los de los hombres, salvo en el año 2014 que se igualan en ambos géneros (ver Tabla 14). Estos resultados están en línea con los aportados por la literatura nacional sobre la diferencia en los rendimientos de la educación entre hombres y mujeres, cuyo repaso fue abordado en el apartado 2.4.3.1. de esta tesis doctoral.

Por otra parte, cabe señalar para el sector de la hostelería que mientras en los años 2006 y 2010 la diferencia entre los coeficientes de ambos géneros es de más del doble en perjuicio de las mujeres, en 2014, esta misma diferencia se reduce de forma sustancial, debido fundamentalmente a un descenso drástico en el precio pagado por cada año adicional de educación a los hombres en la hostelería. Estos datos podrían estar indicando que mientras la crisis económica ha provocado un ajuste sin precedentes en el mercado de trabajo español, particularmente a través de unos niveles elevados de destrucción de empleo, en las actividades del sector turístico, por su parte, pueden haberse aplicado restricciones salariales que habrían afectado de manera diferente y negativa sobre los rendimientos de la educación de los trabajadores del sector (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012) y de forma más intensa entre los hombres. Otras razones apuntarían a que la persistencia de la crisis económica y el aumento de la tasa de paro, han provocado cambios importantes en los costes de oportunidad (la alternativa de trabajar en vez de estudiar se redujo notablemente) y en los rendimientos futuros esperados de una titulación (la alta tasa de paro juvenil trastocó la percepción de los rendimientos futuros esperados, reduciéndolos) (Castro, Fernández y Martín, 2015).

En general, los rendimientos estimados para la experiencia previa en el puesto de trabajo (**Exp_previa**) y la antigüedad en la empresa (**Antig**) son sensiblemente inferiores a los estimados para la educación.

La experiencia previa en la hostelería sólo resulta estadísticamente distinta de cero para los hombres en los años 2006 y 2010 y para las mujeres en 2014. En el resto de servicios privados los coeficientes estimados son estadísticamente significativos en todos los casos. Por otro lado, el hecho de tener experiencia previa en el puesto de trabajo es, cuantitativamente hablando, apenas relevante para los hombres en las dos agrupaciones de actividades económicas consideradas y hasta supone un impacto negativo en el salario de las mujeres en la hostelería. Así, en 2006 y 2010, por cada año adicional de experiencia previa el salario bruto real por hora de los hombres se incrementa, respectivamente, en un 0,55% y 0,61% en la hostelería, y en un 0,89% y 0,8% en el resto de servicios privados. En 2014 esta relación eleva el salario de los hombres del resto de servicios privados en un 0,79%, mientras que lo reduce en un

0,13% el de las mujeres en la hostelería. La evidencia descriptiva revela que la mujer acumula más experiencia previa que el hombre, probablemente debido a que efectúan más salidas y entradas al mercado laboral para criar a los hijos. En consecuencia, se producen más rupturas en su ciclo de vida laboral, provocando, en última instancia, que el mercado de trabajo no valore o incluso lo haga negativamente esta característica del capital humano en las mujeres. Simultáneamente, estos resultados también podrían estar indicando la baja transferencia que se produce de las habilidades del trabajo anterior y el actual (García-Pozo et al. 2012).

Con respecto a la antigüedad en la empresa en los sectores de la hostelería y del resto de servicios privados, todos los coeficientes estimados son estadísticamente significativos para los hombres y las mujeres y en cada año del período analizado. Asimismo, no se aprecian diferencias especialmente destacables en los rendimientos entre ambos géneros, pero en todos los casos son las mujeres las que presentan las estimaciones más bajas en comparación con los hombres y, especialmente, entre las que trabajan en la hostelería. Entre 2006 y 2014, el salario bruto real por hora de los hombres experimenta incrementos relativos que fluctúan entre el 2% y el 1,13% en la hostelería y el 3% y el 2,3% en el resto de servicios privados. El salario de las mujeres, por su parte, se eleva en ese mismo período entre el 1,47% y 0,98% en la hostelería y entre el 2,8% y 1,9%. La explicación a estos menores rendimientos de las mujeres guarda una estrecha relación con la ofrecida para la variable de la experiencia previa. Esto es, si la mujer está avocada a salir de la empresa al menos una vez para criar y cuidar a sus hijos, de forma presumible acumulará menos tiempo de servicio y, por tanto, menos antigüedad en la empresa. Por consiguiente, y de nuevo, el mercado laboral valorará menos esta característica a la mujer que al hombre. Igualmente, es posible observar para las dos agrupaciones de actividades económicas una reducción paulatina, aunque moderada, de la incidencia positiva de la variable sobre el salario de los hombres y las mujeres, a medida que se avanza en el período de estudio.

Finalmente, a partir de las estimaciones realizadas para las variables representativas de la nacionalidad de los trabajadores (**UE_no_españoles** y **Resto_mundo**), se puede inferir la escasa incidencia que tienen sobre los salarios de los trabajadores de la hostelería en el período de estudio. Estos resultados no están en

línea con los obtenidos por García-Pozo et al. (2014) quienes, con datos de la EES-2006, estiman una prima salarial del 7,72% si el trabajador era de origen europeo no español y una penalización salarial del 1,93% si no lo era. Los autores aluden estas diferencias al tipo de trabajo desempeñado por ambos grupos de trabajadores. Así, mientras los de origen europeo ocupan puestos de mayor cualificación y, por tanto, mejor pagados, los de origen no europeo tienen a hacinarse en los peor pagados. Por otra parte, en el resto de servicios privados, el impacto de la procedencia sí resulta destacable, especialmente para la categoría que incluye al resto de las nacionalidades europeas, cuyos coeficientes estimados son estadísticamente significativos y positivos en todos los años del período y para ambos géneros. Además, se aprecian unas primas salariales superiores en los hombres (7,98%-4,37%) que en las mujeres (6,48%-4,02%) y con valores que se incrementan progresivamente a lo largo de todo el período analizado.

- *Características laborales*

Con anterioridad al inicio de la crisis económica, en el año 2006, la incidencia del contrato indefinido (**Indef**) sobre los salarios en la hostelería resulta significativa y positiva tanto para los hombres (7,48%) como para las mujeres (5,22%)¹⁰³. Estos resultados son inferiores a los obtenidos por García-Pozo et al. (2011a) para ese mismo año. Es posible que la utilización por parte de estos autores de una muestra conjunta de los sectores de la hostelería y las agencias de viajes, lo que podría explicar las diferencias en la magnitud de los coeficientes. En el resto de servicios privados, los coeficientes estimados también son significativos y positivos, aunque se observa una diferencia más marcada entre los valores obtenidos para los hombres (10,94%) y las mujeres (1,95%). En cualquier caso, los datos constatan una prima salarial asociada a los contratos de duración indefinida, cuyo origen puede estar en las medidas de regulación contractual que se introducen con la Reforma Laboral de 1997¹⁰⁴ y que se

¹⁰³ Conviene recordar que al tratarse de variables ficticias en una especificación semilogarítmica, el cálculo de su impacto sobre el salario se ha realizado tomando antilogaritmo al coeficiente correspondiente, restándole 1 y multiplicando por 100 o, lo que es lo mismo: $(e^{\hat{\beta}_j} - 1) \times 100$ (Halvorsen y Palmquist, 1980).

¹⁰⁴ Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

prolongan hasta la de 2006¹⁰⁵. En concreto, se está haciendo referencia a la creación de un contrato de fomento a la contratación indefinida, la aplicación sobre los contratos indefinidos de bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas, o las bonificaciones por la conversión de contratos temporales a indefinidos (Conde-Ruiz, Felgueroso y García, 2010). Sin embargo, la irrupción y asentamiento de la crisis supuso un cambio en el signo de los coeficientes ligados al contrato indefinido de ambos géneros en la hostelería; un hecho que sólo se produce en las mujeres en el resto de servicios privados. Así, en el año 2010, estar contratado indefinidamente en una empresa hostelera conllevaba una penalización salarial de un 4,13% para los hombres y de un 3,82% para las mujeres. Este efecto negativo también se traslada al conjunto de trabajadores del sector turístico, con una magnitud cercana al 7% en el período 2008-2010 (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2015). Las incidencias negativas señaladas, junto con la importante pérdida de efectivos contratados de forma indefinida que se produce en la hostelería en 2010, observada en el apartado del análisis descriptivo, pondrían de manifiesto la incapacidad de esta modalidad contractual para amortiguar y/o superar la caída de ingresos sufrida por las empresas del sector a raíz de la recesión económica¹⁰⁶. Por último, en 2014, los contratos indefinidos no suponen efecto alguno sobre los salarios de ambos géneros en la hostelería y de las mujeres en el resto de servicios privados, a lo cual podría haber contribuido sobremanera la suspensión de la limitación a la concatenación de los contratos temporales introducida por la Reforma Laboral de 2012¹⁰⁷. En cambio, el resultado en ese mismo año de los hombres empleados en el resto de sectores privados de servicios, revelaría que la introducción de la medida de suspensión indicada les habría favorecido en tanto que el impacto relativo del contrato indefinido experimenta un incremento de casi 3 puntos porcentuales entre 2010 y 2014.

En relación al impacto de la duración de la jornada de trabajo sobre los salarios en el sector de la hostelería, en 2006, la contratación a tiempo completo (TC) sólo resulta significativa y positiva para las mujeres, suponiendo una prima salarial del

¹⁰⁵ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

¹⁰⁶ De acuerdo con Ernst y Young (2013) el sector de la hostelería española experimentó una caída en el volumen de ventas de más del 6% entre 2008 y 2010.

¹⁰⁷ Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

5,03%. En el resto de sectores privados de servicios las primas salariales alcanzadas por los hombres y las mujeres se sitúan en un 8,72% y 4,69%, respectivamente. Sin embargo, el avance de la crisis en la hostelería implica que, en 2010, las mujeres pierdan su prima salarial y que los salarios de los hombres se reduzcan en un 5,23% en comparación con los de las jornadas a tiempo parcial. En contrapartida, Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012) obtienen primas salariales asociadas a la contratación a tiempo parcial de hombres (18,65%) y mujeres (33,64%) ocupados en el conjunto del sector turístico durante el período 2008-2010. Para el resto de servicios privados, los hombres y las mujeres ven reducidas sus primas salariales hasta el 3,64% y 3,91%, en cada caso. En un contexto de escasez del empleo, estos resultados revelarían la mayor valoración y promoción de fórmulas contractuales más flexibles, en particular, la del contrato a tiempo parcial, como mecanismo de generación de empleo (Espín, 2015; Pérez del Prado, 2014). Por otro lado, en 2014, el coeficiente de las mujeres en la hostelería recupera su significatividad estadística y signo positivo, con un valor prácticamente idéntico al de 2006. Los hombres, por su parte, obtienen por primera vez en todo el período un coeficiente estadísticamente distinto de cero y positivo (6,74%). También para el año 2014, pero en el resto de servicios privados, los hombres y las mujeres muestran un incremento de sus primas salariales, especialmente destacable para los hombres. Estas estimaciones desvelarían cómo la recuperación económica rescata la prima salarial ligada a la jornada a tiempo completo. Ahora bien, sin duda sobre lo positivo que resulta la evidencia empírica descrita en la línea anterior, no lo es tanto el hecho de conocer que el desarrollo de estas jornadas laborales a tiempo completo se realice a través de figuras contractuales más precarias. La prueba de esto último ha quedado recogida para el sector de la hostelería en el apartado del análisis descriptivo, y es la reducción tan acusada, especialmente entre las mujeres, del porcentaje de asalariados con contrato indefinido que se produce entre 2010 y 2014 a expensas del incremento de los contratos temporales.

Previsiblemente, los asalariados que ocupan un puesto de trabajo con labores de supervisión obtienen primas salariales frente a otros que no acometen este tipo de tareas. Las estimaciones que se han obtenido de la variable **Responsa** en las dos agrupaciones de actividades económicas consideradas, resultan cuanto menos

llamativas, tanto por la marcada diferencia entre los coeficientes estimados para los hombres y las mujeres (lo cual sería indicativo de cierta discriminación en perjuicio de estas últimas), como por los cambios que se producen en los mismos durante el período de análisis. Si en 2006, en la hostelería, se estima una prima salarial del 9,78% para los hombres y 2,85% para las mujeres, en 2010, las cifras anteriores se incrementan notablemente hasta el 28,06% y el 17,10%, respectivamente. Y como puede inferirse, también se amplía en 4,03 puntos porcentuales la diferencia de la prima indicada entre ambos géneros. De forma análoga, en el resto de servicios privados, en 2006, la incidencia relativa sobre el salario de esta característica del puesto de trabajo se sitúa en el 10,93% en los hombres y 4,68% en las mujeres y, en 2010, se elevan hasta el 23,22% y 15,61%, respectivamente. Este sorprendente cambio en la valoración económica de la responsabilidad en el puesto de trabajo, se traduce, en última instancia, en un incremento sustancial de la brecha salarial entre los asalariados ocupados en puestos con este tipo de carga y los asalariados empleados en otros puestos que no la tienen. Lo cierto es que los resultados obtenidos encajan bien con la senda de crecimiento seguida, desde el inicio de la crisis económica, por los salarios de los empleados de las altas esferas de la jerarquía ocupacional de las empresas españolas. En concreto, en la última edición del estudio sobre la evolución de los salarios del mercado laboral español, elaborado por el Grupo ICESA en colaboración con la EADA Business School¹⁰⁸, se deja constancia que entre 2009 y 2014 la retribución media anual de la categoría ocupacional de los directivos creció un 7,12%, frente al descenso del 4,87% y 4,41% de las categorías de mandos intermedios y empleados, respectivamente. En 2014, mientras que en la hostelería se aprecia un descenso en la prima salarial estimada para cada género, en el resto de servicios privados se registran incrementos de la misma.

Respecto a los coeficientes estimados de las variables representativas del desajuste educativo (**Sobredu** e **Infraedu**) en el sector de la hostelería y el resto de

¹⁰⁸ La metodología aplicada en la realización del estudio ha sido a través de una herramienta interactiva de Benchmarking Salarial, denominada “Observatorio Salarial”, constituida por una amplia base de datos retributivos que se nutre de forma continuada a través de plataformas online y encuestas directas a empresas. En concreto, trabajan con un total de 80.000 datos salariales extraídos de 5 sectores económicos (Industria, Construcción, Banca y Seguros, Servicios y Comercio y Turismo).

sectores privados de servicios tienen, en todos los casos, los signos esperados y sólo no es estadísticamente significativo en 2014 para las mujeres infraeducadas en la hostelería. En términos absolutos, si se compara la incidencia del desajuste educativo sobre los salarios de ambos géneros en la hostelería, esta siempre resulta inferior en las mujeres que en los hombres a lo largo de todo el período; una evidencia que sólo coincide con las mujeres infraeducadas en el resto de servicios privados en los años 2006 y 2014. El menor impacto de la sobreeducación y la infraeducación de las mujeres en la hostelería ha sido corroborado por otros autores como García-Pozo et al. (2012). Si se detiene el comentario en la evolución de los coeficientes asociados a cada tipo de desajuste se aprecian diferencias importantes. En el sector de la hostelería la sobreeducación implica una fuerte penalización salarial, aunque de magnitud bastante inferior que en el resto de servicios privados, que para los hombres se incrementa en 5,5 puntos porcentuales entre 2006 y 2010 (de -7,65% pasa a -13,15%), mientras que para las mujeres sólo lo hace en 0,38 puntos porcentuales (de -5,89% pasa a -6,24%). La causa de los incrementos señalados, especialmente en los hombres, podría ser que la hostelería haya sido en los primeros años de crisis un subsector al que han acudido a la búsqueda de un empleo personal cualificado procedente de otras ramas de actividades afectadas por una intensa destrucción en su empleo. Entre estas podrían señalarse la industria, el transporte terrestre o la construcción. Por otra parte, la infraeducación conlleva una prima salarial sensiblemente más elevada en los hombres (19,31%) que en las mujeres (6,02%) en 2006, haciéndose prácticamente nula la diferencia entre los coeficientes de ambos géneros en 2010, debido a una reducción de 7,31 puntos porcentuales en los hombres y un aumento de 5,53 puntos porcentuales en las mujeres.

En el sector de la hostelería y en el resto de sectores privados de servicios, todos los coeficientes estimados para el tamaño de la empresa en el período de estudio son estadísticamente distintos de cero (salvo para las mujeres de la hostelería en empresas medianas **-entre 20 y 99 trabajadores-**) y ponen de manifiesto que trabajar en una con un intervalo igual o inferior a menos de 99 trabajadores (empresas grandes), supone una penalización salarial tanto en los hombres como en las mujeres. Sin embargo, Lillo-Bañuls y Ramón-Rodríguez (2005) y Lillo-Bañuls y Casado-Díaz

(2012) obtienen, para cualquiera de los intervalos de tamaño empresarial que definen, primas salariales para los hombres y las mujeres ocupados en el conjunto del sector turístico. Por otro lado, se aprecia que la mencionada penalización es mayor para las empresas pequeñas (**menos de 20 trabajadores**) en la hostelería, a la vez que el valor de los coeficientes de los hombres (entre -18,82% y -12,78%) son notablemente superiores a los de las mujeres (entre -4,66% y -10,11%) a lo largo de todo el período; una evidencia que también se traslada para las empresas medianas (hombres: entre -9,42% y -3,87%; mujeres: entre -3,19% y -2,21%). En el resto de servicios privados las penalizaciones salariales más elevadas también se producen en las empresas de menos de 20 trabajadores, pero a diferencia de la hostelería, son las mujeres las más afectadas negativamente por esta característica del establecimiento en todo el período (con la excepción del año 2006 en las empresas medianas). En este sentido, en las empresas de pequeñas se registran penalizaciones salariales en los hombres que oscilan entre el -19,47% y el -16,61% y en las mujeres entre el -20,89% y -18,59%. Y en las empresas medianas estas cifras varían, respectivamente, entre el -9,74% y el -8,32% y entre el -10,35% y -6,42%. Poniendo la atención sobre los cambios que se producen en las estimaciones en el período de estudio en la hostelería, los dos intervalos de tamaño incorporados a la ecuación salarial presentan el mismo comportamiento evolutivo. Así, entre 2006 y 2010 se observa una reducción de la incidencia negativa sobre el salario, siendo dicha reducción en términos absolutos prácticamente la misma para cada género, mientras que entre 2010 y 2014 la incidencia negativa se incrementa, pero, en esta ocasión, de forma más intensa para las mujeres. En cambio, en el resto de servicios privados, la evolución indicada es justo la contraria.

Hasta hace relativamente poco tiempo, el sistema de negociación colectiva en España se caracterizaba por que los convenios colectivos de rama o actividad económica obligaban a todas las empresas y trabajadores del ámbito territorial correspondiente (mayoritariamente provincial), independientemente de su afiliación o no a las patronales y sindicatos firmantes. Esto implicaba que un gran número de empresas, sobre todo las pequeñas, se vieran supeditadas a este tipo de acuerdos sin ningún peso en las patronales firmantes o sin participación de sus trabajadores en las elecciones sindicales (Lorences y Rodríguez, 2010). En efecto, desde la redacción del

primer Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho a elegir representantes en las empresas o centros de trabajos que cuentan con más de diez trabajadores¹⁰⁹. A pesar de la elevada proporción que suponen las empresas pequeñas en el tejido empresarial español, su falta de representación en los acuerdos conlleva la aceptación y adopción de los mismos, cuyas negociaciones han sido resueltas, en la mayoría de los casos, por las grandes empresas, que cuentan con una presencia más limitada en el tejido empresarial y de las que cabe esperar que tengan unos objetivos y necesidades diferentes. Con todo lo expuesto, cobran sentido las elevadas penalizaciones salariales estimadas para las empresas pequeñas en 2006. Ahora bien, para entender las modificaciones que se producen en las desventajas salariales sufridas por las pequeñas empresas a partir de 2010, en primer lugar, es necesario introducir otro rasgo característico de las regulaciones de la negociación colectiva hasta ese momento y que era la sujeción al cumplimiento obligatorio para todas las empresas de un sector de unos mínimos salariales con independencia de su situación. Para Villanueva (2015, p. 41) esto fue “una de las fuentes de rigideces salariales que hicieron recaer sobre el empleo la mayor parte del peso de los ajustes [de la crisis]”. En otras palabras, del mismo autor:

[...] dado que el ámbito más común de la negociación colectiva en España era el sectorial/provincial, empresas de un mismo sector de actividad, pero localizadas en provincias con convenios colectivos firmados en distintos momentos, estuvieron sujetas a tarifas salariales diferentes. Esta disparidad acentúa los efectos negativos sobre el empleo de una disminución de la demanda agregada al inicio de una recesión (p.43).

Esto es, la incoherente respuesta de los salarios ante las variaciones del ciclo económico iniciadas en 2008, derivada por la conjunción de los hechos descritos en las líneas anteriores, conduciría a que en 2010 y 2012 se introdujeran, a partir de las reformas laborales correspondientes, cambios en la regulación colectiva encaminadas, entre otros objetivos, a un mayor ajuste de los salarios ante las perturbaciones que

¹⁰⁹ Aunque la horquilla se amplía desde los 6 trabajadores cuando es decidido por mayoría. Artículo 62 de la derogada Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y del actual Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

estaba sufriendo el mercado laboral en esos momentos. Sin ánimo de profundizar en estas reformas, en la primera aprobada en 2010, se incluyen medidas que favorecían la flexibilidad interna de las empresas (movilidad geográfica, modificación de las condiciones de trabajo y reducción de la jornada) y el descuelgue salarial, esto es, la inaplicación de las condiciones salariales pactadas en un convenio de ámbito superior. Y, en la de 2012, se limita la cláusula de ultratractividad¹¹⁰ y se prioriza, en primer lugar, el convenio colectivo de empresa respecto a cualquier otro en la mayoría de las materias esenciales de la negociación colectiva. Las repercusiones de este contexto, en 2010, se traducen en una mayor reducción de la penalización salarial de las empresas pequeñas en la hostelería o, lo que es lo mismo, un recorte en la distancia entre lo que se cobra en estas últimas y las empresas grandes. Por otro lado, en 2014 y, de nuevo en la hostelería, un incremento de las penalizaciones, lo que podría venir explicado por la preeminencia del convenio colectivo de empresa y las restricciones legales con las que cuentan las pequeñas empresas para su conformación, dado que no cuentan con el número suficiente de trabajadores para constituir estructuras de representación, a través de las cuales poder regular las condiciones laborales de forma directa con el empresario. Las posibilidades que otorga la regulación de la relación laboral a partir de este tipo de negociación colectiva son amplias, pero, sobre todo, permite que el empresario y sus trabajadores regulen sus relaciones contractuales, dentro de los límites legales superiores, teniendo en cuenta su propia situación y así como el carácter específico y particular de cada empresa. En consecuencia, el convenio colectivo de empresa se adapta mejor a la cultura de la organización, sus prácticas laborales y características haciéndola presumiblemente más competitiva frente a las demás del sector.

¹¹⁰ Por la cual se daba continuidad de forma indefinida a la aplicación del convenio incluso habiendo expirado el plazo de duración previsto en él.

Tabla 14

Resultados estimaciones a partir del modelo de rendimientos distintos en la hostelería

Variables		2006		2010		2014	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Constante	Coef.	1,7592*	1,9012*	1,7553*	1,8025*	1,8983*	1,860*
	t-ratio	(66,24)	(86,97)	(44,39)	(62,38)	(42,39)	(58,94)
S	Coef.	0,0400*	0,0193*	0,0367*	0,0169*	0,0173*	0,0118*
	t-ratio	(18,13)	(11,20)	(12,19)	(7,97)	(5,67)	(5,19)
Exp_previa	Coef.	0,0115*	0,0004	0,0061**	0,0024	0,0026	0,0062**
	t-ratio	(6,68)	(0,27)	(2,2)	(1,28)	(0,97)	(3,24)
Exp_previa ²	Coef.	-0,0002*	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	-0,0002**
	t-ratio	(-4,39)	(0,69)	(-0,34)	(-1,03)	(0,03)	(-3,46)
Antig	Coef.	0,0198*	0,0147*	0,0154*	0,0110*	0,0113*	0,0126*
	t-ratio	(9,99)	(7,12)	(5,66)	(4,91)	(4,29)	(6,37)
Antig ²	Coef.	-0,0001***	-0,0001	-0,0001	0,0000	0,0000	-0,0002**
	t-ratio	(-1,88)	(-1,07)	(-1,23)	(-0,31)	(-0,35)	(-2,86)
Indef	Coef.	0,0721*	0,0509*	-0,0422***	-0,0390**	-0,0148	0,0053
	t-ratio	(5,55)	(5,59)	(-1,95)	(-2,88)	(-0,66)	(0,36)
TC	Coef.	0,0094	0,0491*	-0,0510**	0,0097	0,0652*	0,0486*
	t-ratio	(0,64)	(6,15)	(-2,96)	(0,94)	(3,98)	(4,54)
Responsa	Coef.	0,0933*	0,0281**	0,2473*	0,1579*	0,2217*	0,1575*
	t-ratio	(7,71)	(2,90)	(15,14)	(10,01)	(11,49)	(9,47)
Sobreedu	Coef.	-0,0796*	-0,0607*	-0,1410*	-0,0644*	-0,1158*	-0,0631*
	t-ratio	(-4,87)	(-4,52)	(-6,64)	(-3,79)	(-5,62)	(-4,34)
Infraedu	Coef.	0,1766*	0,0585*	0,1131*	0,1093*	0,0685**	0,0138
	t-ratio	(12,28)	(5,17)	(6,08)	(6,55)	(3,14)	(0,81)
Menos_de_20_trabajadores	Coef.	-0,2085*	-0,1066*	-0,1302*	-0,0477*	-0,1368*	-0,0794*
	t-ratio	(-17,81)	(-12,06)	(-7,59)	(-3,63)	(-7,45)	(-5,68)
Entre_20_y_99_trabajadores	Coef.	-0,0990*	-0,0324*	-0,0395**	0,0025	-0,0580**	-0,0224***
	t-ratio	(-8,94)	(-3,85)	(-2,29)	(0,2)	(-3,25)	(-1,76)
UE_no_españoles	Coef.	0,0003	-0,0124	-0,0120	0,0734**	0,0785***	0,0114
	t-ratio	(0,01)	(-0,57)	(-0,44)	(3,36)	(1,72)	(0,48)
Resto_mundo	Coef.	0,0067	0,0127	0,0028	0,0123	-0,0250	0,0074
	t-ratio	(0,52)	(-1,25)	(0,14)	(0,8)	(-1,18)	(0,34)
R ² ajustado		0,3439	0,1414	0,3448	0,1330	0,2591	0,1306
Estadístico- F		187,72*	85,73*	87,79*	41,62*	59,5*	39,19*
Suma residuos al cuadrado		801,86	753,92	389,86	355,98	387,67	374,98
Observaciones		4.988	7.206	2.350	3.709	2.343	3.559

Nota: Coeficientes significativos al: *1%; **5%; ***10%. Los errores estándar y la covarianza son robustos frente al problema de heteroscedasticidad. Fuente: Elaboración propia a partir de las EES de 2006, 2010 y 2014.

Tabla 15

Resultados estimaciones a partir del modelo de rendimientos distintos en el resto de servicios privados

Variables		2006		2010		2014	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Constante	Coef.	1,4731*	1,3951*	1,3667*	1,3058*	1,2626*	1,3534*
	t-ratio	(131,67)	(165,05)	(118,45)	(147,29)	(105,56)	(140,2)
S	Coef.	0,0649*	0,0712*	0,0621*	0,0662*	0,0615*	0,0615*
	t-ratio	(121,42)	(144,2)	(110,88)	(132,98)	(106,91)	(120,89)
Exp_previa	Coef.	0,0141*	0,0057*	0,0159*	0,0072*	0,0133*	0,0049*
	t-ratio	(21,31)	(10,39)	(23,6)	(13,18)	(19,36)	(8,54)
Exp_previa ²	Coef.	-0,0002*	-0,0001*	-0,0003*	-0,0001*	-0,0002*	-0,0000**
	t-ratio	(-12,53)	(-4,74)	(-15,04)	(-6,58)	(-11,1)	(-2,12)
Antig	Coef.	0,0359*	0,0332*	0,0271*	0,0261*	0,0251*	0,0210*
	t-ratio	(53,81)	(54,38)	(40,06)	(46,03)	(38,27)	(36,34)
Antig ²	Coef.	-0,0004*	-0,0004*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0001*
	t-ratio	(-21,32)	(-21,62)	(-11,53)	(-14,07)	(-11,02)	(-8,83)
Indef	Coef.	0,1039*	0,0193*	0,0480*	-0,0327*	0,0753*	0,0035
	t-ratio	(20,61)	(5,04)	(9,21)	(-8,49)	(13,93)	(0,8)
TC	Coef.	0,0836*	0,0458*	0,0358*	0,0384*	0,0781*	0,0517*
	t-ratio	(11,52)	(12,06)	(5,18)	(10,6)	(12,15)	(13,47)
Responsa	Coef.	0,1037*	0,0457*	0,2088*	0,1451*	0,2302*	0,1504*
	t-ratio	(20,21)	(9,96)	(40,48)	(29,75)	(41,29)	(26,16)
Sobreedu	Coef.	-0,1970*	-0,2588*	-0,1452*	-0,2085*	-0,1302*	-0,2197*
	t-ratio	(-41,47)	(-59,98)	(-29,78)	(-50,16)	(-26,76)	(-53,92)
Infraedu	Coef.	0,1733*	0,1562*	0,0945*	0,0974*	0,0865*	0,0702*
	t-ratio	(34,52)	(36,7)	(21,19)	(26,52)	(19,16)	(17,61)
Menos_de_20_trabajadores	Coef.	-0,2034*	-0,2057*	-0,2166*	-0,2344*	-0,1817*	-0,2104*
	t-ratio	(-40,25)	(-47)	(-43,25)	(-56,25)	(-36,77)	(-48,29)
Entre_20_y_99_trabajadores	Coef.	-0,0985*	-0,0664*	-0,1025*	-0,1093*	-0,0869*	-0,0974*
	t-ratio	(-23,31)	(-17,92)	(-22,68)	(-27,44)	(-18,76)	(-22,76)
UE_no_españoles	Coef.	0,0428**	0,0394**	0,0612*	0,0502*	0,0768*	0,0628*
	t-ratio	(2,72)	(2,42)	(4,47)	(4,38)	(5,48)	(5,37)
Resto_mundo	Coef.	0,0217**	0,0152***	-0,0429*	0,0036	-0,0141	0,0159
	t-ratio	(2,27)	(1,86)	(-4,33)	(0,39)	(-1,1)	(1,31)
R ² ajustado		0,4939	0,4803	0,4513	0,4621	0,4389	0,4227
Estadístico- F		3.528,02	3.848,09	2.904,17	3.626,84	2.708,01	2.948,37
Suma residuos al cuadrado		8.198,72	7.966,53	8.013,13	7.776,02	7.991,94	8.028,22
Observaciones		50.609	58.308	49.416	59.082	48.442	56.351

Nota: Coeficientes significativos al: *1%; **5%; ***10%. Los errores estándar y la covarianza son robustos frente al problema de heteroscedasticidad. Fuente: Elaboración propia a partir de las EES de 2006, 2010 y 2014.

4.5.2. Descomposición de la diferencia salarial por razón de género

En este apartado se lleva a cabo la descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres siguiendo la metodología de Oaxaca y Ransom (1994). A partir de los resultados de las estimaciones de las ecuaciones salariales en la hostelería y el resto de servicios privados en los años 2006, 2010 y 2014, especificadas bajo cada uno de los dos supuestos de partida, se elaboran las contribuciones relativas de las diferencias de características observables y de los rendimientos de las mismas sobre la diferencia salarial. Ahora bien, en el cálculo de dichas contribuciones se ha tenido en cuenta que, si la diferencia de media entre hombres y mujeres para una variable o el coeficiente estimado no son estadísticamente distintos de cero, como mínimo al 10% de significación, se asigna un cero a su repercusión relativa¹¹¹. Del mismo modo, si el coeficiente estimado de una variable para la muestra de los hombres no es significativamente distinto del estimado para las mujeres, se asigna un cero a la contribución de la diferencia de rendimientos de dicha variable.

4.5.2.1. Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres bajo el supuesto de rendimientos iguales

En las columnas de las Tablas 16 y 17 aparecen las repercusiones relativas de las diferencias en las características observadas entre hombres y mujeres sobre la diferencia salarial total estimada en los años 2006, 2010 y 2014, en el sector de la hostelería y en el resto de sectores privados de servicios. Un valor positivo en una casilla indica que la variable en cuestión hace que aumente el diferencial salarial de género, mientras que si el signo es negativo ocurre justo lo contrario.

Se recuerda que el supuesto de partida de este modelo es que la función de utilidad del empresario sólo depende del número de hombres y mujeres contratados.

¹¹¹ En el Anexo II está la tabla con los resultados del Estadístico-t realizado para el contraste de igualdad de medias.

Tabla 16

Repercusiones relativas sobre la diferencia salarial de género en la hostelería (rendimientos iguales)

	2006	2010	2014
Diferencia salarial estimada (%)	17,74	19,12	11,94
Constante	0,00	0,00	0,00
S	2,45	0,00	3,46
Exper_previa	-2,3	-7,05	-4,12
Antig	21,57	16,70	10,40
Indef	2,35	0,00	0,00
TC	4,93	0,00	9,20
Respona	1,71	16,28	16,52
Sobreedu	-1,59	-1,92	2,60
Infraedu	1,26	4,30	2,37
Menos_de_20_trabajadores	-1,80	0,00	0,00
Entre_20_y_99_trabajadores	-0,77	0,00	-1,12
UE_no_españoles	0,00	0,00	0,00
Resto_mundo	0,00	0,00	0,00
Género	72,18	71,69	60,70
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Repercusiones relativas sobre la diferencia salarial de género en el resto de servicios privados (rendimientos iguales)

	2006	2010	2014
Diferencia salarial estimada (%)	24,32	21,77	15,66
Constante	0,00	0,00	0,00
S	-10,19	-4,41	-7,56
Exper_previa	0,31	-0,10	-0,6
Antig	18,49	14,91	13,26
Indef	1,23	0,00	0,57
TC	4,98	3,24	6,96
Respona	1,32	6,03	8,40
Sobreedu	-1,18	-0,54	0,00
Infraedu	0,49	0,80	1,34
Menos_de_20_trabajadores	-1,23	-1,06	-1,70
Entre_20_y_99_trabajadores	-1,28	-2,02	-2,37
UE_no_españoles	0,07	0,09	0,12
Resto_mundo	0,00	0,00	0,00
Género	87,00	83,05	81,60
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en las Tablas 16 y 17, para la hostelería y el resto de servicios, respectivamente, la diferencia salarial de género estimada se reduce a lo largo de todo el período de estudio. Asimismo, se advierte que la incidencia de este fenómeno es considerablemente inferior en la hostelería que en el resto de servicios privados. Por otra parte, la discriminación por razón de género es la principal responsable de la brecha salarial, con una repercusión media en el período de estudio del 68,19% en la hostelería y del 83,88% en el resto de servicios privados. De igual forma que para la diferencia salarial, se observa que las repercusiones relativas calculadas para el componente discriminatorio en cada año se reducen, si bien lo hace de forma más moderada en el resto de servicios privados y más intensamente en la hostelería, sobre todo, entre 2010 y 2014.

En primer lugar, conviene recordar que para todo el período se obtuvo que, por cada año adicional de educación, experiencia previa en el puesto de trabajo y antigüedad en la empresa, los salarios de los trabajadores de la hostelería y el resto de servicios privados se incrementaban en una tasa media (ver Tabla 12). De las variables mencionadas, la antigüedad es la que más contribuye a aumentar la brecha salarial de género en ambas agrupaciones de actividades y en todos los años (salvo para el 2014 en la hostelería), si bien puede observarse que en la hostelería las magnitudes de las contribuciones son más elevadas. Los hechos de que sean los hombres quienes, por término medio, cuentan con más años de antigüedad en la empresa que las mujeres y que, además, dicha diferencia sea significativa y positiva para todos los años del período, explican la notable aportación relativa de esta característica sobre el diferencial salarial de los hombres y las mujeres. Asimismo, es posible observar que las cifras de sus contribuciones se reducen a medida que pasan los años en el período de estudio.

Deteniendo ahora el comentario sobre la variable educación, de nuevo, en la hostelería son los hombres los que acumulan un número medio de años de educación superior al de las mujeres, siendo esta diferencia significativa y positiva en 2006 y 2014; de ahí que sea en estos años en los que esta variable contribuya a aumentar la diferencia salarial y entre los que puede apreciarse un aumento de 1,01 punto porcentual. En cambio, en el resto de servicios privados, son las mujeres las que de

media tienen más años de educación que los hombres. En este sentido, el producto de la diferencia de medias por el coeficiente estimado resulta con signo negativo, de lo que se podrá entonces concluir que esta variable contribuye a reducir la diferencia salarial; en unas magnitudes que revelan cambios en el período. Así, puede observarse que antes de la crisis la contribución se situó en un -10,19%, reduciéndose hasta el -4,41% en plena crisis, para posteriormente volver a incrementarse hasta el -7,56% en 2014.

La variable experiencia previa, por su parte, favorece la reducción de la brecha salarial en la hostelería en todos los años del período, apreciándose diferencias significativas en las magnitudes de sus contribuciones relativas: se incrementan entre 2006 y 2010 en 4,75 puntos porcentuales y entre 2010 y 2014 se reducen en -2,93 puntos porcentuales. En el resto de servicios privados sólo contribuye a reducir la diferencia salarial en 2010 y 2014. Los mayores valores medios de experiencia previa acumulados por las mujeres frente a los hombres, siendo además significativa esta diferencia de medias, permiten inferir que dicha variable contribuya a mermar la diferencia salarial de género.

Antes de comenzar con el grupo de variables relacionadas con las características laborales, se recuerda nuevamente que, salvo las excepciones ya comentadas en el apartado dedicado al análisis de los resultados (4.5.1.1.), en general, se han obtenido primas salariales asociadas a las variables de ambos tipos de contrato, la responsabilidad, la infraeducación y las representativas de la nacionalidad del trabajador; y, penalizaciones salariales relacionadas con la sobreeducación y los dos intervalos de tamaños considerados (ver Tabla 12).

Para las dos formas contractuales de prestación del trabajo remunerado contempladas, se aprecian contribuciones relativas positivas en las dos agrupaciones de actividades analizadas. La sobrerrepresentación de los hombres con contratos indefinidos y de jornada completa en comparación con las mujeres explicaría el signo positivo de los resultados. Durante la crisis económica, en 2010, estas dos modalidades de contrato anulan su contribución a la diferencia salarial, del mismo modo que el contrato indefinido en el resto de servicios privados. En cambio, entre 2010 y 2014,

recuperan sus aportaciones; la hostelería sólo lo hace en el tiempo completo y con una magnitud incluso superior a la anterior del período de crisis.

Con respecto a la variable indicativa de la responsabilidad en los puestos de trabajo, es especialmente llamativo el sustancial incremento que se produce en la magnitud de la contribución relativa de la hostelería entre 2006 y 2010, lo que hace marcar una diferencia notable con la del resto de servicios privados. En el año 2010, en la hostelería, esta variable es, después de la antigüedad, la que más contribuye a aumentar la diferencia salarial de género y es que, para ese mismo año, la proporción de hombres asalariados en estos puestos duplica a la de las mujeres. En cambio, en 2014, pasa a convertirse, de todas las características, en la que contribuye más a ampliar la brecha salarial de género, con una aportación del 16,52%.

Continuando con las variables representativas del desajuste educativo, la sobreeducación contribuye a reducir la diferencia salarial en 2006 y 2010 en las dos agrupaciones de actividades económicas bajo análisis, aunque lo hace con mayor intensidad en la hostelería. En este caso, es la conjunción del signo negativo del coeficiente y la mayor proporción de hombres sobreeducados en comparación con las mujeres, lo que explica que este tipo de desajuste de formación favorezca a disminuir la distancia entre los salarios de los hombres y las mujeres. Por otro lado, en 2014, la contribución es nula en el resto de servicios privados y en la hostelería torna a un signo positivo, esto último explicado por el cambio que se produce en la distribución de asalariados con sobreeducación y que se concreta en una mayor proporción de mujeres que hombres afectados por esta característica. En cuanto a la infraeducación, se observa para todo el período una contribución positiva y, de nuevo, más intensa en la hostelería, para la que también es posible advertir un incremento notable en el valor de la contribución entre 2006 y 2010.

En relación a las variables del tamaño del establecimiento, se puede destacar la mayor contribución a la reducción de la diferencia salarial de las empresas pequeñas frente a las medianas en la hostelería; un hecho que ocurre justo al contrario en el resto de servicios privados. Igualmente, se señala la nula contribución que las empresas

pequeñas y medianas hacen a la diferencia salarial de la hostelería en 2010 y 2014 (sólo las pequeñas).

Por último, la nacionalidad de los trabajadores no contribuye en signo alguno a la diferencia salarial, con la excepción de la nacionalidad europea que sí lo hace aumentándola en el resto de servicios privados en todos los años del período.

4.5.2.2. Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres bajo el supuesto de rendimientos distintos

El contenido de las columnas en las Tablas 18 y 19 es el siguiente: la primera columna, incluye las repercusiones relativas de las diferencias de características observadas entre hombres y mujeres; la segunda columna, contiene las repercusiones de las diferencias de rendimientos y, la tercera, la suma de ambas, es decir, la repercusión total. Ahora bien, hay que aclarar que las repercusiones absolutas de las diferencias de características entre hombres y mujeres son idénticas a las contribuciones que ocasionan los resultados presentados anteriormente en las Tablas 16 y 17. No obstante, si se comparan las tablas, se aprecia que las contribuciones relativas son distintas, tal y como cabría esperar. Es por esta razón, que en este apartado sólo se comentarán los efectos relativos de las diferencias de rendimientos y los efectos totales.

En primer lugar, en la Tabla 18, donde aparecen los resultados para la hostelería, se observa que la diferencia salarial de género estimada se cifra en un 28,79% en 2006, 24,33% en 2010 y 21,44% en 2014. Asimismo, se obtiene que el 38,38%, 21,43% y 43,33% de las brechas salariales indicadas en cada año, se debe a las diferencias en los rendimientos de las características observables. Si a dichos porcentajes se suma la repercusión específica del género del individuo, el componente de la discriminación por razón de género asciende al 82,86% en 2006, 75,09% en 2010 y 78,12% en 2014. La diferencia hasta el 100%, es decir, el 17,14%, 24,91% y 21,88%, respectivamente, se debe a las diferencias en la productividad o características observables entre hombres y mujeres. Al igual que en la estimación obtenida de la diferencia salarial de género bajo el supuesto de rendimientos iguales, la que aquí se

ha estimado experimenta una reducción continuada a lo largo del período de estudio. Una evidencia que no se ha demostrado para la repercusión de la discriminación, cuya estimación sufre una reducción entre 2006 y 2010 para, posteriormente, entre 2010 y 2014, incrementarse. No obstante, dicho incremento no llega a superar el valor de la contribución anterior a la crisis, de modo que puede señalarse una reducción de su estimación en el conjunto del período de estudio.

De forma análoga para el resto de servicios privados (Tabla 19), la diferencia salarial entre hombres y mujeres estimada asciende al 45,29% en 2006, 38,99% en 2010 y 28,75% en 2014. Respectivamente, el 46,30%, 44,15% y 45,52% de las brechas salariales señaladas para cada año, se corresponden con las diferencias en los rendimientos de las características observables. Sumando la repercusión específica del género, se obtiene que el 90,03% en 2006, 90,53% en 2010 y 88,98% en 2014 se debe al componente discriminatorio. De modo que, el 6,97%, 9,47% y 11,02% se atribuye a las diferencias de género en la productividad. Por otra parte, tanto las estimaciones de la brecha salarial como el componente de la discriminación obtenidas bajo este supuesto, soportan cambios en todos los años del período en el mismo sentido que lo hacen bajo el supuesto de rendimientos iguales.

En una primera comparación de los resultados para ambas agrupaciones de actividades económicas, se advierte, nuevamente, cómo los fenómenos de la diferencia salarial y discriminación por razón de género afectan en la hostelería en bastante menor medida que en el resto de servicios privados. No obstante, con independencia de la agrupación de actividades que se considere, el componente de la discriminación sigue explicando el mayor porcentaje de la brecha salarial de género.

A continuación, se procede a comentar las diferencias de rendimientos por variables en la hostelería, valorando sus cambios en los efectos sobre la diferencia salarial a lo largo del período. Asimismo, antes de iniciar esta tarea, se considera oportuno recordar los elementos que constituyen el componente de la discriminación bajo el modelo de rendimientos distintos. Así pues, está, por un lado, el elemento de la ventaja salarial de los hombres denotado como $\bar{X}'_H(\hat{\beta}_H - \beta^*)$; y, por otro, el elemento de la desventaja salarial de la mujer, $\bar{X}'_M(\hat{\beta}_M - \beta^*)$. La diferencia entre

ambos da como resultado la aportación absoluta de la discriminación por razón de sexo en la diferencia salarial.

En 2006, las variables educación, experiencia previa y antigüedad contribuyen a aumentar la diferencia salarial de género. Esto es así debido a los mayores rendimientos de estas características para los hombres en comparación con las mujeres. Este patrón se repite para la educación en 2010 y la experiencia previa en 2014, pasando a convertirse en las características que más contribuyen a aumentar la brecha salarial en dichos años, con aportaciones relativas que ascienden al 66,91% y 27,24%, respectivamente. Las diferencias en los rendimientos de la antigüedad, por su parte, no son significativas en 2010 (al igual que en la experiencia previa) ni en 2014, de ahí que sus contribuciones sean nulas.

Esto último es lo mismo que le ocurre al contrato indefinido en todos los años del período. Por tanto, su contribución queda reducida a la aportada por las diferencias en las características observadas, que asciende al 1,45% en 2006. Por lo que se refiere al contrato a tiempo completo, esta modalidad contractual favorece a la reducción de la brecha salarial en los años 2006 y 2010 y la aumenta en 2014. Las causas que dan lugar a estos resultados son diferentes para cada año. En 2006, la prima salarial asociada a la jornada completa es únicamente significativa para las mujeres. En consecuencia, la aportación absoluta de la ventaja salarial de los hombres resulta negativa, así como también su diferencia con respecto a la aportación absoluta de la desventaja salarial de la mujer. Como resultado, esta característica laboral contribuye a reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Por otra parte, en 2010, la prima se transforma en una penalización salarial que sólo afecta a los hombres, mientras que para las mujeres la jornada a tiempo completo no tiene ningún efecto sobre su salario. En este caso, la aportación absoluta de la ventaja salarial de los hombres tiene signo negativo, debido a que el coeficiente asociado al contrato a tiempo completo estimado por la estructura salarial no discriminatoria no es significativo. La aportación absoluta de la desventaja salarial de las mujeres, por su parte, es cero. Por consiguiente y, de nuevo, el contrato a tiempo completo contribuye a reducir la brecha salarial en 2010. En 2014, es la falta de significatividad estadística del contraste de coeficientes lo que explica que la contribución de esta característica laboral a la brecha

salarial se deba en ese año a las diferencias de las características observadas, con una aportación relativa del 5,12%.

La variable responsabilidad contribuye todos los años a aumentar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, observándose la aportación relativa más elevada en 2010 (8,03%). Para esta característica del puesto de trabajo no cabe duda que se retribuye más a los hombres que a las mujeres, lo que unido a la deficiente presencia de las últimas en estos puestos, hacen que el 20,82% de la diferencia salarial en 2010 y el 15,30% en 2014 venga explicada por esta característica.

Para las variables del desajuste educativo, la sobreeducación contribuye a mermar la diferencia salarial en 2010 y 2014, con unos valores de las aportaciones muy similares. La penalización salarial asociada a este tipo de desajuste en los hombres es superior a la de las mujeres lo que, en consecuencia, favorece a reducir la distancia entre el salario de ambos géneros. De forma análoga, pero en sentido contrario, la prima salarial asociada a la infraeducación es superior en los hombres que en las mujeres, de modo que este tipo de desajuste contribuye a aumentar la diferencia salarial en 2006 y 2014, apreciándose una reducción en la magnitud de la aportación relativa entre los dos años.

En cuanto a las variables indicativas de los tamaños de las empresas, tanto las pequeñas como las medianas contribuyen a reducir la brecha salarial en todos los años (con la excepción de las medianas en 2014). Además, la aportación relativa a la reducción es mayor en 2006 por parte de las medianas y en 2010 por parte de las pequeñas. De nuevo, es el hecho de que la penalización salarial relacionada con trabajar en empresas de estos tamaños sea más elevada para los hombres, lo que explica que contribuyan a disminuir la diferencia salarial de género.

Por último, con respecto a las variables representativas de la nacionalidad de los trabajadores, sólo es destacable la contribución a la reducción de la diferencia salarial que realiza la variable característica de la nacionalidad del trabajador de origen europeo en 2010. Dicha contribución se debe a que esta variable sólo afecta a los salarios de las mujeres en forma de prima, lo que trasladado al cálculo del componente discriminatorio se traduce en una aportación absoluta de signo negativo.

Llegados a este punto, se han aportado suficientes explicaciones para entender el signo de las contribuciones a la diferencia salarial de las variables analizadas. En este sentido y, para no sobrecargar el contenido siguiente, el análisis de los resultados de las contribuciones en el resto de servicios privados se centra fundamentalmente en comentar sus diferencias más destacables con respecto a los resultados obtenidos para la hostelería.

En primer lugar, se puede destacar que los valores (absolutos) de las aportaciones relativas son, en general, más elevados para la mayoría de las variables consideradas. En segundo lugar, mientras que la variable educación en la hostelería contribuye a aumentar la diferencia salarial de género, en el resto de servicios privados contribuye a reducirla. Y lo mismo ocurre, pero en sentido contrario, con las variables tiempo completo, sobreeducación y la representativa del tamaño de las empresas pequeñas. En tercer lugar, sobresale la positiva y elevada contribución relativa del contrato indefinido en el resto de servicios privados, frente a la aportación nula de esta misma modalidad contractual en la hostelería. En cuarto lugar, contrasta las diferencias en las magnitudes de las aportaciones relativas de las variables responsabilidad en 2010 y 2014 y la indicativa del tamaño mediano de las empresas en 2006 y 2010, con valores significativamente inferiores a los de la hostelería. Y, en quinto y último lugar, se distingue, a diferencia de la hostelería, la contribución relativa de la variable característica de la nacionalidad no europea del trabajador a la diferencia salarial de género.

Capítulo 4: Estimación y análisis en la evolución de la diferencia y discriminación salarial por razón de género en el sector de la hostelería en España en el período 2006-2014

Tabla 18

Repercusiones relativas sobre la diferencia salarial de género en la hostelería (rendimientos distintos)

	2006			2010			2014		
Diferencia salarial estimada (%)	28,79			24,33			21,44		
Variables	Caracter.	Rtos.	Total	Caracter.	Rtos.	Total	Caracter.	Rtos.	Total
Constante	0,00	46,87	46,87	0,00	-19,39	-19,39	0,00	17,85	17,85
S	1,51	2,30	3,81	0,00	66,91	66,91	1,92	0,00	1,92
Exper_previa	-1,41	5,15	3,74	-5,54	0,00	-5,54	-2,29	27,24	25,44
Antig	13,29	4,38	17,67	13,12	0,00	13,12	5,79	0,00	5,79
Indef	1,45	0,00	1,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TC	3,04	-12,04	-9,00	0,00	-14,57	-14,57	5,12	0,00	5,12
Responosa	1,05	0,73	1,78	12,79	8,03	20,82	9,20	6,10	15,30
Sobreedu	-0,98	0,00	-0,98	-1,51	-6,73	-8,24	1,45	-6,96	-5,52
Infraedu	0,77	8,04	8,81	3,37	0,00	3,37	1,32	4,30	5,62
Menos_de_20_trabajadores	-1,11	-8,33	-9,44	0,00	-6,74	-6,74	0,00	-4,69	-4,69
Entre_20_y_99_trabajadores	-0,47	-8,71	-9,19	0,00	-4,36	-4,36	-0,62	0,00	-0,62
UE_no_españoles	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,72	-1,72	0,00	0,00	0,00
Resto_mundo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Género	44,48	-	44,48	56,33	-	56,33	33,79	-	33,79
Total	61,62	38,38	100,00	78,57	21,43	100,00	55,67	44,33	100,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Repercusiones relativas sobre la diferencia salarial de género en el resto de servicios privados (rendimientos distintos)

	2006			2010			2014		
Diferencia salarial estimada (%)	45,29			38,99			28,75		
Variables	Caracter.	Rtos.	Total	Caracter.	Rtos.	Total	Caracter.	Rtos.	Total
Constante	0,00	17,20	17,20	0,00	15,60	15,60	0,00	-31,57	-31,57
S	-5,47	-14,83	-20,30	-2,46	-11,74	-14,21	-4,12	0,00	-4,12
Exper_previa	0,17	15,49	15,66	-0,05	18,05	18	-0,33	23,55	23,22
Antig	9,93	4,51	14,44	8,32	0,00	8,32	7,22	10,79	18,01
Indef	0,66	13,49	14,15	0,00	15,78	15,78	0,31	20,42	20,73
TC	2,67	6,64	9,31	1,81	0,00	1,81	3,79	7,39	11,18
Responosa	0,71	2,16	2,87	3,37	2,82	6,19	4,58	3,92	8,49
Sobreedu	-0,64	2,78	2,15	-0,30	3,19	2,89	0,00	7,04	7,04
Infraedu	0,27	0,77	1,04	0,45	0,00	0,45	0,73	1,37	2,10
Menos_de_20_trabajadores	-0,66	0,00	-0,66	-0,59	0,81	0,21	-0,92	1,88	0,95
Entre_20_y_99_trabajadores	-0,69	-1,92	-2,61	-1,13	0,00	-1,13	-1,29	0,74	-0,56
UE_no_españoles	0,04	0,00	0,04	0,05	0,00	0,05	0,07	0,00	0,07
Resto_mundo	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,35	-0,35	0,00	0,00	0,00
Género	46,72	-	46,72	46,38	-	46,38	44,46	-	44,46
Total	53,70	46,30	100,00	55,85	44,15	100,00	54,48	45,52	100,00

Fuente: Elaboración propia

RESUMEN Y CONCLUSIONES

En esta tesis doctoral se ha analizado la diferencia salarial de género entre los trabajadores asalariados de la hostelería en España, empleando para ello los microdatos suministrados por la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para los años 2006, 2010 y 2014. La disponibilidad y acceso a estas tres últimas olas de la base de datos ha permitido estudiar la evolución de la estimación de este fenómeno en el mercado de trabajo de la hostelería española. Una tarea que, hasta donde ha alcanzado el conocimiento de la autora, no ha sido aún abordada para el conjunto de esta actividad económica y a la que, además, puede atribuirse un interés especial, en la medida en que la referencia temporal de la información estadística empleada coincide con el (primer) período de crisis financiera y económica global del siglo XXI.

El trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos y dos anexos. El primer capítulo se ha dedicado a presentar al subsector de la hostelería española. Haciendo uso de la última información de las operaciones estadísticas correspondientes, elaboradas y publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto de Estudios Turísticos (IET), se han llevado a cabo varias tareas descriptivas sobre: a) la estructura y las actividades económicas que conforman la hostelería en España; b) la composición y las características de su tejido empresarial; c) y su mercado de trabajo: perfil del trabajador ocupado y algunos indicadores.

De acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), la hostelería está constituida por dos grandes ramas de actividades económicas: los *servicios de alojamiento* y los *servicios de comidas y bebidas*. Al cierre del año 2017, el Directorio Central de Empresas (DIRCE), contabilizó un total de 279.613 empresas censadas en el conjunto de la actividad hostelera, representando un 90,61% las de servicios de comidas y bebidas y un 9,39% las de servicios de alojamiento. Los datos sobre el tamaño de las empresas por el número de asalariados revelan una presencia elevada de trabajadores independientes, sobre todo en la rama de los servicios de alojamiento, y de las denominadas “microempresas”. En cuanto al tipo de organización empresarial más frecuente, en los servicios de alojamiento es la sociedad de responsabilidad limitada frente a las personas físicas de la rama de los servicios de comidas y bebidas. Sobre el mercado de trabajo, la Encuesta de Población Activa (EPA) cifró en 1.370.099 las personas ocupadas en la hostelería española en

2017, lo que significa que esta actividad empleó al 8,7% del total de la población ocupada en España en ese mismo año (18.824.800 personas). Según el IET, casi el 40% de sus ocupados tenía una edad comprendida entre 30 y 44 años, el 70,57% había superado los estudios secundarios y el 80,85% era asalariado. Asimismo, las mujeres eran el género más representado, tanto en el conjunto de la hostelería como en sus ramas de actividades, con porcentajes superiores al 50% en todos los casos. Por último, los datos más recientes correspondientes a la Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios (2016), la Encuesta de Estructura Salarial –EES– (2014), la Encuesta Anual de Coste Laboral –EACL– (2016) y la Encuesta Trimestral de Coste Laboral –EATL– (2017) desvelaron, respectivamente, que la hostelería, en comparación con el resto de actividades económicas, es:

- La segunda actividad con el indicador de productividad más bajo (20.145 euros/trabajador).
- La actividad con el salario medio anual más bajo (13.363,04 euros/anuales).
- La actividad con el coste laboral bruto anual por trabajador más bajo (18.640,82 euros).
- La actividad con la media más elevada del número de horas efectivas trabajadas con contrato a tiempo completo (38,98 horas).

En el segundo capítulo se presenta el cuerpo teórico necesario para el desarrollo del posterior análisis empírico de las diferencias salariales de género en la hostelería. Para ello, en primera instancia, se ha delimitado el significado de los términos de diferencia y discriminación salarial, a razón del empleo que indistintamente se hace de ambos conceptos cuando, en realidad, sirven para designar y explicar fenómenos diferentes. Del mismo modo, se ha aclarado el uso de las expresiones “por razón de género” o “por razón de sexo” y el de los términos de salario o retribución, a los que también se ha prestado especial atención en el Anexo I, para un repaso pormenorizado de su conceptualización, desarrollado a partir de sus inclusiones en los textos normativos en materia de igualdad retributiva.

Partiendo de la premisa de que los hombres y las mujeres acuden y están presentes en el mercado laboral con unas características determinadas, y estas son remuneradas en base a su productividad o aportación de valor; en la medida en que dichas características difieran entre ambos grupos, también lo harán las contraprestaciones económicas que reciban. Por tanto, bajo este supuesto, las diferencias en los salarios medios de los hombres y las mujeres atenderían a hechos “objetivos” determinados por reglas del mercado. Ahora bien, existen situaciones en las que, aun eliminando todos los factores que de forma objetiva podrían explicar las diferencias en los salarios entre ambos géneros, es posible constatar una menor retribución hacia las mujeres. En estos casos, estrictamente hablando, la distancia entre el salario de los hombres y las mujeres no designa una diferencia salarial, sino una discriminación salarial, fundamentada en el tratamiento diferenciado que se les proporciona especialmente a las mujeres en materia retributiva por el simple motivo de serlo. Por tanto, la discriminación salarial se correspondería con la parte de las diferencias salariales que no pueden explicarse por una razón diferente al sexo de la persona.

En segunda instancia, se han expuesto los principales argumentos que desde la teoría económica han tratado de explicar las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo. Esta exposición se ha organizado en torno a dos grandes conjuntos de investigaciones teóricas: las teorías por el lado de la oferta y las teorías por el lado de la demanda.

La idea central del primer conjunto de argumentos es atribuir la discrepancia de salarios entre los hombres y las mujeres a las diferencias en las características productivas y las preferencias con las que ambos grupos de trabajadores acuden al mercado laboral. En este sentido y, en primer lugar, bajo los fundamentos de la teoría del Capital Humano (Becker, 1964; Schultz, 1959 y 1961), los menores salarios percibidos por las mujeres se explicarían por las menores inversiones que estas realizan en capital humano (fundamentalmente educación); una decisión que desde este enfoque teórico se sustenta por la diferencia biológica que supone la procreación, y que atribuye a la mujer la ventaja comparativa frente a los hombres en las actividades domésticas. En segundo lugar, están las diferencias en las preferencias, relacionada

con la teoría de las diferencias igualadoras o compensadoras (Rosen, 1991). En esencia, los hombres y las mujeres difieren sistemáticamente en sus preferencias a la hora de elegir entre unos trabajos u otros, en base a los atributos (no pecuniarios) que estos presentan. Si, como norma general, son las mujeres en comparación con los hombres las que suelen preferir los trabajos con condiciones menos onerosas en todos los sentidos y, para las que, además, presumiblemente el mercado asigna una menor valoración, cabe esperar, en consecuencia, que las mujeres perciban unos salarios más bajos.

El segundo conjunto de argumentos se aúna bajo la denominación de teorías de la discriminación con el objetivo común de explicar aquellas situaciones en las que las mujeres, aun siendo igualmente productivas que los hombres, perciben unos salarios más bajos. Entre las teorías que han gozado de una mayor atención por la literatura económica-laboral se encuentran: el modelo del gusto por la discriminación (Becker, 1971); los modelos de discriminación estadística (Aigner y Cain, 1977; Arrow, 1973; Phelps, 1972; Spence, 1973); y el modelo de la concentración (Bergmann, 1971 y 1974). Por su parte, Becker (1971), concibe la discriminación como una preferencia o gusto mostrado por los miembros de un colectivo mayoritario (integrado por hombres) para actuar en contra de otros que pertenecen a un colectivo minoritario (integrado mujeres). Este autor traslada y modeliza esta conducta a los diferentes agentes económicos (empresarios, trabajadores y consumidores) –dando lugar a tres modelos teóricos distintos– para los que sostiene que estos estarían dispuestos a satisfacer sus preferencias o gustos sacrificando, respectivamente, parte de sus beneficios, de sus salarios o a pagar precios más elevados para no interactuar con los miembros del colectivo minoritario. Por otro lado, la hipótesis central de los modelos de discriminación estadística reside en el desconocimiento de los empresarios acerca de la productividad de los potenciales trabajadores en los procesos de contratación. Dentro de estos modelos se diferencia, en primer lugar, la formulación teórica de Arrow (1973), que relaciona la información imperfecta en el mercado de trabajo con las ideas preconcebidas que tienen los empresarios sobre la productividad de los grupos de trabajadores. A partir de este planteamiento, la conducta discriminatoria de los empleadores queda delatada por el hecho de que, si estos mantienen la creencia

previa o el prejuicio de que los miembros de un grupo determinado (entiéndase que son mujeres) presentan una menor productividad que los de otro grupo (en este caso, son hombres), estarían dispuestos a contratarlos, pero únicamente a cambio de unos salarios más bajos. En segundo lugar, está la teoría de la señalización (Phelps, 1972) que establece el uso por parte de los empresarios de algún tipo de prueba o test que les ofrece información sobre la productividad de sus trabajadores. Así pues, si las señales que emiten las mujeres al mercado de trabajo, captadas por estos test o pruebas son menos informativas que las de los hombres, los empresarios podrían considerar a las primeras como una opción más arriesgada y, por tanto, tratarían de mitigar ese riesgo, por ejemplo, a través del pago de unos salarios más bajos. Por último, está el modelo de la concentración, también conocido como segregación ocupacional, y que atiende a “la situación en la que la proporción de mujeres (o, de modo equivalente, hombres) en un tipo de empleo (ocupación) es en general distinta a la proporción de mujeres en el total de la población activa” (Rueda, 2010, p.64). Bergmann (1971 y 1974) subscribe que la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones produce un exceso de oferta en dichos empleos, provocando, en consecuencia, una disminución en los salarios de los mismos.

Continuando en el segundo capítulo, en tercera instancia, se han recogido las diferentes propuestas metodológicas que tradicionalmente han sido empleadas en el análisis empírico de los fenómenos de la diferencia y discriminación salarial. Así pues, para la exposición de este contenido, se realiza una distinción entre:

- Los métodos capaces de recoger la incidencia sobre los salarios de las inversiones en capital humano que realizan los individuos y de otras características personales y laborales.
- Los métodos que proponen la descomposición de la diferencia salarial total en dos componentes: uno, atribuible a las diferencias en las características observadas entre los hombres y las mujeres y, otro, atribuible a las diferencias en los rendimientos de dichas características y que se relaciona con el componente de la discriminación propiamente dicho.

Entre los primeros, se desarrolla, en primer lugar, la tasa interna de rentabilidad o rendimiento (TIR), introducida por Becker (1964) y que, en esencia, consiste en la aplicación de un análisis coste-beneficio a la medición de los rendimientos de la inversión educativa. Y, en segundo lugar, la función de ingresos o salarios de capital humano y sus variantes (modelo básico y modelo de postescolaridad). Concebida y formulada por Mincer (1974), se trata de un concepto operacional básico en el que se relacionan los ingresos con variables que potencialmente pueden influir en ellos. Asimismo, la exposición de ambas herramientas se completa con la redacción de los principales cuestionamientos metodológicos derivados a partir de su utilización.

Entre los segundos, la explicación se detiene en el método de la variable ficticia y los métodos de descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) y Oaxaca y Ransom (1994). Estas tres medidas guardan un elemento común y es que todas están basadas en funciones de salarios de tipo Mincer (1974), a partir de cuyas estimaciones se puede descomponer la diferencia en los salarios medios de los hombres y las mujeres en distintos factores, entre los que se encuentra el atribuible a prácticas discriminatorias. Para el análisis empírico de la diferencia salarial desarrollado en esta tesis doctoral se ha escogido la técnica de descomposición de Oaxaca y Ransom (1994). Una expresión (ecuación) que divide la diferencia en los salarios observados entre hombres y mujeres en tres componentes: un primer componente o término de la ecuación, que proporciona la estimación de la diferencia salarial que puede explicarse por la distinta productividad entre hombres y mujeres; un segundo componente, que es una estimación de la ventaja salarial o nepotismo que presentan los hombres; y un tercero, que es una estimación de la desventaja salarial o discriminación de las mujeres.

Finalmente, las últimas páginas de este amplio segundo capítulo, se dedican a repasar los trabajos empíricos pioneros y los más relevantes aportados por la literatura internacional y nacional sobre la diferencia y discriminación salarial. La exposición del contenido se estructura distinguiendo, por un lado, los trabajos que detienen su atención en la distinta dotación de componentes del capital humano (educación y experiencia) que presentan hombres y mujeres para cuantificar, en base a los rendimientos de sus inversiones, el diferencial en los salarios; y, por otro lado, los trabajos que se centran en cuantificar la parte de la diferencia salarial de género que es

debida a la discriminación. Situados en el plano nacional, la incursión y producción sobre estas cuestiones ha sido muy prolífica, si bien algo tardía por la falta de estadísticas adecuadas. Del primer grupo de trabajos, se ha hecho un esfuerzo por seleccionar aquellos que en sus estimaciones incluyen los resultados para los hombres y las mujeres, en el interés por comparar en qué cuantía el capital humano contribuye a explicar las diferencias en los salarios de estos dos grupos de trabajadores. A partir de ellos, ha sido posible comprobar que el valor de retorno de la inversión en educación que realizan las mujeres es superior al de los hombres. Del segundo grupo de trabajos, destaca las elevadas contribuciones relativas estimadas del componente de la discriminación en la explicación de la diferencia salarial, con porcentajes que, en la mayoría de ellos, superan fácilmente el 70%.

El tercer capítulo se ha dedicado por completo a repasar la literatura sobre la diferencia y discriminación salarial en el sector turístico y en la hostelería en España. No obstante, con carácter previo, se contextualiza la introducción de las cuestiones de género en los estudios sobre la industria turística en general. Para ello, en primer lugar, se recogen las primeras publicaciones (Byrne, 1995; Kinnaird y Hall, 1994; Sinclair, 1997; Wilkinson y Pratiwi, 1995) y las líneas de investigación más fecundas, en los primeros años de producción de literatura sobre la relación entre turismo y género. Y, posteriormente, se introduce el tema concreto de la diferencia y discriminación salarial, realizando un repaso más detallado de los trabajos pioneros y más importantes y recientes en el plano internacional.

El resto del capítulo se organiza siguiendo el esquema de exposición del contenido sugerido en el epígrafe del capítulo segundo, en el que se realiza una revisión general de la literatura sobre la diferencia y discriminación salarial. Así pues, en primer lugar, se recapitulan todos los estudios publicados para el sector turístico (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2005, 2012 y 2015) y la hostelería (García-Pozo et al. 2011a y 2014; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2011; Marchante-Mera et al. 2005) que ofrecen una estimación de los rendimientos del capital humano y así como de otros factores (personales y laborales). A diferencia de los estudios para el conjunto de España, los rendimientos del capital humano de las mujeres empleadas tanto en el sector turístico como en la hostelería son inferiores a los de los hombres. En este

mismo sentido, la incidencia sobre los salarios de otras variables consideradas (años de antigüedad, tamaño de la empresa, tipo de contrato, ocupación, etc.) suele ser en general inferior en las mujeres en comparación con los hombres. En segundo lugar, se detallan los trabajos que proporcionan una estimación de la diferencia salarial de género y su descomposición, realizados para el sector turístico (Muñoz-Bullón, 2009) y la hostelería (Campos-Soria et al. 2009, 2010 y 2015; García-Pozo et al. 2011b y 2012). A partir de ellos, es posible concluir que tanto la diferencia salarial entre hombres y mujeres como el peso relativo del componente de la discriminación en la hostelería son más elevados que en el sector turístico.

En el cuarto capítulo, el último de esta tesis doctoral, se ha llevado a cabo la estimación de la diferencia salarial de género y su descomposición en el sector de la hostelería en los años 2006, 2010 y 2014, proporcionando un análisis de la evolución de los resultados obtenidos en dicho periodo. Asimismo, con fines comparativos, se ha ofrecido el mismo estudio para el resto de servicios privados.

Como ya se ha indicado, la metodología empleada ha sido la propuesta de descomposición salarial enunciada por Oaxaca y Ransom (1994). Y, para su estimación, se ha seguido el modelo teórico de Becker (1971) del que, a partir de su formulación, basada en la manera en que el empleo masculino y femenino se incluyen en la función de utilidad de los empresarios y en la función de producción, se han especificado dos ecuaciones salariales: una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres que incluye una variable ficticia indicativa del género del trabajador (modelo de rendimientos iguales); y otra, que se estima de forma separada para las submuestras de hombres y mujeres (modelo de rendimientos distintos). Para la cuantificación de los distintos componentes de la diferencia salarial se ha escogido el esquema retributivo sugerido por Neumark (1988), cuya estructura salarial en ausencia de discriminación se deriva de la estimación para la muestra conjunta de hombres y mujeres.

En cada una de las ecuaciones salariales especificadas la variable dependiente es el salario bruto real por hora en términos logarítmicos. Las variables explicativas que se han considerado abarcan tanto características del capital humano y personales,

como laborales, esto es, del puesto de trabajo y del establecimiento. Entre las primeras están: los años medios de educación formal (S), la experiencia previa en el puesto de trabajo (Exp_previa), la antigüedad en la empresa (Antig), una variable ficticia del género del empleado (Hombre) y otras dos indicativas de la nacionalidad del trabajador (UE_no_españoles y Resto_mundo). En relación a las segundas, también han sido definidas como variables ficticias, pero en este caso, para controlar por el tipo de jornada (TC –Tiempo completo–) y contrato laboral (Indef –Indefinido–), la realización de tareas de supervisión (Responsa), el desajuste educativo (Sobreedu e Infraedu) y, por último, por el tamaño del establecimiento (Menos_de_20 y Entre_20_y_99).

Con respecto a la fuente de información empleada, esta ha sido la Encuesta de Estructura Salarial (EES) correspondiente a los años 2006, 2010 y 2014. Esta operación estadística, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística con una periodicidad cuatrienal, es una investigación sobre la estructura y distribución de los salarios españoles, realizada en el marco de la Unión Europea bajo unos criterios comunes de metodología y contenido. Su característica distintiva, frente a otras encuestas sobre esta materia, es que la recogida de la información salarial se realiza a través de cuestionarios individuales lo que, en última instancia, favorece la obtención de otras variables relacionadas con el trabajador y el puesto de trabajo que desempeña, a partir de cuales es posible establecer relaciones entre estas y el salario, contribuyendo a la determinación de su cuantía. En concreto, en el análisis empírico se han empleado los microdatos pertenecientes a los asalariados empleados en cada año en la sección de Hostelería y del resto de actividades del Sector Servicios, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 y 2009.

Como ya se sabe, la referencia temporal empleada coincide con el período de crisis económica iniciada en España a finales del año 2007. Es por esto que, previamente al análisis descriptivo de los datos, se ha realizado una breve presentación de los principales cambios producidos en el contexto económico general y del mercado de trabajo entre 2006 y 2014.

Posteriormente, del análisis descriptivo se han destacado los siguientes aspectos:

- El salario bruto real medio por hora percibido en la hostelería es inferior al percibido en el resto de servicios privados para todos los años del período de estudio. En efecto, entre 2006 y 2014, la retribución media por hora percibida por los hombres y mujeres asalariados en la hostelería ha sido, respectivamente, un 38,92% y un 34% menor al de sus homónimos en el resto de servicios privados.
- Los años medios de educación son inferiores en la hostelería en comparación con el resto de servicios privados. Pero son las mujeres las que presentan los valores medios más bajos, a diferencia de sus homónimas del resto de servicios privados que ostentan los valores más elevados de toda la serie.
- Las mujeres de la hostelería son las que acumulan, por término medio, el número de años de experiencia previa en el puesto de trabajo más elevado. En cambio, sus años medios de antigüedad en la empresa son los más bajos.
- Entre 2006 y 2010 se produce una importante reducción en el porcentaje de hombres (del 80% al 69%) y mujeres (del 61% al 46%) con contratos indefinidos en la hostelería.
- Los valores medios de la variable indicativa de la responsabilidad en el puesto de trabajo para los hombres y las mujeres, ponen de manifiesto la mayor presencia de los primeros en las empresas tanto hosteleras como del resto de servicios privados durante todo el periodo. No obstante, las mujeres de la hostelería están representadas en una proporción ligeramente superior a las del resto de servicios privados.
- El ajuste entre la formación del individuo y la requerida para el puesto de trabajo que desempeña es más común entre las mujeres de las dos agrupaciones de actividades consideradas y en todos los años del período.
- Entre 2006 y 2010 se produce un trasvase significativo de los hombres y las mujeres asalariados desde las empresas de tamaño mediano hacia las grandes.

Seguidamente, la exposición continúa con los resultados de las estimaciones obtenidas por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) de los dos modelos de

ecuaciones salariales especificadas. A partir del modelo de rendimientos iguales, se realiza una labor fundamentalmente interpretativa de los coeficientes de las variables, indicando sus valores y cambios que se producen en el período de tiempo de estudio. No obstante, el comentario debe detenerse en la magnitud estimada para el coeficiente de la variable indicativa del género ya que, bajo esta especificación, constituye la expresión cuantitativa de la ventaja salarial de los hombres sobre las mujeres o, lo que es lo mismo, de la discriminación por razón de género. Los resultados obtenidos de la ventaja salarial de los hombres en la hostelería oscilan entre el 7,51% y el 14,68%, mientras que en el resto de servicios privados lo hacen entre el 13,63% y el 23,56%.

Tal y como cabe esperar, a partir del modelo de rendimientos distintos, se obtienen resultados diferentes para los hombres y las mujeres de las estimaciones de las variables explicativas examinadas. Con estos resultados se ha tratado, en la medida de lo posible, situar las explicaciones de los cambios producidos en los coeficientes de dichas variables para ambos géneros en el contexto vivido por el mercado laboral en el período 2006-2014. Entre los resultados y cambios más reseñables para la hostelería están:

- El notorio descenso que se produce en el valor de los rendimientos de la educación de los hombres entre 2010 y 2014 (del 3,67% pasan al 1,73%).
- La exigua rentabilidad que supone la experiencia previa en el puesto de trabajo, especialmente entre los hombres, y la nula significatividad estadística o incluso incidencia negativa de esta variable sobre los salarios de las mujeres.
- Las variaciones en los signos de los coeficientes de las variables representativas de las modalidades contractuales. Así, en 2006 poseer un contrato indefinido en la hostelería conllevaba una prima salarial del 7,48% en los hombres y del 5,22% en las mujeres. Sin embargo, en 2010, este tipo de contrato pasa a incidir negativamente en los salarios de los hombres en un 4,13% y en un 3,82% en el de las mujeres, para posteriormente, en 2014, dejar de resultar significativo estadísticamente. El contrato a tiempo completo, por su parte, en 2006, sólo resulta significativo para las mujeres, suponiendo una prima del 5,03%, que pierden en el avance hasta 2010; año en el que para los hombres poseer esta modalidad de contrato implicaba una reducción de sus

salarios en un 5,23%. En cambio, en 2014, recupera su signo positivo tanto para los hombres (6,74%) como para las mujeres (4,98%).

- Las acentuadas diferencias entre las primas salariales estimadas para los hombres y las mujeres que ocupan puestos con responsabilidad, y el importante incremento que se produce en la magnitud de las mismas entre 2006 y 2010 (de casi 20 y 15 puntos porcentuales en los hombres y las mujeres, respectivamente).
- La menor incidencia del desajuste educativo en los salarios de las mujeres en comparación con los hombres.
- La mayor penalización salarial que sufren los hombres por trabajar en las empresas de tamaño pequeño y mediano.

Por último, a partir de los resultados de las estimaciones comentadas con anterioridad, se lleva a cabo la estimación y descomposición de la diferencia salarial, procediendo, asimismo, al cálculo de las contribuciones relativas que realizan a la misma la parte debida a las diferencias en las características observadas entre hombres y mujeres, y la parte debida a las diferencias en los rendimientos de dichas características en los hombres y las mujeres.

Bajo el modelo de rendimientos distintos, la diferencia salarial de género estimada para la hostelería se cifra en un 28,79% en 2006, 24,33% en 2010 y 21,44% en 2014. Asimismo, se obtiene que el 38,38%, 21,43% y 24,33% de las brechas salariales indicadas en cada año, se debe a las diferencias en los rendimientos de las características observables. Si a dichos porcentajes se suma la repercusión específica del género del individuo, el componente de la discriminación por razón de género asciende al 82,86% en 2006, 75,09% en 2010 y 78,12% en 2014. De forma análoga, para el resto de servicios privados, la diferencia salarial estimada asciende al 45,29% en 2006, 38,99% en 2010 y 28,75% en 2014, representando, respectivamente, un 90,03%, 90,53% y 88,98% el componente de la discriminación.

La comparación de los resultados para las dos agrupaciones de actividades económicas ha permitido concluir que:

1. Tanto las estimaciones de la diferencia salarial entre hombres y mujeres como las de la aportación del componente de la discriminación a la explicación de las mismas, son inferiores en la hostelería en comparación con el resto de servicios privados.
2. El componente de la discriminación y, dentro de este, el que recoge la repercusión específica del género, es el que más contribuye a explicar las diferencias salariales en las dos agrupaciones de actividades económicas hasta el año 2010. Sin embargo, para el año 2014 se ha podido constatar que este elemento reduce su peso relativo a expensas de un incremento de otros. En el caso de la hostelería, el cambio señalado es especialmente destacable. Así pues, si en 2010 el 56,33% de la diferencia salarial estimada estaba explicada por el género, en 2014, este porcentaje se reduce hasta el 33,79%. El porcentaje de las diferencias en los rendimientos, por su parte, mientras que en 2010 explicaba un 21,43% de las diferencias salariales, en 2014, pasó a explicar un 44,33%. En el caso del resto de servicios privados, el 46,38% de la diferencia salarial estimada para el año 2010 venía explicada por el género; un porcentaje cuyo valor disminuye hasta el 44,46% en 2014, frente al incremento de casi 1,4 puntos porcentuales experimentado por el de las diferencias en los rendimientos (del 44,15% se eleva hasta el 45,52%).
3. A partir de estos resultados se deduce un comportamiento más variable del componente de la discriminación por razón de género en la hostelería a lo largo de todo el período de estudio. Esto mismo puede afirmarse para el componente de las diferencias en las características observadas, para el que también se destaca unas contribuciones relativas bastante elevadas en comparación con las del resto de servicios privados. Por tanto, estos resultados ponen de manifiesto las mayores diferencias que presentan los hombres y las mujeres en el conjunto de características de capital humano, personales y laborales de la hostelería con respecto a las que se dan entre sus homónimos del resto de servicios privados. Y, en consecuencia, permiten entender por qué la proporción del componente de la discriminación en la explicación de las diferencias salariales en la hostelería es menor en comparación con el resto de servicios privados.

4. Con respecto a las contribuciones a la brecha salarial que hacen las diferencias en los rendimientos de las características en los hombres y las mujeres empleados en ambas agrupaciones de actividades económicas:
 - ❖ La variable educación en la hostelería contribuye a aumentar la diferencia salarial de género, mientras que en el resto de servicios privados esta característica contribuye a reducirla.
 - ❖ Lo mismo ocurre, pero en sentido contrario, con las variables tiempo completo, sobreeducación y la representativa del tamaño pequeño de las empresas.
 - ❖ Destaca la nula aportación a la brecha salarial de la variable contrato indefinido en la hostelería frente a la positiva y elevada aportación que presenta este tipo de contrato en el resto de servicios privados.
 - ❖ Tanto en la hostelería como en el resto de servicios, la variable responsabilidad y la indicativa del tamaño mediano de las empresas contribuyen a aumentar la diferencia salarial, si bien la aportación relativa de estas variables es superior en la hostelería.
 - ❖ En el resto de servicios privados, a diferencia de la hostelería, sobresale la positiva contribución relativa a la brecha salarial de la variable característica de la nacionalidad no europea del trabajador.
5. En relación a las características que contribuyen (en el total) a aumentar en mayor medida la diferencia salarial de género, se ha obtenido que estas difieren para la hostelería en cada año del período de estudio. Así pues, en 2006, es la antigüedad (+17,67%); en 2010, son los años de educación (66,91%); y, en 2014, la experiencia previa (25,44%). De forma análoga, pero en sentido contrario, las características que contribuyen a reducir más la diferencia salarial de género son: en 2006, trabajar en empresas pequeñas (-9,44%); en 2010, poseer un contrato a tiempo completo (-14,57%); y, en 2014, estar infraeducado (-5,52%).
6. En cambio, en el resto de servicios privados, la experiencia previa y los años de educación son, respectivamente, las características que contribuyen a incrementar y reducir en mayor proporción la diferencia salarial de género en todos los años del período.

7. Por otra parte, la irrupción y persistencia de la crisis económica española conduce a una disminución paulatina del diferencial salarial de género en la hostelería y en el resto de servicios privados. En general, esta reducción está favorecida, en los primeros años de la crisis, por la rebaja salarial más acusada que sufren los hombres en comparación con la de las mujeres y, posteriormente (entre 2010 y 2014), por el aumento que experimentan los salarios de las mujeres frente al continuado descenso del de los hombres.

Llegados a este punto, es necesario señalar que la limitación principal de este trabajo emana de las variables que no han podido ser consideradas en la especificación de las ecuaciones salariales. A pesar de la amplia información detallada sobre los salarios y las características de los trabajadores contenida en la Encuesta de Estructura Salarial, existen otros factores no contemplados por esta fuente de estadística que podrían ser relevantes en el análisis realizado. En este sentido, se pueden señalar: variables que fueran capaces de recoger los condicionantes personales de los trabajadores (por ejemplo, razones que conducen a elegir entre unos trabajos u otros); la formación específica relacionada con el puesto de trabajo que desempeñan; u otras vinculadas con el entorno socioeconómico en el que desarrollan su actividad (por ejemplo, grado de sindicalización, aplicación de leyes, grado de desarrollo tecnológico, etc.). La superación de esta limitación habría permitido, por un lado, la obtención de muestras de trabajadores más completas y, por otro lado, la atención hacia los factores más “invisibles” en la explicación de los fenómenos de la diferencia y la discriminación salarial por razón de género. Por tanto, esta circunstancia supone un estímulo para la realización de futuras investigaciones en estas cuestiones.

A modo de conclusión final, los resultados obtenidos en este trabajo han cubierto, no sólo los principales objetivos previstos en la investigación, sino que también han permitido establecer una visión amplia, y hasta donde se ha podido conocer original, de la existencia y cuantificación en el tiempo de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y, dentro de estas, del componente de la discriminación en la hostelería española. Es por esto que la contribución que se ha realizado a la extensa literatura de las diferencias salariales de género puede resultar

un interesante punto de partida para combatirla en un subsector tan importante para el empleo femenino en España.

ANEXOS

ANEXO I

Los conceptos de salario y remuneración/ retribución: un repaso a sus significados y usos en los textos normativos en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

En términos generales, los conceptos de salario y retribución recogen las contraprestaciones económicas que recibe el trabajador por su actividad laboral. Ahora bien, tanto la conceptualización como el uso de ambos términos, han coincidido con el contenido del ámbito material considerado históricamente en el *principio de igualdad de retribución*, presente en las distintas referencias normativas diseñadas y dirigidas a regular la no discriminación en materia retributiva entre hombres y mujeres.

En las líneas que siguen a continuación, se lleva a cabo una contextualización y revisión de los principales instrumentos normativos desarrollados en los ámbitos internacional, comunitario y nacional que apelan por el reconocimiento de la igualdad retributiva entre sexos; a partir de los cuales, se puede apreciar una evolución ampliadora de las nociones de salario y retribución.

A. Normativa internacional

El punto de partida en el contexto internacional es el art. 23.2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por el que se establecía el derecho de toda persona a recibir un salario igual por un trabajo igual, sin discriminación ninguna. En esta primitiva instancia, el principio de igualdad retributiva implícito quedaba circunscrito al concepto de salario en el sentido más estricto del término, sin entrar en mayores detalles.

Una importante ampliación argumental brotó del *Convenio núm. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, adoptado por la Organización Internacional

del Trabajo¹¹² (OIT), el 29 de junio de 1951. En sus arts. 1 y 2, se asiste a una primera conceptualización de la noción de remuneración y marcan la pauta a seguir en documentos normativos ulteriores (sobre todo en el ámbito europeo). Si bien la trascendencia del art. 1 estriba en argumentar el contenido del concepto de remuneración, mediante la inclusión del salario básico, la retribución en especie y la contemplación del pago del salario de forma directa o indirecta; el art. 2, insta hacia la aplicación del principio de igualdad retributiva por medio de cuatro instrumentos¹¹³, otorgando la responsabilidad a cada Estado de acotar el alcance de su aplicación e interpretación.

Sin embargo y, a pesar de que este texto internacional se constituyera como un referente normativo, se limitó únicamente a anunciar el principio de igualdad de remuneración, sin reconocer a los particulares derechos subjetivos que pudieran ser tutelados por los tribunales a fin de asegurar su efectiva realización (Martínez, 1989). Por otro lado, las dificultades añadidas en la precisión de lo que habría que entenderse por “trabajo de valor igual”, propiciarían la aparición de instrumentos posteriores más incisivos (Rodríguez-Piñero, 1986).

La tendencia hacia una mayor concreción conceptual se inicia a finales de 1966, con el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC)¹¹⁴. Concretamente, en su art. 7 a) se aprecia un primer desglose entre el concepto de remuneración y salario, y de su redacción se deduce que la remuneración comprendería el salario junto con otros conceptos que, aun no estando especificados, se infieren como prestaciones adicionales o complementos salariales (Quintanilla, 1996).

¹¹² Esta agencia de la ONU es la encargada de velar por el Derecho Internacional básico en materia de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras.

¹¹³ “a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores o;

d) la acción conjunta de estos diversos medios.”

¹¹⁴ Instrumento internacional aprobado mediante resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, conjuntamente con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Continuando en la línea institucional de ámbito internacional, merecen especial mención el art. 10.b) de la *Declaración de 1967 de la ONU sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*¹¹⁵; y el art. 11.d) de la *Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (sus siglas en inglés CEDAW¹¹⁶). El art. 10.b) del texto primero ampara a la mujer en el derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor. Esta disposición contempla de forma similar lo previsto en el art. 7.a) del PIDESC, pero además amplía el principio de igualdad en los siguientes términos:

- b) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad en el trabajo;
- c) El derecho a percibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

A modo de apunte aclaratorio, al tiempo que la noción de remuneración avanza mediante la ampliación o depuración conceptual vista en los preceptos referenciados, se da el perfeccionamiento del concepto de discriminación. Siguiendo a Quintanilla (1996, p. 56), la alusión a este paralelismo es necesaria para entender que:

[...] a medida que se hace más patente el arraigo social [a las] prácticas prohibidas [discriminatorias] y su verdadero alcance, el cuidado de la normativa internacional por perfeccionar a su vez la noción de salario se hacía más patente. [...]. [Al tiempo que el fenómeno discriminatorio se conoce mejor] y la decisión internacional de suprimir sus consecuencias se hace más firme, el grado de disponibilidad dejado a los Estados para determinar la efectividad del concepto mediante el recurso a interpretaciones restrictivas de lo que fuese <<salario>> o <<retribución>>, queda en un plano cada vez más secundario y reducido.

¹¹⁵ Adoptada por Asamblea General de la ONU mediante resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

¹¹⁶ Texto de importancia fundamental en la articulación de un marco jurídico en materia de igualdad a nivel internacional. En ella se recogen los principios aceptados internacionalmente sobre derechos de las mujeres.

Así se comienza a perfilar una noción internacional de <<retribución>> que tendrá una aplicación restringida solamente a las prácticas discriminatorias, y que tenderá, por encima de la técnica, a asegurar la efectividad del mandato de parificación en el valor del trabajo.

Pero si existe un hito histórico en todo este contexto, ese es la aprobación de la *Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. La promulgación de su art. 11.d) es clave en la evolución referenciada. El dato a destacar en la configuración de este derecho y que hace variar de forma sustancial el principio de igualdad, es la inclusión de las prestaciones en el concepto de remuneración. Si bien el art. 10 b) de la Declaración de 1967 contempla la necesidad de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en términos salariales y de varias prestaciones sociales, el art. 11d) de la CEDAW ratifica esto mismo, pero sin entrar en determinar qué tipo de prestaciones son. Sin embargo, expresa de forma clara que dichas prestaciones han de estar incluidas o formar parte de la remuneración.

Junto a todas las referencias normativas mencionadas que han sido elaboradas en el marco de las Naciones Unidas y, en especial, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, también hay que hacer alusión a la *Carta Social Europea*. Este instrumento normativo internacional, adoptado en 1961 por el Consejo de Europa¹¹⁷ y de última revisión en 1996, contiene un total de 31 derechos sociales en el ámbito principalmente laboral y de la salud. En relación a su contenido en materia de igualdad y retribución, el art. 4.3 promulga que, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes Contratantes se comprometen “a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”. Sin embargo, de este texto podría deducirse una reproducción casi literal del Convenio núm. 100 de la OIT y una falta de especificación conceptual de la noción de remuneración.

¹¹⁷ Organización internacional fundada el 5 de mayo de 1949 tras la firma de su Carta fundacional (Tratado de Londres) por parte de Bélgica, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido. Actualmente engloba la totalidad de las naciones europeas con la sola excepción de Bielorrusia. La labor prioritaria de esta organización es la defensa y protección de la democracia, el Estado de Derecho y los derechos humanos, en particular, los civiles y políticos.

B. Normativa europea

Una vez hecho el recorrido por los instrumentos internacionales en materia de igualdad retributiva, en cuyas líneas pueden leerse definiciones más o menos delimitadas de las nociones de remuneración/retribución, a continuación, abordamos esta misma cuestión en el contexto europeo.

El primero de los artículos a destacar es el 119¹¹⁸ del *Tratado de Roma* (en adelante Tratado CEE) de 25 de marzo de 1957, *Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, CEE*.

La razón principal que motivó la inclusión del precepto en el Tratado originario respondió a la petición de Francia¹¹⁹. Durante la redacción del Tratado CEE, el país galo argumentó que la regla de igualdad de retribución por un mismo trabajo constituía protección social, la cual debía armonizarse con objeto de subsanar los inconvenientes que pudiera traer consigo la competitividad¹²⁰ (Ostner, 2001). Como resultado y, gracias a “la idea de mantener en Europa una sana competitividad” (Gajardo, 1994, p.134), se redacta el art. 119. Pero, al margen de su consideración de principio de política social, no constituía, al menos en los primeros momentos¹²¹ de las Comunidades Europeas, un objetivo primordial¹²² de la estructura económica que se pretendía crear, ni formaba parte de las libertades básicas imprescindibles para su

¹¹⁸ Este artículo se incluye en el Capítulo Primero del Título III del Tratado de Roma, dedicado a la “Política social, de educación, de formación profesional y de juventud”.

¹¹⁹ La legislación francesa era más avanzada en materia de igualdad salarial que la de otros países europeos.

¹²⁰ Tal y como apunta Ballester (1994), problemas de competencia que pudieran provocarse a través de la infravaloración del trabajo de las mujeres en algunos países miembros, lo que determinaría inferiores costes laborales y desventaja competitiva para los restantes. En resumen, con la introducción del art. 119, se perseguía evitar lo que en términos económicos se conoce como “dumping social”.

¹²¹ “Si en los años sesenta las instituciones comunitarias van a prestar una atención específica al principio de igualdad de retribución en cuanto a su interpretación amplia, pero de forma independiente de otras cuestiones de tipo social, desde 1969 y durante los años setenta el tema se va a desarrollar de forma paralela a una atención creciente por parte de la Comunidad hacia los problemas de carácter social” (Quintanilla, 1996, p.75).

¹²² A saber, el objetivo primero de los países firmantes del Tratado CEE era el de integración a través de los intercambios con fines de expansión económica. Para ello, se estipula de forma primordial para la Comunidad, la creación de un mercado común; previéndose el establecimiento de una unión aduanera y el desarrollo de políticas comunes.

funcionamiento; aparecía exclusivamente vinculado a la materia salarial y, por tanto, con una significación exclusivamente económica (Pérez del Río, 1999).

No obstante, este precepto cobró una especial transcendencia puesto que, además de instar y recoger por primera vez el principio¹²³ de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo, concreta qué se entiende por retribución y qué significa la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo.

Art.119.

1. Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

¹²³ “Con la expresión <<principio>> lo que se quiere es subrayar el carácter fundamental del mandato (similar al principio de no discriminación por razón de la nacionalidad -art. 117 del mismo documento). Esta regla-principio <<forma parte de los fundamentos de la comunidad>> y es susceptible de ser invocada por los individuos ante las respectivas jurisdicciones nacionales, que tienen el deber de asegurar la protección jurídica del derecho a la igualdad de salarios que directamente confiere el art. 119” (Rodríguez-Piñero, 1986, p. 1137).

A tenor de las críticas doctrinales que este precepto suscitó tras su aprobación¹²⁴, y a pesar de los intentos¹²⁵ para su clarificación y puesta en práctica por parte de la Comisión, se adoptó finalmente la *Directiva 75/117*¹²⁶, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Esta herramienta normativa se presentó como una propuesta de perfeccionamiento y ampliación del principio de igualdad retributiva contenido en el art. 119 del Tratado CEE. Con ella se logra suprimir la formulación restrictiva¹²⁷ del art. 119. Esto es, mientras que el art. 119 limita la aplicación del principio entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo trabajo; la disposición primera de la Directiva 75/117, extiende su ámbito de aplicación¹²⁸, tomando como referencia el Convenio núm. 100 de la OIT, no sólo a trabajos iguales sino también a trabajos a los que se les atribuye un mismo valor.

Asimismo, y como novedad introducida, el postulado recoge la necesidad de eliminar del sistema de clasificación profesional, cuando sea el método de determinación de retribuciones empleado, cualquier criterio discriminatorio por razón de sexo.

¹²⁴ Relacionadas con la brevedad del plazo fijado para asegurar el cumplimiento del mandato (antes del fin de la primera etapa –enero de 1962-) y su parca interpretación sobre la regla de <<trabajo igual>>. Romero (2006) pone de manifiesto el retraso de este precepto en comparación a otros instrumentos normativos. Así, señala que en el Convenio núm.100 de la OIT (art. 2.1) y la Carta Social Europea (art. 4.3) (anteriores al Tratado de Roma) postulan la igualdad retributiva de los trabajos de “igual valor” a diferencia del art. 119, que sólo se refiere a la igualdad por un “mismo trabajo”. Asimismo, Saldaña (2004) apostilla la perspectiva restrictiva del principio de igualdad retributiva del art. 119 por su regla de “trabajo igual”.

¹²⁵ Leer, por ejemplo, Resolución de 30 de septiembre de 1961 en Rodríguez-Piñero (1986, pp. 1135-1136).

¹²⁶ Forma parte, junto con otras Directivas en materia de igualdad de trato, del Primer Programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 1974.

¹²⁷ La formulación restrictiva que se refiere del art. 119, se relaciona con su exclusiva aplicación a aquellas situaciones en que hombres y mujeres realizan el mismo trabajo. Dicha aplicación unilateral versa en relación al principio de igualdad formal, que extiende la igualdad de tratamiento entre aquellos que aparecen como iguales. Por tanto, las prácticas que vayan en contra del principio de igualdad formal, son detectadas como prácticas de discriminación directa.

¹²⁸ En línea con la nota anterior, la extensión del principio de igualdad de retribución hacia los supuestos de trabajos con igual valor, lleva implícito también el reconocimiento y la protección legal ante los supuestos discriminatorios indirectos.

Actualmente, el mandato de igualdad retributiva se encuentra en el art. 4 de la *Directiva 2006/54, 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)*. De hecho, el art. 4 de dicha Directiva es el primero de un capítulo dedicado por entero a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y que reproduce en esencia el contenido de la emblemática Directiva 75/117 (Ballester, 2016, p. 547).

C. Otros instrumentos comunitarios

Cerca de 40 años después de la consagración del principio de igualdad retributiva con el art. 119 del Tratado CEE y 20 años de su perfeccionamiento con la Directiva 75/117, los avances en materia de igualdad retributiva y laboral entre hombres y mujeres no llegaban o, al menos, así fue recogido por la Comisión de las Comunidades Europeas en junio de 1994, con la aprobación de un *Memorándum*¹²⁹ *sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*.

La cuestión era que a pesar del creciente aumento de la participación laboral de las mujeres, la realidad revelaba una estructura de empleo femenino en la que la segregación horizontal y vertical se consolidaba a través de una continua infravaloración de los trabajos desempeñados por las mujeres; era persistente el uso de criterios no comunes en los sistemas de valoración o de clasificación de los puestos de trabajos, así como se empleaban diferentes estructuras de empleo y sistemas retributivos entre los Estados.

Con todo lo expuesto, la Comisión identificó que, entre las razones que podían explicar el reflejo de ineffectividad normativa expuesto, se encontraban las dificultades que entrañaban la correcta interpretación y aplicación del principio de igualdad de retribución, y la identificación de los supuestos de discriminación indirecta, en las normativas internas de los Estados miembros. Por tanto, existía la necesidad de clarificar o perfeccionar el principio de igual retribución para un trabajo de igual valor,

¹²⁹ Forma parte del desarrollo del Tercer Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1991-1994.

para que los individuos lo tuvieran en cuenta y los tribunales y órganos jurisdiccionales nacionales pudieran aplicarlo de manera satisfactoria (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994).

Ante tal asunto, la Comisión consideró, primero, la redacción del Memorándum citado, con el objetivo de definir tanto el alcance como el concepto de retribución igual para un trabajo de igual valor y proponer orientaciones sobre los criterios que habría que tener en cuenta en materia de valoración y clasificación profesional (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994); y, segundo, la composición de un *Código*¹³⁰ *práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor*. Este último texto vendría a complementar al primero, con objeto de contribuir a la disminución de las diferencias salariales, proporcionando:

[..] consejos prácticos a los empresarios y a los interlocutores de la negociación colectiva a nivel empresarial, sectorial e intersectorial que permitan garantizar la aplicación del principio de igualdad, en todos los elementos de la retribución, entre las mujeres y los hombres que realizan trabajos de igual valor (Comisión de las Comunidades Europeas, 1996, p. 2).

Con arreglo al concepto de retribución, el Memorándum recoge que es “el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones en dinero o en especie, [actuales o futuras], satisfechas, directa o indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.”

A continuación, también ofrece un valioso resumen de las partidas o elementos incluíbles en la noción de retribución básica contenida en el art. 119 del Tratado CEE, al que queda referido el principio de igualdad. En este plano, es importante señalar que la determinación de la inclusión o no de dichas compensaciones complementarias en la definición de retribución, es resultado directo de los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE). A través de su labor interpretativa, ha favorecido la ampliación gradual de la concepción retributiva, así como también ha

¹³⁰ COM/96/0336 Final, en Bruselas, el 17 de julio de 1996.

delimitado las partidas a considerar dentro del ámbito de aplicación del concepto de retribución.

A tenor de la referenciada labor del TJCE, se reconocen como componentes de la definición de retribución contenida en el art. 119 del Tratado CEE:

- ✓ Las prestaciones pagadas por un empresario a un trabajador con ocasión de su despido por causas económicas, ya sean pagadas éstas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario. Las pensiones pagadas por un Plan de Pensiones de empresa convencionalmente excluido del régimen general (Asunto C-262/88¹³¹). Éstos son los que tienen su origen en un acuerdo con los trabajadores o sus representantes y en los que no interviene los poderes públicos para su financiación (Asunto 170/84¹³²).
- ✓ Los complementos de flexibilidad, formación profesional y antigüedad (Asunto C-184/89¹³³ y para el último también Asunto 109/88¹³⁴).
- ✓ Los subsidios por enfermedad (Asunto 58/81¹³⁵ y Asunto 171/88¹³⁶).
- ✓ Las gratificaciones de Navidad (Asunto C-399/92¹³⁷).
- ✓ La indemnización, en forma de permiso retribuido o de retribución de horas suplementarias, a los miembros del Comité de Empresa empleados a tiempo parcial en concepto de su participación en cursos de formación en los que se

¹³¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de mayo de 1990. Douglas Harvey Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group.

¹³² Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 1986. Bilka - Kaufhaus GmbH contra Karin Weber von Hartz.

¹³³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 7 de febrero de 1991. Helga Nimz contra Freie und Hansestadt Hamburg.

¹³⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1989. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark contra Dansk Arbejdsgiverforening, en nombre de Danfoss.

¹³⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de junio de 1982. Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo.

¹³⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 13 de julio de 1989. Ingrid Rinner-Kühn contra FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.

¹³⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 15 de diciembre de 1994. Stadt Lengerich contra Angelika Helmig, Waltraud Schmidt contra Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Elke Herzog contra Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV, Dagmar Lange contra Bundesknappschaft Bochum, Angelika Kussfeld contra Firma Detlef Bogdol GmbH y Ursula Ludewig contra Kreis Segeberg.

impartan conocimientos necesarios para la actividad de los Comités de Empresa (Asunto C-360/90¹³⁸).

- ✓ Los pagos de un subsidio transitorio, en caso de extinción de la relación laboral (Asunto C-33/89¹³⁹).
- ✓ Las cotizaciones a un régimen de jubilación pagada por la empresa en nombre de los empleados mediante un importe complementario del salario bruto (Asunto 69/80¹⁴⁰).

Otro referente normativo que debe señalarse es el **Tratado de Ámsterdam**¹⁴¹. Sin dudas, un texto que marcaría un antes y un después para las políticas sociales en la Comunidad Europea.

El desarrollo histórico de la política social en la Unión Europea habría pasado por distintas etapas. La firma del Tratado de Roma supuso, por primera vez, la apertura hacia una “concienciación comunitaria” en el ámbito de lo social. Sin embargo, reinaba la idea de que el progreso social se alcanzaba de forma “espontánea” y “automática”, a partir del desarrollo de políticas económicas neoliberales (Pedrosa, 2009).

De este modo, el Fondo Social Europeo (creado con el Tratado CEE) financió acciones de formación y de incremento de la movilidad¹⁴² geográfica y ocupacional de los trabajadores. [Pero], no prestó su apoyo a políticas activas de empleo y de mercado de trabajo por considerarse que los problemas de desempleo se resolverían por sí solos gracias al crecimiento económico y el establecimiento de un Mercado Común (Perea, 2000, p. 11).

¹³⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 4 de junio de 1992. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. contra Monika Bötzel.

¹³⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 27 de junio de 1990. Maria Kowalska contra Freie und Hansestadt Hamburg.

¹⁴⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de marzo de 1981. Susan Jane Worringham y Margaret Humphreys contra Lloyds Bank Limited.

¹⁴¹ Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y Determinados Actos Conexos. Firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

¹⁴² Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad

La celebración de la Cumbre de París de 1972 serviría para reconsiderar el protagonismo otorgado a la política social y pasar a convertirla en un objetivo más para la Comunidad. Es a partir de ese momento, y hasta la firma del Tratado de Ámsterdam, cuando acontece la aprobación de diferentes herramientas normativas que tienen por objeto promulgar disposiciones de ámbito social. Entre las relacionadas con la materia retributiva, se señalan la Directiva 75/117, ya referenciada en párrafos anteriores, y la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores*. Este último documento adoptado el 9 de diciembre de 1989 en Estrasburgo, establece los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y los principios sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral. Su aplicación se extiende a diferentes ámbitos, entre los que puede leerse, el dedicado al empleo y las remuneraciones. En él se defiende una remuneración justa y equitativa del empleo, con arreglo a políticas nacionales que lo garanticen y atiendan casos concretos, como diferencias por tipo de contrato o situaciones de retención, embargos o cesión de salarios.

El 7 de febrero del año 1992 se firmó el **Tratado de Maastricht**, considerado por la doctrina como “el fracaso más estrepitoso en materia social” (Rodríguez-Piñero, 1998). Se asiste a una limitación formal de las políticas sociales, sin prácticamente ningún avance desde el Acta Única Europea¹⁴³. Además, el articulado social del texto queda relegado a título de Protocolo anejo al Tratado (concretamente el nº 14) ante la especial negativa del Reino Unido a participar en ellas.

Ahora bien, en 1993, las flaquezas económicas por las que pasaba Europa y la magnitud que había llegado a adquirir el desempleo en su seno (17 millones de personas), forzaron la reflexión de la Unión Europea acerca de la adopción de las políticas necesarias que permitieran alcanzar un desarrollo de las economías europeas, para hacer frente a la competencia internacional (Palomeque-López, 2006). En este sentido, surgieron documentos orientados a poner de manifiesto las inquietudes existentes en la Comunidad en materia socio-laboral. Estos son: el Libro Verde “Política Social Europea. Perspectivas de la Unión” y los Libros Blancos

¹⁴³ Documento firmado el 17 (por nueve Estados miembros) y el 26 de febrero de 1986 (por Dinamarca, Italia y Grecia) que supone la primera modificación de gran alcance del Tratado CEE.

“Crecimiento, Competitividad, Empleo, Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI” y “La Política Social Europea. Un paso adelante para la Unión” (Romero, 2006).

Con todo, estos antecedentes políticos y coyunturales marcarían el inicio de las negociaciones que conducirían a la firma del Tratado de Ámsterdam, que supondría: “una nueva dimensión social superadora tanto de la política social tradicional, como de la noción del espacio social europeo, o las construcciones relativas a la dimensión o cohesión social, naciendo la Europa Social y del Empleo” (González-Posada, 2002, p. 310).

En relación a la materia salarial y, concretamente con el principio de igualdad de retribución, el ahora art. 141 del Tratado de Ámsterdam (antiguo 119 del Tratado CEE), acoge la noción amplia de igualdad salarial que, recordemos, había sido previamente recogida por la Directiva 75/117, y que extiende la aplicación del principio no sólo a trabajos iguales sino también a trabajos a los que se les atribuye un mismo valor. Por tanto, con este nuevo artículo se suprime la deficiencia normativa referida al ámbito de aplicación y que se había instaurado con el derecho originario. Otro aspecto relevante es que con el art. 141 se asiste a la adecuación normativa de las disposiciones europeas en materia retributiva a la de nivel internacional, previamente existentes, como la Carta Social Europea de 1961, el PIDESC o el Convenio núm. 100 de la OIT.

En relación al concepto de retribución incluido en su apartado 2, es especialmente destacable por recoger la definición ya propuesta en el art. 1 de la Directiva 75/117. Asimismo, la definición queda completada a partir de las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en relación a la concreción de las partidas que deben considerarse o no como complementos salariales dentro del concepto de retribución, partidas que ya han sido recogidas en párrafos anteriores.

Para finalizar con esta compilación normativa de origen europeo en materia de igualdad retributiva, hay que hacer alusión al Tratado por el que se establece una

Constitución para Europa, firmado por los 25¹⁴⁴ Jefes de Estado o Gobierno, el 29 de octubre de 2004. En su contenido, estructurado en 4 grandes capítulos, puede leerse una reproducción literal de la definición de retribución incluida en el art. 141 del Tratado de Ámsterdam.

D. Normativa nacional

Con el repaso de las normativas realizado en los apartados anteriores, se constata que la evolución de las diferentes nociones empleadas para definir la contraprestación económica percibida por el trabajador en razón de su prestación profesional de los servicios laborales, se gesta a partir del desarrollo de normas que se redactan para garantizar la igualdad y la no discriminación.

Establecidos en el Derecho español, el conjunto de disposiciones que inciden sobre el principio de igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico, emanan de dos fuentes diferentes: La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, nuestra **Constitución de 1978** recoge los artículos 14 y 35.1. El art. 14 es “el precepto que de forma más clara contiene y preceptúa el principio de igualdad” (Rodríguez-Piñero y Fernández, 1986, p. 38) de los españoles ante y en la ley (Saldaña, 2004), así como reconoce la no prevalencia de la discriminación por condiciones personales o sociales.

Art. 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En la medida en que el art. 14 predica la universalidad de la igualdad, resulta incuestionable que su aplicación trascienda al conjunto de todos los ciudadanos, y con ello, cabe también incluir a los trabajadores¹⁴⁵. Asimismo, es importe considerar que

¹⁴⁴ A fecha de diciembre de 2015 el número de Estados o Países miembros sumaban un total de 28.

¹⁴⁵ Como puede leerse, el art. 14 unifica en un mismo párrafo la declaración de igualdad (formal) ante la ley de todos los españoles y la prohibición de discriminación por unas razones específicas. La propuesta de interpretación de este precepto realizada por Saldaña (2004) debe ser en un único sentido,

“esta mención especial a la no discriminación retributiva por razón de sexo no nos debe llevar a interpretar que es la única que debe ser objeto de preocupación en el marco de las relaciones de trabajo o la única existente, pero sí que nos apunta uno de los ámbitos donde las diferencias salariales tradicionalmente han estado y siguen estando más presentes” (Romero, 2006, p. 52).

No obstante, su aplicación práctica en la ley plantea importantes problemas. La principal objeción se encuentra en que el precepto sólo estipula que lo igual debe ser tratado igual, pero sin definir qué es igual (Rodríguez-Piñero y Fernández, 1986). Bajo este significado, en el ámbito laboral, por ejemplo, la *igualdad ante la ley* expresa el derecho de los trabajadores a recibir un trato igual, en el sentido de que ante supuestos de hechos iguales deben derivarse unas consecuencias jurídicas iguales, sin que dicha igualdad tenga un carácter absoluto¹⁴⁶, pero en cualquier caso siendo inadmisibles y, por tanto, contrario a este derecho, la diferencia o desigualdad de trato injustificada por no ser razonable (Romero, 2006). Trasladar esta interpretación al marco de la fijación de los salarios, supone la no interdicción del empresario a poder fijar retribuciones diferentes, en la medida en que estas estén provistas de justificaciones objetivas y razonables y nunca se fundamenten en supuestos discriminatorios, vetados por la norma.

La regulación de esta materia a nivel constitucional se completa con el apartado primero del art. 35, el cual ampara el derecho de todo español a tener un trabajo, a elegir libremente su profesión u oficio, a promocionar a través del trabajo y a obtener una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

“asumiendo que contiene dos partes susceptibles de ser bien diferenciadas jurídicamente y con orígenes y contenidos absolutamente independientes, aunque su redacción pueda inducir a lo contrario” (p. 44). En palabras de Quintanilla (1994, p. 234) “por una parte, se encuentra el principio de igualdad formal, ante la ley, principio que vincula a los poderes públicos en la elaboración de las leyes y en la aplicación de las mismas; por otra, se está prohibiendo toda discriminación, prohibición que ya no se dirige únicamente a los poderes públicos, sino a cuantos sujetos operan en las relaciones sociales, y, para lo que aquí interesa, a cuantos sujetos operan en las relaciones de trabajo”.

¹⁴⁶ “La igualdad se aleja del igualitarismo o de la parificación para insertarse en una especie de concepto (criba) de admisión o rechazo de las desigualdades de trato” (Rodríguez-Piñero y Fernández, 1986, p. 49).

A la luz interpretativa de la preceptiva supraestatal en materia de salarios y no discriminación por razón de sexo, la Carta Magna garantiza los principios de no discriminación y de suficiencia.

En lo que a esfuerzos por conceptualizar las nociones se refiere, es necesario acudir a legislación ordinaria, concretamente, a los arts. 26 y 28 del **Estatuto de los Trabajadores**. De estos, el art. 26 se reserva para la definición de salario y el 28 para postular la igualdad de las remuneraciones entre sexos.

Sobre el art. 26

Con la aprobación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se asiste a una importante modificación del esquema regulador del salario. La excesiva reglamentación y dispersión normativa, además del carácter predominantemente imperativo y fuerte intervencionismo administrativo vigentes con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (Llompart, 2007), dan paso a una marcada “orientación flexibilizadora” en materia de estructura salarial favorecida, paralelamente, por un repliegue de la normativa estatal (Monereo, 1998). Bajo el pretexto de adaptación de los elementos diferenciadores de la cultura política europea, expresados en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social (esquema de garantías para los trabajadores inherente al Derecho del Trabajo), desde la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, se enaltece la negociación colectiva (art. 26.3¹⁴⁷), la cual se erige en un instrumento fundamental en la regulación de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, así como en la atención a las situaciones cambiantes de los sectores de actividad y de empresa.

¹⁴⁷ Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Al margen de esta significativa reforma introducida por la Ley 1/1994, por lo que aquí interesa que es la concepción de salario, el precepto estatutario reservado a tal fin, desde la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores, es el 26.1, cuyo contenido ha permanecido prácticamente inmutable con el paso del tiempo, ofreciendo una “concepción omnicomprendensiva del salario” (González-Posada, 2016). En referencia a su ámbito material se ha considerado:

[..] la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Monereo (1998), en su comentario al art. 26, recoge del apartado primero del citado precepto, la aportación de una concepción del salario “relativamente amplia o extensiva” de la que puede extraerse que:

[..] el salario no es sólo la contraprestación directa o inmediata por el trabajo prestado (concepción estricta), sino también, salvo exclusión legal constitutiva [...], toda prestación que siquiera de modo indirecto o mediato tenga su causa en el trabajo prestado por cuenta ajena y dependiente (concepción amplia del salario), poniéndose así de manifiesto el vínculo jurídico-funcional entre el salario y la prestación de servicios (p.360).

Con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se asiste a una primera aclaración sobre el salario en especie, limitando la proporción de su cuantía. “En ningún caso [...] podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador”. Una segunda aclaración es agregada en el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 25 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En ella se indica que la forma de retribución en especie tampoco podrá “dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”.

Sobre el art. 28

Desde la aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores, con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, hasta el año 1994 en que se aprueba la Ley 11/1994, la normativa española se encontraba en una situación de incumplimiento por insuficiencia de trasposición de la comunitaria (Art. 119 del Tratado de Roma y la Directiva 75/117) (Pérez del Río, 1999). El referido precepto, en su redacción previa a la reforma, expresaba la obligación del empresario a pagar por la prestación de un “trabajo igual” el “mismo salario”, sin que existiera discriminación alguna por razón de sexo. Conviene matizar que en el concepto de salario que aquí se recoge queda incluido el salario base y los complementos salariales. Como puede leerse, el legislador cae en limitar el ámbito de actuación del principio de igualdad de retribución sólo a los trabajos iguales lo que, a su vez, constituía una falta de cumplimiento con la normativa comunitaria vigente.

[A pesar del] retraso incomprensible con el que nuestro legislador incorporó la nueva configuración de este derecho contó, sin embargo, con la inestimable tarea interpretativa realizada por el Tribunal Constitucional¹⁴⁸, el cual permitió que con anterioridad a la Reforma Laboral de 1994 fuera posible la aplicación de este derecho en su interpretación amplia (Romero, 2006, pp. 62 y 63).

Con la aprobación de la Ley 11/1994, se redacta nuevamente el art. 28. Ahora sí, en un esfuerzo de adecuación a las formulaciones comunitarias, el numeral 28 hace referencia a los “trabajos de igual valor” y no sólo a los “trabajos iguales”. Con la nueva redacción se “pone fin a un incumplimiento por parte del Estado español de sus obligaciones derivadas de la Directiva comunitaria sobre igualdad de retribución” (Quintanilla, 1994, p. 234).

Sin embargo, a pesar del sustancial avance que supuso para la normativa laboral española, la reforma del precepto continuaba siendo insuficiente. Para Pérez del Río (1999) la enmienda no concretaba en modo alguno cuando debe entenderse

¹⁴⁸ Para conocer las vías a través de las cuales el Tribunal Constitucional desarrolló su labor interpretativa ver: Azkárte-Askasua (1997, pp. 114-127).

que dos trabajos son de igual valor, ni aportaba criterio alguno para valorarlos. Además, se revela cierta redundancia innecesaria en su contenido, relacionada con la detallada referencia por parte del legislador a los diversos elementos que integran la estructura salarial (salario base y complementos salariales), cuando éstos ya estaban previamente recogidos en otros preceptos dentro del ET. Esto responde al interés por despejar cualquier duda ante qué se entiende por salario, así como la necesidad de alinearse con la idea amplia de salario conforme a la cual, la no discriminación remuneratoria venía referida al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y a cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador en concepto del empleo de este último (Montoya et al., 2001; Romero, 2006).

Con independencia de que la Ley 11/1994, de 19 de mayo, introdujera una nueva redacción del art. 28, y que con ella se materializara la trasposición comunitaria del ámbito objetivo del principio de igualdad de retribución, extendiéndose no sólo a los trabajos iguales sino también a aquéllos de igual valor, aún se presumía un alcance limitado del concepto técnico-jurídico del salario. En tenor de corregir la deficiencia señalada de la norma, se aprueba la Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del art. 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En la propia Exposición de Motivos de la nueva ley se justifica la restricción del concepto de salario previsto en el anterior art. 28. Así, ya fuera en su modalidad de salario base o de complementos salariales, dejaba fuera de su ámbito de aplicación otras percepciones económicas que el trabajador pudiera recibir con ocasión de su contrato de trabajo. Igualmente se pormenoriza el amplio ámbito de aplicación material del Derecho Comunitario originario (art. 141 del Tratado de Ámsterdam) y derivado (Directiva 75/117) sobre igualdad retributiva, destacando el tono restrictivo que sugiere la interpretación literal del por entonces aceptado art. 28 del ET. Por todo lo expuesto, el legislador, en menester de trasponer adecuadamente el Derecho Comunitario, propone la modificación del art. 28, en el que se sustituye el “principio de igualdad salarial” que versaba hasta la fecha (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo), por el “principio de igualdad retributiva”. Con esta modificación se

extiende la protección antidiscriminatoria a todo tipo de percepciones, y no solo a las salariales

El actual art. 28 de la última refundición de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no ha sufrido ningún cambio. Se constituye como un precepto perfectamente acotado, en primer lugar, desde su perspectiva subjetiva, en la medida en que hace referencia únicamente a causa del sexo y no a otra/s como objeto de la discriminación; y, en segundo lugar, desde su perspectiva material, en tanto que su aplicación se limita sólo a la vertiente retributiva (Ballester, 2016).

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

ANEXO II

Estadístico-t para el contraste de igualdad de medias asumiendo muestras independientes y varianzas distintas

Variables	2006		2010		2014	
	HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS	HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS	HOSTELERÍA	RESTO SERVICIOS
S	-2,1855**	13,4742*	-1,0946	5,8017*	-3,0797**	7,4901*
Exp_previa	11,597*	-0,7799	11,7125*	4,2125*	10,8597*	5,0184*
Exp_previa ²	10,094*	2,5717**	11,3483*	7,0467*	9,8211*	7,2929*
Antig	-17,0745*	-37,3321*	-11,6992*	-30,3995*	-5,0369*	-21,7149*
Antig ²	-16,6461*	-35,5535*	-12,4489*	-29,7408*	-8,5817*	-25,4164*
Indef	-8,9375*	-19,8756*	-0,4132	-17,3435*	1,8459	-10,4586*
TC	-23,0031*	-78,6593*	-18,6009*	-69,1277*	-15,1547**	-69,952*
Respensa	-6,8893*	-18,5587*	-14,0872*	-31,9211*	-9,8873*	-31,1589*
Sobreedu	-5,3545*	-5,1471*	-3,3202**	-2,7358**	3,0615**	1,1841
Infraedu	-2,7071**	-2,9646**	-7,7167*	-7,0058*	-6,9511*	-10,1803*
Menos_de_20_trabajadores	-2,8499**	-6,4112*	-1,8581	-4,4001*	-1,1028	-5,6027*
Entre_20_y_99_trabajadores	-2,6593**	-14,4796*	-6,5795*	-17,3543*	-3,1999**	-16,3096*
UE_no_españoles	-0,9102	-5,8215*	0,2235	-4,0453**	0,7037	-3,0714**
Resto_mundo	1,345	-0,027	-4,5065*	-0,8077	-8,7171*	-3,5008**

Nota: Nivel de significación: *al 1% y ** al 5 %.

Fuente: Elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA

- Adkins, L. (1992). Sexual work and the employment of women in the service industries. *The Sociological Review*, 39(1), 207–228. <http://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1991.tb03361.x>
- Aigner, D. J. y Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175–187. <http://doi.org/10.2307/2522871>
- Aláez Aller, R. y Ulibarri Arce, M. (1999). *Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España*. Documento de Trabajo nº 9912, Departamento de Economía, Universidad Pública de Navarra, Pamplona.
- Aláez Aller, R. y Ulibarri Arce, M. (2001). Explaining the reduction in the gender wage gap during the 1990-94 economic recession in Spain. *Atlantic Economic Journal*, 29(1), 63–74. <http://doi.org/10.1007/BF02299932>
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market. Overeducation? *Journal of Human Resources*, 28(2), 259–278. <http://doi.org/10.2307/146203>
- Alba-Ramírez, A. y San Segundo, M. J. (1995). The returns to education in Spain. *Economics of Education Review*, 14(2), 155–166. [http://doi.org/10.1016/0272-7757\(95\)90395-O](http://doi.org/10.1016/0272-7757(95)90395-O)
- Altonji, J. G. y Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. En O. Ashenfelter y D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics. Volume III* (pp. 3144–3213). Amsterdam: Elsevier.
- Álvarez-Carrasco, V. B. y Cabezas Ares, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Pecunia*, (14), 207–218.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(343–370).

- Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A. y Rocha Sánchez, F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid. Recuperado de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>
- Arrazola, M. y de Hevia, J. (2001). Rendimiento de la educación en España: nueva evidencia de las diferencias entre hombres y mujeres. *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía*, 1–28.
- Arrazola, M. y de Hevia, J. (2008). Three measures of returns to education: an illustration for the case of Spain. *Economics of Education Review*, 27(3), 266–275. <http://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.10.004>
- Arrazola, M., de Hevia, J., Risueño, M. y Sanz, J. F. (2001). Estimación y comparación de tasas de rendimiento de la educación en España. *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía*, 1–26.
- Arrazola, M., de Hevia, J., Risueño, M. y Sanz, J. F. (2003). Returns to education in Spain: some evidence on the endogeneity of schooling. *Education Economics*, 11(3), 293–304. <http://doi.org/10.1080/0964529032000148818>
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. En O. A. Ashenfelter y A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Arulampalan, W., Booth, A. L. y Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender wage gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–186. <http://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Asplund, R. y Telhado, P. (Eds.). (1999). *Returns to human capital in Europe. A literature review*. Helsinki: Taloustieto Oy.

- Azkárate-Askasua Albeniz, A. C. (1997). *Mujer y discriminación: del Tribunal de Justicia de las Comunidades al Tribunal Constitucional*. Bilbao: Instituto Vasco de Administración Pública.
- Ballester Pastor, M. A. (1994). *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, M. A. (2016). Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. En J. M. Goerlich Peset (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Salas Franco* (pp. 545–547). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Barceinas-Paredes, F. (2001). *Capital humano y rendimientos de la educación en México* (Tesis doctoral). Departamento de Economía Aplicada, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Barceinas-Paredes, F. (2003). Endogeneidad y rendimientos de la educación. *Estudios Económicos*, 18(1), 79–131.
- Barceinas-Paredes, F., Oliver-Alonso, J., Raymond-Bara, J. L. y Roig-Sabaté, J. L. (2000). Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España. *Papeles de Economía Española*, (86), 128–148.
- Barceinas-Paredes, F., Oliver-Alonso, J., Raymond-Bara, J. L. y Roig-Sabaté, J. L. (2001). Spain. En C. Harmon, I. Walker y N. Westergaard-Nielsen (Eds.), *Education and earnings in Europe. A cross-country analysis of the returns to education* (pp. 234–264). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Barceinas-Paredes, F., Oliver-Alonso, J., Raymond-Bara, J. L. y Roig-Sabaté, J. L. (2002). Rendimientos de la educación y efecto tratamiento. El caso de España. *Moneda y Crédito*, (215), 43–67.
- Barth, E. y Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16, 589–597.

- Bartos, R. (1982). Women and travel. *Journal of Travel Research*, 20(4), 3–9.
<http://doi.org/10.1177/004728758202000402>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. S. y Chiswick, B. (1966). Education and the distribution of earnings. *The American Economic Review*, 56(1/2), 358–369.
- Beneito, P., Ferri, J., Moltó, M. L. y Uriel, E. (1996). *Desajuste educativo y formación laboral especialidad: efectos sobre los rendimientos salariales*. Working Paper EC 96-11, Universidad de Valencia.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 353–365.
- Bergmann, B. (1971). The effect on white incomes of discrimination in employment. *Journal of Political Economy*, 79(2), 294–313.
- Bergmann, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103–110.
- Biddle, J. y Hamermesh, D. (1998). Beauty, productivity and discrimination: lawyers' looks and lucre. *Journal of Labor Economics*, 16(1), 172–201.

- Bishop, J. A., Grodner, A., Liu, H. y Chiou, J. R. (2007). Gender earnings differentials in Taiwan: a stochastic frontier approach. *Journal of Asian Economics*, 18(6), 934–945. <http://doi.org/10.1016/j.asieco.2007.07.004>
- Black, D. A. (1995). Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics*, 12(2), 309–334.
- Blakemore, A. y Low, S. (1984). Sex differences in occupational selection: the case of college majors. *The Review of Economics and Statistics*, 66(1), 157–163. <http://doi.org/10.2307/1924709>
- Blanco, J. M. (1997). Comentarios acerca del desajuste educativo en España. *Papeles de Economía Española*, (72), 275–291.
- Blanco, J. M. y Pons, E. (2004). Educación y capacidad innata en el mercado de trabajo. *Revista de Economía Aplicada*, 12(36), 5–24.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. y Winkler, A. E. (2006). *The economics of women, men and work* (5.ª ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <http://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blaug, M. (1983). El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 65-104) (Trad. M. Rabasco y L. Toharia). Madrid: Alianza Editorial. (Original de 1976).
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural variables. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <http://doi.org/10.2307/144855>
- Blundell, R., Dearden, L. y Meghir, C. (1996). *The determinants and effects of work related training in Britain*. London: Institute for Fiscal Studies.

- Booton, L. A. y Lane, J. I. (1985). Hospital market structure and the return to nursing education. *The Journal of Human Resources*, 20(2), 184–196. <http://doi.org/10.2307/146007>
- Borjas, G. y Bratsberg, B. (1996). Who leaves? The outmigration of the foreign-born. *The Review of Economics and Statistics*, 78(1), 165–176. <http://doi.org/10.2307/2109856>
- Borus, M. (Ed.). (1972). *Evaluating the impact of manpower programs*. Lexington: Lexington Books.
- Bound, J., Jaeger, D. y Baker, R. (1995). Problems with instrumental variables estimation when the correlation between the instruments and the endogenous explanatory variable is weak. *Journal of American Statistical Association*, 90(430), 443–450. <http://doi.org/10.2307/2291055>
- Bowlus, A. J. y Eckstein, Z. (2002). Discrimination and skill differences in an equilibrium search model. *International Economic Review*, 43(2), 1309–1345. <http://doi.org/10.1111/1468-2354.t01-1-00057>
- Bratsberg, B., Ragan, J. F. y Warren, J. T. (2003). Negative returns to seniority: new evidence in academic markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 306–323. <http://doi.org/10.2307/3590940>
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. London: Monthly Review Press.
- Brown, C. y Medoff, J. (1989). The employer size wage-effect. *Journal of Political Economy*, 97(5), 1027–1059. <http://doi.org/10.1086/261642>
- 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. [http://doi.org/10.1016/0278-4319\(94\)90032-9](http://doi.org/10.1016/0278-4319(94)90032-9)

- Bundría, S. y Moro-Egido, A. I. (2008). Education, educational mismatch, and wage penalty: evidence for Spain. *Economics of Education Review*, 27(3), 332–341. <http://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.10.005>
- Burns, P. M. (1993). Sustaining tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 1(2), 81–96. <http://doi.org/10.1080/09669589309450707>
- Butler, K. (1995). Independence for western women through tourism. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 487–489. [http://doi.org/10.1016/0160-7383\(94\)00101-4](http://doi.org/10.1016/0160-7383(94)00101-4)
- Byrne Swain, M. (1995). Gender in tourism. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 247–266. [http://doi.org/10.1016/0160-7383\(94\)00095-6](http://doi.org/10.1016/0160-7383(94)00095-6)
- Cain, G. G. (1991). El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica. En O. Ashenfelter y R. Layard (Eds.), *Manual de economía del trabajo. Volumen I* (pp. 881–994) (Trad. J.C. Zapatero y A.N. González). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1986).
- Calero, J. (1993). *Efectos del gasto público educativo: el sistema de becas universitarias*. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.
- Calvo, J. L. (1988). Rendimientos del capital humano en educación en España. *Investigaciones Económicas*, 12(3), 473–482.
- Campos-Soria, J. A., García-Pozo, A. y Sánchez-Ollero, J. L. (2015). Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 73–82. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.05.009>
- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B. y Roperó-García, M. Á. (2009). Gender segregation and wage difference in the hospitality industry. *Tourism Economics*, 15(4), 847–866. <http://doi.org/10.5367/000000009789955152>
- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B. y Roperó-García, M. Á. (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), 43–65.

Campos-Soria, J. A. y Sánchez-Ollero, J. L. (2001). Situación actual y perspectivas del sistema educativo turístico en Andalucía. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, (41), 57–74.

Cañada, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Barcelona. Recuperado de <http://www.albasud.org/publ/docs/74.pdf>

Caparrós, A., Gamero, C., Marcenaro, O.D. y Navarro, M.L. (2001). *Un análisis comparativo del rendimiento de la educación en España*. Comunicación presentada en la X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación, Universidad de Murcia.

Card, D. (1995). Using geographic variation in college proximity to estimate the returns to schooling. En L. Christofides, E. Kenneth y R. Swidinsky (Eds.), *Aspects of labour market behaviour: essays in honour of John Vanderkamp* (pp. 201–222). Toronto: University of Toronto Press.

Card, D. (1999). The causal effect of education on earnings. En O. Ashenfelter y D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics. Volume III* (pp. 1801–1859). Amsterdam: Elsevier.

Card, D. (2001). Estimating the return to schooling: progress on some persistent econometric problems. *Econometrica*, 69(5), 1127–1160. <http://doi.org/10.1111/1468-0262.00237>

Card, D. y Krueger, A. (1996). Labor market effects of school quality: theory and evidence. En G. Burtless (Ed.), *Does money matter? The link between schools, student achievement and adult success* (pp. 97–140). Washington DC: Brookings Institute.

- Castaño Collado, C. (2015). Introducción. En C. Castaño Collado (Dir.), *Las mujeres y la Gran Recesión. Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género* (pp. 7-49). Valencia: Cátedra
- Clogg, C. C. y Shockey, J. W. (1984). Mismatch between occupation and schooling: a prevalence measure, recent trends and demographic analysis. *Demography*, 21(2), 235–257. <http://doi.org/10.2307/2061042>
- Coate, S. y Loury, G. C. (1993). Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes? *American Economic Review*, 83(5), 1220–1240.
- Cohen, E. (1995). Contemporary tourism-trends and challenges. En R. Butler y D. Pearce (Eds.), *Change in tourism* (pp. 12–29). London: Routledge.
- Cohn, E. y Addison, J. T. (1998). The economic returns to lifelong learning in OECD countries. *Education Economics*, 6(3), 253–307. <http://doi.org/10.1080/09645299800000021>
- Cohn, E. y Geske, T. G. (1992). Private nonmonetary returns to investment in higher education. En W. E. Becker y D. R. Lewis (Eds.), *The economics of American higher education*. Dordrecht: Springer. http://doi.org/10.1007/978-94-011-2950-3_7
- Comisión de las Comunidades Europeas (1996). Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1994). Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.
- Conde-Ruiz, J.I., Felgueroso, F. y García Pérez, J.I. (2010). *Las reformas laborales en España: un modelo agotado*. Colección de estudios económicos, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid.

Corominas, A., Coves, A.M., Lusa, M., Martínez, C. y Ortega, M.A. (1999). *La discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos de trabajo*. Recuperado de:

https://recerca.upc.edu/giopact/en/publications/docs/1cuba_ivis.pdf

Corugedo, I., García, E. y Martínez, J. (1992). Educación y rentas. Una aplicación a la enseñanza media en España: una nota. *Investigaciones Económicas*, 16(2), 299–304.

Cotton, J. (1988). Discrimination and favoritism in the US labor market: the cost to a wage earner of being female and black and the benefit of being male and white. *The American Journal of Economics and Sociology*, 47(1), 15-28.

Chernozhukov, V., Fernández-Val, I. y Melly, B. (2013). Inference on counterfactual distributions. *Econometrica*, 81(6), 2205–2268.
<http://doi.org/10.3982/ECTA10582>

Chiplin, B. (1979). An evaluation of sex discrimination: some problems and suggested reorientation. En C. B. Lloyd, C. L. Gilroy y E. S. Andrews (Eds.), *Women in the labor market* (pp. 246–270). New York: Columbia University Press.

De Cabo Serrano, G. y Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

De la Rica, S., Dolado, J. J. y Vegas, R. (2015). Gender gaps in performance pay: new evidence from Spain. *Annals of Economics and Statistics*, (117/118), 41–59.
<http://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.117-118.41>

De la Rica, S. y Ugidos, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones Económicas*, 19(3), 395–414.

- Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2004). *El enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género*. Documento de Trabajo nº 5, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Vigo.
- Delfim, L. y Varejão, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*, 13(2), 225–240. <http://doi.org/10.5367/000000007780823186>
- Di Nardo, J., Fortin, N. M. y Lemieux, T. (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: a semi-parametric approach. *Econometrica*, 64(5), 1011–1044. <http://doi.org/10.2307/2171954>
- Díaz, M. A. y Sánchez, R. (2011). Gender and potential wage in Europe: a stochastic frontier approach. *International Journal of Manpower*, 32(4), 410–425. <http://doi.org/10.1108/01437721111148531>
- Doeringer, P. y Piore, M. J. (1971). *Internal labor and manpower analysis*. Lexington: Lexington Books.
- Duncan, G. J. y Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75–86. [http://doi.org/10.1016/0272-7757\(81\)90028-5](http://doi.org/10.1016/0272-7757(81)90028-5)
- Durand, J. (2004). Ensayo teórico sobre la migración de retorno. El principio del rendimiento decreciente. *Cuadernos Geográficos*, 35(2), 103-116.
- Edgeworth, J. (1922). Equal pay to men and women for equal work. *Economic Journal*, 31(128), 431–457. <http://doi.org/10.2307/2223426>
- Enloe, C. (1989). *Bananas, beaches and bases: making feminist sense of international politics*. Berkeley: University of California Press.
- Erns y Young (2013). *The hospitality sector in Europe*. Recuperado de [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/The_Hospitality_Sector_in_Europe/\\$FILE/EY_The_Hospitality_Sector_in_Europe.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/The_Hospitality_Sector_in_Europe/$FILE/EY_The_Hospitality_Sector_in_Europe.pdf)

- Espín Saéz, M. (2015). El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 31, 137-162.
- Exceltur (2012). *Valoración turística empresarial de 2011 y perspectivas para 2012. Nota de prensa*. Recuperado de http://exceltur.org/wp-content/uploads/2014/10/Perspectivas_N39_Nota_Prensa.pdf
- Exceltur (2013). *Perspectivas turísticas. Valoración empresarial turística del año 2012 y perspectivas para 2013*. Recuperado de http://exceltur.org/wp-content/uploads/2014/10/Perspectivas_N43_presentacion.pdf
- Exceltur (2014). *Valoración turística empresarial de 2013 y perspectivas para 2014. Nota de prensa*. Recuperado de <http://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2015/04/Nota-de-Prensa-EXCELTUR-Perspectivas-N47-balance-2013-y-expectativas-2014-def.pdf>
- Exceltur (2015). *Valoración turística empresarial de 2014 y perspectivas para 2015. Nota de prensa*. Recuperado de <http://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2015/01/Nota-de-Prensa-Informe-Perspectivas-Cierre-2014-Previsiones-2015.pdf>
- Fawcett, M. (1918). Equal pay for equal work. *Economic Journal*, 28(109), 1–6. <http://doi.org/10.2307/2222105>
- Ferber, M. A., Loeb, J. W. y Lowry, H. M. (1978). The economics status of women: a reappraisal. *The Journal of Human Resources*, 13(3), 385–401. <http://doi.org/10.2307/145551>
- Fernández, E.C. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana* (Tesis doctoral). Departamento de Economía y Estadística, Universidad de León.

- Ferreira Freire Guimarães, C. R. y Ramos Silva, J. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52, 440–450. <http://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.07.003>
- Fersterer, J. y Winter-Ebmer, R. (2001). Austria. En C. Harmon, I. Walker y N. Westergaard-Nielsen (Eds.), *Education and earnings in Europe. A cross-country analysis of the returns to education* (pp. 38–53). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Figueroa Domecq, C., Talón Ballesteros, P., Villacé Molinero, T., Fuentes Moraleda, L., González Serrano, L., de la Fuente Cabrera, C., ... Rodríguez-Antón, J. M. (2014). *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*. Madrid. Recuperado de http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer_techo_cristal_turistico.pdf
- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. En O. Ashenfelter y D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics. Volume IV* (pp. 1–102). Amsterdam: Elsevier.
- Freeman, R. (1991). La demanda de la educación. En O. Ashenfelter y R. Layard (Eds.), *Manual de economía del trabajo. Volumen I* (pp. 467–504) (Trad. J.C. Zapatero y A.N. González). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1986).
- Gabriel, P. E. y Schmitz, S. (2005). A note on occupational variations in the returns to education in the US labor market. *International Journal of Manpower*, 5(450–456). <http://doi.org/10.1108/01437720510615134>
- Gajardo, M. E. (1994). Discriminación en razón del sexo en el derecho de la Comunidad Europea. *Revista Chilena de Derecho*, 21(133–141).
- Gallego Carrasco, J. A., Gómez Gómez, N. E., Santero Sánchez, R. y Vega Catena, P. J. (2009). *Estudio de la desigualdad y discriminación salarial por sexo en la Comunidad de Madrid*. Recuperado de www.madrid.org/bvirtual/BVCM013221.pdf

- García Ballesteros, A. Jiménez Blasco, B.C. y Mayoral Peñas, M.M. (2014). Emigración de retorno y crisis en España. *Scripta Nova. Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 18(491). Recuperado de <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-491.htm>
- García Crespo, M.D. (1997). *Movilidad profesional y discriminación salarial en el mercado de trabajo español* (Tesis doctoral). Departamento de Estadística y Econometría (Economía Aplicada), Universidad de Málaga.
- García Pérez, J.I. y Morales López, M.D. (2006). *Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía*. Documento de Trabajo Serie Economía E2006/18, Centro de Estudios Andaluces.
- García-Montalvo, J. (1995). *Empleo y sobrecualificación: el caso español*. Documento de Trabajo 95-20, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid.
- García-Pozo, A., Marchante-Mera, A. y Sánchez-Ollero, J. L. (2011a). Occupational differences in the return on human capital in the Spanish travel agency and hospitality industries. *Tourism Economics*, 17(6), 1325–1345. <http://doi.org/10.5367/te.2011.0085>
- García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. L. y Marchante-Mera, A. (2014). Educational mismatch and returns on human capital in the Spanish hospitality and travel agency sectors. *Tourism Economics*, 20(2), 337–353. <http://doi.org/10.5367/te.2013.0273>
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L. y Marchante-Lara, M. (2011b). Capital humano y salarios en la hostelería: un análisis regional. *Revista de Estudios Regionales*, 91, 71–95.
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L. y 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.
<http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.06.007>

García-Prieto, C. y Gómez-Costilla, P. (2017). Gender wage gap and education: a stochastic frontier approach. *International Journal of Manpower*, 38(3), 504–516. <http://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0186>

García-Serrano, C. y Malo, M. Á. (1996). Desajuste educativo y movilidad laboral en España. *Revista de Economía Aplicada*, 4(11), 103–131.

Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1), 165–179.

Gibson, H. (2001). Gender in tourism: theoretical perspectives. En Y. Apostolopoulos, S. Sönmez y D. J. Timothy (Eds.), *Women as producers and consumers of tourism in developing regions* (pp. 19–43). Westport: Praeger.

Gibson, H. y Jordan, F. (1998). *Traveling solo: a cross-cultural study of British and American women aged 30-50*. Paper presented at the 4th International Conference of the Leisure Studies Association, Leeds, United Kingdom.

Gomero, N. (2005). Cómo medir la rentabilidad de la inversión en educación: una nota académica basada en el VAR y la TIR. *Quipukamayoc*, 12(23), 35–45.
<http://doi.org/10.15381/quipu.v12i23.5464>

Griliches, Z. (1977). Estimating the returns to schooling: some econometric problems. *Econometrica*, 45(1), 1–22. <http://doi.org/10.2307/1913285>

Griliches, Z. y Mason, W. (1972). Education, income, and ability. *Journal of Political Economy*, 80(3), 74–103.

González Jiménez de la Espada, G. (2012). *Evolución y retos del sector hotelero en España* (Tesis doctoral). Departamento de Economía Aplicada, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

- González-Posada Martínez, E. (2002). Política social. En A. Calonge Velázquez (Coord.), *Políticas comunitarias. Bases jurídicas* (pp. 309–320). Valladolid: Lex Nova.
- González-Posada Martínez, E. (2016). Artículo 26. Del salario. En J. M. Goerlich Peset (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Salas Franco* (pp. 517–516). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Groot, W. (1996). The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28(10), 1345–1350. <http://doi.org/10.1080/000368496327895>
- Groot, W. (1993). Overeducation and the returns to enterprise-related schooling. *Economics of Education Review*, 12(4), 299–309. [http://doi.org/10.1016/0272-7757\(93\)90064-N](http://doi.org/10.1016/0272-7757(93)90064-N)
- Gujarati, D. (2004). *Econometria*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014). Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades. *SERIEs Journal of the Spanish Economic Association*, 5(1), 61–103. <http://doi.org/10.1007/s13209-014-0104-z>
- Halvorsen, R. y Palmquist, R. (1980). The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. *The American Economic Review*, 70(3), 474–475. [http://doi.org/10.1016/0165-1765\(82\)90119-7](http://doi.org/10.1016/0165-1765(82)90119-7)
- Hanoch, G. (1967). An economic analysis of earnings and schooling. *The Journal of Human Resources*, 2(3), 310–329. <http://doi.org/10.2307/144837>
- Hansen, L. W. (1963). Total and private rates of return to investment in schooling. *Journal of Political Economy*, 71(2), 128–140.
- Harmon, C., Walker, I. y Westergaard-Nielsen, N. (Eds.). (2001). *Education and earnings in Europe. A cross-country analysis of the returns to education*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- Hartog, J. (1981). *Personal income distribution: a multicapability theory*. Boston: Martinus Nijhoff.
- Hartog, J. y Oosterbeek, H. (1988). Education, allocation and earnings in the Netherlands: overschooling? *Economics of Education Review*, 7(2), 185–194. [http://doi.org/10.1016/0272-7757\(88\)90043-X](http://doi.org/10.1016/0272-7757(88)90043-X)
- Hausman, J. A. (1978). Specification tests in econometrics. *Econometrica*, 46(6), 1251–1271. <http://doi.org/10.2307/1913827>
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153–161. <http://doi.org/10.2307/1912352>
- Heckman, J. J. y Polachek, S. (1974). Empirical evidence on the functional form of the earnings-schooling relationship. *Journal of American Statistical Association*, 69(346), 350–354. <http://doi.org/10.2307/2285656>
- Hernández, P. J. (1995). Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*, 19(2), 195–215.
- Hennessy, S. (1994). Female employment in tourism development in South-west England. En V. Kinnaird y D. Hall (Eds.), *Tourism: a gender analysis* (pp. 35–51). Chichester, UK: John Wiley y Sons Ltd.
- Instituto Nacional de Estadística (1977). *Encuesta de Población Activa. Principales Resultados*. Recuperado de: http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_02/pae/px/&file=pcaxis
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=813>
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28146&L=0>

- Jameson, S. M. (2000). Recruitment and training in small firms. *Journal of European Industrial Training*, 24(1), 43–49. <http://doi.org/10.1108/03090590010308255>
- Johnes, G. (1995). *Economía de la educación: capital humano, rendimiento educativo y mercado de trabajo* (Trad. CELER, Servicio Técnico de Traductores). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1993).
- Johns, M. L. (2013). Breaking the glass ceiling: structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management*, 1–11. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>
- Johnson, G. E. y Stafford, F. P. (2002). Alternative approaches to occupational exclusion. En I. Persson y C. Jonung (Eds.), *Women's work and wages: a selection of papers from the 15th Arne Ryde Symposium on Economics of Gender and Family in honor of Anna Bugge and Knut Wicksell* (pp. 72–88). Londres: Taylor and Francis.
- Juhn, C., Murphy, K. y Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white convergence. En M. Osters (Ed.), *Workers and their wages* (pp. 107–143). Washington DC: American Enterprise Institute Press.
- Juhn, C., Murphy, K. y Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 101(3), 410–442.
- Karamessini, M. y Rubery, J. (2014). The challenge of austerity for equality: a consideration of eight European countries in the crisis. *Revue de l'OFCE*, (133), 15-40.
- Kiker, B. y Santos, M. (1991). Human capital and earnings in Portugal. *Economics of Education Review*, 10(3), 187–203. [http://doi.org/10.1016/0272-7757\(91\)90043-Q](http://doi.org/10.1016/0272-7757(91)90043-Q)

- Kiker, B., Santos, M. y Mendes de Oliveira, M. (1997). Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16(2), 111–125. [http://doi.org/10.1016/S0272-7757\(96\)00040-4](http://doi.org/10.1016/S0272-7757(96)00040-4)
- Kinnaird, V. y Hall, D. (1994). Conclusion: the way forward. En V. Kinnaird y D. Hall (Eds.), *Tourism: a gender analysis* (pp. 210–216). Chichester, UK: John Wiley y Sons Ltd.
- Kinnaird, V. y Hall, D. (1996). Understanding tourism processes: a gender-aware framework. *Tourism Management*, 17(2), 95–102. [http://doi.org/10.1016/0261-5177\(95\)00112-3](http://doi.org/10.1016/0261-5177(95)00112-3)
- Kinnaird, V., Kothari, U. y Hall, D. (1994). Tourism: gender perspectives. En V. Kinnaird y D. Hall (Eds.), *Tourism: a gender analysis* (pp. 1–34). Chichester, UK: John Wiley y Sons Ltd.
- Kunze, A. (2017). *The gender wage gap in developed countries*. IZA Discussion Paper No. 18026, Institute of Labor Economics, Germany.
- Lago Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (98), 171–196. <http://doi.org/10.2307/40184443>
- Larrañaga Sarriegui, M. (2000). *Análisis teóricos de la desigualdad*. Comunicación presentada en las VII Jornadas de Economía Crítica. La fragilidad financiera del Capitalismo. Crecimiento, equidad y sostenibilidad: cómo cerrar el triángulo, Albacete.
- Lassibille, G. (1993). El rendimiento de las inversiones educativas en España. *Estadística Española*, 35(134), 645–663.
- Lassibille, G. (1998). Wage gaps between the public and private sectors in Spain. *Economics of Education Review*, 17(1), 83–92. [http://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(97\)00012-5](http://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0272-7757(97)00012-5)

- Lassibille, G. y Navarro, M. L. (1998). The evolution of returns to education in Spain 1980-1991. *Education Economics*, 6(1), 3–9.
<http://doi.org/10.1080/09645299800000001>
- Lassibille, G. y Navarro, M. L. (2004). *Manual de economía de la educación. Teoría y casos prácticos*. Madrid: Pirámide.
- Lee, C. K. y Kang, S. Y. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry. *Tourism Management*, 19(4), 341–348.
[http://doi.org/10.1016/S0261-5177\(98\)00033-8](http://doi.org/10.1016/S0261-5177(98)00033-8)
- Levhari, D. y Weiss, Y. (1974). The effect of risk on the investment in human capital. *The American Economic Review*, 64(6), 950–963.
- Lévy-Garboua, L. (1979). Marché du travail et marché de l'enseignement supérieur. En J. C. Eicher y L. Lévy-Garboua (Eds.), *Economique de l'éducation* (pp. 178–210). Paris: Economica.
- Lewbel, A. (2007). Endogeneous selection or treatment model estimation. *Journal of Econometrics*, 141(2), 777-806.
<https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2006.11.004>
- Llompарт Bennàssar, M. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Madrid: La Ley.
- Lillo-Bañuls, A. (2009). *El capital humano como estrategia competitiva en el sector turístico español*. Palma de Mallorca: Edicions Universitat de les Illes Balears.
- Lillo-Bañuls, A. y Casado-Díaz, J. M. (2010). Rewards to education in the tourism sector: one-step ahead. *Tourism Economics*, 16(1), 11–23.
<http://doi.org/10.5367/000000010790872033>

- Lillo-Bañuls, A. y 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. y Casado-Díaz, J. M. (2012). Individual returns to education in the Spanish tourism sector during the economic crisis. *Tourism Economics*, 18(6), 1229–1249. <http://doi.org/10.5367/te.2012.0171>
- Lillo-Bañuls, A. y Casado-Díaz, J. M. (2015). Exploring the relationship between educational mismatch, earnings and job satisfaction in the tourism industry. *Current Issues in Tourism*, 18(4), 361–375. <http://doi.org/10.1080/13683500.2014.915796>
- Lillo-Bañuls, A. y Ramón Rodríguez, A. B. (2005). Returns on education in the Spanish tourism labour market. *Tourism Economics*, 11(1), 119–132. <http://doi.org/10.5367/0000000053297176>
- Lindbeck, A. y Snower, D. J. (1988). *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lundberg, S. y Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor markets. *American Economic Review*, 73(3), 340–347.
- Llorente Heras, R., Iglesias Fernández, C. y Dueñas Fernández, D. (2015). Mujer, mercado de trabajo y crisis económica. En C. Castaño Collado (Dir.), *Las mujeres en la Gran Recesión. Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género* (pp. 51–86). Valencia: Cátedra.
- Lorences, J. y Rodríguez, C. (2010). *Reforma del mercado de trabajo: la negociación colectiva*. Recuperado de http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/cllano/macroi/articulos/mdo_laboral_negociacion_colectiva.pdf

- Machado, J. y Mata, J. A. F. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), 445–465. <http://doi.org/10.1002/jae.788>
- Madden, J. (1973). *The economics of sex discrimination*. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Co.
- Manero, M. (1999). *La discriminación salarial en el Mercado de trabajo español*. Tesina Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI) nº 9906, Madrid.
- Marcenaro, O. D. y Navarro, M. L. (2005). Nueva evidencia sobre el rendimiento de capital humano en España. *Revista de Economía Aplicada*, 13(37), 69–88.
- Marchante-Mera, A., Ortega-Aguaza, B. y Pagán-Rodríguez, R. (2005). Educational mismatch and wages in the hospitality sector. *Tourism Economics*, 11(1), 103–117. <http://doi.org/10.5367/0000000053297149>
- Marchante-Mera, A., Ortega-Aguaza, B., & Pagán-Rodríguez, R. (2007). An analysis of educational mismatch and labor mobility in the hospitality industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 299–320. <http://doi.org/10.1177/1096348007299920>
- Marshall, F. R. (1974). The economics of racial discrimination: a survey. *Journal of Economic Literature*, 12(3), 840–871.
- Martínez Abascal, V. A. (1989). La discriminación salarial por razón de sexo. *Relaciones Laborales*, (22), 230–255.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007). *Economía laboral* (7.^a ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- McGuinness, S. y Bennett, J. (2007). Overeducation in the graduate labour market: a quantile regression approach. *Economics of Education Review*, 26(5), 521–531. <http://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.12.003>

- Melly, B. (2005). Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics*, 12(4), 577–590. <http://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.006>
- Mendes de Oliveira, M., Santos, M. y Kiker, B. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. *Economics of Education Review*, 19(2), 199–206. [http://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00020-5](http://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00020-5)
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 79–108.
- Moltó, M. L. (1984). Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico. *Estadística Española*, (102), 105–128.
- Monereo Pérez, J.L. (Dir.) (1998). *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*. Granada: Comares.
- Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J.M., Sempere Navarro, A. V., Ríos Salmerón, B. (2001). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (4ª edición). Navarra: Aranzadi.
- Moreno, J. L. (1998). *Economía de la educación*. Madrid: Pirámide.
- Moreno, G. y Cebrián, I. (2006). Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE. En M. J. Vara (Coord.), *Estudios sobre género y economía* (pp. 187-205). Madrid: Akal Ediciones.
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638–649. <http://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.11.007>

- Murillo-Huertas, I.P., Rahona-López, M. y Salinas-Jiménez, M. del M. (2010). *Efectos del desajuste educativo sobre el rendimiento privado de la educación: un análisis para el caso español (1995-2006)*. Documento de Trabajo nº 520/2010, Fundación de las Cajas de Ahorro.
- Murillo-Huertas, I. P., Ramos, R. y Simón, H. (2017). Regional differences in the gender wage gap in Spain. *Social Indicators Research*, 134(3), 981–1008. <http://doi.org/10.1007/s11205-016-1461-8>
- Murillo-Huertas, I. P. y Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española*, 208(1), 39–76.
- Murphy, K. y Welch, F. (1990). Empirical age-earnings profiles. *Journal of Labor Economics*, 8(2), 202–229.
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behaviour and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279–295.
- Nikolaou, A. y Theodossiou, I. (2006). Returns to qualifications and occupation for males and females: evidence from the British Workplace Employee Relations Survey (WERS) 1998. *Applied Economics Letters*, 13(10), 665–673. <http://doi.org/10.1080/13504850500401981>
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <http://doi.org/10.2307/2525981>
- Oaxaca, R. L. y Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61(5), 5–21. [http://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)90074-4](http://doi.org/10.1016/0304-4076(94)90074-4)
- Oliver-Alonso, J., Raymond-Bara, J. L., Roig-Sabaté, J. L. y Roca-Parés, A. (1998). Función de ingresos y rendimiento de la educación en España. *Papeles de Economía Española*, (77), 115–132.

- Oppermann, M. y McKinley, S. (1997). Sexual imagery in the marketing of Pacific tourism destinations. En M. Oppermann (Ed.), *Pacific Rim tourism* (pp. 117–127). New York: CAB International.
- Oroval, E. y Escardíbul, J. O. (1998). *Economía de la educación*. Madrid: Encuentro.
- Ortega, E. y Peñalosa, J. (2012). *Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM*. Documentos ocasionales nº 1201, Banco de España.
- Ostner, I. (2001). De igualdad de salario a igualdad de empleo. En M. Rossilli (Ed.), *Políticas de género en la Unión europea* (pp. 47–68). Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.
- Palomeque López, M. C. (2006). La política social de la Unión Europea y las etapas de su configuración institucional. *Revista de La Segunda Sala de La Corte Suprema de Justicia*, (3). Retrieved from <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/revista/revista-3?id=57>
- Pedrosa Sanz, R. (2009). El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual. *Estudios de Economía Aplicada*, 27(3), 613–638.
- Peinado, A. (1988). *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pena-Boquete, Y. (2009). A comparative analysis of the evolution of gender wage discrimination: Spain vs Galicia. *Papers in Regional Science*, 88(1), 161–180. <http://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2008.00163.x>
- Perea Acosta, E. (Coord). (2000). *La política de empleo en la Unión Europea*. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/La%20politica%20de%20empleo%20I.pdf>
- Pérez del Río, T. (1999). *Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral (Tomo I)*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

- Pérez Camarés, A. (2012). El retorno de los migrantes rumanos: inversión de remesas y ahorros y estrategias de reintegración. En M. Aboussi (Coord.), *El codesarrollo a debate* (pp. 71–85). Granada: Editorial Comares.
- Pérez del Prado, D. (2014). El trabajo a tiempo parcial: ¿una solución al problema del desempleo? *Revista de Información Laboral*, (5), 261–277.
- Pestana, C. y Santos, C. M. (2009). Earnings of hotel managers: comparing the human and social capital approach. *Tourism Economics*, 15(1), 87–103. <http://doi.org/10.5367/000000009787536762>
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Polachek, S. (1978). Sex differences in college major. *Industrial and Labor Relations Review*, 31(4), 498–508. <http://doi.org/10.2307/2522238>
- Polachek, S. (1981). Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60–69. <http://doi.org/10.2307/1924218>
- Pons, E. (2003). La omisión de la capacidad innata en la estimación de los rendimientos de la educación: una revisión. *Revista de Educación*, (330), 463–487.
- Pons, E. y Gonzalo, M. T. (2002). Returns to schooling in Spain: how reliable are instrumental variable estimates? *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16(4), 747–770. <http://doi.org/10.1111/1467-9914.00215>
- Prest, A. R. y Turvey, R. (1965). Cost-benefit analysis: a survey. *The Economic Journal*, 75(300), 638–735.
- Prieto, J. (1995). *Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral*. Documentos de Trabajo nº 87, Universidad de Oviedo.

- Psacharopoulos, G. (1973). *Returns to education: an international comparison*. Amsterdam: Elsevier.
- Psacharopoulos, G. (1975). *Earnings and education in OECD countries*. Paris: OECD Publications Center.
- Psacharopoulos, G. (1980). Returns to education: an updated international comparison. En T. King (Ed.), *Education and income*, World Bank Staff Working Paper No. 402. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/859171468764745203/pdf/multi0page.pdf>
- Psacharopoulos, G. (1981). Returns to education: an updated international comparison. *Comparative Education*, 17(3), 321–341.
- Psacharopoulos, G. (1985). Returns to education: a further international update and implications. *The Journal of Human Resources*, 20(4), 583–604. <http://doi.org/10.2307/145686>
- Psacharopoulos, G. (1994). Returns to investment in education: a global update. *World Development*, 22(9), 1325–1343. [http://doi.org/10.1016/0305-750X\(94\)90007-8](http://doi.org/10.1016/0305-750X(94)90007-8)
- Psacharopoulos, G. y Patrinos, H. A. (2010). Returns to investment in education: a further update. *Education Economics*, 12(2), 111–134. <http://doi.org/10.1080/0964529042000239140>
- Quintanilla Navarro, B. (1996). *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons.
- Quintas, J. R. y Sanmartín, J. (1978). Aspectos económicos de la educación. *Información Comercial Española*, (537), 37–46.
- Ramos, V., Rey-Maqueira, J. y Tugores, M. (2002). Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo. *Annals of Tourism Research en Español*, 4(1), 239–258.

- Reimers, C.W. (1983). Labor market discrimination against Hispanic and Black men. *The Review of Economics and Statistics*, 65(4), 570-579. <http://doi.org/10.2307/1935925>
- Richter, L. K. (1995). Gender and race: neglected variables in tourism research. En R. Butler y D. Pearce (Eds.), *Change in tourism: people, places and processes* (pp. 71–91). London: Routledge.
- Robinson, M. D. y Wunnava, P. V. (1989). Measuring direct discrimination in labor markets using a frontier approach: evidence from CPS Female Earnings Data. *Southern Economic Journal*, 56(1), 212–218. <http://doi.org/10.2307/1059067>
- Robst, J. (1994). Measurement error and the returns to excess schooling. *Applied Economics Letters*, 1(9), 142–144. <http://doi.org/10.1080/135048594357989>
- Rodríguez-Piñero, M. (1986). La igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras y el artículo 119 del Tratado de Roma. *Relaciones Laborales*, 1, 1131–1157.
- Rodríguez-Piñero, M., & Fernández-López, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.
- Romero Burillo, A. M. (2006). *Igualdad y retribución*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rosen, S. (1991). La teoría de las diferencias igualadoras. En *Manual de economía del trabajo. Volumen I* (pp. 813–880) (Trad. J.C. Zapatero y A.N. González). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1986).
- Rothschild, M. y Stiglitz, J. E. (1982). A model of employment outcomes illustrating the effect of the structure of information on the level and distribution of income. *Economic Letters*, 10(3–4), 231–236. [http://doi.org/10.1016/0165-1765\(82\)90059-3](http://doi.org/10.1016/0165-1765(82)90059-3)
- Rueda Narváez, M. F. (2010). *Discriminación salarial por razón de género y capital humano*. Navarra: Aranzadi.

- Rumberger, R. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *The Journal of Human Resources*, 22(1), 24–50. <http://doi.org/10.2307/145865>
- Salas, M. (2001). *Aspectos económicos de la educación*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Salas, M. (2002). Estimación de la rentabilidad de la inversión en educación universitaria de ciclo largo. *Estadística Española*, 44(149), 89–112.
- Salas, M. (2004). Rendimientos privados de las inversiones en educación superior a partir de ecuaciones de ingresos. *Hacienda Pública Española*, 169(2), 87–117.
- Salas, M. (2008). *Economía de la educación. Aspectos teóricos y actividades prácticas*. Madrid: Pearson Educación.
- Saldaña Valderas, E. (2004). *Discriminación retributiva en función del género. Un análisis técnico y jurídico*. Sevilla: Mergablum.
- Salinas-Jiménez, M. M., Rahona-López, M. y Murillo-Huertas, I. P. (2013). Gender wage differentials and educational mismatch: an application to the Spanish case. *Applied Economics*, 43(30), 4226–4235. <http://doi.org/10.1080/00036846.2013.781260>
- Sallé, M. y Molpeceres, L. (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Recuperado de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf
- San Segundo, M. J. (1996). ¿Es rentable la educación en España? Un análisis de los determinantes de los ingresos individuales en 1981 y 1991. En *La desigualdad de los recursos (II Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza)* (pp. 87–166). Madrid: Fundación Argentaria.
- San Segundo, M. J. (1997). Educación e ingresos en el mercado de trabajo español. *Cuadernos Económicos del ICE*, (63), 105–123.

- San Segundo, M. J. y Valiente, A. (2003). Family background and returns to schooling in Spain. *Education Economics*, 11(1), 39–52.
<http://doi.org/10.1080/09645290210127471>
- Sánchez, C., Cortiñas, P. y Tejera, I. (2012). James Heckman, el sesgo de selección muestral. En J. M. Arribas, A. Almazán, B. Mañas y A. Félix (Coords.), *Historia de la probabilidad y de la estadística VI* (pp. 233–242). Valencia: Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED.
- Sánchez-Ollero, J.L. (2001). *Desajuste educativo: existencia, medición e implicaciones en la industria hostelera en Andalucía* (Tesis doctoral). Departamento de Economía Aplicada (Hacienda Pública), Universidad de Málaga.
- Sattinger, M. (1980). *Capital and the distribution of labor earnings*. Amsterdam: Elsevier North-Holland.
- Schultz, T. W. (1959). Investment in man: an economist's view. *Social Service Review*, 33(2), 109–117.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schultz, T.W. (1972). Inversión en capital humano. En M. Blaug (Ed.), *Economía de la educación* (pp. 15-32) (Trad. A. Ruiz). Madrid: Tecnos. (Original de 1968).
- Selva, C. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labour market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101–122.
- Simón, H., Ramos, R. y Sanromá, E. (2008). Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo. *Revista de Economía Aplicada*, 16(48), 37–68.

- Sinclair, M. T. (Ed.). (1997). *Gender, work and tourism*. London: Routledge.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry – Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845-843.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.06.005>
- Sloan, P. J. (2003). Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us? En F. Buchel, A. De Grip y A. Mertens (Eds.), *Overeducation in Europe: current issues in theory and policy* (pp. 11–45). Cheltenham: Edward Elgar.
- Smith, S. W. (1994). *Labour Economics*. London: Routledge.
- Somers, G. G. (1968). *Retraining the unemployed*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Sparrowe, R. T. y Iverson, K. M. (1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry. *Journal of Hospitality y Tourism Research*, 23(1), 4–20.
<http://doi.org/10.1177/109634809902300102>
- Spence, M. (1973). Job market signalling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Strauss, H. y Maisonneuve, C. (2009). The wage premium on tertiary education: new estimates for 21 OECD countries. *OECD Journal: Economic Studies*, (1), 1–29.
http://doi.org/10.1787/eco_studies-v2009-art7-en
- Stuart Mill, J. (1943). *Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social* (Trad. T. Ortiz). México: Fondo de Cultura Económica. (Original de 1848).
- Suso Araico, A. y Castillo Charfolet, M. (2013). *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*. Recuperado de

https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/estudio_comp_Discrim_espana.pdf

Taubman, P. y Wales, T. (1975). Mental ability and higher educational attainment in the twentieth century. En F. Thomas (Ed.), *Education, Income, and Human Behavior* (pp. 45–70). National Bureau of Economic Research. Recuperado de <http://www.nber.org/books/just75-1>

Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514–524. <http://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.05.017>

Thrane, C. (2010). Education and earnings in the tourism industry. The role of sheepskin effects. *Tourism Economics*, 16(3), 549–563. <http://doi.org/10.5367/000000010792278284>

Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.

Thurow, L. C. y Lucas, R. (1972). *The American distribution of income: a structural problem*. Washington DC: US Government Printing Office.

Tinbergen, J. (1956). On the theory of income distribution. *Weltwirtschaftliches Archiv*, (77), 355–374.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos y Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010). *Manual de legislación europea contra la discriminación*. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/ManualLegislacionEuropeaContraDiscriminacion.pdf>

Troske, K. (1999). Evidence on the employer size-wage premium from worker-establishment matched data. *The Review of Economics and Statistics*, 81(1), 15–26. <http://doi.org/10.1162/003465399557950>

- Ulibarri Arce, M. (2003). Diferencias salariales entre los sectores privados público y privado por género, escolaridad y edad: el caso de España. *El Trimestre Económico*, 70(278), 233–252.
- Urry, J. (1990). *The tourist gaze: leisure and travel in contemporary societies*. London: Sage.
- Verdugo, R. R. y Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: some additional findings. *The Journal of Human Resources*, 24(4), 629–643.
<http://doi.org/10.2307/145998>
- Vila, L. E. y Mora, J. G. (1998). Changing returns to education in Spain during the 1980s. *Economics of Education Review*, 17(2), 173–178.
[http://doi.org/10.1016/S0272-7757\(97\)00017-4](http://doi.org/10.1016/S0272-7757(97)00017-4)
- Villar, A. y Soler, Á. (2002). *Mejoras educativas y actividad económica en España: un panorama de los cambios recientes 1990-2000*. Recuperado de http://www.fundacionbancaja.es/archivos/publicaciones/est_mejoras_educativas_indice_presentacion.pdf
- Villanueva, E. (2015). *Negociación colectiva, rigideces salariales y empleo: un análisis con datos microeconómicos*. Boletín Económico, Banco de España. Recuperado de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/15/Abr/Fich/be1504-art4.pdf>
- Walsh, T. (1990). Flexible labour utilisation in the private service sector. *Work, Employment and Society*, 4(4), 517–530.
- Weale, M. (1996). Una evaluación crítica de los análisis de las tasas de rendimiento. En E. Oroval (Ed.), *Economía de la educación* (pp. 39-49) (Trad. G. Salvà y J. Calero) Barcelona: Ariel Educación. (Original de 1993).

- Weichselbaumer, D. y Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479–511. <http://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Weiss, Y. (1991). La determinación de ingresos de ciclo vital: una panorámica. En O. Ashenfelter y R. Layard (Eds.), *Manual de economía del trabajo. Volumen I* (pp. 767–812) (Trad. J.C. Zapatero y A.N. González). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1986).
- Wilkinson, P. F. y Pratiwi, W. (1995). Gender and tourism in Indonesian village. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 283–299. [http://doi.org/10.1016/0160-7383\(94\)00077-8](http://doi.org/10.1016/0160-7383(94)00077-8)
- Willis, R. (1991). Determinantes salariales: una exposición y reinterpretación de las funciones de ingresos de capital humano. En O. Ashenfelter y R. Layard (Eds.), *Manual de economía del trabajo. Volumen I* (pp. 669-766) (Trad. J.C. Zapatero y A.N. González). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1986).
- Woods, R. H. y Kavanaugh, R. R. (1994). Gender discrimination and sexual harassment as experienced by hospitality-industry managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35(1), 16–21. [http://doi.org/10.1016/0010-8804\(94\)90059-0](http://doi.org/10.1016/0010-8804(94)90059-0)