



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Facultad de Turismo

FACULTAD DE TURISMO

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

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

Realizado por:

REGINO MARTÍNEZ ZORITA

Dirigido por:

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

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

MÁLAGA, Septiembre de 2014



FACULTAD DE TURISMO
MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL
TURISMO

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

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

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

Vocal D./D.^a

Para juzgar el trabajo fin de máster titulado:

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

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

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

ACORDÓ POR OTORGAR LA CALIFICACIÓN DE.....

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

Málaga, ade..... del 20....

El/La Presidente/a

El/La Secretario/a

El/La Vocal

Fdo:

Fdo:

Fdo:

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
3. CARACTERIZACIÓN REGIONAL DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA.....	13
4. METODOLOGÍA	17
4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES.....	18
5. BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO	21
6. RESULTADOS EMPÍRICOS	30
6.1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES	30
6.2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	33
7. CONCLUSIONES	35
8. BIBLIOGRAFÍA.....	38

1. INTRODUCCIÓN

Es un hecho constatado que el turismo se ha convertido en uno de los sectores con mayor expansión y crecimiento en las últimas décadas. El informe “Panorama OMT del turismo internacional, edición 2013” cifra en 1.035 millones el número de turistas internacionales en 2012¹, con una estimación de entre 5 y 6 mil millones para los turistas internos. Todo esto se traduce en un gran impacto económico, contabilizado en un 9% del PIB mundial². España no es ajena a estos datos, ya que para 2012 ocupaba la cuarta posición en el ranking mundial de llegada de turistas internacionales, con 57,7 millones de turistas, posición que los últimos datos revelan haber mejorado para 2013, arrebatándole el tercer lugar a China y alcanzando los 60,6 millones de turistas. No en vano, España ocupaba en 2012 la segunda plaza en el ranking de ingresos por turismo internacional, contabilizados en 55,9 miles de millones de dólares.

Centrándonos en el territorio español, no cabe duda de que el turismo supone uno de los principales motores económicos del país. La Cuenta Satélite del Turismo (CSTE) situó, para 2009³, la aportación del turismo al PIB en el 10,1%, proporción que parece aumentar a priori en posteriores años según los datos provisionales que aporta el Instituto Nacional de Estadística (INE), con una aportación del 10,9% en 2012. En precios corrientes, el turismo supuso 105.355 millones de euros sobre la economía española en 2009 y, provisionalmente, 112.035 millones de euros en 2012. Dichas cifras tienen un impacto sobre el mercado de trabajo, suponiendo en 2009 el empleo relacionado con el turismo el 11,7% del empleo total de la nación; y con un crecimiento, teniendo siempre en cuenta que contamos para este año de datos provisionales, del 0,2% en 2012 respecto a 2009. Si hablamos de la hostelería en 2012, ésta consume el 7,7% del empleo nacional, constituyendo el 65,25% del empleo turístico en España. Tal y como quedó reflejado anteriormente, España es un importante destino internacional, suponiendo el turismo receptor un 42,9% en 2009 de la aportación total del turismo al PIB.

Por su parte, la Balanza de Pagos cifraba los ingresos por turismo en 2013 en 45.152,9 millones de euros, lo que supuso un crecimiento de un 3,7% respecto a la cifra aportada en 2012. Análogamente, los pagos por turismo se situaban en 12.184,3 millones de euros en 2013, una variación positiva del 2,3% sobre el año anterior y lo que, en conjunto, situaba la sub-balanza de turismo y viajes con un superávit de 32.968,6 millones y una tasa de cobertura del 285,4%.

El turismo supone por tanto el elemento de mayor incidencia positiva dentro de la Balanza de Servicios, ya que de los 37.112 millones de euros que saldaba positivamente en 2012, el 85,17% venía de la actividad relacionada con este sector. El turismo habitualmente supone uno de los principales elementos

¹ El año 2012 se superó por primera vez la barrera de los 1.000 millones de turistas internacionales, creciendo un 4% respecto a los 995 millones registrados en 2011.

² Incluyendo efectos directos, indirectos e inducidos.

³ Última fecha para la que se dispone de datos definitivos.

equilibradores de la Balanza por Cuenta Corriente⁴, que en 2012 registró un déficit de 11.268 millones de euros, principalmente causado por los pagos en la Balanza comercial y las rentas, pero que cuyo efecto negativo fue reducido por las cifras anteriormente aportadas para el turismo.

Pese a la gran importancia que tiene el turismo en nuestro país, hay muchos aspectos económicos relacionados con el mercado de trabajo y las diferentes realidades regionales existentes en el territorio nacional que conllevan grandes diferencias en el desarrollo del sector turístico. En muchos casos, las razones geográficas y climáticas configuran la especialización de regiones por segmentos, principalmente “sol y playa” en el territorio español. Dentro del propio segmento, podemos encontrar grandes diferencias en las regiones especializadas en turismo de litoral y los archipiélagos (Canarias y Baleares), del papel del turismo de negocios en la Comunidad de Madrid propiciado por su condición de capitalidad o de regiones como Andalucía y Cataluña que por sus características ofertan tanto turismo cultural como de sol y playa.

La transversalidad del turismo conlleva la implicación de actividades de diversa índole como hostelería, transportes, agencias de viaje, actividades recreativas, etc. Como señalan García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2011), considerando la economía española en su conjunto, la industria hostelera se caracteriza por la presencia mayoritaria de trabajadores jóvenes y mujeres, donde los empleados poseen menor nivel de estudios y una mayor tasa de temporalidad, mayor presencia de trabajadores no españoles y, por último, donde se trabaja un número medio de horas más elevado. Sin embargo, las diferencias regionales son muy significativas y las condiciones más precarias de empleo en la hostelería tienden a desaparecer en los destinos turísticos más consolidados, como han indicado Fernández y Pena-Boquete (2007).

Este trabajo se centrará en este sector de la hostelería, constituido por servicios tan heterogéneos como son los de alojamiento, restauración y provisión de comidas y bebidas; y en base a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Desde aquí se pretende aportar evidencias acerca de la heterogeneidad existente entre las principales regiones económicas turísticas españolas y el efecto que tienen sobre mercado de trabajo. Fundamentalmente, consiste en estimar los rendimientos del capital humano y catalogar las diferencias existentes para las regiones analizadas. A partir de una ampliación de la ecuación de salarios de Mincer (1974), se quiere contrastar las diferencias salariales provocadas por las características personales y de los puestos de trabajo en la hostelería para las diferentes regiones.

De este modo, el trabajo se estructura de la siguiente manera: tras la actual introducción, en un segundo apartado se llevará a cabo una revisión de la literatura que afecta a nuestro objeto de estudio para, a continuación, realizar

⁴ Compuesta por la balanza comercial, la balanza de rentas, la balanza de transferencias y la balanza de servicios, ésta última a la que pertenece la sub-balanza de “turismo y viajes”.

una breve caracterización de la hostelería española en las regiones turísticas españolas; posteriormente, se expone la metodología utilizada y se describen las diferentes variables empleadas en el modelo. En un quinto apartado se realizará la descripción de la base de datos a través de un análisis descriptivo de las principales variables y se procede, en el sexto apartado, a detallar los resultados obtenidos en el análisis empírico para finalizar con la formulación de las conclusiones resultado de la investigación.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Tras las cifras anteriormente mencionadas, es evidente que el turismo es una de las fuentes de ingresos más importantes para muchas regiones españolas pese a que como se ha señalado, este sector se caracteriza por poseer una mano de obra de baja cualificación y con un alto nivel de rotación, y consecuentemente, con una elevada temporalidad que afecta negativamente a la demanda de trabajo, bajos salarios relativos y escasas perspectivas de carrera profesional (Fernández, 2004; García Pozo, Marchante, Sánchez Ollero, 2011; Lee y Kang, 1998; Marchante, Ortega y Pagán, 2005).

Bajos salarios que para la economía española han sido caracterizados por Fernández, Meixide y Simón (2006), donde aportan evidencias de que la hostelería es uno de los sectores españoles con mayor incidencia de empleo de bajos salarios (un 31,2% de los salarios en la hostelería son considerados bajos), y concluyendo que el mercado de trabajo español se caracteriza por una alta incidencia del empleo de bajos salarios que resulta consecuente con la estructura de salarios comparativamente dispersa de la economía española.

Las difíciles condiciones de trabajo han labrado una mala imagen para la industria turística, especialmente en sectores hosteleros como el alojamiento y la restauración, que parecen tener una imagen más deteriorada que las agencias de viaje, turoperadores y compañías de transporte (Fernández, 2004). Dicha imagen supone una barrera de cara a atraer y retener mano de obra especializada y cualificada.

La incorporación progresivamente más activa de nuevas tecnologías en la industria turística implica un desafío para las necesidades de formación del empleo del sector, que requiere de empleados con mayores niveles de formación e incluso, como señala Fernández (2004), de personal para cubrir nuevos perfiles de trabajo emergentes y capaces de adaptarse a nuevas formas de organización. Con las actuales tendencias del sector, mantener una competitividad a nivel internacional basada en bajos salarios y difíciles condiciones laborales supone un auténtico reto frente a los nuevos destinos emergentes que compiten con el mercado español (García Pozo, Marchante Mera, Sánchez Ollero, 2011).

De hecho, en economías en desarrollo, las deficiencias en capital humano, incluso con excedentes de mano de obra de baja cualificación y falta de experiencia en el turismo, han supuesto el mayor obstáculo para que la población local participe de forma efectiva en el empleo turístico (Liu y Wall, 2003). Pese a ello, supone una oportunidad para las clases con bajos ingresos pues parece tener una distribución más equitativa de las ganancias que otros sectores secundarios y terciarios (Lee y Kang, 1998).

De este modo, se hace necesaria la intervención pública para estimular en mayor medida la educación y que el aumento de la educación formal ayude a mejorar la productividad y generar un mayor crecimiento, siempre teniendo

presente que este aumento solo afectará al mercado de trabajo con un considerable retraso (Serrano, 1998a), ya que el proceso de educación exige amplios periodos de tiempo hasta que los trabajadores sean incorporados a la actividad productiva.

Al hablar de productividad, tanto en el turismo como en otros sectores productivos, nos referimos a la eficiencia con la que se usan los recursos, cuantificando los inputs (principalmente mano de obra y capital) convertidos en outputs (Blake, Sinclair y Campos, 2006). Esta productividad puede ser cuantificada de tres formas diferentes:

1. Outputs por trabajador.
2. Outputs por horas de trabajo.
3. Factor productivo: Outputs producidos por unidad de inputs.

Otro de los factores a sortear en el caso del sector turístico es el locacional, pues, como señalan Solnet et al. (2013), los atractivos que presenta un destino para los turistas no necesariamente son atractivos para los empleados del sector que deben vivir y trabajar en el destino por un periodo sostenido de tiempo, especialmente en aquellos destinos donde la mano de obra local sea insuficiente en cuestiones de formación para cubrir la demanda de empleo. De este modo y para el caso español, según presenta Serrano (1998b), las características personales resultan determinantes en las decisiones migratorias; así como las diferencias espaciales en la retribución de capital humano por año de estudio terminado y no las simples diferencias salariales entre las regiones.

A menudo, el capital humano se identifica con las habilidades de los individuos. Lillo, Ramón y Martín (2007) definen el capital humano como el *término que designa la cantidad de conocimientos útiles y valiosos acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación. Incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las cualificaciones adquiridas, y suele estar fuertemente condicionado por el entorno familiar.* De este modo, Becker, que junto con Schultz (1962) y Mincer (1974) ayudó a consolidar la investigación de la teoría de capital humano, lo definía en 1964 como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere al acumular conocimientos generales o específicos.

Hasta que se formalizó esta teoría, *la educación era considerada como un mecanismo para conseguir una sociedad más justa e igualitaria, ya que transmite a los individuos una serie de valores que contribuían a mejorar tanto su calidad de vida, como la del resto de la sociedad* (Rahona, 2009), pero las nuevas investigaciones trataban de explicar que aportaba esa adquisición de conocimientos y habilidades al desarrollo económico y al propio individuo de cara a su carrera profesional.

Schultz (1962) fue quien desarrolló la Teoría de Capital Humano, ampliando la rama de la ciencia económica “Economía de la Educación”. Para Schultz, el factor trabajo de una empresa es heterogéneo, por lo que los trabajadores cuentan con diferentes niveles de habilidad a la hora de desarrollar su trabajo. Por ello, considera muy importante valorar la educación como una

inversión, en una época en la que el acceso a la educación y a la salud eran determinadas por los ingresos de las diferentes familias.

La mayor aportación de la teoría de capital humano consistió en explicar el papel que juegan las habilidades y los conocimientos de los individuos. En términos económicos, considera el capital humano como un factor que permite aumentar la productividad de los trabajadores, y desde el punto de vista educativo permite generar una cierta heterogeneidad en el mercado laboral, haciendo que los trabajadores más cualificados sean también los más productivos.

Continuando el concepto de Schultz, Becker (1962) considera que la inversión en educación se convierte en un elemento determinante en la carrera profesional del individuo, ya que cuanto mayor sea la inversión, mayores serán las posibilidades de éxito del individuo en el mercado de trabajo.

Según Becker (1964), los individuos incurren en gastos para su educación, lo cual implica, además del coste directo en aquellos ligados al proceso educativo (libros, tasas, matrículas, etc.), un coste de oportunidad al no unirse al mercado de trabajo; pero lo hacen con el objetivo de percibir un mayor rendimiento económico futuro traducido en mayores salarios. Pese a esto, la productividad de un trabajador depende, no solo de su aptitud y de la formación recibida, sino también de su esfuerzo y motivación en el puesto de trabajo.

Del marco teórico del capital humano podemos sacar varias implicaciones como señala Rahona (2009): Por un lado, existen incentivos a que los individuos realicen sus inversiones en capital humano lo antes posible. Cuanto mayor sea la diferencia entre el año en el que se comienzan a obtener beneficios sobre su inversión en capital humano y el año en que se jubila, mayor es el periodo completo durante el que el individuo obtendrá beneficios de esta inversión. Por otro lado, el coste de oportunidad del periodo de educación es menor cuanto más joven sea el individuo, ya que existen evidencias de que los salarios se incrementan con la edad.

Becker también hace una diferenciación importante entre la educación general y la educación específica de un individuo. Así, mientras que la primera mejora la productividad del individuo con independencia de la empresa para la que trabajen, la específica solo otorgaría un mayor rendimiento en la productividad en la empresa en la que el individuo desarrolla su actividad. Esto conlleva un tratamiento de los costes diferente en ambos tipos de educación. Mientras que los costes de la formación general los asumiría el propio individuo ya que entiende que le servirían para trabajar en cualquier tipo de empresa, los costes de la formación específica los asumiría el empleador, ya que un trabajador no estaría dispuesto a asumir el coste de una formación que no le produciría beneficios en el caso de cambiar de empresa. Esta educación específica implica, según Becker, que las inversiones realizadas conjuntamente por la empresa y trabajador disminuyan la rotación laboral, pues la movilidad laboral supondría un perjuicio para ambos: la empresa no recuperaría los costes de la formación

específica otorgada, mientras que el trabajador perdería su parte del coste asumida.

Partiendo de la base planteada por Schultz y Becker, Mincer (1974) fue el primero en desarrollar el análisis empírico de la relación existente entre las retribuciones y el capital humano, otorgando la capacidad de extraer la rentabilidad obtenida de la educación, conformando el pilar fundamental de un gran número de investigaciones posteriores. El análisis de Mincer permitía conocer en qué grado afectaba la capacitación de los individuos sobre sus salarios y en qué medida se producían desigualdades en éstos. Con estos análisis se llegaba a la conclusión de que un mayor nivel de especialización y formación en las empresas aumentaría la productividad de estas, pero también las diferencias salariales del mercado de trabajo.

El modelo elaborado por Mincer es comúnmente conocido como ecuación minceriana de ingresos, y en él se relacionan en una ecuación semilogarítmica el efecto de la educación y la experiencia sobre la renta de los individuos:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + B_3 X^2 + \varepsilon$$

En ella, Y representa los ingresos percibidos en el periodo de referencia, S los años de educación, X y X^2 la experiencia y la experiencia al cuadrado (para captar los rendimientos decrecientes de la experiencia) y ε la perturbación aleatoria de la distribución normal. Por su parte, β_0 representaría el salario obtenido por un individuo sin experiencia ni educación.

Tras la crisis del petróleo originada en los años 70, crece el desempleo en los titulados universitarios, y muchos pasan a ocupar trabajos de cualificación inferior, convirtiéndose en un fenómeno permanente (Rahona, 2009). Entonces, surgen nuevos enfoques en los problemas de información existente en el mercado de trabajo: mientras que los trabajadores conocen sus habilidades, los empresarios dispuestos a contratarlos desconocen dicha información. La adquisición de mayores niveles educativos permite a los individuos destacar sobre el resto, haciendo que los empresarios seleccionen en función del nivel de habilidad. Basado en este hecho, Spence (1973), Arrow (1973) y Stiglitz (1975) desarrollan modelos basados en los credenciales obtenidos por los individuos para su selección. De este modo, los empresarios que no conocen en principio el nivel de habilidad de los trabajadores, utilizan su nivel educativo como método de selección para prever su productividad. Estas teorías generaron en su momento dudas sobre la influencia de la educación en la productividad y si el aumento de los salarios debía recaer sobre aquellos con mayor nivel de educación o aquellos individuos a los que el empresario reconozca tener un mayor nivel de habilidad.

Thurow (1975) da un nuevo enfoque con el modelo de competencia al desempeño de la educación sobre el mercado laboral, donde ésta no incrementa la productividad de los individuos porque la mayor parte de cualificaciones

obtenidas se adquieren en el puesto de trabajo desempeñado, por lo que la productividad de los individuos depende del puesto en el que desarrollan su trabajo. Por tanto, las empresas escogen a los trabajadores que les supongan un menor coste de formación. Para ello, la selección la hacen a partir del nivel educativo, pues se entiende que los individuos de mayor educación serán más hábiles y productivos. El fenómeno del desajuste educativo vuelve a aparecer en este contexto, ya que los empresarios contratarán a los individuos con más años de educación, con independencia de lo requerido para el puesto, para así asegurarse los menores costes en formación específica para el individuo. El fenómeno de la sobreeducación produce de este modo una devaluación de los niveles educativos al determinar los logros alcanzados por los individuos.

Nuevos enfoques surgieron en años posteriores, como la teoría radical, las teorías de emparejamiento (job matching) o la de movilidad profesional (career mobility); sin embargo, la teoría de capital humano ha sido la corriente de pensamiento mayoritaria que se ha visto complementada por otros planteamientos en los aspectos en los que ésta no ha sido capaz de aportar suficientes respuestas.

Sloane (2002) señala las tres principales alternativas existentes para medir el grado de sobreeducación y las dificultades que presentan:

1. Medición objetiva, en la que el investigador define la sobreeducación mediante escalas oficiales, previamente elaboradas por entidades públicas, que fijan el nivel educativo propio de cada categoría ocupacional. En España no existe dicho catálogo de escalas oficiales para su uso (Gobernado, 2007).
2. Medición subjetiva, por la cual el entrevistador pregunta de manera directa al entrevistado si considera que su nivel de formación es el adecuado para el puesto de trabajo que ocupa.
3. Método empírico, por el que el investigador calcula el nivel medio educativo de cada categoría laboral. Se concluye que existe desajuste educativo cuando hay más de una desviación estándar por encima o por debajo de la media calculada.

Para el caso del método empírico, Sloane (2002) considera más apropiado el uso de la moda sobre el de la media a la hora de medir la educación para, de este modo, reducir los problemas de asimetría existentes entre sobreeducación e infraeducación, además de que esta forma de medición parece menos sensible a los valores atípicos y los cambios tecnológicos. Este método se ha usado, entre otros, en trabajos de Bauer (2002) o García Pozo et al. (2010).

Hartog (2000), en un estudio de diversas regiones (entre las cuales se encontraba España) y periodos de tiempo llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los rendimientos sobre la educación requerida para el puesto son superiores a los años de estudio actualmente existentes.

2. El rendimiento de la sobreeducación es positivo, pero en una proporción inferior al rendimiento sobre los años requeridos de estudio⁵.
3. El rendimiento de la infraeducación es negativo, pero igualmente en una proporción inferior al rendimiento de los años de estudio requeridos⁶.
4. Los resultados de dichas conclusiones no se ven afectados por la forma de medir el ajuste educativo⁷.

Atendiendo al carácter regional de la presente investigación, gracias a nuevas bases de datos regionales rigurosas y homogéneas, así como una mayor descentralización territorial y una mayor competencia de las Comunidades Autónomas, han aparecido de manera reciente muchas aportaciones tratando de enriquecer el conocimiento sobre la economía regional en España (Budria y Moro-Egida, 2004; Marchante y Ortega, 2006; Peña, 2008; Peña y Jiménez, 2013; Peña, Jiménez y Ruiz, 2014; Serrano, 1998a; Serrano, 1999). Tradicionalmente, se han desarrollado cuatro grandes cuestiones relacionadas con las características del crecimiento económico regional (Martín Rodríguez, 1996; Cuadrado Roura, 2006):

- a) Desigualdad y territorio: centrados en la renta territorial por habitante para determinar la concentración de actividades en un determinado territorio.
- b) Desigualdad y evolución del PIB per cápita: consiste en la explicación de la evolución relativa de la población y actividades económicas en las distintas regiones a través de un índice para medir las desigualdades y un modelo de crecimiento económico.
- c) Desigualdad y estructura productiva: trata de explicar en qué medida las diferencias de productividad entre regiones se deben las diferencias de las estructuras sectoriales interregionales.
- d) Desigualdad y política redistributiva: constituye un indicador del bienestar económico al analizar los ingresos que las familias destinan al consumo y al ahorro. De este modo, se miden las desigualdades interregionales en términos de capacidad de gasto.

Los resultados obtenidos por los distintos autores demuestran que existen disparidades regionales en la economía española y que la asimetría regional es un problema persistente y difícil de corregir (García, Aller y Arce, 2003; García Pozo et al., 2011; Marchante y Ortega, 2006; Peña, 2008; Sanromà y Ramos, 2001; Serrano, 1998a). Los últimos estudios concluyen que, pese a que el nivel de desarrollo económico se encaminaba a cierta igualdad durante el periodo 2000-2008, tras la crisis ha vuelto a sufrir un proceso divergente. El mismo efecto ha sufrido el capital humano por habitante de las regiones españolas, que tras un periodo convergente entre los años 2000-2007, la destrucción de empleo

⁵ Normalmente, el retorno de la sobreeducación estimado es entre la mitad y dos tercios inferior respecto a los adecuadamente educados.

⁶ El diferencial de la infraeducación es además inferior al de la sobreeducación, aunque con algunos casos excepcionales.

⁷ Ya sea por medición objetiva, medición subjetiva y método empírico.

producida por la crisis ha llevado a la apertura de nuevas discrepancias territoriales (Villaverde Castro, 2007; Peña, Jiménez y Ruiz, 2014). Los resultados también demuestran que el capital humano regional está enormemente condicionado por el nivel de desarrollo económico de las regiones españolas y por el gasto de las administraciones públicas en educación.

Los niveles educativos en el marco español presentan desigualdades en las dotaciones de capital humano (Serrano, 1999). Mientras que las regiones del sur y Galicia muestran niveles educativos inferiores, la mitad norte⁸ muestra niveles educativos por encima de la media nacional. Además, el propio Serrano (1999) señala la existencia de un problema de sobrecualificación presente en el sector servicios, responsable de la mayoría del empleo nuevo que se genera, y que es el destino de las nuevas generaciones que acceden al mercado laboral con mayores niveles educativos que en décadas previas y generalmente en ocupaciones que no son acordes a su formación. Esta idea es suscrita por Budría y Moro-Egida (2004) y Doménech (2008), que afirman que, en los últimos años, el nivel medio de nivel de estudios ha aumentado drásticamente en España. Y junto a este proceso, una gran proporción de trabajadores altamente cualificados han accedido a trabajos que requerían menos estudios de los que ellos han obtenido.

En un estudio a nivel europeo, Fabra y Camisón (2008) concluyen que el salario por hora de los trabajadores sobreeducados es un 11,7% inferior a los adecuadamente educados; mientras que para Alemania, Bauer (1999) estima la diferencia de salarios global entre adecuadamente educados y sobreeducados en el caso de los hombres en un 1,2%, cuantificando la ventaja en el salario para los infraeducados en un 7,3%. Dichas cifras para la mujer se sitúan en el 3,3% (sobreeducación) y el 3,9% (infraeducación).

Los trabajos realizados en España centrados en la hostelería para poner de manifiesto los efectos del desajuste educativo (García Pozo et al., 2011; García Pozo et al., 2012; Lillo y Ramón, 2005; Marchante, Ortega y Pagán, 2005; Marchante y Ortega, 2012) confirman la influencia de éste en los salarios, efecto que se pretende corroborar con los resultados obtenidos en el presente trabajo.

⁸ Madrid, Navarra y País Vasco cuentan con las comunidades con un promedio de formación mayor a la media nacional.

3. CARACTERIZACIÓN REGIONAL DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA

La Tabla 1 muestra algunos indicadores básicos sobre la hostelería de España a nivel regional en el año 2009, último año para los que el Instituto Nacional de Estadística aporta datos definitivos. Las cinco regiones seleccionadas para el estudio⁹ agrupan el 61,70% del empleo y el 64,24% de los asalariados en la hostelería española. En ambos archipiélagos queda patente la importancia de la hostelería sobre el empleo de las regiones, tanto en empleo total como en asalariados, pues éste sector conforma el 18,45% de los trabajadores en Baleares y el 14,50% en Canarias. En cualquier caso, todas las comunidades muestran cifras superiores al 6%.

Es importante también destacar que en relación a las cifras del año 2006 aportadas por García Pozo et al. (2011), salvo en el caso de Islas Baleares que ha sufrido un descenso del 0,73%, todas las regiones han aumentado el peso relativo de la hostelería sobre el empleo de las regiones, lo que parece indicar que la destrucción de empleo en el turismo ha sido menor que las de otras actividades económicas en el inicio del periodo de crisis.

También podemos observar que, exceptuando Baleares, todas las comunidades tienen un menor peso relativo de los asalariados respecto al empleo total, lo que implica la fuerte presencia de empleo autónomo en las actividades relacionadas con la hostelería, principalmente en la subsección de servicios de comidas y bebidas.

Los datos anteriormente referenciados destacan la importancia relativa sobre el empleo en cada región. Pese a que Baleares y Canarias son las regiones con mayor peso relativo sobre su empleo de las analizadas, el tamaño absoluto de mercado es inferior al del resto de regiones, y como muestra de ello podemos observar que el peso agregado a nivel nacional es el 6,40% y 8,03%, cifras que se ven prácticamente duplicadas en las tres regiones restantes analizadas.

En términos de Valor Añadido Bruto, las cinco regiones analizadas concentran una cifra cercana al 62% del total español, mostrando además unas cuantías muy cercanas en cuanto a peso relativo al de ocupados en la región. De entre ellas destacan nuevamente Baleares y Canarias en cuanto al peso relativo de la hostelería en las regiones, mientras que Cataluña se posiciona como la comunidad que mayor Valor Añadido Bruto genera sobre el total de la hostelería nacional. Por otra parte, y hablando en términos absolutos, la

⁹ Todas las regiones calificadas como turísticas por el Instituto de Estudios Turísticos excepto la Comunidad Valenciana, para la cual la EES-2010 no aporta datos suficientes para la realización de un análisis estadísticamente significativo.

Comunidad de Madrid es la que mayor VAB produce por ocupado, siendo a su vez Andalucía la que menos genera de las analizadas.

En cuanto a la productividad del trabajo, Cataluña y Madrid se postulan como las más eficientes, y que además han sufrido una gran mejora de su productividad desde las cifras de 2007. Andalucía es la región de menos productividad observada, por debajo de la media nacional, aunque ha reducido sus costes laborables respecto a las cifras aportadas de 2007. Para este último caso, Canarias se encuentra como la región con mayor coste laboral, detalle que contrasta con la situación que presentaba en 2007, ya que era la región de menor coste laboral de entre las observadas por García Pozo et al. (2011). La explicación a dicho fenómeno se puede encontrar en la especialización en Sol y Playa de Canarias como un producto consolidado en Europa y que, durante el periodo de crisis, ha mantenido las cifras de empleo y salarios mientras que otras regiones han reducido en mayor medida sus costes en capital humano. En este sentido, tanto Cataluña como la Comunidad de Madrid son nuevamente las comunidades que arrojan un menor coste laboral.

Centrándonos ahora en características del sector hotelero, se puede comprobar que existe una gran concentración de plazas en las regiones objeto de estudio, para el mes de junio de 2009, conformando el 71,60% de las plazas hoteleras españolas. No ocurre lo mismo en el caso de los establecimientos, que en el conjunto de regiones estudiado suponen el 48,23% del total nacional.

Dicha diferencia revela la mayor dimensión de los alojamientos en estas cinco regiones, que en el caso de los destinos más destacados de sol y playa como son Canarias y Baleares tienen una media de 415 y 255 plazas respectivamente, y sobrepasando con excepción de Madrid las 100 plazas por establecimiento de las regiones estudiadas. Además, otra señal del gran peso de los hoteles en estas regiones se comprueba por el número de plazas existentes por cada 1.000 habitantes, que alcanza las 292 plazas en el caso más destacado de Baleares o las 99 plazas de Canarias.

TABLA 1: INDICADORES BÁSICOS DE LA HOSTELERÍA ESPAÑOLA (2009)

Indicador	<i>Andalucía</i>	<i>I. Baleares</i>	<i>I. Canarias</i>	<i>Cataluña</i>	<i>Com. Madrid</i>	<i>Total 5 regiones turísticas</i>	<i>Otras regiones</i>	<i>España</i>
Ocupados en la hostelería en la región / total de ocupados en esa región	7,66	18,45	14,50	7,33	6,14	8,09	6,37	7,33
Ocupados en la hostelería en la región/ total ocupados en la hostelería en España	15,59	6,40	8,03	17,76	13,91	61,70	38,30	100
Asalariados en la hostelería en la región/ total asalariados en esa región	7,13	19,09	14,23	6,75	5,75	7,64	5,56	6,74
Asalariados en la hostelería en la región/ total asalariados en la hostelería en España	15,62	7,20	8,73	17,90	14,80	64,24	35,76	100,00
VAB de hostelería en la región/ VAB de esa región	7,55	18,24	14,52	7,21	6,15	7,93	6,41	7,27
VAB de hostelería en la región/ VAB hostelería en España	14,15	6,22	7,65	18,29	15,36	61,68	38,32	100,00
VAB de hostelería en la región/ ocupados en la hostelería en esa región (€/ocupado)	45.254,41	48.466,95	47.493,96	51.337,48	55.049,06	49.838,92	49.883,88	49.856,14
Remuneración de asalariados en hostelería / número de asalariados en hostelería (€/asalariado)	20.896,39	23.418,08	24.170,12	21.315,29	22.169,37	22.033,78	20.679,77	21.549,63
Coste Laboral Unitario (CLU) hostelería por regiones	0,462	0,483	0,509	0,415	0,403	0,442	0,415	0,432
Total plazas hoteleras en la región/ total plazas hoteleras en España (junio)	16,89	19,47	12,73	16,43	6,08	71,60	28,40	100,00
Total plazas hoteleras en la región/ población total regional (por 1000) (junio)	33,25	291,54	98,26	36,29	15,54	35,05	21,76	35,05
Total plazas hoteleras en la región/ nº de establecimientos en la región (junio)	104,37	254,16	414,91	117,13	81,50	147,94	54,66	99,65

Notas: Datos sombreados expresados en porcentaje.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2009) y Contabilidad Regional Española (INE, 2009).

La Tabla 2 presenta el cálculo del índice de especialización sectorial¹⁰ en las regiones españolas. Para dicha estimación, se toma como valor de referencia¹¹ (Índice = 1) el de la economía española en el sector de la hostelería.

Los resultados vuelven a remarcar la importancia de la hostelería en los archipiélagos, siendo las regiones de mayor índice de especialización, con Canarias duplicando el valor nacional de referencia y Baleares superándolo en 2,51 veces.

Andalucía supera escasamente también el índice nacional, mientras que Cataluña queda ligeramente por debajo de éste. Madrid por el contrario se posiciona en la mitad inferior de la tabla, con un índice 0,15 por debajo del valor de referencia.

TABLA 2: ÍNDICE DE ESPECIALIZACIÓN SECTORIAL (HOSTELERÍA, 2009)

Región	VAB Total	VAB Hostelería	Índice especialización
Baleares	24.126.447	4.400.799	2,51
Canarias	37.261.137	5.409.562	2,00
Cantabria	11.814.666	947.107	1,10
Andalucía	132.448.177	10.005.749	1,04
Asturias	20.753.454	1.539.728	1,02
Com. Valenciana	94.016.992	6.840.059	1,00
España	972.192.000	70.696.000	1,00
Cataluña	179.278.562	12.926.778	0,99
Castilla y León	50.815.517	3.454.029	0,93
La Rioja	7.346.582	475.734	0,89
País Vasco	58.781.589	3.734.424	0,87
Aragón	30.772.448	1.919.271	0,86
Madrid	176.589.779	10.861.179	0,85
Navarra	16.431.102	999.721	0,84
Murcia	25.668.664	1.489.960	0,80
Galicia	51.909.149	2.927.641	0,78
Extremadura	15.920.849	859.933	0,74
Castilla-La Mancha	34.832.330	1.783.077	0,70

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2009) y Contabilidad Regional Española (INE, 2009).

¹⁰ Puede calcularse bien a través de datos de empleo o mediante el valor añadido.

¹¹ Cálculo: $I = (VAB\ H\ región / VAB\ H\ España) / (VAB\ región / VAB\ España)$

4. METODOLOGÍA

Planteando como base de este trabajo la Teoría de Capital Humano y tomando en cuenta las consideraciones de Becker (1964), en las que advierte que cualquier hecho que afecte positivamente a la productividad de los individuos debe considerarse como una inversión en capital humano, se han de considerar otros elementos además del nivel de estudios alcanzados como la experiencia laboral o la antigüedad en el puesto de trabajo, características de las que los trabajadores obtienen efectos sobre su salario.

Gracias a los datos provenientes de la Encuesta de Estructura Salarial 2010, se pretende con este trabajo realizar un análisis descriptivo y empírico que nos permita, por un lado, conocer los principales rasgos del sector hostelero en las regiones españolas y sus diferencias con el resto de sectores privados de la economía española y, por otro, conocer el peso de los factores tanto personales como del puesto de trabajo sobre el salario de los trabajadores en los dos grupos sectoriales antes mencionados.

Para ello, y tomando el modelo aportado por Mincer en 1974 como base, se establece la ecuación de salarios utilizada para este trabajo recogiendo las características consideradas de influencia sobre el salario del capital humano:

$$\text{Log}(wr) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exper} + \beta_3 \text{Antig} + \beta_4 \text{Mujer} + \beta_5 \text{Indef_TC} + \beta_6 T_Emp + \beta_7 \text{Sobreedu} + \beta_8 \text{Infraedu} + \varepsilon$$

La variable explicada o dependiente es el salario bruto real por hora (wr) en logaritmos, calculado en base a la información recogida en la EES-2010. Al otro lado de la ecuación, además de la constante, encontramos las variables independientes del modelo que representan tanto las características personales de los individuos como las de los puestos de trabajo. La constante comprende las variaciones que el trabajador percibe sobre su salario que no son atribuibles al resto de variables que se han aplicado al modelo utilizado.

El primer grupo de variables conforman las características de capital humano. Éstas se han construido siguiendo el trabajo de Arrazola et al. (2003). Se han considerado para éstas el análisis de los años medios de estudio (S), la experiencia previa (Exper), la antigüedad en la empresa (Antig) y una variable ficticia que define el género del empleado (Mujer). Las características del puesto de trabajo se han definido como variables ficticias al ser categóricas, y se han incluido en el estudio el poseer contrato indefinido y a tiempo completo (Indef_TC), el tamaño de la empresa (T_Emp) y las variables utilizadas para medir el grado de desajuste educativo en el puesto de trabajo, para individuos sobreeducados (Sobreedu) e infraeducados (Infraedu). Por último, ε es el término de perturbación aleatoria.

4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Para el estudio de la variable Años medios de estudio (S), la Encuesta de Estructura Salarial proporciona información del mayor nivel educativo completado por los individuos. De este modo, a cada nivel educativo se le ha asignado un valor numérico aproximado al número de años de estudios requeridos para finalizar dicho nivel educativo. Así, los valores que puede tomar esta variable son los siguientes:

- 2 años en individuos analfabetos o sin estudios.
- 5 años para trabajadores con educación primaria.
- 8 años en aquellos con el primer ciclo de educación secundaria.
- 9 y 11 años quienes completen primer y segundo ciclo de formación profesional y equivalentes.
- 12 años para quien haya completado el segundo ciclo de educación secundaria.
- 15 año en diplomados universitarios.
- 17 años para licenciados y estudios de postgrado completados.

Para la construcción de las variables Experiencia previa ($Exper$) y Antigüedad en la empresa ($Antig$), hay que partir de la consideración de la duración ciclo de vida laboral de los individuos. Por lo tanto, hay que tener en cuenta los siguientes supuestos: en primer lugar, los individuos comienzan su vida laboral a partir de 16 años por cuestiones legales; en segundo lugar, un mismo individuo no incurre en trabajar y estudiar a la vez; y por último, para los individuos que forman parte de la muestra, la edad de jubilación es de 65 años.

La variable Experiencia previa ($Exper$) 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. Esta cuenta con la restricción de que su valor tiene que estar por debajo de la diferencia entre la edad legal de jubilación y los años de escolarización.

La Antigüedad en la empresa ($Antig$) se obtiene directamente de la EES-10, contabilizando los meses de años incompletos como decimales para los años completados.

La variable Mujer ($Mujer$) se ha definido como una variable ficticia (dummy) que toma valor 1 si el individuo es mujer y 0 en el caso contrario. A través de esta variable se trata observar las diferencias salariales existentes relativas el género.

La variable Contrato indefinido y a tiempo completo ($Indef_{TC}$) es una variable ficticia que toma valor 1 cuando el trabajador cuenta con un contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, es decir, 40 horas semanales. De este modo la variable toma el valor 0 en cualquiera de los casos que no cumpla, a la vez, ambos requisitos. Así se podrá valorar la prima salarial asociada a este tipo de contrato frente a contratos temporales o a tiempo parcial. El uso de ambos

tipos de contratos agregados en una única variable responde al hecho de que estos contratos se utilizan habitualmente para flexibilizar la plantilla numéricamente, para que las empresas puedan ajustar su oferta de trabajo a las fluctuaciones de la demanda. Esto suele traducirse en una mayor precariedad laboral, menores salarios, escasas posibilidades de formación y una mayor rotación con pocas posibilidades de promoción en la carrera profesional de los trabajadores (Nickson, 2007).

La variable Tamaño de la empresa (*T_Emp*) toma valor 1 en el caso de que el trabajador forme parte de una empresa de 20 o más trabajadores, y 0 en caso de que ésta tenga un tamaño menor. En la hostelería podemos encontrar una gran diversidad de establecimientos con características dispares en el número de trabajadores de establecimientos de alojamiento y de restauración, contando los primeros por término medio con un tamaño empresarial mayor medido en número de empleados. Este hecho, sumado a las diferentes características que ofrece este sector a nivel regional, se ha tomado en consideración como variable explicativa con el objetivo de reflejar la mayor presencia de hoteles en determinados destinos turísticos.

Con las variables referentes al desajuste educativo Sobreeducado (*Sobreedu*) e Infraeducado (*Infraedu*) se pretende verificar si el salario bruto por hora está más influido por el tipo de ocupación del trabajador o por el nivel educativo alcanzado. La base de datos empleada permite controlar por tipo de ocupaciones, pero al existir una alta correlación entre el nivel educativo y la ocupación, originando elevada multicolinealidad, se han seguido las consideraciones de Strauss y Maisonneuve (2007). De esta forma, se considera indirectamente la ocupación desempeñada y se calcula, a través de la moda, el nivel de estudios más frecuente en cada ocupación (considerado como trabajadores adecuadamente educados), observado en la muestra conjunta de todos los servicios privados para toda España. Este proceso se amplía a los casos en los que la moda representa un porcentaje inferior al 40% del total de asalariados de cada ocupación. En estos casos los trabajadores considerados como adecuadamente educados estarían conformados por aquellos que han alcanzado el nivel definido por la moda y, además, por aquellos con un nivel educativo contiguo, ya sea inmediatamente inferior o superior.

Así, si en una determinada ocupación los años medios de estudio requeridos son 15 (diplomados universitarios) pero la moda incluye una cifra menor al 40% de los asalariados, se considerarán también adecuadamente educados aquellos que hayan completado 12 años de estudio (segundo ciclo de educación secundaria) y 17 años de estudio (licenciados universitarios y superiores).

Tras la definición de los trabajadores considerados como adecuadamente educados que será considerada la variable de referencia en este trabajo, se definen a continuación las variables que recogen el desajuste educativo de los trabajadores. La variable que recoge a los individuos sobreeducados (*Sobreedu*) toma valor 1 en el caso de que el trabajador haya alcanzado un nivel de estudios

superior al considerado en cada ocupación como adecuadamente educado, y 0 en el resto de los casos. La variable correspondiente a los individuos infraeducados (*Infraedu*), de forma análoga, toma valor 1 en los casos en los que el nivel de estudios alcanzado por el trabajador sea inferior al obtenido por los considerados adecuadamente educados en su sector, y valor 0 en el resto de los casos.

Por último, ε es el término de perturbación aleatoria.

La evidencia empírica existente en anteriores trabajos nos permite esperar un efecto positivo sobre el salario por hora en los coeficientes de las variables Años medios de estudio (*S*), Experiencia previa (*Exper*), Antigüedad en la empresa (*Antig*), Contrato indefinido y a tiempo completo (*Indef_TC*), Tamaño de la empresa (*T_Emp*) e Infraeducados (*Infraedu*); mientras que se espera un coeficiente negativo en las variables Mujer (*Mujer*) y Sobreeducados (*Sobreedu*).

5. BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO

La base de datos utilizada contiene información procedente de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010). La encuesta es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, de obligatoria realización por todos los estados miembros de la Unión Europea y utilizando unos criterios comunes de metodología y contenidos¹² a fin de obtener resultados comparables sobre el salario, tanto su nivel, como su estructura y distribución.

La encuesta se realiza desde el año 2002 con una periodicidad cuatrienal, y cuenta como principal característica frente a otras encuestas del mismo ámbito con que se recogen los salarios en cuestionarios de manera individual junto con otras variables que representan características del trabajador, así como del puesto de trabajo de la empresa en la que desarrolla su actividad. De este modo, es posible establecer vínculos entre el salario y otras características del trabajador como la antigüedad en la empresa, el nivel de estudios alcanzado o el tipo de contrato, y con variables relativas al establecimiento como el sector de actividad, número de trabajadores o la existencia de convenios colectivos.

La principal novedad que aporta la EES-2010 frente a sus anteriores ediciones se encuentra en la inclusión de información de los empleados públicos que cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social.

En su elaboración, la EES-2010 utiliza como sistema de clasificación la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09 para la cobertura sectorial y la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-11 para la cobertura por ocupaciones.

Para la presente investigación se han considerado los grupos correspondientes a Hostelería (I)¹³ y Otros servicios privados (que contiene todos los grupos desde G hasta U)¹⁴, excluyendo las actividades anteriormente extraídas para Hostelería. De este modo, la base de datos aporta información sobre 4.292 observaciones para la Hostelería y 85.934 observaciones de Otros servicios privados. Se ha descartado la inclusión de la Comunidad Valenciana en el estudio individualizado, otra región de gran peso turístico, dado que la muestra era pequeña y poco significativa, debido a los escasos datos proporcionados por el INE para esta comunidad autónoma.

¹² En cumplimiento del Reglamento del Consejo de la Unión Europea (UE) nº 530/1999

¹³ Contiene las divisiones 55- Servicios de Alojamiento y 56- Servicios de comida y bebida.

¹⁴ Se incluyen por tanto las actividades comprendidas entre 45 y 99 excepto las actividades 55 y 56.

TABLA 3: CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS EN LA MUESTRA DE LAS REGIONES PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y OTROS SERVICIOS PRIVADOS

Variables	Andalucía		Baleares		Canarias		Cataluña		Madrid		Resto Comunidades		España	
	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP
Salario bruto medio por hora	9,47	11,43	11,60	13,47	8,41	11,72	9,63	13,10	8,67	13,72	7,28	12,14	8,91	12,67
	(4,48)	(7,61)	(5,58)	(8,70)	(2,81)	(10,43)	(5,62)	(9,85)	(5,08)	(10,48)	(2,52)	(8,68)	(4,59)	(9,40)
Años medios de estudio	8,12	10,87	7,95	10,82	7,80	10,47	9,06	11,48	8,54	11,95	7,99	11,07	8,29	11,32
	(3,53)	(4,34)	(3,39)	(4,25)	(3,01)	(4,20)	(3,59)	(4,20)	(3,12)	(4,28)	(3,33)	(4,15)	(3,36)	(4,24)
Edad	39,68	39,52	42,95	41,22	39,33	41,50	38,42	39,89	40,18	39,77	38,05	40,87	39,44	40,28
	(10,30)	(10,10)	(11,65)	(10,61)	(9,95)	(10,12)	(11,00)	(10,64)	(11,26)	(10,39)	(11,16)	(10,42)	(10,99)	(10,43)
Experiencia previa	15,69	12,97	16,01	13,94	17,34	14,46	16,34	13,04	17,16	12,68	17,78	13,45	16,85	13,17
	(9,39)	(9,42)	(10,77)	(10,06)	(9,38)	(9,81)	(10,60)	(10,05)	(10,50)	(9,57)	(10,44)	(9,76)	(10,24)	(9,75)
Antigüedad en el puesto	8,02	8,74	11,07	9,55	6,29	9,57	5,65	8,70	7,00	8,50	4,33	9,57	6,59	9,03
	(8,41)	(9,00)	(11,29)	(9,31)	(7,69)	(8,95)	(6,76)	(9,23)	(8,69)	(9,04)	(5,15)	(9,55)	(8,03)	(9,28)
Mujer	0,55	0,54	0,47	0,57	0,50	0,58	0,59	0,57	0,62	0,53	0,71	0,58	0,59	0,56
	(0,49)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,49)	(0,49)	(0,50)	(0,48)	(0,50)	(0,46)	(0,49)	(0,49)	(0,50)
Indefinidos a tiempo completo	0,74	0,56	0,84	0,66	0,65	0,58	0,64	0,64	0,67	0,71	0,56	0,62	0,66	0,64
	(0,44)	(0,50)	(0,37)	(0,47)	(0,48)	(0,49)	(0,48)	(0,48)	(0,47)	(0,45)	(0,50)	(0,48)	(0,47)	(0,48)
Más de 19 trabajadores	0,73	0,82	0,87	0,72	0,92	0,76	0,87	0,86	0,92	0,91	0,40	0,71	0,77	0,80
	(0,44)	(0,38)	(0,33)	(0,45)	(0,26)	(0,43)	(0,33)	(0,35)	(0,27)	(0,29)	(0,49)	(0,45)	(0,42)	(0,40)
Sobreedu	0,16	0,21	0,12	0,16	0,16	0,17	0,28	0,18	0,22	0,19	0,28	0,21	0,22	0,20
	(0,37)	(0,41)	(0,33)	(0,37)	(0,37)	(0,38)	(0,45)	(0,38)	(0,41)	(0,39)	(0,45)	(0,41)	(0,41)	(0,40)
Infraedu	0,23	0,23	0,20	0,19	0,17	0,19	0,13	0,22	0,12	0,22	0,09	0,21	0,15	0,21
	(0,42)	(0,42)	(0,40)	(0,39)	(0,38)	(0,39)	(0,33)	(0,41)	(0,32)	(0,42)	(0,29)	(0,41)	(0,35)	(0,41)

Notas: Entre paréntesis los valores de la desviación estándar de las variables. HOS= Hostelería y OSP= Otros servicios privados.

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

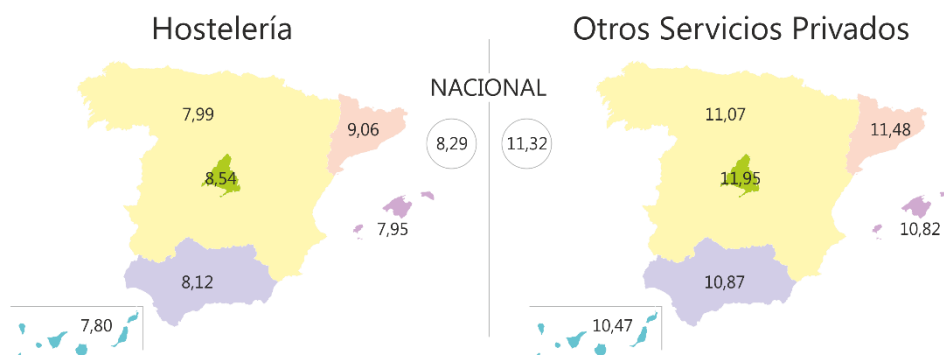
FIGURA 1: COMPARACIÓN DEL SALARIO BRUTO, EUROS POR HORA (2010)



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

Una de las diferencias más notables que podemos percibir entre las características de la hostelería y otros servicios privados se encuentra en el salario bruto por hora. En todos los casos, la diferencia salarial entre ambos sectores es inferior para la hostelería. En el caso de la referencia nacional, la diferencia es de 3,76 euros por hora (un 29,70% inferior para la hostelería). En términos absolutos, la mayor diferencia se localiza en la Comunidad de Madrid, con una diferencia de 5,06 euros/hora, aunque en término relativo, son otras regiones no turísticas las que cuentan con la mayor diferencia entre ambos sectores, siendo el salario de la hostelería un 40,02% inferior al percibido por otros servicios, seguidas de Madrid con una diferencia del 36,85%. Las comunidades con menores diferencias sectoriales serían Islas Baleares y Andalucía, con un 13,87% y un 17,15% de diferencia, respectivamente.

FIGURA 2: COMPARACIÓN DE LOS AÑOS MEDIOS DE ESTUDIO (2010)

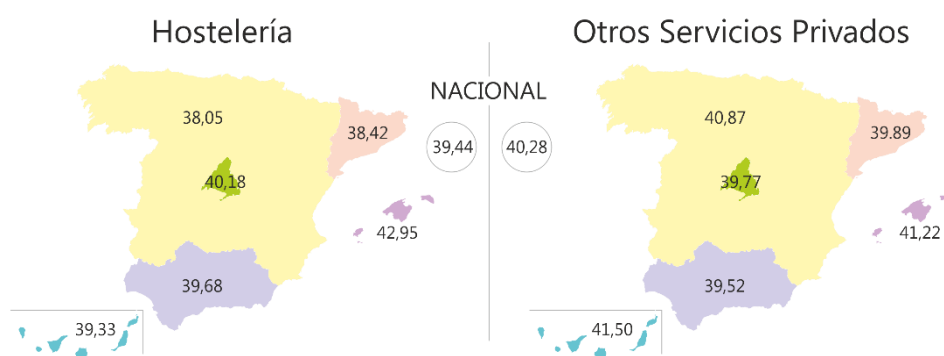


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010). Elaboración propia.

Nuevamente, los años medios de estudio se encuentran en peor situación en la hostelería española respecto al resto de sectores privados. La razón podría venir determinada por la tendencia a absorber trabajadores de baja cualificación, como explican Lee y Kang (1998), además de tratarse de un sector en el que la

oferta formativa específica no ha llegado a cuajar hasta fechas relativamente recientes (Campos Soria y Sánchez Ollero, 2001). Las regiones con la menor formación son ambos archipiélagos, probablemente atribuible al hecho de que, como destinos maduros y especializados en sol y playa, los profesionales de este sector pertenezcan a generaciones anteriores al actual sistema educativo (García Pozo et al., 2010). Pese a esto, Madrid es la comunidad con peores resultados, y la única comunidad analizada que supera la diferencia de la media nacional.

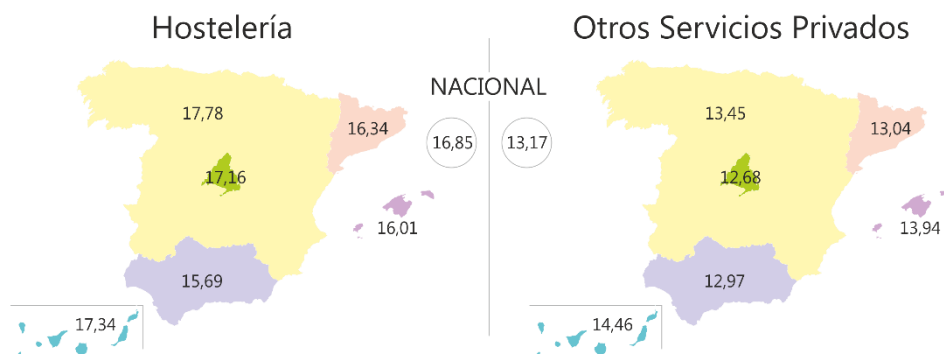
FIGURA 3: COMPARACIÓN DE LA EDAD MEDIA (2010)



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

La mayor particularidad en la edad media podemos encontrarla al comparar los resultados con el de estudios anteriores como el de García Pozo et al. (2010). En todos los casos, la edad media en la hostelería parece haberse incrementado entre 1 y 4 años, y en 2,18 años en la media nacional. Este aumento parece ser el resultado del periodo de crisis en el que el empleo joven ha sido de los más perjudicados, tal y como relata la Organización Internacional del Turismo en su informe “Crisis del Empleo en la Eurozona: Tendencias y políticas para afrontarla”, situándose el empleo joven en la Eurozona en el 22%, pero que se acrecentaba en países como España hasta más del 50% años después del centro de la crisis económica. Además, la proporción de contratos de baja duración es alta en la hostelería y afecta principalmente a mujeres y jóvenes (Martínez Roget, 2002).

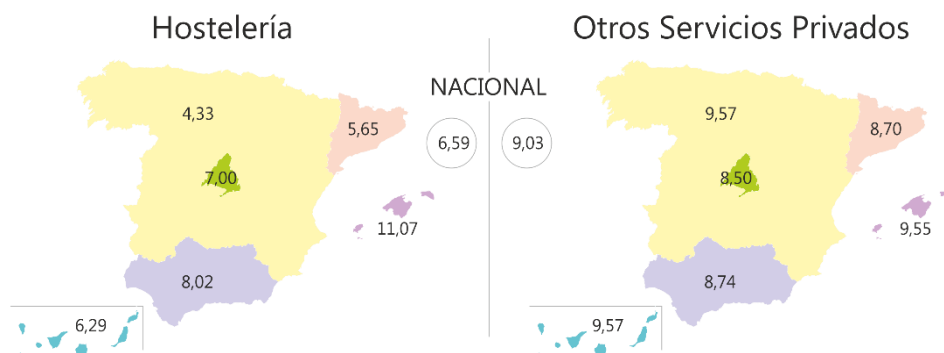
FIGURA 4: COMPARACIÓN DE LA EXPERIENCIA PREVIA (2010)



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

Es destacable a la hora de valorar la experiencia previa el hecho de que la hostelería supera ampliamente a la antigüedad del resto de servicios, indiferentemente de la región que analicemos y, por supuesto, en la media nacional. La baja cualificación usualmente existente en los empleos relacionados con el turismo implica la inserción de trabajadores en el sector a temprana edad, reduciendo por tanto sus periodos de formación y conformando así una mayor experiencia laboral (Marrero, 2013). En la hostelería, la experiencia se acerca generalmente a los 17 años, mientras que en otros servicios suele oscilar alrededor de los 13 años.

FIGURA 5: COMPARACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (2010)

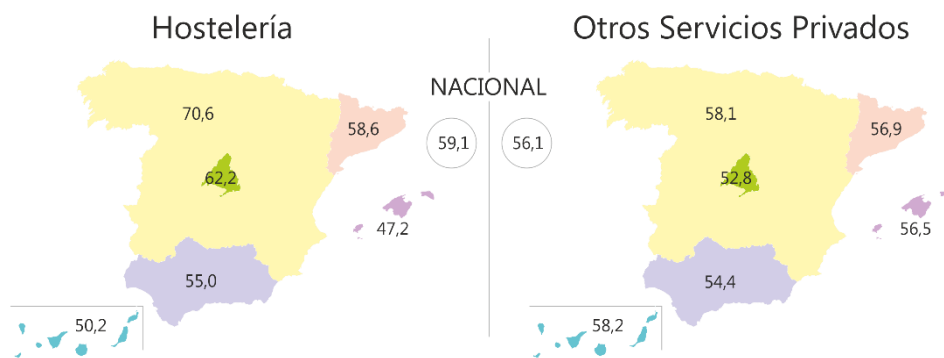


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010). Elaboración propia.

Exceptuando el caso de Baleares, la antigüedad en el puesto de trabajo es inferior en todos los casos en la hostelería respecto al resto de servicios. La hostelería y, particularmente la restauración, se caracteriza por tener altas tasas de rotación, principalmente causada por la insatisfacción laboral de las duras condiciones de trabajo que ofrece el sector y las expectativas de encontrar otro trabajo mejor (García y Pin, 2010). Dicha rotación se presenta además en los trabajos de menor cualificación (camarero/a de piso en el caso del alojamiento,

camareros en la restauración) y es enormemente condicionada por la estacionalidad de la actividad, según señala el estudio de “Ocupaciones generadoras de empleo y sus perfiles en la actividad de hostelería” del Observatorio Ocupacional del Ministerio de Trabajo.

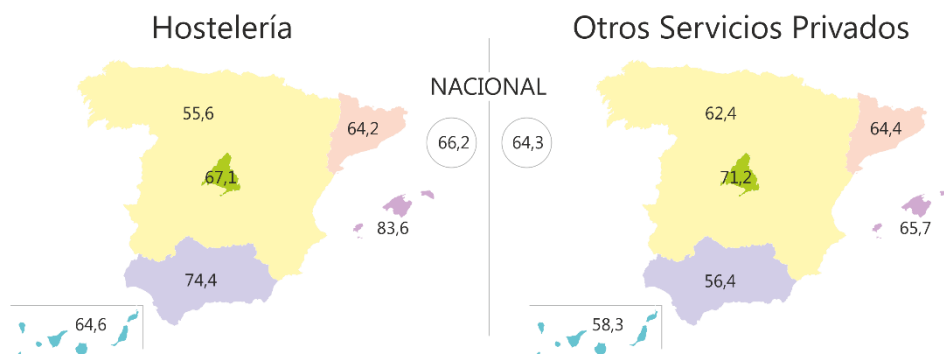
FIGURA 6: EMPLEO DE MUJERES, PORCENTAJE (2010)



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

Las cifras de género contrastan el hecho de que las regiones más especializadas en turismo de sol y playa, Baleares y Canarias, sean las que menos proporción de mujeres emplean. En estas comunidades, los puestos de trabajo en la hostelería están consolidados por hombres, mientras que las mujeres se encuentran dedicadas a otros servicios privados. En general, la hostelería tiene un alto porcentaje de mujeres, mientras que en el resto de actividades turísticas el porcentaje es considerablemente más bajo (Pena-Boquete y Pérez-Dacal, 2010). En cualquier caso, la hostelería emplea un mayor número de mujeres que el resto de servicios en todos los casos excepto en los antes mencionados.

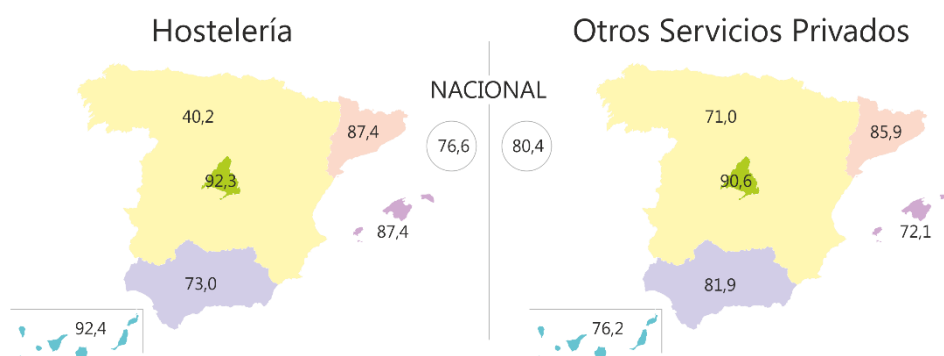
FIGURA 7: CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO, PORCENTAJE (2010)



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

La contratación indefinida y a tiempo completo tiene un gran peso especialmente en Baleares en relación al resto de regiones estudiadas. Acerca de la contratación en la hostelería, es necesario destacar que los convenios colectivos de hostelería en Baleares, Canarias, entre otras comunidades autónomas, establecen un porcentaje mínimo de contratación de personal fijo, pudiendo elevar esa cifra hasta el 60% de su personal en empresas de más de 30 trabajadores (Álvarez y Vivero, 2008). Aquí es donde entra en juego el contrato de fijo discontinuo en la hostelería, contrato ampliamente utilizado y que sirve para reducir los problemas de personal fijo en este sector tan afectado por la estacionalidad.

FIGURA 8: EMPRESAS DE 20 O MAS TRABAJADORES, PORCENTAJE (2010)

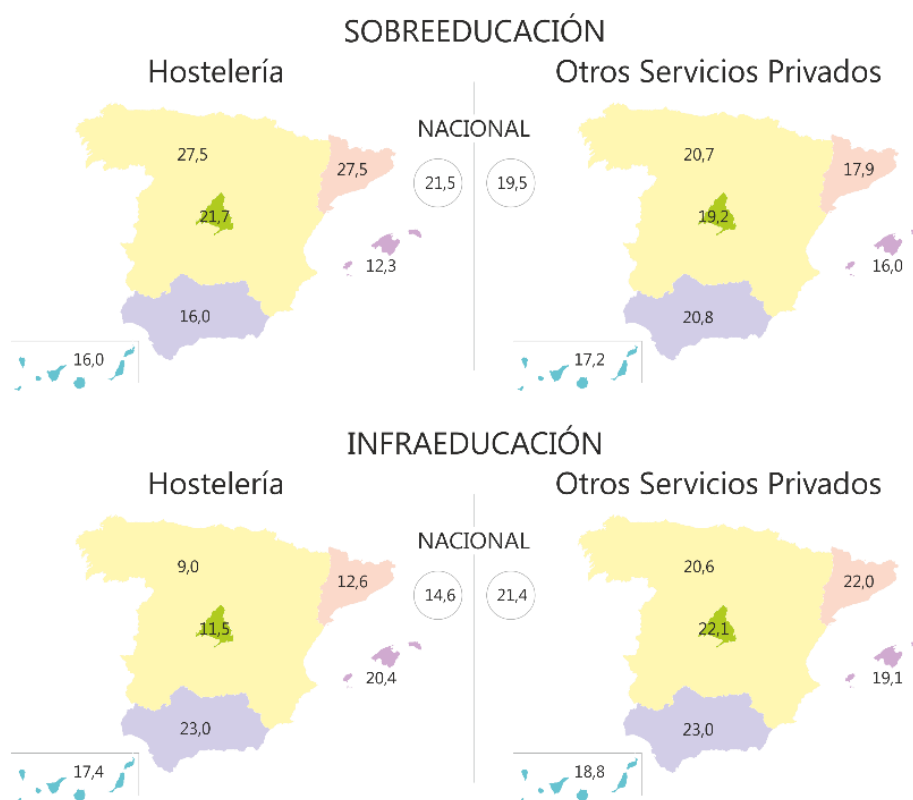


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010). Elaboración propia.

Como sector intensivo en mano de obra, la hostelería muestra una alta proporción de empresas que cuentan en su plantilla con 20 o más trabajadores. El mayor contraste lo encontramos en el resto de regiones, que baja considerablemente la cifra respecto a las regiones especializadas en el turismo. Por otra parte, todas las regiones analizadas, exceptuando Andalucía, superan

en este aspecto a las cifras de los sectores privados, pese a que la media nacional sea superior en éste último.

FIGURA 9: DESAJUSTE EDUCATIVO, PORCENTAJE (2010)



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

El desajuste educativo parece afectar en mayor manera a las regiones de Cataluña (40,1%) y Andalucía (39%), pero de una manera muy diferente. Mientras que en Cataluña la mayor parte de ese desajuste es atribuible a la mayor presencia de sobreeducados (27,5% frente al 12,6% de infraeducados), en Andalucía se da el caso justamente contrario, la mayor proporción de dicho desajuste se debe a un mayor peso relativo de trabajadores infraeducados (23%, con un 16% de sobreeducados).

Para el caso de los sobreeducados, el porcentaje oscila entre 12,3% de Baleares y el 27,5 de Cataluña, mientras que los trabajadores infraeducados se encuentran entre el 9% de otras regiones y el 23% de la región andaluza.

En relación a las diferencias intersectoriales, el desajuste en la hostelería es inferior en todas las regiones, exceptuando el caso de Cataluña (con una diferencia poco apreciable del 0,2%).

Para el total nacional, la proporción de infraeducados asciende al 14,6%, los sobreeducados al 21,5%, contabilizando por tanto un 63,9% de trabajadores adecuadamente educados para el puesto de trabajo que desempeñan.

Los resultados obtenidos no difieren en gran medida por los presentados por Marchante, Ortega y Sánchez Ollero (2003) para la hostelería española, donde la proporción de sobreeducados se establece en el 15,7%, los infraeducados en el 30,7% y los adecuadamente educados en el 53,6%; con unas cifras muy similares en el trabajo sobre la hostelería española de Lillo-Bañuls y Casado (2011) y sobre la hostelería andaluza de Marchante, Ortega y Pagán (2005). En cualquier caso, parece haberse producido un cambio en la balanza del ajuste educativo de la hostelería española, ganando mayor peso la proporción de sobreeducados respecto a la analizada más de diez años atrás. También los resultados parecen mostrar signos positivos si los comparamos con trabajos recientes para el total de la economía europea como el de Fabra y Camisón (2008), donde se arroja un ajuste educativo del 39%, con un peso relativo de la sobreeducación y la infraeducación del 20% y el 41%, respectivamente.

6. RESULTADOS EMPÍRICOS

La Tabla 4 muestra los resultados de las estimaciones realizadas para el presente análisis.

En este trabajo se han realizado, con datos procedentes de la EES-2010, catorce estimaciones de la función de salarios propuesta con anterioridad. Concretamente se han realizado regresiones por el método de mínimos cuadrados ordinarios, para tanto el sector de la hostelería como para el resto de servicios privados, utilizando las muestras de las cinco comunidades autónomas calificadas como turísticas por el Instituto de Estudios Turísticos (sin incluir a la Comunidad Valenciana por las razones antes apuntadas). Además se han realizado para ambos sectores las estimaciones para el resto de Comunidades Autónomas agrupadas y para el conjunto de la economía española.

En cuanto a la calidad de los resultados estimados, el test F realizado presenta un valor estadísticamente significativo para todas las regiones y sectores analizados, y la bondad del ajuste queda patente con los valores del estadístico R^2 ajustado.

El término constante contiene la parte del salario que no queda afectada por las variables independientes utilizadas en el análisis, referentes a las características personales o de los puestos de trabajo. Dicha componente contendría las variaciones que producen en el salario otras variables no incluidas en el estudio. Tal y como puede observarse en la Tabla 4, en la totalidad de los casos considerados esta variable presenta mayor cuantía para la hostelería respecto al resto de sectores privados. En el caso de la hostelería, al margen del resto de comunidades, la que mejor resultado presenta es Cataluña, mientras que es Madrid la que obtiene peores resultados. En el caso del resto de servicios, ambos archipiélagos conjuntan los extremos superior e inferior, siendo Baleares la que obtiene mejor resultado y Canarias la que peor.

6.1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

El rendimiento de la educación reglada estimado en el análisis es estadísticamente significativo en todos los casos y positivo para todas las regiones y para ambos sectores. Es importante señalar que los resultados obtenidos en las estimaciones para esta variable en la hostelería son también en todos los casos inferiores a los alcanzados por el resto de sectores privados, en condiciones de *ceteris paribus*. La media española para la hostelería presenta un efecto del 3,6% en el salario por cada año de estudio adicional completado, viéndose ésta duplicada en el resto de servicios privados (7,2%). Los casos de Andalucía (4,2%), Baleares (4,7%), Cataluña (3,7%) y Madrid (3,7%) superan la media española en hostelería, poniéndose en contraste la diferencia existente

con el resto de regiones no especializadas en turismo, que obtienen únicamente un 0,7% en el rendimiento obtenido.

Los resultados en estudios previos son en gran medida similares y comparables a los aquí obtenidos, estimando rentabilidades de la educación del 3,3% (Lillo-Bañuls y Ramón, 2005), 4,1% (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2010) y 3,2% (García Pozo et al., 2011). En todos los casos se reproduce un patrón similar en las desigualdades respecto al resto de servicios privados.

A tenor de los resultados, la experiencia previa juega un papel menos importante en su influencia sobre el salario que los años de estudio y, de forma análoga, también son inferiores en la hostelería respecto al resto de servicios privados. Los rendimientos de la experiencia previa no son estadísticamente significativos para las regiones de Andalucía, Cataluña y el resto de comunidades.

De esta variable se obtienen unos resultados para la hostelería que oscilan entre el 0,2% y el 0,5%, mientras que el resto de servicios cuantifican el rendimiento de esta variable de entre 0,3% y 0,7% por año de experiencia. Los resultados para esta variable no difieren en gran medida a los aportados por García Pozo et al. (2011).

La antigüedad en el puesto de trabajo muestra unos rendimientos más favorables que la experiencia, pero continúan siendo muy inferiores a los obtenidos por la educación. Todos los resultados son estadísticamente significativos, exceptuando el valor obtenido para la hostelería de Baleares, y oscilan entre el 0,7% (Canarias) y el 1,7% (Madrid) en el sector turístico, dando como resultado unos rendimientos superiores en el resto de servicios (1,4%-2,3%).

Una de las razones que pueden explicar la baja influencia de la antigüedad en el puesto de trabajo sobre el salario podría estar relacionada con las altas tasas de rotación que sufre este sector, especialmente en la restauración.

En el caso de la variable de género, se obtienen resultados estadísticamente significativos en todos los casos, y su impacto sobre el salario obtenido es siempre negativo. Es decir, existe discriminación salarial por sexo, en todos los servicios y en todas las regiones. El resultado de mayor discriminación en la hostelería se encuentra en Madrid, donde la mujer ve penalizado su salario en un 18,2% respecto al hombre, mientras que en el resto de servicios, dicha penalización tiene su mayor efecto en Baleares, llegando al 23,5%. El efecto negativo sobre el salario para el conjunto de la hostelería española se sitúa en un 14,1%, siendo éste de un 19,2% en el resto de servicios privados.

TABLA 4: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

		Andalucía		Balears		Canarias		Cataluña		Madrid		Resto Comunidades		España	
		HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP	HOS	OSP
Constante	Coeficiente	1,680*	1,264*	1,656*	1,283*	1,699*	1,071*	1,786*	1,264*	1,467*	1,162*	1,843*	1,264*	1,689*	1,217*
	t-ratio	(25,87)	(63,64)	(20,34)	(35,97)	(34,73)	(31,78)	(31,38)	(74,65)	(23,12)	(71,10)	(47,60)	(115,77)	(74,23)	(172,89)
S	Coeficiente	0,042*	0,058*	0,047*	0,077*	0,025*	0,080*	0,037*	0,074*	0,044*	0,077*	0,007*	0,069*	0,036*	0,072*
	t-ratio	(7,66)	(55,03)	(7,02)	(35,43)	(4,77)	(39,61)	(7,55)	(78,28)	(7,32)	(91,43)	(1,44)	(104,15)	(15,29)	(176,32)
Exper	Coeficiente	0,001	0,005*	0,005*	0,005*	0,002***	0,003*	0,002	0,005*	0,004*	0,007*	0,001	0,005*	0,002*	0,005*
	t-ratio	(0,54)	(10,53)	(2,77)	(5,57)	(1,66)	(3,94)	(1,54)	(12,14)	(2,93)	(19,18)	(1,45)	(18,60)	(4,13)	(31,97)
Antig	Coeficiente	0,013*	0,023*	0,001	0,014*	0,007*	0,018*	0,011*	0,019*	0,017*	0,019*	0,012*	0,018*	0,011*	0,019*
	t-ratio	(6,96)	(40,55)	(0,70)	(14,31)	(4,28)	(20,10)	(5,69)	(51,11)	(12,40)	(55,00)	(6,63)	(67,34)	(16,24)	(112,27)
Mujer	Coeficiente	-0,144*	-0,163*	-0,142*	-0,235*	-0,074*	-0,161*	-0,124*	-0,211*	-0,182*	-0,201*	-0,063*	-0,186*	-0,141*	-0,192*
	t-ratio	-(5,35)	-(20,52)	-(4,21)	-(14,61)	-(3,77)	-(11,12)	-(4,72)	-(33,25)	-(7,22)	-(35,35)	-(3,32)	-(40,69)	-(13,83)	-(68,18)
Indef_TC	Coeficiente	-0,040	0,087*	0,019	0,022	0,032	0,010	0,034	0,065*	0,026	0,093*	0,032***	0,029*	0,026**	0,061*
	t-ratio	-(1,18)	(9,27)	(0,41)	(1,23)	(1,40)	(0,63)	(1,23)	(9,18)	(1,23)	(13,97)	(1,67)	(5,67)	(2,42)	(19,25)
T_Emp	Coeficiente	0,182*	0,208*	0,339*	0,358*	0,139*	0,293*	0,045	0,178*	0,155*	0,193*	0,014	0,246*	0,113*	0,229*
	t-ratio	(6,02)	(20,69)	(8,09)	(20,04)	(5,18)	(18,37)	(1,16)	(19,83)	(4,60)	(19,31)	(0,68)	(50,68)	(2,42)	(67,02)
Sobreedu	Coeficiente	-0,149*	-0,126*	-0,268*	-0,188*	-0,053	-0,141*	-0,155*	-0,195*	-0,114*	-0,243*	-0,077**	-0,203*	-0,159*	-0,202*
	t-ratio	-(3,30)	-(12,79)	-(5,33)	-(8,39)	-(1,41)	-(6,60)	-(4,37)	-(23,00)	-(2,95)	-(31,33)	-(2,17)	-(35,43)	-(9,62)	-(68,18)
Infraedu	Coeficiente	0,160*	0,131*	0,133*	0,133*	0,119*	0,159*	0,118*	0,141*	0,220*	0,097*	0,079*	0,087*	0,163*	0,107*
	t-ratio	(4,68)	(13,73)	(2,78)	(6,52)	(3,87)	(9,59)	(3,09)	(18,32)	(5,82)	(14,08)	(2,58)	(16,16)	(10,86)	(32,08)
R_cuadrado ajustado		0,334	0,477	0,260	0,553	0,171	0,520	0,166	0,465	0,394	0,446	0,087	0,469	0,255	0,466
Estadístico-F		39,530*	1096,430*	19,420*	327,330*	17,610*	444,990*	21,320*	1819,300*	68,920*	2225,140*	12,360*	3548,940*	184,560*	9363,830*
Suma res. al cuadrado		58,270	1282,359	47,546	260,266	38,430	485,950	94,385	2590,382	71,480	3821,424	67,625	4841,216	424,354	13459,729
Observaciones		616	9597	421	2111	647	3284	819	16735	838	22122	951	32085	4292	85934

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

Lo que puede llevar a afirmar que si bien existe discriminación salarial para las trabajadoras de la hostelería frente a los empleados masculinos, esta discriminación es menor que la estimada para las trabajadoras de otros servicios privados donde el nivel formativo alcanzado por trabajadoras y trabajadores es muy superior.

6.2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Para el análisis de las características del puesto de trabajo se han utilizado variables dummy, es decir, variables de tipo cualitativo a las que se le asignan valores 1 en el caso de cumplir la condición que las define y 0 en caso contrario. La interpretación de los resultados de estas variables al usar ecuaciones semilogarítmicas se ha llevado a cabo, en todas las estimaciones realizadas en este trabajo, tomando antilogaritmos al coeficiente correspondiente, sustrayendo 1 y multiplicando por 100 (Halvorsen y Palmquist, 1980):

$$Y = (e^{\beta_i} - 1) \cdot 100$$

El impacto del contrato indefinido y a tiempo completo en la hostelería arroja resultados no significativos en la mayoría de regiones. Esto nos lleva a pensar en que este hecho puede deberse a que contar con un contrato fijo y a tiempo completo en la hostelería no supone efecto alguno sobre el salario. Si nos remontamos a trabajos anteriores como el de García Pozo, et al. (2010), esta característica ha perdido ahora significatividad de forma generalizada, lo cual nos lleva a concluir que el uso de este tipo de contrato se ha reducido considerablemente. En el caso del conjunto español, el resultado obtenido si es significativo, motivado en gran parte por el peso de las otras regiones consideradas no turísticas, único conjunto regional que cuenta con significatividad. Por tanto, y para el conjunto de la hostelería española, contar con un contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo tiene una incidencia positiva sobre el salario del 2,6%, cifra que pasa a ser del 6,3% en el caso del resto de sectores privados.

La prima salarial asociada al tamaño de la empresa es significativa en todos los casos a excepción de Cataluña y el resto de comunidades no turísticas, y con un efecto considerable y positivo sobre el salario. Trabajar en un establecimiento de 20 o más trabajadores llega a suponer, ceteris paribus, un aumento en el salario de entre el 14,9% de Canarias y el 40,4% de Baleares para la hostelería, lo que indica que el tamaño empresarial tiene una incidencia muy importante sobre los salarios, hecho corroborado por autores en sus investigaciones realizadas anteriormente (Brown y Medoff, 1989; Mellow, 1982). En todos los casos, el resto de servicios alcanza valores superiores a los registrados por el sector turístico analizado. Para la hostelería cabría resaltar que la diferencia de tamaño entre los establecimientos de alojamiento y los de restauración podría aportar dispares resultados, pero no se han podido segregar

los datos para estudiarlos por separado porque generaban grupos con muy pocas observaciones a nivel regional.

Por último, en lo referente al desajuste educativo, todas las variables presentan los signos esperados y son estadísticamente significativas, a excepción del resultado obtenido para Canarias en la hostelería. La sobreeducación implica siempre una fuerte penalización salarial respecto a aquellos individuos adecuadamente educados, aunque esta penalización tiene menor incidencia en la hostelería que en el resto de servicios, a excepción de Baleares, única región donde los trabajadores sobreeducados de la hostelería ven su salario más penalizado que en el resto de servicios privados. La incidencia sobre el salario en la hostelería de esta sobreeducación oscila entre el 10,8% de Madrid y el 23,5% de Baleares, aunque es remarcable que las regiones consideradas como no turísticas son las menos afectadas por este tipo de desajuste (7,4%).

Respecto a la infraeducación, existe una mayor disparidad desde el punto de vista sectorial entre las distintas regiones. En Andalucía y Madrid, los infraeducados parecen percibir una prima salarial superior a la obtenida por otros servicios privados, mientras que en el resto de regiones se produce el caso inverso.

En relación a trabajos anteriores, a nivel regional no parece haber importantes diferencias con los resultados aportados por García Pozo, et al. (2010), aunque parecen haberse acrecentado en cierto modo las diferencias sobre el agregado nacional respecto a los resultados sobre la EES-06, ya que los resultados aquí obtenidos para la EES-10 indican que ha empeorado la penalización de los sobreeducados en un 5,78% y mejorado la prima salarial de los infraeducados en un 2,65%.

7. CONCLUSIONES

Este trabajo aporta evidencia empírica de la existencia de diferencias significativas estructurales en el sector hostelero de las principales regiones turísticas españolas, diferencias salariales intrarregionales en este sector y efectos sobre el rendimiento del capital humano. Las estimaciones obtenidas nos permiten cuantificar el rendimiento de las variables de capital humano, como sus años de estudio, experiencia previa o antigüedad en la empresa para las diferentes regiones estudiadas y comparar el resultado con el de “otros servicios privados”. Así, el análisis se ha centrado en las principales regiones turísticas con el objetivo de conocer la disparidad existente en este sentido. Para ello, se ha utilizado una muestra procedente de la última información disponible de la Encuesta de Estructura Salarial para el año 2010, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

Las regiones analizadas presentan diferencias apreciables si nos fijamos en el segmento de especialización turística desarrollado. La comunidad de Madrid destaca por su condición de capitalidad como destino de negocios, Andalucía y Cataluña como destinos litorales combinan productos de sol y playa con el segmento cultural, y tanto Canarias como Baleares son destinos insulares consolidados y en el turismo de sol y playa. En este último caso, del análisis descriptivo se desprende la elevada especialización turística de estas dos regiones donde el peso del empleo turístico y del valor añadido de este sector es muy superior a los datos presentados en otras regiones españolas. Su orientación hacia el turismo de sol y playa se ve confirmado por la elevada dimensión media de los establecimientos hoteleros en estas regiones que es un elemento característico de este tipo de oferta turística en este segmento.

Por otra parte, es importante destacar que en este sector y en todas las regiones analizadas, el salario medio por hora y los años medios de estudios de los trabajadores son muy inferiores en comparación a los valores medios obtenidos para los empleados del resto de servicios privados, lo que puede indicar que en este sector el nivel formativo medio es insuficiente y, por tanto, los salarios son bajos. Otro hecho evidenciado en este trabajo y relacionado con el capital humano de los trabajadores de este sector es la superior experiencia previa de los trabajadores y la menor antigüedad en el puesto de trabajo (a excepción de Baleares) frente a los trabajadores de otros sectores privados. Estos datos confirman la elevada rotación en el puesto de trabajo de los trabajadores de este sector como se ha puesto de manifiesto en la literatura económica en este campo.

Por lo que se refiere al análisis econométrico, en todas las regiones, los rendimientos obtenidos por la educación reglada son inferiores en la hostelería en comparación con el resto de servicios privados. Dichas diferencias conducen a pensar que el sector turístico cuenta con titulaciones reconocidas que quizá no están aún lo suficientemente valoradas por los empresarios del sector turístico y que puede provocar la pérdida de trabajadores mejor formados en favor de otros

sectores privados. Además, supone un problema añadido con la existencia de sobreeducación en el sector, con trabajadores ocupando puestos de trabajo que exigen un menor nivel educativo del que poseen y lo que implica una infrautilización del factor productivo trabajo cualificado.

Del mismo modo, los rendimientos estimados para la experiencia previa y la antigüedad en la empresa son inferiores en la hostelería en comparación con el resto de servicios y, a su vez, a los de la educación.

El análisis también prueba que la diferencia salarial por razón de género es una realidad. El hecho de ser mujer supone siempre un impacto negativo sobre el salario y, aunque este impacto es menor que en el resto de servicios privados, podemos considerar que tiene una incidencia elevada. El sector de la hostelería se caracteriza por recibir bajos salarios, que en el caso de las mujeres se ve fuertemente agravado por la segregación laboral que sufren, ocupando las áreas funcionales peor pagadas y de menor nivel de responsabilidad.

Por su parte, acerca de las características del puesto de trabajo, el contrato indefinido y a tiempo completo arroja resultados no significativos en todas las regiones turísticas, lo que parece indicar que no tiene incidencia sobre el salario en la hostelería en dichas regiones. El hecho de que este resultado contraste con el de trabajos anteriores (García Pozo, et al., 2010) en los que esta variable demostraba tener efectos positivos sobre el salario lleva a suponer que este tipo de contrato se ha reducido considerablemente en este sector y estas regiones, probablemente influido por las recientes reformas del mercado laboral en el marco de la contratación.

Los resultados también demuestran que existe una importante prima salarial asociada al tamaño del establecimiento. Este efecto es especialmente relevante en Baleares respecto al resto de regiones, donde la prima salarial asociada es muy elevada y que parece ir en consonancia con la propia estructura de los establecimientos turísticos, de gran tamaño y con una alta concentración en plazas; además de por ser la comunidad en la que la hostelería tiene el mayor peso relativo sobre el empleo regional.

Por último, los efectos del desajuste educativo sobre los requisitos del puesto de trabajo son acordes a la literatura, donde los rendimientos para sobreeducados afectan negativamente al salario y en los infraeducados afectan positivamente respecto a los adecuadamente educados. El hecho de que una región altamente especializada en hostelería como Baleares posea el coeficiente más alto de penalización a la sobreeducación podría indicar que existe un excedente de mano de obra cualificada que, con expectativas de alcanzar puestos de trabajo acordes a su nivel de formación en el sector, ve relegada su carrera profesional a puestos de menores requisitos formativos.

Finalmente, es evidente que este trabajo tiene ciertas limitaciones derivadas de la no inclusión en el análisis de variables que podrían ser relevantes como la tasa de desempleo en el sector, el entorno socioeconómico de los trabajadores, su formación específica aplicada al puesto de trabajo, el nivel de precio regional, etc. La posibilidad de recoger estos y otros datos mediante un

cuestionario a los trabajadores que conformaría a posteriori una muestra más completa podría mejorar el presente trabajo pero a la vez supone un estímulo para la realización de futuras investigaciones en este campo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez de la Rosa, M., Vivero Serra, J. B. (2008). La contratación laboral temporal en la hostelería: especial consideración del convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. *Turismo: revista de estudios de turismo de Canarias y Macaronesia*, 0, 9-36.
- Arrazola, M., 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.
- Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Bauer, T. K. (2002). Educational mismatch and wages: A panel analysis. *Economics of Education Review*, 21, 221-229.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital – A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Blake, A., Sinclair, M. T., & Soria, J. A. C. (2006). Tourism productivity - evidence from the united kingdom. *Annals of Tourism Research*, 33, 1099-1120.
- Brown, C. y Medoff, J. (1989). The Employer Size-Wage Effect. *Journal of Political Economy*, 97(5), 1027-59.
- Budria, S. y Moro-Egido, A. (2008). Education, educational mismatch, and wage inequality: Evidence for Spain. *Economics of Education Review*, 27, 332-341.
- Campos Soria, J. A., Ortega Aguaza, B. y Ropero García, M. A. (2010). Efectos de la segregación sobre las diferencias salariales de género en la hostelería andaluza: Una comparación entre distintas zonas turísticas. *Revista de Estudios Regionales*, 89, 46-65.
- Campos Soria, J. A. 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.
- Cuadrado Roura, J. R. (2006). El desarrollo de los estudios de Economía Regional en España. *Revista de Estudios Regionales*, 1, 15-40.
- Doménech, R. (2008). *La evolución de la productividad en España y el capital humano*. Fundación Alternativas.
- Fabra, M. E. y Camisón, C. (2008). Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76, 129-142.

- Fernández, J. L. (2004). La calidad en el turismo. Mercado de trabajo: formación y capital humano. *Mediterráneo Económico*, 5, 169-194.
- Fernández, M., A. Meixide y H. Simón (2006). El empleo de bajos salarios en España. *Tribuna de Economía*, 833, 177-197.
- Fernández, M. y Pena-Boquete, Y. (2007). Condiciones de trabajo y empleo en la hostelería en España: ¿existe un modelo nacional? *III Congreso Nacional sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales*, Palencia.
- García, J. C. L., Aller, R. A. y Arce, M. U. (2003). Diferencias salariales en España: un análisis sectorial/regional. *Investigaciones regionales*, 3, 5-24.
- García Lombardía, P., Pin Arboledas, J. R. (2010). La rotación en el sector de la restauración en España. Causas, consecuencias y líneas de actuación. IESE Business School.
- García Pozo, A., Campos Soria, J. A., Sánchez Ollero, J. L. y Marchante, M. (2011). Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional. *Revista de estudios regionales*, 91, 71-95.
- García Pozo, A., Marchante Mera, A. J. y Sanchez Ollero, J. L. (2011). Occupational differences in the return on human capital in the spanish travel agency and hospitality industries. *Tourism Economics*, 17, 1325-1345.
- García Pozo, A., Campos Soria, J. A., Sanchez 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, 266-275.
- García Pozo, A., Sanchez Ollero, J. A. y Marchante Mera, A. J. (2014). Educational mismatch and returns on human capital in the spanish hospitality and travel agency sectors. *Tourism Economics*, 20, 337-353.
- Gobernado, R. (2007). La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto. *Papers: revista de sociología*, 86, 11-31.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Halvorsen, R. y Palmquist, R. (1980). The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. *American Economic Review*, 70(3), 474-475.
- Instituto de Estudios Turísticos (2012). *El turismo español en cifras*, www.iet.tourspain.es, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2009). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*, INE, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2010). *Contabilidad Regional de España 2009*, INE, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2010). *Encuesta de Estructura Salarial 2010 (Microdatos)*, INE, Madrid.

- Lee, C. K. y Kang, S. Y. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry. *Tourism Management*, 19, 341-348.
- Lillo-Bañuls, A. (2009). Capital humano y rendimiento educativo en turismo. *Estudios Turísticos*, 179, 7-26.
- Lillo-Bañuls, A. y Ramón, A.B. (2005). Returns on education in the Spanish tourism labour market. *Tourism economics*, 11(1), 119-132.
- Lillo-Bañuls, A., Ramón, A.B. y Sevilla, M. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico. *Cuadernos de Turismo*, 19, 47-69.
- Lillo-Bañuls, A. y Casado Díaz, J. M. (2010). Rewards to education in the Spanish tourism sector: one step ahead. *Tourism Economics*, 16(1), 11-23.
- Lillo-Bañuls, A. y Casado Díaz, J. M. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios de Economía Aplicada*, 29, 755-780.
- Liu, A. y Wall, G. (2006). Planning tourism employment: A developing country perspective. *Tourism Management*, 27, 159-170.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press, Nueva York.
- Marchante, A. J., Ortega, B. y Pagán, R. (2005). Educational mismatch and wages in the hospitality sector. *Tourism economics*, 11(1), 103-117.
- Marchante, A. J. y Ortega, B. (2006). Quality of life and economic convergence across Spanish Regions, 1980-2001, *Regional Studies*, 40(5), 471-483.
- Marchante, A. J. y Ortega, B. (2012). Human capital and labor productivity: A study for the hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53, 20-30.
- Marrero Rodríguez, J. F. (2013). La inserción de titulados universitarios en el sector turístico. Apuntes preliminares sobre el caso español. *XI Congreso español de sociología*, Madrid.
- Martín Rodríguez, M. (1996). Disparidades económicas regionales en España: nuevas aportaciones. *Estudios Regionales*, 44, 165-186.
- Martínez Roget, F. (2002). Envejecimiento de la población y mercado laboral. *VIII Jornadas de economía crítica sobre la globalización, regulación pública y desigualdades*, Valladolid.
- Mellow, W. (1982). Employer Size and Wages. *Review of Economics and Statistics*.
- Nickson, D. (2007). *Human resource management for the hospitality and tourism industries*. Butterworth-Heinemann, Oxford.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). Crisis del empleo en la Eurozona: Tendencias y políticas para afrontarla. Recuperado el 25 de Julio de 2014, de ILO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184942.pdf
- Organización Mundial del Turismo (OMT) (2014). Panorama OMT del turismo internacional, edición 2013. Recuperado el 12 de Junio de 2014, de OMT: <http://mkt.unwto.org/es/publication/panorama-omt-del-turismo-internacional-edicion-2013>
- Peña, A. R. y Jiménez, M. (2013). Productividad y estructura sectorial: elementos determinantes de las disparidades económicas regionales en España. *Revista de Estudios Regionales*, 97, 137-189.
- Peña, A. R., Jiménez, M., Ruiz, J. (2014). Revisión de las disparidades económicas regionales en España (1980-2012). Recuperado el 12 de Agosto de 2014 de Centro de Estudios Andaluces: <http://www.centrodeestudiosandaluces.info/PDFS/DT042014.pdf>
- Rahona López, M. M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa*. Un enfoque comparado. Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España.
- Sanromà, E. y Ramos Lobo, R. (2001). Capital humano local y productividad en las provincias españolas. *Documents de treball (Facultat d'Economia i Empresa. Espai de Recerca en Economia)*, 2001.
- Schultz, T. W. (1962). *Investment in Human Beings*. University of Chicago Press. Chicago.
- Serrano, L. (1998a). Capital humano y convergencia regional. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*.
- Serrano, L. (1998b). Capital humano y movilidad espacial del trabajo en la economía española. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*.
- Serrano, L. (1999). Capital humano, estructura sectorial y crecimiento en las regiones españolas. *Investigaciones económicas*, 23(2), 225-249.
- Serrano, L. (2002). Salarios regionales y dotaciones de capital humano. *Revista de Economía Aplicada*, 10(28), 23-38.
- Servicio de Observatorio Ocupacional, (2005). Ocupaciones generadoras de empleo y sus perfiles ocupacionales en la actividad de hostelería. Recuperado el 30 de Julio de 2014 de Servicio Público de Empleo Estatal: <http://fama2.us.es:8080/turismo/turismonet1/economia%20del%20turismo/ultimos/perfiles%20ocupacionales%20en%20la%20actividad%20de%20Ohosteleria.pdf>
- Sloane, P. J. (2002). Much ado about nothing? what does the overeducation literature really tell us? Overeducation in Europe: *Current Issues in Theory and Policy*, 11-45.

- Solnet, D. J., Ford, R. C., Robinson, R. N. S., Ritchie, B. W. y Olsen, M. (2013). Modeling locational factors for tourism employment. *Annals of Tourism Research*, 45, 30-45.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Stiglitz, J. E. (1975). The Theory of Screening, Education and the Distribution of Income. *American Economic Review*, 65, 1112-1137.
- Strauss, H. y Maisonneuve, C. (2007). The wage Premium on tertiary education: New estimates for 21 OECD countries. *Tourism Management*, 29(3), 514-524.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books. New York.
- Villaverde Castro, J. (2007). Crecimiento y convergencia regional en España.(Algunas) causas del cambio. *Papeles de economía española*, 111, 240-254.