

Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional

Human capital and wages in the Spanish hospitality sector: a regional analysis

Alejandro García Pozo
Juan Antonio Campos Soria
José Luis Sánchez Ollero
Macarena Marchante Lara
Universidad de Málaga

Recibido, Mayo de 2010; Versión final aceptada, Enero de 2011.

Palabras clave: Capital humano, Turismo, Diferencia salarial, Análisis regional.

Keywords: Human capital, Tourism, Wage differentials, Regional Analysis.

Clasificación JEL: J16, J24, J31, L83, R10.

RESUMEN

En este trabajo se estiman los rendimientos del capital humano en la hostelería española utilizando una versión ampliada de la ecuación de salarios de Mincer (1974) y se cuantifican las diferencias salariales de las principales regiones turísticas a partir de la descomposición salarial de Oaxaca-Ramson (1994). Con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006, todas las regiones analizadas muestran rendimientos de la educación inferiores en la hostelería en comparación al resto de servicios privados. Lo mismo ocurre para el resto de variables de capital humano utilizadas. Las diferencias en los rendimientos de la educación en la hostelería son significativas entre regiones, destacando Cataluña y Canarias. En esta última y en la Comunidad de Madrid la mayor parte de la brecha salarial se debe a diferencias en los rendimientos de las características observables, mientras que en el resto de regiones analizadas la mayor parte es debida a diferencias en las dotaciones.

SUMMARY

The aim of this paper is to analyze the return on human capital in Spanish hospitality industry through an adapted Mincerian wage equation, and verify and measure the wage gap in the main Spanish touristic regions using the Oaxaca-Ransom methodology and data from Spanish Wage Structure Survey 2006. The hospitality sector in the regions analyzed have lower values in all variables on human capital compared to its other private services, existing large differences in the returns on human capital obtained in each one of them. These wage differentials are justified largely by the different employee characteristics, although in the Canary Islands and Madrid are motivated by different returns on observed variables.

1.- INTRODUCCIÓN

El turismo ha constituido un factor determinante en el proceso de modernización de la economía española, en términos de empleo y renta generados, y como rúbrica compensatoria del déficit comercial (Uriel et al., 2001) especialmente tras la reestructuración económica que tuvo lugar en España tras la crisis de los años setenta (Fernández, 2000). En la actualidad, y a pesar de la creciente competencia, España sigue ocupando una posición relevante como destino turístico internacional, (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2010). No obstante, pese a la importante contribución del turismo al bienestar de la población española, aún restan muchos aspectos en los que habría que profundizar desde una perspectiva económica, especialmente los relacionados con el mercado de trabajo y las enormes disparidades regionales existentes dentro del territorio nacional en las dotaciones de recursos económicos necesarios para el desarrollo de la actividad. Los factores climáticos y geográficos son, en el caso español, determinantes dada la especialización en el segmento de “sol y playa”. Existe un enorme diferencial entre las regiones especializadas en turismo del litoral peninsular y los archipiélagos (Baleares y Canarias), la región de Madrid, por su condición de capitalidad y su papel en el turismo de negocios, y el resto de las regiones españolas (Cañada, 2004).

El turismo es un sector transversal, donde se agrupan actividades muy diversas: hostelería, agencias de viaje, transporte, actividades relacionadas con el ocio y el deporte, etc. En este trabajo sólo se analiza el sector de la hostelería, que a su vez también está constituido por un nutrido y diferenciado conjunto de servicios¹, cuya distribución regional así como, en especial, las características de los hoteles, se han de tener en cuenta para valorar la heterogeneidad que presenta este sector a nivel espacial.

En este contexto, en el presente trabajo se pretende aportar nuevas evidencias sobre la heterogeneidad existente entre las principales regiones turísticas españolas y su influencia en las condiciones de trabajo y empleo. Concretamente, se estiman los rendimientos del capital humano y se cuantifican las diferencias salariales para dichas regiones. La especificación de la ecuación original de salarios de Mincer (1974) es ampliada para contrastar si las diferencias salariales entre ocupaciones son originadas por diferencias compensatorias (Rosen, 1986) debidas a las características de los puestos de trabajo, que a su vez dependen de distintos requerimientos de capital humano, o por diferentes condiciones de trabajo. La diferencia salarial entre regiones se descompone entre la contribución de las diferencias regionales

1 Hoteles, campings y otros tipos de hospedaje; restaurantes, establecimientos de bebidas y comedores colectivos y provisión de comidas.

en características y la heterogeneidad regional en el precio o rendimiento de las mismas. Así pues, se trata de contrastar, si además de diferentes dotaciones de capital humano y distintas características de los puestos de trabajo, la heterogeneidad de sus rendimientos a nivel regional explica las diferencias de salarios entre las mismas. La aplicación de la descomposición de Oaxaca (1973) permite evaluar las diferencias en la media. Si la totalidad del diferencial se explica por diferencias en la distribución de las características observables entre regiones, se concluirá que los trabajadores reciben salarios más elevados porque ellos y los puestos de trabajo que ocupan están dotados en mayor medida de un conjunto de cualidades que los hacen más productivos. En cambio, si el diferencial de salarios es explicado en mayor medida por diferencias en el rendimiento de las características se puede concluir que existen fallos o distorsiones en el mercado de trabajo, ya que los trabajadores idénticos, trabajando en idénticas condiciones, podrían recibir distintos salarios según la región donde estén empleados.

El trabajo se ha estructurado de la siguiente forma: en el apartado segundo se presentan datos básicos para caracterizar los principales destinos turísticos españoles; a continuación se expone la metodología y la selección de variables que se incluirán en las ecuaciones de salario. En los dos apartados siguientes se describe brevemente la base de datos utilizada realizando un análisis descriptivo de las principales variables (apartado 4) y se detallan los resultados empíricos (apartado 5). Finalmente, se realiza una breve descripción de la evidencia obtenida y se formulan las principales conclusiones.

2. BREVE CARACTERIZACIÓN REGIONAL DE LA HOSTELERÍA ESPAÑOLA

En el Cuadro 1 se presentan algunos indicadores básicos en la hostelería española a nivel regional. Como puede observarse, las seis regiones seleccionadas² concentran el 71,5% del empleo total y más del 74,5% de los asalariados del sector analizado. Además destaca la importancia relativa de este sector, tanto en el empleo total como en el asalariado, en ambos archipiélagos: 19,18% del empleo total en Baleares y 13,82% en Canarias. En el resto de las regiones el porcentaje de ocupados es ligeramente superior al 6% en todos los casos. Además, de los resultados se deduce que, con la excepción de Canarias, el menor peso relativo de los asalariados³; es decir, el empleo autónomo tiene una presencia significativa en

2 Siguiendo la ordenación habitual del Instituto de Estudios Turísticos (IET).

3 Estos datos, como los referentes a magnitudes monetarias, proceden de la Contabilidad Regional de España y, por lo tanto, las estimaciones tanto de empleo asalariado como no asalariado vienen expresadas en términos de puestos de trabajo. Obviamente, el número de puestos de trabajo no

las actividades de hostelería, como se ha puesto de manifiesto en trabajos previos (Fernández y Pena-Boquete, 2007).

Los datos referentes a la importancia relativa de cada región en el empleo (total y asalariado) de la hostelería en España deben de analizarse teniendo en cuenta el tamaño del mercado de trabajo en cada caso; así, mientras en Baleares el empleo de la hostelería se sitúa por encima del 19% del empleo total de esta región, su peso en dicho agregado a nivel de España no llega al 7%.

Los datos de la estimación regional del Valor Añadido Bruto para este sector son similares, en cuanto a su peso relativo, al de los puestos de trabajo. En este caso, las seis regiones turísticas objeto de estudio representan cerca del 73% de dicha magnitud a nivel de España. Este porcentaje es algo superior al de puestos de trabajo (71,5%) debido a la mayor productividad de cinco de las seis regiones analizadas⁴. En sintonía con los datos de empleo, en Baleares y Canarias la importancia relativa de la hostelería es muy superior a la media de España y a la del resto de las regiones estudiadas.

La productividad del trabajo, como indicador de la eficiencia de las diferentes regiones es más elevada en Baleares y Madrid. Nuevamente, destaca Andalucía con una productividad inferior a la media española, e incluso inferior a la media agregada del resto de regiones; para esta región la menor productividad y menor salario no se compensan y los costes laborales unitarios son más elevados. Este indicador, que junto con la productividad es el más importante para valorar la competitividad del factor trabajo, arroja resultados más favorables para Canarias (0,488), Cataluña (0,508) y Madrid (0,514); es decir, a tenor de este indicador estas serían las regiones más competitivas.

Los establecimientos hoteleros son especialmente relevantes en la hostelería por el papel que desempeñan en la especialización de los espacios convertidos en destinos turísticos, por la generación de empleo más estable, por la legalización mayoritaria de las instalaciones así como por la contribución fiscal y generación de rentas. Como puede comprobarse existe una gran concentración de las plazas hoteleras en las regiones seleccionadas (cerca del 80% del total) y destacan las Islas Baleares (20,22%), Cataluña (17,15%) y Andalucía (16,58%). Además, la proporción de plazas hoteleras por 1.000 habitantes pone de nuevo de manifiesto el enorme peso de los hoteles en ambos archipiélagos, especialmente en Baleares. Por último, la dimensión media de los establecimientos diferencia, claramente, los destinos

es igual al de personas ocupadas dado que una persona puede desempeñar más de un puesto de trabajo.

4 La excepción es Andalucía, cuya productividad es sensiblemente inferior a la media española e incluso a la del resto de regiones.

CUADRO 1
INDICADORES BÁSICOS DE LA HOSTELERÍA ESPAÑOLA.

Indicador	Regiones									
	Andalucía	Islas Baleares	Islas Canarias	Cataluña	Com. Valenciana	Com. Madrid	Total 6 regiones turísticas	Resto de regiones	España	
Ocupados en la hostelería en la región/ total ocupados en esa región*	6,92	19,18	13,82	6,87	6,27	6,04	7,48	5,80	6,91	
Ocupados en la hostelería en la región/ total ocupados en la hostelería en España*	14,90	6,92	8,21	17,85	9,53	14,11	71,50	28,50	100,00	
Asalariados en la hostelería en la región/ total asalariados en esa región*	6,22	18,74	14,00	6,25	5,58	5,45	6,88	4,78	6,19	
Asalariados en la hostelería en la región/ total asalariados en la hostelería en España*	14,76	7,55	9,49	18,37	9,41	14,97	74,54	25,46	100,00	
VAB de hostelería en la región/ VAB de esa región*	7,17	22,30	16,11	7,34	7,19	6,44	8,13	6,08	7,43	
VAB de hostelería en la región/ VAB hostelería en España*	13,33	7,47	8,66	18,53	9,45	15,40	72,84	27,16	100	
VAB de hostelería en la región/ ocupados en la hostelería en esa región (miles de €/ocupado)	40,42	48,71	47,64	46,89	44,81	49,29	46,00	43,03	45,15	
Remuneración de asalariados/número de asalariados (miles de €/asalariado)	22,61	25,74	23,25	23,82	23,85	25,32	24,01	23,63	23,91	
Coste Laboral Unitario (CLU) hostelería por regiones	0,559	0,529	0,488	0,508	0,532	0,514	0,522	0,549	0,530	
Total plazas hoteleras en la región/ total plazas hoteleras en España*	16,58	20,22	12,30	17,15	7,83	5,54	79,62	20,38	100,00	
Total plazas hoteleras en la región/ población total regional (por 1000)	33,59	326,26	99,57	38,84	26,31	14,91	44,48	20,93	36,25	
Total plazas hoteleras en la región/ nº de establecimientos en la región	95,29	233,79	375,68	108,47	109,86	72,12	132,82	40,88	91,30	

Nota: (*) datos expresados en porcentajes.

Fuentes: INE (2010) e INE (2007b).

turísticos especializados mayoritariamente en “sol y playa” respecto de la región de Madrid y el resto de las regiones. De nuevo destaca la gran dimensión de los hoteles en Canarias y Baleares: 375 y 234 plazas de media por establecimiento.

Así pues, los datos expuestos justifican, a nuestro juicio, el análisis individualizado de las regiones seleccionadas, dada su gran relevancia en la hostelería española y las diferencias significativas que presentan entre sí la mayoría de los indicadores utilizados.

3. METODOLOGÍA

3.1 *Modelo teórico y especificación econométrica*

La descomposición de la diferencia salarial propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) se ha utilizado ampliamente en la literatura con la finalidad de abordar el estudio de la discriminación en el mercado de trabajo de cualquier índole (por género, por raza, por tipo de contrato, etc.). En nuestro caso, utilizamos dicha descomposición con el objetivo de cuantificar qué parte de la diferencia salarial regional tiene su origen en las diferencias en las características observadas y qué parte es debida a la diferencia en los rendimientos de dichas características en la hostelería. La aplicación es relevante, porque una adecuada estimación de la relación entre las dotaciones regionales en las diferentes características observables, y en particular de capital humano y los salarios es necesaria para interpretar, entre otras cuestiones, el grado de desigualdad regional y los incentivos de movilidad del trabajo entre dichas regiones (Serrano, 2002).

Bajo el supuesto de la existencia de rendimientos diferentes en la remuneración de las características observables en cada región, habría que estimar una ecuación salarial por separado para cada una de ellas. Partiendo de la propuesta de Mincer (1974), dicha ecuación tendrá la siguiente forma funcional para la región j ,

$$\ln(w_j) = x_j' \beta_j + \varepsilon_j \quad [1]$$

Donde $\ln(w_j)$ es el logaritmo del salario bruto por hora en la región j , x_j es el vector de características personales, del establecimiento y del puesto de trabajo que ocupan los individuos en la región j , β_j es el vector de coeficientes a estimar asociados a dichas características y ε_j es el término de error asociado a dicha región.

Siguiendo a Oaxaca (1973) y Blinder (1973), la diferencia salarial entre la región j y la región k (G_{jk}) puede expresarse del siguiente modo,

$$G_{jk} = \frac{\overline{w_j} - \overline{w_k}}{\overline{w_k}} = \frac{\overline{w_j}}{\overline{w_k}} - 1 \quad [2]$$

donde \bar{w}_j y \bar{w}_k son las medias geométricas del salario para los trabajadores de la región j y k respectivamente. Aplicando logaritmos en la ecuación [2] obtenemos,

$$\ln(G_k + 1) = \ln(\bar{w}_j) - \ln(\bar{w}_k) \quad [3]$$

siendo $\ln(\bar{w}_j)$ y $\ln(\bar{w}_k)$ las estimaciones mínimo cuadráticas de la ecuación [1] para las regiones j , y k , respectivamente. Es decir,

$$\ln(\bar{w}_j) = \bar{x}'_j \hat{\beta}_j \quad [4]$$

$$\ln(\bar{w}_k) = \bar{x}'_k \hat{\beta}_k \quad [5]$$

donde \bar{x}_j y \bar{x}_k son vectores que contienen las medias geométricas de las características observables para cada región, mientras $\hat{\beta}_j$ y $\hat{\beta}_k$ son los vectores de coeficientes estimados para las muestras de trabajadores de cada región por separado, o lo que es igual los rendimientos estimados de las características observables. Por tanto, la diferencia salarial puede expresarse del siguiente modo,

$$\ln(\bar{w}_j) - \ln(\bar{w}_k) = \bar{x}'_j \hat{\beta}_j - \bar{x}'_k \hat{\beta}_k \quad [6]$$

Reordenando los términos de la ecuación [6], obtenemos,

$$\ln(\bar{w}_j) - \ln(\bar{w}_k) = (\bar{x}'_j - \bar{x}'_k) \hat{\beta}_j + \bar{x}'_k (\hat{\beta}_j - \hat{\beta}_k) \quad [7]$$

El primer sumando del lado derecho de la ecuación [7] representa el componente debido a las diferencias en las características observables, o lo que es lo mismo el atribuible a las diferencias en las productividades entre ambas regiones. Por su parte, el segundo término del lado derecho recoge la diferencia salarial que es debida a diferencias en los rendimientos de dichas características y que normalmente es interpretada en la literatura como discriminación⁵. En dicha ecuación, la ponderación utilizada para evaluar el componente no discriminatorio es $\hat{\beta}_j$, es decir, se asume que en ausencia de discriminación, la estructura salarial que prevalece es la de la región j . Si por el contrario se asume que en ausencia de discriminación, prevalece la estructura salarial de la región k , $\hat{\beta}_k$, la diferencia salarial podría también expresarse del siguiente modo,

5 Si se asume que no existen errores en la especificación de la ecuación salarial, la diferencia en los rendimientos de las características observables puede interpretarse como discriminación (Korkeamäki y Kyyrä, 2006).

$$\ln(\bar{w}_j) - \ln(\bar{w}_k) = (\bar{x}'_j - \bar{x}'_k) \hat{\beta}_k + \bar{x}'_j (\hat{\beta}_j - \hat{\beta}_k) \quad [8]$$

Si aplicamos las ecuaciones [7] y [8], la contribución total de cada característica a la diferencia salarial no se ve afectada, pero sí su peso relativo en los componentes no discriminatorio y discriminatorio. Ante esta situación Oaxaca y Ramson (1994) proponen una generalización de la descomposición de Oaxaca-Blinder, con el objetivo de asumir en dicha descomposición una estructura salarial en ausencia de discriminación más flexible, β^* . La descomposición propuesta por Oaxaca-Ramson (1994) es la siguiente,

$$\ln(\bar{w}_j) - \ln(\bar{w}_k) = (\bar{x}'_j - \bar{x}'_k) \beta^* + \bar{x}'_j (\hat{\beta}_j - \beta^*) + \bar{x}'_k (\beta^* - \hat{\beta}_k) \quad [9]$$

Dicha estructura salarial no discriminatoria puede interpretarse como los rendimientos de las características observables en mercados competitivos. Si coincide con la de la región j, entonces, $\beta^* = \hat{\beta}_j$, en cuyo caso la ecuación [9] coincide con la [7]. Si coincide con la de la región k, entonces, $\beta^* = \hat{\beta}_k$, en cuyo caso la ecuación [9] coincide con la [8]. También puede considerarse como estructura no discriminatoria cualquier combinación de las estructuras salariales de las regiones implicadas en el análisis, en cuyo caso $\beta^* = \Omega \hat{\beta}_j + (I - \Omega) \hat{\beta}_k$, donde Ω es la matriz de ponderaciones de dichas estructuras salariales.

En nuestra investigación vamos a asumir como estructura salarial en ausencia de discriminación que ($\beta^* = \hat{\beta}_{\text{Baleares}}$). La elección de Baleares como referencia se debe a su enorme diferencial con otras regiones especializadas en turismo de sol y playa, así como por el elevado peso relativo que tiene el empleo de la hostelería en relación al volumen total de empleo y asalariado de la región.

3.2. Descripción de las variables utilizadas

La ecuación salarial especificada en nuestra investigación, para cada región, presenta la siguiente forma funcional (se omiten los subíndices correspondientes a los individuos por simplicidad),

$$\begin{aligned} \text{Log}(wr) = & \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exper} + \beta_3 \text{Antig} + \beta_4 \text{Mujer} + \beta_5 \text{Indef_TC} \\ & + \beta_6 \text{T_Emp} + \beta_7 \text{Sobreedu} + \beta_8 \text{Infraedu} + \varepsilon \end{aligned} \quad [10]$$

La variable dependiente es el salario real bruto por hora⁶ en logaritmos. No obstante, para aislar el efecto de los diferenciales en precios entre regiones se ha dispuesto de una estimación del nivel de precios relativos regionales para obtener el salario/hora real, es decir, el nivel salarial descontando el diferencial de precios existente en 2006 en cada una de las regiones consideradas. De la muestra original disponible se han eliminado las observaciones correspondientes a trabajadores cuyo salario percibido era inferior al salario mínimo interprofesional y las de aquellos trabajadores menores de 16 años y mayores de 65.

En el lado derecho de la ecuación [10], además de la constante, se consideran las características de los trabajadores y, también, de los puestos de trabajo. Entre las primeras se consideran variables de capital humano, tales como los años medios de educación (*S*), la experiencia previa (*Exper*) y la antigüedad en la empresa (*Antig*), así como una variable ficticia del género del empleado. La construcción de las variables de capital humano se ha realizado siguiendo el trabajo de Arrazola et al. (2003)⁷. La variable género (*Mujer*) es una variable ficticia que toma valor 1 si el individuo es mujer y 0 en caso contrario. Con esta variable se trata de controlar los diferentes niveles salariales entre hombres y mujeres. No se han realizado iteraciones entre esta variable y las dotaciones de capital humano debido a las limitaciones de la base de datos utilizada que, dado su reducido tamaño en algunas regiones, originan problemas de multicolinealidad.

La ecuación de salario propuesta aquí difiere de la original de Mincer porque utiliza una especificación lineal para las variables experiencia previa y antigüedad en el puesto de trabajo. Esta opción se ha elegido debido a la elevada multicolinealidad entre cada una de estas variables y su cuadrado. En principio sería preferible la especificación cuadrática, pero dado que los rendimientos decrecientes de la experiencia previa y de la antigüedad se presentan en etapas tardías de la vida laboral, el cálculo a mitad de la carrera profesional no debería verse muy afectado con este procedimiento alternativo de estimación (Strauss and Maisonneuve, 2007). En cualquier caso, se trata de comparar los rendimientos de la experiencia previa y la antigüedad entre diferentes regiones, por lo que es razonable suponer que los posibles sesgos no afecten a los objetivos de este trabajo.

En relación a las características del puesto de trabajo se considera variables ficticias para controlar por el tipo de contrato, el tamaño del establecimiento, y la

6 Esta variable se calcula con los datos disponibles en la EES-2006, considerando para ello las horas anualmente trabajadas y el salario nominal bruto anual recibido por ese trabajo, y asumiendo que tanto 4,2 semanas como 30,42 días constituyen un mes. Con los índices de precios relativos por Comunidades Autónomas contenidos en Alcaide y Alcaide (2009), se obtuvo el salario real para el año 2006.

7 Además se ha prescindido de las observaciones de los trabajadores cuyos años medios de estudios declarados eran claramente atípicos.

educación formal del trabajador en relación a los requerimientos del puesto de trabajo.

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

La variable tamaño empresarial (*T_Emp*), toma el valor 1 cuando el trabajador está empleado en una empresa de 20 o más asalariados, y cero en el resto de los casos. En España la dimensión media de los establecimientos hoteleros en el año 2007 era de 12,5 ocupados, frente a tan sólo 3,9 ocupados en los establecimientos de restauración (IET, 2007). Así pues, en la hostelería española se observa una gran diversidad entre los dos subsectores que incluye. Por ello, y teniendo en cuenta la disponibilidad de datos estadísticos a nivel regional, se ha tomado en consideración el tamaño empresarial como variable explicativa adicional de las diferencias salariales regionales, con el objetivo de controlar la mayor presencia de hoteles en determinados destinos turísticos. Además, la teoría económica sugiere explicaciones alternativas al hecho contrastado de que, al menos hasta alcanzar una determinada dimensión, los salarios aumentan con el tamaño empresarial [véase Schmidt y Zimmermann (1991)].

Con las variables *Sobreedu* e *Infraedu* se trata de controlar el hecho de que el salario real por hora podría estar más influido por el tipo de ocupación que se desempeña que por el nivel educativo máximo alcanzado. La base de datos utilizada permite controlar por tipo de ocupaciones pero existe una elevada correlación entre nivel educativo y ocupación, lo que origina alta multicolinealidad. Por ello, siguiendo a Strauss y Maisonneuve (2007) se toma en consideración indirectamente la ocupación desempeñada, calculando una medida del nivel de estudios más frecuente en cada ocupación (trabajadores adecuadamente educados), observado en la muestra conjunta de todos los servicios privados para toda España. Como medida estadística se utiliza la moda. Pero este procedimiento se amplía en los casos en los que la moda representa un porcentaje inferior al 40% del total de asalariados de cada ocupación, definida a nivel de dos dígitos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones –CNO94– (INE, 1994). En estos casos, se considera como trabajadores adecuadamente educados los que han obtenido el nivel educativo correspondiente

a la moda y, además, aquellos que han alcanzado el nivel educativo contiguo (ya sea el inmediatamente inferior o el superior). Así, si en una determinada ocupación los años medios de estudios requerido son 15 (diplomados universitarios) pero la moda incluye un reducido número de casos (menor del 40%), también se considerarían adecuadamente educados a los trabajadores con el segundo ciclo de educación secundaria (12 años de estudios) o a los licenciados universitarios (17 años de estudios). La elección entre el nivel de estudios inmediatamente inferior o superior a la moda se ha realizado teniendo en cuenta cuál de ellos representa un mayor porcentaje de trabajadores en cada ocupación.

Con esta definición de trabajadores adecuadamente educados, las variables ficticias para los trabajadores con un nivel de estudios distinto al requerido por la ocupación que desempeña se definen del siguiente modo. La variable que recoge a los individuos sobreeducados (*Sobreedu*) será igual a 1 si el trabajador ha alcanzado un nivel de estudios superior al representado por la moda de cada ocupación (o mayor al más elevado en el caso de haber considerado dos niveles educativos contiguos); e igual a cero en el resto de los casos. Por su parte, la variable correspondiente a los individuos infraeducados (*Infraedu*) tomará el valor 1 si el trabajador ha alcanzado un nivel de estudios inferior al representado por la moda de la ocupación (o menor al que ha requerido menos años de estudio en el caso de haber considerado dos niveles educativos contiguos); y tomará el valor cero en el resto de los casos.

Finalmente, ε es un término de perturbación aleatorio.

De acuerdo con la exposición previa y la evidencia empírica disponible, un efecto positivo sobre el salario real por hora es esperado para los coeficientes de las siguientes variables: Años medios de educación (S), Experiencia previa (Exper), Antigüedad en la empresa (Antig), Contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo (Indef_TC), Infraeducados (Infraedu) y Tamaño empresarial (T_Emp). Por otra parte, se espera un signo negativo para los coeficientes de las variables: Mujer y Sobreeducados (Sobreedu).

4. BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO

La información utilizada procede de la *Encuesta de Estructura Salarial* de 2006 (EES-2006). La muestra utilizada es representativa a nivel regional (NUTS II), lo que hace posible la realización de este trabajo.

Como puede apreciarse en el Cuadro 2, los trabajadores de Baleares tienen más edad, experiencia previa y antigüedad en la empresa; además, el 64% disfruta de un contrato indefinido a tiempo completo, porcentaje superado solo por Canarias (65%). Por estas características, además de emplear un menor porcentaje de mujeres (47,4%), presentar los mayores salarios brutos nominales por hora y demás

aspectos diferenciales analizados en el apartado 2 de este trabajo, se ha tomado a Baleares como región de referencia en la descomposición de las diferencias salariales regionales.

CUADRO 2
CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS EN LA MUESTRA DE LAS REGIONES SELECCIONADAS PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA.

Variables	Regiones							España
	Andalucía	Baleares	Canarias	Cataluña	Com. Valenciana	Com. de Madrid	Otras regiones	
Edad	35,02 (10,93)	40,58 (11,60)	39,17 (10,53)	36,72 (11,06)	36,65 (10,93)	38,52 (11,31)	36,34 (11,01)	37,26 (11,13)
S	7,63 (3,77)	6,89 (3,96)	6,74 (3,96)	8,07 (3,39)	7,41 (3,66)	7,81 (3,81)	7,56 (3,58)	7,50 (3,70)
Exper	14,59 (9,78)	17,06 (10,80)	18,77 (10,10)	16,40 (10,40)	17,76 (10,67)	17,15 (10,53)	16,42 (10,52)	16,76 (10,49)
Antig	4,52 (6,99)	7,74 (9,62)	4,62 (6,93)	4,40 (6,67)	4,00 (6,57)	5,34 (7,07)	4,08 (6,18)	4,63 (6,92)
Mujer	0,52 (0,50)	0,47 (0,50)	0,49 (0,50)	0,55 (0,50)	0,56 (0,50)	0,65 (0,48)	0,62 (0,48)	0,58 (0,49)
Indef_TC	0,50 (0,50)	0,64 (0,48)	0,65 (0,48)	0,49 (0,50)	0,48 (0,50)	0,52 (0,50)	0,56 (0,50)	0,55 (0,50)
T_Emp	0,81 (0,40)	0,79 (0,41)	0,79 (0,41)	0,76 (0,43)	0,75 (0,44)	0,77 (0,42)	0,52 (0,50)	0,67 (0,47)
Sobreedu	0,20 (0,40)	0,15 (0,36)	0,12 (0,33)	0,20 (0,40)	0,17 (0,37)	0,22 (0,42)	0,19 (0,39)	0,18 (0,39)
Infraedu	0,21 (0,41)	0,34 (0,47)	0,32 (0,47)	0,15 (0,36)	0,16 (0,37)	0,17 (0,38)	0,17 (0,38)	0,20 (0,40)
Salario nominal (€/hora)	8,66 (4,25)	10,09 (4,97)	8,90 (5,61)	9,98 (5,59)	9,04 (4,75)	8,62 (4,44)	8,17 (3,35)	8,78 (4,43)
Índice de precios	96,99	103,26	89,88	108,13	99,93	102,36	97,83	100,00
Salario real (€/hora)	8,93 (4,38)	9,77 (4,81)	9,91 (6,25)	9,23 (5,17)	9,05 (4,76)	8,43 (4,34)	8,35 (3,38)	8,78 (4,43)

Notas: Entre paréntesis los valores de la desviación estándar de las variables.

Fuente: INE (2007a) y Alcaide (2009).

En la hostelería, la variable años medios de estudios presenta un valor promedio bastante inferior al resto de sectores privados de servicios. Es de destacar que en Baleares y Canarias, destinos maduros de sol y playa (Aguiló y Alegre, 2004), los años medios de estudios calculados son los menores de las regiones consideradas; probablemente se deba a la mayor edad media de los trabajadores, con presencia elevada de generaciones que estudiaron antes de la expansión del actual sistema educativo español. A este hecho, como después se analizará, se podría deber la elevada proporción de trabajadores infraeducados (superior al 30% en ambas regiones).

Con la salvedad de Baleares, la antigüedad en la empresa es inferior en la hostelería en relación al resto de servicios privados lo que sugiere una mayor rotación entre los trabajadores ocupados en este sector, como se ha puesto de manifiesto en otros trabajos previos (Marchante et al., 2005). La presencia de mujeres supera en todos los casos –con las excepciones ya mencionadas de Baleares y Canarias– el 50% de los asalariados.

Según los resultados de aplicar el método expuesto en el apartado 3, el porcentaje de trabajadores adecuadamente educados oscila entre el máximo de Valencia (67,3%) y el mínimo de Baleares (51,6%). Estos resultados no difieren mucho de las estimaciones de Strauss y Maisonneuve (2007) para el conjunto de la economía española, los cuales mostraban un 68% de trabajadores adecuadamente educados, 19% de sobreeducados y 13% de infraeducados. El porcentaje de trabajadores sobreeducados en nuestro trabajo oscila entre el 12% de Canarias y el 22% de Madrid. Como antes se ha indicado, los mayores porcentajes de trabajadores infraeducados se producen en ambos archipiélagos (alrededor del 33%); en cambio, los menores se observan en Cataluña (15%) y Comunidad Valenciana (16%).

La incidencia del desajuste educativo en la hostelería que se calcula en este trabajo no difiere sensiblemente de los presentados en Marchante et al. (2005) para la hostelería andaluza, que están basados en la autoevaluación de los trabajadores (método subjetivo directo) donde se obtenía un 53,6% de trabajadores adecuadamente educados, 17,5% sobreeducados y 28,9% infraeducados.

Como puede observarse en el Cuadro 2, el salario por hora percibido en la hostelería es inferior, en todos los casos, al percibido en otros sectores privados de servicios. En términos nominales, el salario percibido por trabajadores empleados en el agregado de otras regiones es casi un 19% inferior al de las Islas Baleares. En términos reales, esta diferencia se reduce al 14,5% debido, obviamente, al diferencial de precios relativos. La mayor diferencia entre los salarios percibidos en la hostelería y los percibidos en otros servicios privados se observa en Madrid: en la hostelería es un 40,1% inferior.

5. RESULTADOS EMPÍRICOS.

5.1. - Resultado de las estimaciones.

En el Cuadro 3 se presentan los resultados de las estimaciones realizadas. El valor del término constante indica la parte del salario que no está afectada por las variables independientes. Este componente, depende de otras variables no incluidas tales como el estilo de vida, el clima y otras características diferenciadoras de las regiones que afectan a las condiciones del empleo y la formación de los salarios y que no se han podido tomar en consideración en nuestra especificación. Como puede observarse, presenta valores estimados mayores en la hostelería que en el resto de sectores privados de servicios para todas las regiones consideradas. Además, en la hostelería como en el resto de servicios privados el valor máximo del término constante corresponde a la Comunidad Valenciana y el menor a la Comunidad de Madrid.

Características personales

Los rendimientos de la educación, según las estimaciones realizadas, son inferiores en la hostelería en comparación con los restantes sectores de servicios privados. Además se observan diferencias regionales muy significativas que fluctúan entre el 5,5% de Canarias y el 1,8% de la Comunidad Valenciana. En Cataluña (4,8%), Baleares (4,7%) y Madrid (4,2%), los rendimientos de la educación superan a la media para España (3,2%). Estos resultados ponen de manifiesto la heterogeneidad regional existente respecto al precio de esta característica de los trabajadores, ya que no sólo varía la dotación regional respecto a la educación sino también su rendimiento.

Comparando con trabajos ya existentes en el ámbito de la hostelería, estos resultados son similares si se tiene en cuenta que en nuestra especificación se incluyen variables adicionales que recogen las características de los puestos de trabajo. La introducción de estas variables adicionales tiene como efecto la reducción del valor del coeficiente estimado para la variable años medios de educación al capturar estas variables parte del efecto indirecto de la educación sobre el salario y la productividad. En consecuencia, los rendimientos de la educación estimados en este trabajo representan el efecto directo de la educación, una vez descontados los efectos derivados de las características de los puestos de trabajo.

Los resultados de estudios previos que especifican la ecuación original de Mincer estiman rentabilidades de la educación entre el 4,1% (Pastor et al., 2006) utilizando como método de estimación mínimos cuadrados ordinarios y el 5,6% (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2010) utilizando técnicas de variables instrumentales. No obstante, en ambos trabajos, los rendimientos de la educación en la hostelería son inferiores a los estimados para la mayoría de sectores económicos.

CUADRO 3
RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

	Andalucía		Baleares		Canarias		Cataluña		Com. Valenciana		Com. de Madrid		Otras regiones		España		
	H	OS	H	OS	H	OS	H	OS	H	OS	H	OS	H	OS	H	OS	
Constante	1,741*	1,337*	1,650*	1,381*	1,566*	1,225*	1,600*	1,336*	1,929*	1,468*	1,507*	1,216*	1,801*	1,351*	1,722*	1,326*	
t-ratio	(29,206)	(49,381)	(27,158)	(29,871)	(23,488)	(27,708)	(53,399)	(32,855)	(48,466)	(27,904)	(51,235)	(78,810)	(103,397)	(95,431)	(149,532)	(149,532)	
Coefficiente	0,032*	0,062*	0,047*	0,071*	0,065*	0,082*	0,048*	0,075*	0,038*	0,061*	0,042*	0,075*	0,020*	0,075*	0,032*	0,073*	
t-ratio	(6,612)	(36,096)	(7,759)	(23,481)	(6,967)	(30,251)	(7,554)	(31,731)	(3,275)	(31,894)	(6,688)	(57,617)	(7,648)	(87,769)	(16,203)	(131,541)	
Enger	Coefficiente	0,000	0,003*	0,005*	0,002***	0,002	0,001	-0,001	0,004*	-0,001	0,002*	0,004*	0,002*	0,005*	0,002*	0,004*	
t-ratio	(0,298)	(3,277)	(3,632)	(1,768)	(1,587)	(6,670)	(-0,812)	(6,753)	(-0,411)	(2,709)	(3,229)	(11,298)	(3,420)	(14,263)	(4,976)	(19,274)	
Anig	Coefficiente	0,016*	0,023*	0,011*	0,018*	0,011*	0,023*	0,013*	0,014*	0,021*	0,014*	0,022*	0,015*	0,021*	0,013*	0,021*	
t-ratio	(7,077)	(26,057)	(5,822)	(12,011)	(6,201)	(17,530)	(6,547)	(29,702)	(7,098)	22,291	(8,391)	(84,104)	(17,321)	(55,920)	(21,928)	(81,187)	
Mujer	Coefficiente	-0,088*	-0,164*	-0,136*	-0,132*	-0,089*	-0,138*	-0,139*	-0,233*	-0,194*	-0,065**	-0,216*	-0,096*	-0,186*	-0,113*	-0,196*	
t-ratio	(-4,005)	(-13,219)	(-5,289)	(-5,175)	(-4,338)	(-8,228)	(-5,231)	(-22,440)	(-6,114)	(-16,631)	(-2,408)	(-22,884)	(-8,739)	(-31,003)	(-14,852)	(-40,384)	
Indef_TC	Coefficiente	0,063*	0,118*	0,041	0,025	0,130*	0,095*	0,060*	0,088*	0,039	0,129*	0,074*	0,211*	0,057*	0,022*	0,068*	
t-ratio	(7,285)	(8,632)	(1,332)	(1,008)	(5,967)	(4,566)	(2,403)	(7,737)	(1,550)	(8,510)	(9,001)	(20,387)	(5,362)	(3,318)	(8,815)	(20,729)	
T_Emp	Coefficiente	0,098*	0,245*	0,074*	0,212*	0,122*	0,237*	0,212*	0,135*	0,108*	0,138*	0,179*	0,079*	0,190*	0,105*	0,181*	
t-ratio	(8,714)	(36,260)	(2,250)	(8,232)	(5,394)	(10,115)	(8,334)	(10,015)	(4,003)	(9,000)	(8,380)	(12,447)	(7,636)	(28,700)	(14,303)	(39,137)	
Sobrecedu	Coefficiente	-0,125*	-0,194*	-0,084***	-0,293*	-0,183*	-0,368*	-0,124*	-0,300*	-0,122*	-0,250*	-0,122**	-0,301*	-0,020	-0,282*	-0,093*	-0,284*
t-ratio	(-2,811)	(-12,063)	(-1,651)	(-7,921)	(-3,302)	(-12,970)	(-2,886)	(-21,511)	(-2,825)	(-12,398)	(-2,580)	(-24,980)	(-1,141)	(-34,478)	(-6,695)	(-53,013)	
Infracedu	Coefficiente	0,140*	0,229*	0,170*	0,090*	0,234*	0,238*	0,123*	0,179*	0,142*	0,103*	0,169*	0,201*	0,089*	0,141*	0,140*	0,166*
t-ratio	(3,425)	(12,824)	(4,142)	(3,286)	(5,235)	(8,972)	(2,945)	(12,979)	(3,640)	(5,992)	(6,370)	(16,145)	(5,514)	(17,179)	(11,202)	(31,026)	
R_cuadrado ajustado	0,343	0,520	0,310	0,526	0,421	0,564	0,291	0,492	0,207	0,511	0,191	0,510	0,233	0,548	0,254	0,518	
Estadístico-F	38,195*	576,735*	29,412*	148,882*	56,035*	272,107*	37,317*	890,633*	23,887*	453,418*	23,993*	113,247*	101,487*	2501,124*	277,770*	579,087*	
Suma res. al cuadrado	34,866	650,128	40,993	143,572	40,862	246,046	75,240	1173,816	72,316	487,496	87,031	1482,336	180,288	2225,909	560,207	6549,940	
Obs.	571	4958	506	1068	607	1678	709	7023	703	3466	778	8621	2641	16699	6515	42613	

Significativos al: *1%; **5%; ***10%. Los errores estándar y la covarianza son robustas frente al problema de la heteroscedasticidad.

Los rendimientos estimados de la experiencia previa y de la antigüedad en la empresa son muy inferiores a los de la educación. Además, de nuevo en la hostelería las estimaciones muestran rendimientos bastante inferiores al de los restantes sectores de servicios privados. Así puede observarse (Cuadro 3) que los rendimientos de la experiencia previa no son estadísticamente significativos en la hostelería de cuatro regiones (Andalucía, Canarias, Cataluña y Comunidad Valenciana). En cambio, los rendimientos de la antigüedad en la empresa son, en todas las regiones, estadísticamente significativos, fluctuando en el sector analizado entre el 1,1% (Baleares y Canarias) y el 1,5% (Otras regiones).

La variable representativa del género es, en todos los casos, estadísticamente significativa⁸, presentando un coeficiente negativo. La discriminación de género en la hostelería es mayor en la Comunidad Valenciana, donde las mujeres reciben salarios inferiores en un 13% al percibido por los hombres. En el caso del resto de servicios privados, la discriminación de género es mayor en Cataluña, alcanzando un 20,78%. A excepción de Baleares, donde la diferencia de salarios debido al género es similar en la hostelería y en el resto de servicios privados, la incidencia sobre el salario debido a esta característica personal es menor en la hostelería.

Características de los puestos de trabajo

Salvo en Baleares (en todos los sectores) y la Comunidad Valenciana (en la hostelería), donde el coeficiente estimado de la variable no es estadísticamente distinto de cero, ocupar un puesto de trabajo con un contrato indefinido a tiempo completo conlleva incrementos de salarios. En la hostelería dicho incremento fluctúa entre el 13,91% de Canarias y el 5,91% de otras regiones.

El coeficiente estimado de la variable que recoge el tamaño empresarial es estadísticamente significativo y positivo en todos los casos. En la hostelería la prima salarial de trabajar en un establecimiento de 20 trabajadores y más oscila entre el 23,66% de Cataluña y el 7,65% de Baleares. Además, salvo en Cataluña, la mejora salarial es mayor en otros servicios privados que en la hostelería.

Finalmente, los coeficientes estimados de las variables representativas del desajuste educativo tienen en todos los casos los signos esperados y sólo no es estadísticamente significativo en el agregado de otras regiones (hostelería) para los sobreeducados. La sobre educación conlleva una fuerte penalización salarial, mayor en otros sectores de servicios que en la hostelería. En cambio, los trabajadores infraeducados ganan entre un 26,40% (hostelería-Cataluña) y un 9,41% (Otros servicios-Baleares) más.

8 El impacto sobre el salario de las variables ficticias, al utilizar una función semilogarítmica, se ha calculado tomando antilogaritmo al coeficiente correspondiente, restando 1 y multiplicando por 100 (Halvorsen y Palmquist, 1980).

Los resultados presentan una gran variabilidad regional tanto en la hostelería como en el resto de servicios privados. No obstante, para España nuestras estimaciones no son muy diferentes a las realizadas por Strauss y Maisonneuve (2007) con una base de datos distinta que incluye el sector público, ya que estiman la prima salarial asociada a la infraeducación en un 13% y la reducción de salarios para los trabajadores sobreeducados del 21%.

5.2. Descomposición de la diferencia salarial regional

La remuneración media en la hostelería balear es superior a la del resto de regiones turísticas exceptuando la región de Canarias. Concretamente, supera en un 15,91% a la de la Comunidad de Madrid, un 9,35% a la de Andalucía, un 7,94% a la de la Comunidad Valenciana y un 5,84% al salario medio en Cataluña. Sin embargo, presenta un diferencial negativo del 1,4%⁹ respecto a Canarias. En este apartado se descompone la diferencia salarial entre Baleares y las principales regiones turísticas españolas siguiendo la metodología de Oaxaca y Ramson (1994), bajo la hipótesis de que la estructura salarial que prevalece en ausencia de discriminación es la de Baleares. A partir de las estimaciones de las ecuaciones salariales en la hostelería para cada región, recogidas en el Cuadro 3, se elaboran las contribuciones relativas de las variables observables sobre el diferencial salarial total.

En el Cuadro 4 y se recogen dichos resultados diferenciándose entre la constante y las características personales y del puesto de trabajo. Para cada región, la primera columna recoge la parte de la diferencia salarial que es debida a diferencias en las dotaciones de las características observables entre Baleares y la región considerada, la segunda columna, la debida a diferencias en el rendimiento de dichas variables, mientras que la última columna recoge la contribución relativa total de cada variable¹⁰. Un valor positivo en una casilla indica que la variable en cuestión hace que aumente el diferencial salarial de Baleares respecto a la región de referencia, mientras que si el signo es negativo ocurre justo lo contrario. Sin embargo, la interpretación de los signos es justo al revés en el caso de Canarias, dado que es la única región que presenta un diferencial salarial favorable en relación a Baleares. Así por ejemplo, la diferencia en la experiencia previa entre estas dos

9 En todos los casos se toma como referencia el salario real por hora trabajada en euros.

10 Si la diferencia media entre Baleares y la región de referencia para una variable observable, o bien el coeficiente estimado para dicha variable en la ecuación salarial de cada región, no son estadísticamente distintos de cero, como mínimo al 10% de significación, se asigna un cero a su repercusión relativa. De igual forma, si el coeficiente estimado de una variable para Baleares no es significativamente distinto del estimado para la región de referencia, se asigna un cero a la contribución de la diferencia de rendimientos de esa variable.

regiones contribuye en un 18,54% a la diferencia salarial. Dado que β^* es positivo para la experiencia previa, y que dicha variable en Baleares toma un valor medio de 17,05 años, menor que en Canarias (18,77 años), la contribución de la diferencia en la dotación de esta variable hace que disminuya en un 18,54% la diferencia salarial de Baleares en relación a Canarias.

En términos generales, se observa que en el caso de Canarias y la Comunidad de Madrid la mayor parte de la brecha salarial se debe a diferencias en los rendimientos de las características observables (156,64 y 68,79% respectivamente), mientras que en el resto de Comunidades toma un peso más relevante la componente debida a la diferencia en las dotaciones de dichas características. Concretamente, en Cataluña esta componente contribuye en un 108,29% a la brecha salarial, siendo en la Comunidad Valenciana y en Andalucía del 91,2 y del 82,27%, respectivamente.

La contribución de la constante es significativa para todas las regiones, lo que indica que existen otros factores distintos a las variables explicativas incluidas en las estimaciones que afectan a la diferencia salarial. En el caso de Andalucía y la Comunidad Valenciana, la diferencia en el rendimiento de dichos factores externos hacen que se reduzca el gap salarial; sin embargo, ocurre lo contrario para el resto de regiones, incluido Canarias¹¹.

Las características personales contribuyen a reducir la diferencia salarial únicamente en la Comunidad de Madrid, aunque su efecto es poco relevante (-6,81%). En el resto de casos, contribuyen a aumentarla y de forma muy importante en la Comunidad Valenciana, Andalucía y Cataluña (502,86, 318,77 y 232,09%, en cada caso). Estas elevadas contribuciones se deben fundamentalmente a la diferencia en los rendimientos. Concretamente, la Comunidad Valenciana y Andalucía, presentan rendimientos de la educación y de la experiencia muy por debajo de Baleares, mientras que el menor rendimiento de la experiencia es la causa principal en Cataluña. En esta última región, y sobre todo en Canarias, el mayor rendimiento de la educación contribuye a reducir la diferencia salarial en un 22,4 y 122,70%, respectivamente. Todas las regiones presentan rendimientos de la antigüedad en la empresa actual por encima de Baleares, lo que contribuye a reducir la diferencia salarial.

Para todas las regiones, el hecho de ser mujer contribuye de forma negativa a los salarios de la hostelería en cada región (Cuadro 3). Sin embargo, la diferencia de rendimientos hace que su contribución a la brecha salarial sea diferente. En el caso de Andalucía, Canarias y la Comunidad de Madrid, el hecho de ser mujer favorece a que se reduzca la diferencia de salarios, mientras que en Cataluña y la Comunidad Valenciana aumenta el gap salarial. Este hecho se debe a que el

11 Recuerde el lector que un signo negativo en las casillas de la región de Canarias implica aumentos de la brecha salarial de Baleares en relación a dicha región.

CUADRO 4
REPERCUSIONES RELATIVAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL REGIONAL

Factores	Andalucía			Canarias			Cataluña			Comunidad Valenciana			Comunidad de Madrid		
	Caracter.	Rendim.	Total	Caracter.	Rendim.	Total	Caracter.	Rendim.	Total	Caracter.	Rendim.	Total	Caracter.	Rendim.	Total
Constante	0,00	-195,89	-195,89	0,00	-185,88	-185,88	0,00	198,71	198,71	0,00	-428,03	-428,03	0,00	111,83	111,83
Características personales	25,88	292,90	318,77	-56,64	50,78	-5,85	-33,86	265,95	232,09	43,16	459,70	502,86	4,92	-11,73	-6,81
S	-75,42	241,68	166,26	0,00	122,70	122,70	-220,26	-22,49	-242,75	-37,71	333,14	285,43	-33,70	28,43	-5,28
Exper	25,93	153,15	179,08	18,54	-126,17	-107,64	0,00	316,52	316,52	0,00	132,58	132,58	0,00	10,80	10,80
Antig	75,37	-47,68	27,69	-75,18	2,61	-72,56	143,91	-34,86	109,05	62,26	-21,18	41,08	20,32	-15,00	5,32
Mujer	0,00	-54,26	-54,26	0,00	51,65	51,65	42,49	6,77	49,27	18,61	15,15	33,77	18,30	-35,96	-17,66
Características del puesto de trabajo	56,39	-79,27	-22,88	0,00	291,73	291,73	142,07	-472,88	-330,80	48,04	-22,86	25,17	26,28	-31,31	-5,02
Índef_TC	0,00	-68,09	-68,09	0,00	188,16	188,16	0,00	-116,81	-116,81	0,00	0,00	0,00	0,00	-29,76	-29,76
T_Emp	0,00	-42,48	-42,48	0,00	84,31	84,31	0,00	-416,56	-416,56	0,00	-39,68	-39,68	0,00	-8,41	-8,41
Sobresedu	9,61	17,76	27,38	0,00	-27,08	-27,08	17,30	32,24	49,55	2,34	9,88	12,22	4,93	6,69	11,62
Infraedu	46,78	13,54	60,31	0,00	46,34	46,34	124,77	28,25	153,02	45,70	6,94	52,63	21,36	0,17	21,53
Total	82,27	17,73	100,00	-56,64	156,64	100,00	108,21	-8,21	100,00	91,20	8,80	100,00	31,21	68,79	100,00

Se asume como estructura salarial no discriminatoria la de Baleares ($\beta^* = \hat{\beta}_{\text{Baleares}}$).

rendimiento de esta variable en estas dos últimas regiones, en valor absoluto, es superior al de Baleares.

En cuanto a las diferencias en las dotaciones de las características personales, cabe destacar que la antigüedad en la empresa contribuye de manera positiva al gap salarial en todas las regiones, dado que Baleares muestra una antigüedad muy por encima de la existente en el resto de destinos. La consolidación del modelo turístico balear y la estabilidad en sus plantillas puede ser el causante de esta situación. Justo lo contrario ocurre con los años de educación, dado que todas las regiones, exceptuando Canarias, disponen de plantillas con mayor nivel educativo, lo que permite reducir la diferencia salarial, especialmente en Cataluña y Andalucía (220,26 y 75,42%, respectivamente). El mayor grado de feminización de la hostelería en Cataluña y en las Comunidades de Valencia y Madrid, hacen que aumente la brecha salarial con respecto a Baleares, debido a la discriminación salarial que sufre la mujer en todas las regiones. Finalmente, cabe resaltar la contribución nula de las diferencias en la experiencia previa en el caso de Cataluña y las Comunidades de Valencia y Madrid, dado que no existen diferencias apreciables con la experiencia previa en el caso balear.

El caso canario resulta muy particular. La insularidad de los mercados balear y canario, hacen que las características de sus trabajadores y la de los puestos que ocupan, no muestren apenas diferencias estadísticamente significativas en uno y otro destino. Se trata de las regiones con mayor parecido entre sí en cuanto a las dotaciones de las características observables. De hecho, de todas las variables del individuo y del puesto de trabajo, el gap salarial sólo se ve afectado por diferencias en la experiencia previa y en la antigüedad en la empresa, mientras que las diferencias en las dotaciones en el resto de variables tienen una contribución nula. Tal y como se ha comentado con anterioridad a modo de ejemplo, la mayor experiencia previa en Canarias hace que se reduzca el gap salarial en un 18,54%, mientras que su menor antigüedad contribuye a que se amplíe la diferencia salarial con Baleares en torno al 75,18%.

El resto de regiones muestran diferencias muy significativas en la mayoría de las características del puesto de trabajo, exceptuando el tamaño empresarial, dado que esta variable no afecta a la diferencia de salarios en ninguna región. No se observa por tanto que la concentración de hoteles frente a restaurantes, con distinto tamaño medio, en determinados destinos influya en la diferencia salarial¹². El número de traba-

12 Tal y como se pone de manifiesto en la sección tercera, lo ideal hubiera sido controlar por la variable tamaño y por el tipo de actividad, distinguiendo entre hoteles y restaurantes. La inclusión de estas variables permitiría analizar el impacto del tipo de actividad por un lado y del tamaño empresarial por otro, sobre la diferencia salarial. De este modo se podría controlar de qué forma afecta a la diferencia salarial el hecho de que el tamaño medio de los hoteles sea sensiblemente distinto en unas regiones y otras.

ADORES SOBREENCATEDOS SUPERA AL DE BALEARES EN TODAS LAS REGIONES (salvo en Canarias, como ya se ha comentado). Este hecho contribuye a ampliar el gap salarial, dado que la sobreeneducación afecta negativamente a los salarios. Esto último también ocurre con los trabajadores infraeducados, aunque en este caso la contribución relativa es mayor para todas las regiones. Su mayor peso relativo se debe a que, por un lado, el rendimiento de la infraeducación es positivo y por otro, a que Baleares supera en número de trabajadores infraeducados a todos los destinos.

En cuanto a la diferencia en los rendimientos de las características del puesto de trabajo, cabe destacar las contribuciones negativas del tipo del contrato y del tamaño empresarial sobre la brecha salarial. La diferencia en los rendimientos del tipo de contrato es la variable que contribuye en mayor medida a reducir la diferencia salarial en todas las regiones, salvo en la Comunidad Valenciana. Destaca en este sentido Canarias y la Comunidad de Madrid, con contribuciones del 188,16 y 116,81% respectivamente. Para finalizar, es interesante considerar que la diferencia en los rendimientos del tamaño empresarial sí contribuye a reducir la brecha salarial en todos los casos, siendo especialmente relevante en Cataluña y Canarias (416,56 y 84,31%, respectivamente). En el caso de Cataluña, el aumento salarial que recibe un individuo al pasar de trabajar de un establecimiento de pequeño tamaño a uno que tenga 20 o más trabajadores casi triplica al rendimiento que obtendría un trabajador de similares características en Baleares. Dicho de otra forma, los establecimientos de gran tamaño pagan sensiblemente más en Cataluña que en Baleares.

6. CONCLUSIONES

Este artículo aporta nueva evidencia empírica sobre los rendimientos del capital humano y sobre las diferencias salariales regionales en el sector de la hostelería. La utilización de datos emparejados empresa-trabajador permite analizar las disparidades regionales en este sentido. El análisis efectuado se centra en las principales regiones turísticas españolas. El comportamiento diferencial del mercado de trabajo y las diferencias estructurales significativas existentes en cada región, motivan la necesidad de hacer un estudio por separado de cada una de ellas. De igual forma, las regiones analizadas presentan diferencias apreciables en cuanto al segmento de especialización turística desarrollado. La Comunidad de Madrid destaca por su condición de capitalidad nacional y destino cultural, las Comunidades de Valencia, Andalucía y Cataluña, como destinos litorales peninsulares especializados en los segmentos de sol y playa y cultural, y por último, Canarias y Baleares, como destinos insulares altamente especializados y consolidados en turismo de sol y playa.

Las estimaciones obtenidas para las distintas regiones permiten cuantificar el rendimiento de distintas variables de capital humano, tales como los años de

estudios, la experiencia previa y la antigüedad en la empresa en cada una de estas regiones, así como comparar su valor con el obtenido para “otros servicios”. En todas las regiones, los rendimientos de la educación son inferiores en la hostelería en comparación con los restantes sectores de servicios privados. Si bien los rendimientos de la educación estimados en esta investigación son menores a los mostrados en otras investigaciones, son compatibles con ellas, dado que en nuestro caso se han introducido variables de control adicionales relacionadas con las características del puesto de trabajo, que hacen disminuir su valor¹³. De igual forma, los rendimientos estimados para la experiencia previa y para la antigüedad en la empresa son inferiores en la hostelería en comparación con el resto de sectores, siendo a su vez inferiores a los de la educación.

La diferencia salarial por razón de género es una realidad en todas las regiones. En general se observa que este problema es más significativo en la hostelería que en el resto de servicios. Estos resultados, ponen de manifiesto una realidad generalizable a la mayoría de los países y es que la hostelería se caracteriza por retribuir peor a trabajadores de similares características, en comparación con otro tipo de servicios, penalizando en mayor medida a las mujeres. La menor remuneración salarial que sufren las mujeres puede estar muy influenciada por la mayor segregación laboral que sufren, al estar concentradas en industrias, establecimientos, ocupaciones, áreas funcionales o incluso niveles de responsabilidad peor pagados. Trabajos como los de Ng y Pine (2003), Marchante et al. (2004), Delfim y Varejao (2007), Skalpe (2007) o Campos-Soria et al. (2011) ponen de manifiesto la relevancia de distintos tipos de segregación sobre la brecha salarial de género en la hostelería.

Por su parte, entre las características del puesto de trabajo, cabe señalar que existe una prima salarial positiva asociada a la estabilidad en el tipo de contrato laboral y al tamaño del establecimiento. Estos resultados son compatibles con la literatura a nivel general, al señalarse que los salarios medios aumentan conforme mayor es el peso de las grandes empresas al incrementarse el número de trabajadores con convenio de empresa. Esta situación podría deberse a que en el sistema de negociación colectiva en España, los acuerdos específicos de empresa o centro de trabajo sirven fundamentalmente para mejorar las condiciones laborales básicas pactadas en los convenios de ámbito territorial (Aláez et al., 2003). Por último, los efectos de la no adecuación del nivel de estudios a los requerimientos del puesto de trabajo, son compatibles a los estimados en la literatura. Concretamente, el

13 Véase por ejemplo, Lillo-Bañuls y Ramón-Rodríguez (2005), Pastor et al. (2006) o Thrane (2008). No obstante, este último autor sí incluye características personales adicionales, tales como el estado civil y el número de hijos, y de capital humano, utilizando ficticias asociadas al nivel de estudios máximo alcanzado por el trabajador.

estar sobreeducado afecta negativamente al salario en la hostelería, mientras que la infraeducación afecta positivamente.

La descomposición de la brecha salarial entre Baleares y cada una de las regiones analizadas permite cuantificar la parte de dicho diferencial que es atribuible a diferencias en la productividad entre Baleares y cada una de las regiones, de la parte que es debida a diferencias en los rendimientos de las características observables. Su estudio es de gran relevancia desde el punto de vista de las disparidades en las dotaciones regionales, así como en sus posibles implicaciones en la movilidad laboral entre regiones. Baleares es la región de referencia elegida porque el empleo en este sector toma un mayor protagonismo en términos relativos, así como por su elevada concentración en el número de plazas hoteleras y en los establecimientos de mayor tamaño. La evidencia presentada ayuda a extraer conclusiones con implicaciones relevantes de política económica.

La descomposición de la brecha salarial en la hostelería permite concluir que en general la discriminación salarial es significativa en todas las regiones, dado que los trabajadores idénticos, trabajando en idénticas condiciones, reciben distintos salarios según la región donde estén empleados. No obstante, este fenómeno es especialmente relevante en el caso de Canarias y la Comunidad de Madrid. En estos dos casos, la mayor parte del diferencial de salarios se explica por diferencias en el rendimiento de las características, por lo que se puede concluir que existen fallos o distorsiones en el mercado de trabajo que son más importantes en estas regiones. La discriminación salarial está motivada fundamentalmente por diferencias en los rendimientos de las características personales en Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana. En estos dos últimos casos, la brecha salarial aumenta debido fundamentalmente al menor rendimiento de la educación. Por su parte, las diferencias en los rendimientos de las características del puesto de trabajo influyen también, aunque en sentido contrario, es decir ayudan a reducir la diferencia salarial en relación a Baleares. Este efecto es más importante en el caso de Cataluña y Canarias.

Para finalizar, cabe resaltar que existen variables, no incluidas en la especificación de la ecuación salarial, que pueden ser determinantes en las diferencias regionales, tales como la tasa de desempleo regional o el grado de consolidación del modelo de desarrollo turístico, entre otras. En este sentido, es curioso señalar, que las regiones más especializadas en la hostelería, tales como Baleares y Canarias, presentan una tipología de empleo que se aleja bastante del estereotipo que caracteriza a este sector, en relación a la precariedad laboral y a los bajos rendimientos de la educación. Este análisis podría indicar que el grado de desarrollo turístico de una región puede propiciar mayor estabilidad en la contratación y mayor prima salarial a medida que aumenta el nivel educativo de los trabajadores, es decir, que como señalaron Fernández y Pena-Boquete (2007), las condiciones más precarias de empleo en la hostelería tienden a desaparecer en los destinos turísticos más consolidados.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILÓ, E. y ALEGRE, J. (2004): "La madurez de los destinos turísticos de sol y playa", *Papeles de Economía Española*, No. 102, pp. 250-270.
- ALÁEZ, R., LONGÁS, J.C., y ULLIBARRI, M. (2003): "Diferencias salariales en España: Un análisis sectorial/regional", *Investigaciones Regionales*, Vol. 3, pp. 5-24.
- ALCAIDE, J. y ALCAIDE, P. (2009): "Avance de las magnitudes económicas españolas en 2008 y serie provisional del Balance Económico Regional. Años 2000 a 2008", *Cuadernos de Información Económica*, No. 208, pp. 1-65.
- 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*, Vol. 11, No. 3, pp. 293-304.
- BLINDER, A. (1973): "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, Vol. 8, pp. 436-455.
- CAÑADA, A. (2004): "Instrumentos de medida del turismo: La cuenta satélite del turismo", *Papeles de Economía Española*, No. 102, pp. 2-28.
- CAMPOS-SORIA, J.A., ORTEGA, B., y ROPERO-GARCÍA, M.A. (2011): "Efectos de la segregación sobre las diferencias salariales de género en la hostelería andaluza: una comparación entre distintas zonas turísticas", *Revista de Estudios Regionales (en prensa)*.
- COTTON, J. (1988): "On the decomposition of wage differentials", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, pp. 236-243.
- DELFIM, L.D., y VAREJAO, J. (2007): "Employment, pay and discrimination in the tourism industry", *Tourism Economics*, Vol. 13, No. 2, pp. 225-240.
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, M.J. (2000): "Reestructuración productiva y desarrollo regional", *Revista de Estudios Regionales*, Nº 58, pp. 45-77.
- FERNÁNDEZ, M. y PENA-BOQUETE, Y. (2007): "Condiciones de trabajo y empleo en la hostelería en España: ¿Existe un modelo nacional?", *XVI Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Palma de Gran Canaria.
- HALVORSEN, R. y PALMQUIST, R. (1980): "The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations", *American Economic Review*, Vol. 70, No. 3, pp. 474-475.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS (2007): *El turismo español en cifras*, www.iet.tourspain.es, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (1994): *Clasificación Nacional de Ocupaciones*, INE, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2007a): *Encuesta de Estructura Salarial 2006 (Microdatos)*, INE, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2007b): *Anuario Estadístico de España*, www.ine.es, INE, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2010): *Contabilidad Regional de España. Base 2000. Serie 2000-2009*, www.ine.es, INE, Madrid.
- KORKEAMÄKI, O. y KYRÄ, T. (2006): "A gender wage gaps decomposition for matched employer-employee data", *Labour Economics*, Nº 13, pp. 661-638.
- LILLO-BAÑULS, A. y CASADO-DÍAZ, J.M. (2010): "Rewards to education in the tourism sector: one step ahead", *Tourism Economics*, Vol. 16, No. 1, pp. 11-23.
- LILLO-BAÑULS, A. y RAMÓN-RODRÍGUEZ, A.B. (2005): "Returns to education in the Spanish tourism labour market", *Tourism Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 119-132.
- MARCHANTE, A.J., ORTEGA, B. y SÁNCHEZ-OLLERO, J.L. (2004): "Desajuste educativo y movilidad laboral de los trabajadores de hostelería en Andalucía", *Revista de Estudios Regionales*, No. 69, pp. 57-88.
- MARCHANTE, A.J., ORTEGA, B. y PAGÁN, R. (2005): "Educational mismatch and wages in the hospitality sector", *Tourism Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 103-117.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, Nueva York.
- NG, C.W., y PINE, R. (2003): "Women and men in hotel management in Hong Kong: Perceptions of gender and career development issues", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 22, pp. 85-102.

- NICKSON, D. (2007): *Human resource management for the hospitality and tourism industries*, Butterworth-Heinemann, Oxford, UK.
- OAXACA, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.
- OAXACA, R. L., y RANSOM, M. R. (1994): "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, Vol. 61, pp. 5-21.
- PASTOR, J.M., RAYMOND, J.L., ROIG, J.L. y SERRANO, L. (2006): *El Rendimiento del Capital Humano en España*, IVIE, Valencia.
- ROSEN, S. (1986): "The theory of equalizing differences", en *Handbook of Labor Economics*, Eds. Ashenfelter, O. y Layard, R., North-Holland.
- SCHMIDT, C.M. y ZIMMERMANN, K.F. (1991): "Work characteristics, firm size and wages", *The Review of Economics and Statistics*, Vol.73, No. 4, pp. 705-710.
- SERRANO, L. (2002): "Salarios regionales y dotaciones de capital humano", *Revista de Economía Aplicada*, Vol. 28, No. X, pp. 23-38.
- SKALPE, O. (2007): "The CEO gender pay gap in tourism industry: Evidence from Norway", *Tourism Management*, Vol. 28, pp. 845-853.
- STRAUSS, H. y MAISONNEUVE, C. (2007): "The wage premium on tertiary education: New estimates for 21 OECD countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 589, OECD Publishing.
- THRANE, C. (2008): "Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects", *Tourism Management*, Vol. 29, No. 3, pp. 514-524.
- URIEL, E., MONFORT, V.M., FERRI, J. y FERNÁNDEZ DE GUEVARA, J. (2001): *El sector turístico en España*, Caja de Ahorros del Mediterráneo, Alicante.

