*Annals of Tourism Research en Español* Vol. 4 No. 1 págs. 239-258,2002
© 2002 Universitat de les Illes Balears. Reservados todos los derechos
Impreso en España

# ANÁLISIS EMPÍRICO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN UNA ECONOMÍA ESPECIALIZADA EN TURISMO

Vicente Ramos
Javier Rey-Maquieira
María Tugores
Universitat de les Illes Balears, España

**Resumen:** El objetivo del presente artículo es analizar las diferencias laborales entre hombres y mujeres en una economía especializada en turismo. Para ello se utiliza una amplia base de datos referida al ámbito geográfico de Baleares y concretamente a los trabajadores de los establecimientos hoteleros. La primera parte del análisis empírico prueba la existencia de segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. La segunda parte del análisis empírico analiza específicamente las diferencias salariales incorporando los determinantes de las ofertas salariales, que recibe un individuo, presentes en la literatura. Se concluye que las diferencias salariales observadas por razón de género no se justifican únicamente por las diferencias en las características individuales y laborales, sino que hay evidencia de discriminación salarial por razón de género.
**Palabras clave:** género, establecimientos hoteleros, segregación ocupacional, diferencias salariales. © 2002 Universitat de les Illes Baleares. Reservados todos los derechos.

**Abstract:** Empiric analysis of discrimination by gender on a specialized economy based in tourism. The purpose of the present paper is to analyze the labor differences between men and women in an economy specialized in tourism. We use an extensive database with information from workers of the hotel establishments of the Balearic Islands. The first part of our empirical research proves that there are both, horizontal and vertical occupational segmentation. The second part of our empirical research analyzes the wage differentials incorporating the determinants of a wage offer, stated in the literature. We conclude that the gender wage differentials cannot be explained just on the basis of the individual and labor characteristics, but there is gender discrimination. **Key words:** gender, hotel establishments, occupational segmentation, wage differeentials. © 2002 Universitat de les Illes Balears. All rigths reserved.

**Vicente Ramos, Javier Rey-Maquieira y María Tugores** son profesores de Economía Aplicada del Departamento de Economía y Empresa de la Universitat de les Illes Balears (Campus Carretera Valldemossa Km. 7,5, 07071 Palma de Mallorca,Islas Baleares, España. Email <vicente.ramos@uib.es>). Todos ellos han dirigido sus últimos estudios al campo de la economía del turismo y del mercado de trabajo.

© 2002 Universitat de les Illes Balears. Este artículo es un original en español según el nuevo acuerdo con Elsevier Science Ltd.,que permite su publicación en *Annals of Tourism Research en Español* sin haber sido seleccionado antes para su publicación en *Annals of Tourism Research* (en inglés)

## INTRODUCCION

El proceso de incorporación paulatina de la mujer es uno de los fenómenos más intensos que caracterizan la reciente evolución de los mercados laborales en la mayoría de los países occidentales. A pesar de los notables cambios, tanto cuantitativos como cualitativos, que el empleo femenino ha experimentado en la segunda mitad del siglo veinte, aún se mantienen diferencias notables entre las características laborales de ambos géneros tanto a escala internacional como intersectorial. El objetivo de este artículo es analizar las diferencias por razón de género en el mercado laboral turístico en una economía, como la de las Islas Baleares, fuertemente especializada en turismo. Más concretamente, nos centraremos en el sector de servicios de hotelería.

La economía balear presenta diferencias notables respecto del conjunto de la economía española, tanto por su comportamiento cíclico como por su composición sectorial. De ello se deriva que muchos de los resultados de los estudios realizados para el conjunto de la economía nacional sean difícilmente aplicables a la economía balear. Por este motivo, planteamos la necesidad de trasladar las investigaciones realizadas en un marco agregado, a la realidad de una economía turística como la balear.

La literatura de referencia comprende las teorías que explican la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo a escala internacional, los estudios empíricos existentes para el caso español y el tratamiento de las cuestiones de género en el ámbito del turismo. En los primeros trabajos, Becker (1957) y Arrow (1972), se presentan modelos teóricos que explican la discriminación basándose en el concepto de "gusto por la discriminación", ya sea por parte de los empresarios, los trabajadores, o los consumidores. A partir de la década de los setenta comienza la elaboración de amplias bases de datos, con información individual, que serán determinantes para el posterior desarrollo de la literatura empírica.

Los primeros estudios microeconométricos parten de la escuela neoclásica, y tratan de explicar las diferencias salariales observadas por medio de la teoría de capital humano. Destacan en este grupo los estudios Mincer y Polachek (1974) y Becker (1975). Según estos autores las diferencias en capital humano entre hombres y mujeres generan sus diferencias en productividad. Dado que los salarios están ligados a la productividad esa es la causa de las diferencias salariales observadas. Así pues, en estas teorías no cabe hablar de discriminación ya que son las características individuales ligadas a la productividad las que explican la diferencia salarial por razón de género. Los estudios empíricos posteriores han demostrado que estos modelos tan solo son capaces de explicar una parte de las diferencias salariales observadas.

En la literatura podemos encontrar otros estudios que consideran la presencia de discriminación. En Thurow (1975) la explicación se basa en la formación ofrecida por el empresario. Éste deseará sacar la máxima rentabilidad de su

inversión con lo cual formará a los individuos con mayor probabilidad de permanecer en el mercado laboral, en este caso, los hombres. Lundberg y Starz (1983) tratan de racionalizar las diferencias entre hombres y mujeres basándose en la presencia de información asimétrica. Los empresarios desconocen la productividad de los potenciales trabajadores con lo cual deben estimarla a partir de distintas "señales". Demuestran que una señal menos fiable para el caso del grupo minoritario puede explicar una menor oferta salarial. Por último, otra rama de la literatura, iniciada por Blau (1972) y Malkiel y Malkiel (1973) destaca la importancia de la segregación como determinante de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

En el caso de los estudios empíricos que analizan las diferencias por razón de género a escala nacional podemos distinguir dos períodos. Antes de la década de los noventa la escasa calidad de los datos disponibles para estos estudios, tanto por la cantidad de observaciones como por la información contenida, limita la posibilidad de extender los resultados obtenidos. En este período destacan los trabajos de Moltó (1984), Peinado (1988), Ribaud y Hernández (1989), y Calvo (1991). A partir de los noventa la aparición de bases de datos de mayor calidad permite ampliar los objetivos de los estudios. En este período cabe destacar los trabajos de Hernández (1995), De la Rica y Ugidos (1995), Ugidos(1997). Resulta de especial interés el trabajo de Aláez y Ullibarri (2001), que demuestran que hay diferencias en las desigualdades por razón de género entre las regiones españolas. De hecho, según estos autores, Baleares es la segunda región con menores diferencias entre hombres y mujeres en los salarios medios por hora trabajada. Además, una vez tenidas en cuenta las diferencias en las características de los individuos, Baleares es la región que presenta un menor coeficiente de discriminación por razón de género. Estos resultados, junto con otros estudios que muestran particularidades sectoriales en las diferencias salariales por razón de género así como las características productivas propias de la economía balear, motivan la aproximación a esta cuestión con datos propios de las Islas Baleares y en particular del sector turístico.

Los primeros trabajos que analizan las cuestiones de género en el sector turístico no aparecen hasta mediados de la década de los noventa con la publicación de tres recopilaciones de artículos sobre esta materia. La primera de éllas fue publicada por Kinnard y Hall en 1994, la segunda correspondiente a un volumen especial del Annals of Tourism Research publicado en 1995 y la tercera fue publicada por Sinclair en 1997. Estas recopilaciones definen el marco conceptual amplio en el cual enmarcar el análisis de las cuestiones de género en el sector turístico y presentan una serie de casos de estudio que analizan, desde distintas perspectivas, los efectos del desarrollo turístico. Como afirman algunos de los autores presentes en estos volúmenes, como es el caso de los trabajos de Kinnard Hall (1994), Wilkinson y Pratiwi (1995) y Sinclair (1997), llama la atención que, a pesar de la relevancia reconocida de la industria turística como motor del desarrollo y generadora de empleo, sea escasa la literatura que analiza los efectos

sociales de su actividad. Si bien es cierto que una rama de la literatura académica turística se ha dedicado a cuantificar el volumen de empleo generado por el desarrollo turístico, a través de la aplicación de multiplicadores derivados del análisis Input-Output, es notable la ausencia de investigación sobre otros aspectos del mercado laboral en la actividad turística y en concreto la escasa atención prestada a las diferencias de género hasta ese momento. Como afirma Swain (1995): "El turismo, como vehículo de desarrollo, está maduro para el análisis de género siguiendo el camino de la literatura de discriminación y desarrollo".

Centrándose específicamente en las diferencias entre hombres y mujeres en el sector turístico, la mayor parte de los trabajos presentes en las anteriores colecciones, así como los publicados a partir de entonces se centran en la descripción de las condiciones particulares de las mujeres en el mercado laboral turístico. Aparece la evidencia de una mayor precariedad laboral (Hennessy 1994; Purcell 1997), menores remuneraciones (Woods y Kanvanaugh 1994; Brownel 1994; Sparrowe e Iverson 1999), y de segregación ocupacional (Purcell 1997; Jordan 1997). Sin embargo sólo Sparrowe e Iverson (1999) tratan de analizar con mayor profundidad las causas de las diferencias salariales por razón de género en el sector turístico. El presente artículo profundiza en esta línea de investigación incluyendo un mayor número de variables en la explicación del salario. El tratamiento de las cuestiones de género en nuestro análisis se basa en la consideración de dicha variable, como dependiente de la actividad turística dentro del esquema propuesto por Richter (1993). En primer lugar, se estudian las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral turístico y, en segundo lugar, se estudian los factores que contribuyen a explicar estas diferencias salariales observadas dentro de la actividad turística. Como ya hemos dicho utilizaremos datos de una economía especializada en este sector como es la de las Islas Baleares.

## ANÁLISIS DE DISCRIMINACIÓN

Para cumplir el objetivo de estudiar la cuestión de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral se han tenido en cuenta dos dimensiones de análisis.

En primer lugar, se analiza la distinta distribución ocupacional de ambos sexos. La literatura académica ha constatado la presencia de segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Son ejemplos de esta literatura: Cain (1986), Breathnach, P., Henry, M. et al (1994), Anker (1997), Sinclair (1997), Purcell (1997) y Jordan (1997). Esta segregación tiene dos vertientes, por una parte hay ocupaciones con una composición marcadamente masculina y otras con una composición marcadamente femenina. Por otra parte, es muy reducida la proporción de mujeres en los escalones superiores de la jerarquía ocupacional.

En segundo lugar, se estudian las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres. Una primera forma de analizar estas diferencias es comparar individuos de distinto sexo pero idénticos en el resto de sus características y puesto de trabajo. Debido a la dificultad para encontrar individuos idénticos, la mayoría de los estudios comparan la situación media de un grupo de hombres y un grupo de mujeres. Una primera aproximación consiste en comparar simplemente la media de las retribuciones de ambos grupos. Si bien es habitual presentar esta información debemos ser cautelosos a la hora de extraer conclusiones. Es perfectamente razonable encontrar diferencias en las retribuciones de dos grupos de individuos si tienen distinta productividad. Así mismo, es posible que hombres y mujeres tengan la misma retribución si desempeñan la misma ocupación y que debido a la distinta distribución entre ocupaciones, sectores, tipos de empresa, etc., la agregación provoque divergencias en la media. Para solventar las debilidades de esta primera aproximación, la literatura propone un segundo método consistente en analizar las diferencias salariales teniendo en cuenta las características individuales que explican el salario de los individuos. Esta metodología es la que se aplica en la segunda parte del análisis empírico. Si, una vez tenidos en cuenta los factores explicativos del salario recibido por un individuo, se comprueba que el género aún contribuye a explicar las diferencias de ingresos entre los trabajadores, se podrá concluir que hay evidencia de discriminación salarial hacia las mujeres.

## *Datos y diseño de la encuesta*

El análisis empírico presentado en el siguiente apartado es el resultado de una primera explotación de los datos obtenidos de una encuesta realizada sobre una muestra representativa de los establecimientos hoteleros de Baleares. El trabajo de campo consistió en una primera prueba piloto de la encuesta en la primavera del 2001, mientras que entre los meses de Agosto y Septiembre de 2001 se realizaron el grueso de las entrevistas que originan nuestra base de datos. El objetivo de la encuesta, diseñada por los autores del presente trabajo, era cubrir el notable vacío de información relativa a las condiciones laborales en el sector de la hostelería en Baleares. Dentro de un abanico de cuestiones más amplio se realizó el diseño de la encuesta teniendo consciencia de la potencial relevancia del género como característica laboral a analizar. La encuesta tiene dos poblaciones de estudio.

En primer lugar, los establecimientos hoteleros de Baleares. El tamaño de la muestra se fijó de manera que fuera representativo tanto para los hoteles de tres o menos estrellas, como para los hoteles de cuatro o cinco estrellas. Esta división viene justificada por estudios como el de González y Medina (1996), en el que se demuestra que la distinción entre estos dos grupos implica diferencias cuantitativamente importantes. Una vez garantizada la representatividad para el subgrupo de hoteles de tres o menos estrellas se decidió sobrerepresentar el grupo de hote-

les de cuatro o cinco estrellas, dada la mayor heterogeneidad existente entre los trabajadores de estos establecimientos. La muestra consta de 130 hoteles con una cuestionario de poco más de 20 preguntas dirigidas al director del establecimiento. En segundo lugar, los trabajadores de los establecimientos hoteleros de Baleares. El tamaño de la muestra asegura que sea representativa para ambos sexos. La muestra consta de 1.900 individuos con un cuestionario de setenta preguntas. Para la redacción de las preguntas a los trabajadores, se utilizó como base el Panel Europeo de Hogares con las modificaciones pertinentes para ajustarse tanto al objetivo de la investigación como a la población estudiada.

De cara al trabajo de campo se definieron las condiciones de estratificación de la muestra, siguiendo las características de las poblaciones analizadas en cuanto a la distribución geográfica y categorías de los establecimientos y en cuanto a la distribución ocupacional de los trabajadores. Una vez garantizadas estas condiciones del diseño de la muestra, las observaciones fueron escogidas de forma aleatoria de entre las diferentes subpoblaciones definidas. Para el análisis de las diferencias salariales por razón de género, que se presenta en el siguiente apartado, se ha construido una base de datos con información procedente de las dos encuestas con el objetivo de tener información tanto del individuo como del lugar de trabajo. Una vez eliminadas las observaciones, para las cuales faltaba información sobre algunas de las variables utilizadas en el análisis empírico, se ha obtenido una base de datos con 1.376 individuos, 622 mujeres y 754 hombres. Ello supone un tamaño muestral relativo muy superior al de otros trabajos aplicados al conjunto de la economía española, como los de Hernández (1995) y De la Rica y Ugidos (1995).

### *Análisis descriptivo de la muestra*

La primera parte del estudio empírico que se presenta consiste en el análisis descriptivo de la muestra de trabajadores de la industria hotelera de Baleares, obtenida a través de la encuesta descrita en la sección anterior. A continuación se presentan algunos cuadros que recogen la distribución de hombres y mujeres en función de una serie de criterios de análisis convencionales. Los dos primeros cuadros estudian explícitamente la cuestión de la segregación entre hombres y mujeres, mientras que los otros tres analizan otras diferencias destacables entre trabajadores y trabajadoras.

El Cuadro 1 presenta la distribución de hombres y mujeres en los diferentes departamentos de los establecimientos hoteleros. Los valores del interior del cuadro corresponden a los porcentajes mientras que en la fila y columna de totales se presenta el número de individuos correspondiente. Se puede observar que hay evidencia de segregación horizontal, con departamentos claramente feminizados, como es el de *Pisos*, y otros claramente masculinizados, como son los de *Servicios Técnicos* y en menor medida *Bar* y *Cocina*.

**Cuadro 1. Distribución porcentual de hombres y mujeres por departamentos**

| | % Hombres | % Mujeres | Total (Absoluto) |
|---|---|---|---|
| Administración | 49.49 | 50.51 | 99 |
| Recepción / Conserjería | 59.87 | 40.13 | 157 |
| Pisos | 5.14 | 94.86 | 253 |
| Cocina | 76.02 | 23.98 | 221 |
| Comedor | 47.96 | 52.04 | 196 |
| Bar | 76.61 | 23.39 | 171 |
| Servicios Técnicos | 95.08 | 4.92 | 122 |
| Otros | 56.69 | 43.31 | 157 |
| **Total (Absoluto)** | 754 | 622 | 1.376 |

Nota: Suma horizontal de porcentajes= 100

El Cuadro 2 presenta la distribución porcentual por razón de género en los distintos escalones de la jerarquía ocupacional. Se han agregado las 41 ocupaciones definidas en la muestra en tres grandes grupos. Dentro del epígrafe *Primeros* se incluyen los individuos que tienen la mayor responsabilidad dentro del departamento en el que trabajan, es decir, los jefes de departamento. *Segundos* agrupa a los individuos con una responsabilidad inmediatamente inferior a los jefes de cada departamento. Por último, O*tros* incluye al resto de individuos. Destacamos del cuadro la notable segregación vertical entre hombres y mujeres. Este fenómeno es muy frecuente en los estudios sobre las diferencias de género en el mercado laboral (y es conocido como *Glass-Ceiling*). Las mujeres se encuentran con más dificultades para promocionar y acceder a los cargos superiores en la jerarquía ocupacional.

**Cuadro 2. Distribución porcentual de hombres y mujeres por jerarquía ocupacional**

| | % Hombres | % Mujeres | Total (Absoluto) |
|---|---|---|---|
| Primeros | 74.04 | 25.96 | 208 |
| Segundos | 76.47 | 23.53 | 187 |
| Otros | 46.59 | 53.41 | 981 |
| **Total (Absoluto)** | 754 | 622 | 1.376 |

Nota: Suma horizontal de porcentajes= 100

El Cuadro 3 presenta la distribución de hombres y mujeres por nivel educativo. En este cuadro se presenta para cada sexo el porcentaje correspondiente a cada nivel formativo. Nuevamente, la columna y la fila de totales incluyen el número de individuos correspondiente. Cabe observar un mayor porcentaje de

mujeres con nivel formativo por debajo de primaria, mientras que el peso de los individuos con nivel formativo de estudios superiores es superior para los hombres. Es decir, el nivel formativo de las mujeres es ligeramente más bajo que el nivel formativo de los hombres en nuestra muestra. Este dato es contrario a la situación para el conjunto de la población activa española y balear, donde las mujeres presentan una cierta ventaja en cuanto al nivel formativo respecto de los hombres (Alonso, Collado y Martínez 1996).

**Cuadro 3. Distribución porcentual de hombres y mujeres por nivel educativo**

| | % Hombres | % Mujeres | Total (Absoluto) |
|---|---|---|---|
| Est. Superiores | 10.88 | 8.20 | 133 |
| Est. Medios | 32.76 | 32.48 | 449 |
| Primaria | 48.54 | 46.78 | 657 |
| Menos Primaria | 7.82 | 12.54 | 137 |
| **Total (Absoluto)** | 754 | 622 | 1.376 |

Nota: Suma vertical de porcentajes= 100

El cuadro 4 presenta la distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato. Nuevamente, para cada sexo, se observa el porcentaje que representa cada tipo de figura contractual. El empleo masculino es más estable que el femenino. Los hombres presentan un porcentaje de empleados con contrato fijo superior, mientras que prácticamente la mitad de las mujeres están empleadas con un contrato temporal. La mayor precariedad del empleo femenino es un hecho constatado por los estudios del mercado laboral, pero se acentúa, si cabe, en los referidos al empleo turístico (ver, por ejemplo, Ireland 1993, Hennessy 1994 y Swain 1995).

**Cuadro 4. Distribución porcentual de hombres y mujeres por tipo de contrato**

| | % Hombres | % Mujeres | Total (Absoluto) |
|---|---|---|---|
| Fijo | 27.58 | 14.47 | 298 |
| Fijo discontinuo | 34.21 | 38.10 | 495 |
| Temporal | 38.19 | 47.43 | 583 |
| **Total (Absoluto)** | 754 | 622 | 1.376 |

Nota: Suma vertical de porcentajes= 100

Por último, el Cuadro 5 presenta distintas medidas de los ingresos para los dos sexos. En todos los casos los datos se refieren a la cantidad en pesetas netas mensuales que recibe el individuo por su trabajo en el establecimiento hotelero. La primera columna recoge la media del ingreso mensual. Al objeto de tener

en consideración el tiempo de trabajo, la segunda y tercera columna dividen el ingreso mensual entre el número de horas mensuales de contrato y el número de horas mensuales efectivamente trabajadas respectivamente. Por último, las columnas cuatro y cinco recogen la media de los salarios-hora diferenciando dos subgrupos de establecimientos hoteleros, aquellos establecimientos con una categoría correspondiente a tres o menos estrellas y aquellos establecimientos de cuatro o cinco estrellas. La conclusión, para cualquiera de estas mediciones de los ingresos es que, en términos medios, el empleo femenino recibe una menor remuneración que el empleo masculino. Como hemos comentado anteriormente, esta evidencia de diferencia salarial no es suficiente para concluir que existe discriminación por razón de género en la población analizada.

**Cuadro 5. Distintas mediciones de ingreso para hombres y mujeres (en Ptas.)**

| | Salario mensual en Ptas. | Salario hora contrato | Salario hora efectiva | Salario hora medio en 1ª, 2ª y 3ª | Salario hora medio en 4ª y 5ª |
|---|---|---|---|---|---|
| **Hombres** | 166.045,6 | 1.027,2 | 953,6 | 1.011,6 | 1.042,3 |
| **Mujeres** | 143.150,3 | 897,6 | 860,1 | 881,6 | 922,6 |

## ANÁLISIS DE REGRESIÓN

Esta sección se centra en el análisis empírico de las diferencias salariales por razón de género en el sector de la hosteleria balear aplicando técnicas de regresión econométrica. La propuesta de esta metodología consiste en utilizar una ecuación multivariante que incorpore a la explicación de la oferta salarial que recibe un individuo todos los determinantes observables de su salario. Si la variable sexo continua siendo significativa, una vez que se controla por las diferencias en características de los individuos, se podrá entonces concluir que hay evidencia de discriminación salarial por razón de género en la población analizada.

El modelo teórico que se utiliza como punto de partida es la ecuación de ingresos propuesta por Mincer (1974). Un ejemplo de esta aplicación lo encontramos en Pérez Camarero e Hidalgo Vega (2000). Mincer parte de las teorías de capital humano y pretende contrastar la relación entre las inversiones en capital humano y las diferencias salariales de los individuos. La especificación propuesta es:

$$LnW = X'B + U \qquad (1)$$

donde W es el vector de salarios hora, X es la matriz que contiene las variables explicativas del salario, B es el vector de coeficientes a estimar y U es un vector de términos de error que se supone cero de media.

Hay tres razones que justifican el uso de la especificación semilogarítmica. En primer lugar, es la forma matemática obtenida al resolver el modelo teórico propuesto por Mincer (1974). En segundo lugar, soluciona posibles problemas de normalidad en la estimación. Por último, permite una fácil interpretación de los coeficientes de nuestra estimación, que indican el cambio porcentual en la dependiente ante un cambio unitario en la variable explicativa.

Como previamente se ha señalado esta especificación proviene de las teorías de capital humano. Originalmente las variables explicativas que Mincer (1974) proponía para incluir en la matriz X eran indicadores de la educación y la experiencia. El desarrollo posterior de la literatura académica criticó esta especificación, argumentando que era susceptible de sufrir un problema de variables omitidas ya que carecía de un indicador de la habilidad de los individuos que podía ser relevante en la oferta salarial (Griliches 1977), si bien se reconocía la dificultad de cuantificar esa variable. La aparición de las teorías de "signaling" (Spence 1973) en la década de los setenta, según la cual existe una relación inversa entre el coste de obtener titulaciones académicas y la habilidad innata del individuo, ofrece una solución para este problema de estimación. La especificación presentada en la ecuación (1), por tanto, debe incluir en la matriz X variables que indiquen la educación formal del individuo (que serán un indicador de su habilidad, de manera que se resuelve el problema de variables omitidas) y variables que indiquen su experiencia en el mercado laboral (que serán un indicador del capital humano acumulado).

En cuanto al resto de variables exógenas a incluir en la matriz X, no hay acuerdo en la literatura académica. En principio deberían incluirse todos los posibles determinantes de la oferta salarial que recibe un individuo. Realmente, encontramos una gran heterogeneidad en las variables incluidas como exógenas. En muchas ocasiones la omisión de ciertas variables solo se justifica por los datos disponibles en las muestras utilizadas. En este sentido se hace, si cabe, más relevante contar con una base de datos suficientemente rica y a poder ser elaborada específicamente para este tipo de análisis.

En este trabajo se han incluido, en la siguiente especificación, las variables que tienen un fundamento académico más riguroso y que aparecían como relevantes en estudios anteriores. Las variables incluidas en nuestro análisis se dividen en función de las teorías económicas que justifican su inclusión.

*Variables de capital humano.* Como ya hemos señalado, el punto de partida en el análisis de las ecuaciones de ingresos son las teorías de capital humano, que destacan los trabajos de Mincer (1974), Mincer y Polacheck (1974) y Becker (1975). Dentro de este grupo de variables un primer subgrupo lo forman los indicadores del nivel educativo del individuo, es decir, el capital humano genérico. A este efecto se incluyen variables ficticias que indican si el individuo ha completado estudios superiores o estudios medios, quedando como grupo de

referencia los individuos con unas titulaciones académicas menores a estudios medios. Como previamente se ha señalado, este primer subgrupo contendrá dos efectos: por un lado, medirá el efecto de la formación genérica sobre los salarios; y por otro, recogerá la habilidad innata del individuo. Un segundo subgrupo esta formado por variables indicadoras de la formación, es decir, el capital humano específico. Dentro de éste, se incluyen los años de experiencia en hostelería y una serie de variables ficticias relacionadas con los cursos recibidos por los individuos. En concreto, indicando si el individuo ha realizado cursos financiados por la empresa (cualquier tipo de curso), si el trabajador ha realizado en el último año algún curso específico de hostelería y si realiza habitualmente más de un curso de formación al año. Por último, se incluye la variable ficticia *subempleo* que toma el valor uno si el individuo desempeña una ocupación correspondiente a un nivel formativo inferior al que posee. La inclusión de dicha variable permite un mejor ajuste de los datos ya que se controla así la posible diferencia entre productividad potencial del individuo y productividad real.

*Variables propuestas por la nueva economía de la familia.* Los trabajos de Becker (1981, 1985) tratan de modelizar económicamente la forma como se realiza el reparto del tiempo tomando como unidad de decisión la familia. Este autor concluye que las mujeres tienden a especializarse relativamente en el trabajo doméstico, de manera que dedican menos tiempo al mercado laboral que los hombres. Una primera implicación de esta teoría recae sobre las decisiones de inversión en capital humano, dicho efecto queda recogido por las variables del apartado anterior. Una segunda implicación recae sobre las características diferenciales de la jornada laboral. Parte de estas diferencias queda recogida en nuestra variable dependiente que no mide el salario total que recibe el individuo sino el salario por hora de contrato. Así mismo, se incluye como explicativa la variable del número de horas extra. Hay otras variables relacionadas con el tipo y duración de jornada laboral, como son las relativas a horario nocturno o al número de días libres, que podrían estar relacionadas con la división del tiempo entre empleo y labores domésticas, con lo cual podrían entenderse como relacionadas con este apartado. Sin embargo, nos ha parecido más oportuno incorporarlas como variables relativas al puesto de trabajo. Por último se incorpora al análisis la variable ficticia *casado*, que toma el valor uno si el individuo vive en pareja. El coeficiente que acompaña a esta variable suele ser significativo y positivo en los estudios que la incluyen. La justificación que se encuentra en la literatura a este respecto, se basa en que los individuos casados suelen afrontar su empleo con más responsabilidad, lo que incrementa su productividad (Mincer y Polacheck 1974; Cain 1986).

*Variables relativas al puesto de trabajo.* Además de las características propias del individuo, se deben incluir las características definitorias del empleo que realiza. Se incluyen a este efecto dos bloques de variables. Un primer bloque incluye variables relativas al establecimiento en donde trabaja el empleado:

la ubicación geográfica del establecimiento dentro de la Comunidad Balear (ya que existen diferencias en la actividad turística de las distintas zonas y, por tanto, respecto al segmento de mercado al que se dirige su oferta de servicios); la categoría del establecimiento (recogida en el número de estrellas del establecimiento, y que según el análisis descriptivo es de esperar que tenga un efecto positivo sobre los salarios); el tamaño del establecimiento; y por último, una variable ficticia que recoge si el establecimiento pertenece a una cadena hotelera. Tanto el tamaño del establecimiento como su pertenencia a una cadena hotelera puede tener implicaciones para la forma de organización empresarial, el papel de la representación de los trabajadores, o la supervisión de las relaciones laborales por la autoridad competente, entre otros aspectos. Un segundo bloque incluye variables que recogen la situación del individuo en el empleo que desarrolla. Se incluyen: el escalón en la jerarquía ocupacional (para este fin se construyen dos variables ficticias, *primeros* y *segundos*, así como variables específicas para la jerarquía del departamento de cocina, ya que comprobamos que los puestos primero y segundo de dicho departamento tienen características salariales peculiares que conviene diferenciar); el tipo de contrato; una variable ficticia que recoge si trabaja más de siete meses al año en el establecimiento hotelero; las ficticia *nocturna* y *no libra (*la primera recoge el período en el que se desarrolla la jornada de trabajo del individuo y la segunda el número de semanas en el último mes en las que no libró ningún día). Es razonable suponer que los individuos sujetos a estas jornadas laborales especiales reciban una prima salarial. Finalmente, se incluyen una serie de variables ficticias que recogen el departamento en el que trabaja el individuo, con el objeto de indicar la presencia de primas salariales positivas o negativas asociadas a determinados departamentos.

*Otras variables.* Se incluyen dos variables adicionales que tratan de indicar el efecto de dos cuestiones debatidas en la literatura sobre el mercado laboral. La variable *Ajuste* recoge que el individuo en cuestión abandonó el empleo anterior porque encontró uno que se ajustaba más a sus características personales. La importancia de esta cuestión proviene de los modelos de "matching" que tratan la búsqueda de empleo por parte de los individuos, como un ajuste entre las características de los mismos y los requerimientos del trabajo. La teoría predice que la mejora en el ajuste entre las características del individuo y los requerimientos del puesto, llevará a una mejora de la productividad. Se incorpora además, la variable *Estancamiento* que recoge el número de años que el individuo permanece en el mismo puesto sin acceder a promociones, así pues, trata de indicar el grado de estancamiento profesional.

La regresión incluye además la variable ficticia *mujer*. El signo del parámetro estimado que acompaña a esta variable y la significatividad del mismo son, de hecho, el objetivo final de nuestro estudio. Si resulta ser significativo indicará que, a pesar de tener en cuenta todo el resto de los determinantes del salario recibido por un individuo, el hecho de ser hombre o mujer sigue pesando en

su remuneración. Un signo negativo indica que las mujeres reciben una oferta salarial menor, más allá de las hipótesis de capital humano, tiempo de trabajo, etc. Si este es el caso, es razonable suponer que, a falta de una explicación más convincente, lo que subyace sea simplemente discriminación salarial por razón de género.

Por último, la variable dependiente es el logaritmo de la ratio entre los ingresos mensuales netos que recibe un individuo por su trabajo en el establecimiento hotelero, y el número de horas de trabajo que constan en su contrato (se incluyen los ingresos por cualquier motivo, salario, primas, propinas, etc., ya que éstas son tenidas en cuenta en la negociación entre trabajadores y empresarios en el ámbito de la hostelería). Como ya se ha comentado, el operador logarítmico garantiza la normalidad y el hecho de no estimar valores negativos para los salarios.

El Cuadro 6 presenta el valor medio de las variables utilizadas en la regresión. El valor medio correspondiente a las ficticias indica la proporción de individuos para los cuales esa ficticia toma el valor 1, por ejemplo, el valor medio 0.452 para toda la muestra de la ficticia *mujer* supone que un 45.2 % de los individuos de la muestra son mujeres.

El Cuadro 7 recoge los resultados de la estimación. El método utilizado para la inferencia es el de mínimos cuadrados ordinarios corregidos mediante la asignación iterativa de pesos propuesta por Huber (1964) para garantizar la robustez de los coeficientes estimados. La matriz de varianzas y covarianzas utilizada para el cálculo de los errores estándar de los coeficientes incorpora la corrección de White (1980) para evitar los posibles problemas de heterocedasticidad. Por último, se comprueba que no hay problemas de multicolinealidad entre los regresores utilizados, de manera que los tests de significatividad individual de los coeficientes sean fiables.

Para cada una de las variables explicativas propuestas presentamos el valor del coeficiente estimado, el error estándar, el valor del estadístico t, y el p-valor correspondiente. Hemos eliminado de nuestro análisis las variables que no resultaban significativas al 10%. Hemos comprobado que la eliminación de esas variables no altera el valor de los coeficientes de las explicativas relevantes, lo cual evidencia la solidez del modelo especificado.

**Cuadro 6. Valores medios de las variables**

| | Media en toda la muestra | Media hombres | Media mujeres |
|---|---|---|---|
| Ln (W/H) | 6.85 | 6.90 | 6.785 |
| Mujer | 0.452 | 0.000 | 1.000 |
| Estudios Superiores | 0.097 | 0.109 | 0.082 |
| Estudios Medios | 0.326 | 0.328 | 0.325 |
| Experiencia Hostelería | 14.583 | 16.020 | 12.841 |
| Financiado por Empresa | 0.075 | 0.097 | 0.048 |
| Formación Específica | 0.015 | 0.020 | 0.008 |
| Mas de Uno | 0.097 | 0.110 | 0.080 |
| Subempleo | 0.055 | 0.046 | 0.066 |
| Horas Extra | 2.743 | 3.440 | 1.897 |
| Casado | 0.567 | 0.584 | 0.547 |
| Nord-este | 0.161 | 0.168 | 0.153 |
| Ibiza | 0.116 | 0.111 | 0.121 |
| Categoría | 3.330 | 3.418 | 3.223 |
| Menos 150 | 0.917 | 0.906 | 0.931 |
| Cadena | 0.668 | 0.695 | 0.635 |
| Primeros | 0.130 | 0.167 | 0.085 |
| Segundos | 0.123 | 0.168 | 0.068 |
| Fijo | 0.217 | 0.276 | 0.145 |
| Más de 7 | 0.554 | 0.581 | 0.521 |
| Nocturna | 0.057 | 0.066 | 0.045 |
| No Libra | 0.189 | 0.219 | 0.153 |
| Comedor | 0.142 | 0.125 | 0.164 |
| Servicio Técnico | 0.089 | 0.154 | 0.010 |
| Primera Cocina | 0.021 | 0.037 | 0.002 |
| Segunda Cocina | 0.013 | 0.021 | 0.003 |
| Ajuste | 0.485 | 0.531 | 0.431 |
| Estancamiento | 6.569 | 7.057 | 5.977 |

**Cuadro 7. Resultados de la estimación del modelo**

| | Coeficiente | Std. Err. | t | P>t |
|---|---|---|---|---|
| Mujer | -0.0647 | 0.0067 | -9.700 | 0.000 |
| Estudios Superiores | 0.0406 | 0.0118 | 3.435 | 0.001 |
| Estudios . Medios | 0.0317 | 0.0074 | 4.304 | 0.000 |
| Experiencia Hostelería | 0.0019 | 0.0004 | 4.402 | 0.000 |
| Financiado por Empresa | 0.0241 | 0.0136 | 1.769 | 0.077 |
| Formación Específica | 0.0668 | 0.0328 | 2.038 | 0.042 |
| Mas de Uno | 0.0267 | 0.0115 | 2.324 | 0.020 |
| Subempleo | -0.0225 | 0.0131 | -1.725 | 0.085 |
| Horas Extra | 0.0094 | 0.0008 | 12.183 | 0.000 |
| Casado | 0.0309 | 0.0069 | 4.475 | 0.000 |
| Nord-Este | 0.0593 | 0.0089 | 6.636 | 0.000 |
| Ibiza | 0.0507 | 0.0107 | 4.730 | 0.000 |
| Categoría | 0.0176 | 0.0044 | 4.011 | 0.000 |
| Menos 150 | -0.0348 | 0.0144 | -2.413 | 0.016 |
| Cadena | 0.0137 | 0.0067 | 2.037 | 0.042 |
| Primeros | 0.1893 | 0.0118 | 16.081 | 0.000 |
| Segundos | 0.0671 | 0.0115 | 5.848 | 0.000 |
| Prim. Coc. | 0.2506 | 0.0324 | 7.730 | 0.000 |
| Seg. Coc | 0.1812 | 0.0418 | 4.340 | 0.000 |
| Fijo | 0.0233 | 0.0090 | 2.593 | 0.010 |
| Más de 7 | -0.0172 | 0.0077 | -2.239 | 0.025 |
| Nocturna | 0.0245 | 0.0048 | 5.164 | 0.000 |
| No Libra | 0.0571 | 0.0146 | 3.907 | 0.000 |
| Comedor | 0.0170 | 0.0087 | 1.949 | 0.051 |
| Servicios Técnicos | -0.0823 | 0.0128 | -6.412 | 0.000 |
| Ajuste | 0.0125 | 0.0063 | 1.993 | 0.046 |
| Estancamiento | -0.0015 | 0.0005 | -2.918 | 0.004 |
| Constante | 6.7004 | 0.0220 | 304.289 | 0.000 |

Variable dependiente: Ln (W/H)
Número de observaciones: 1.376
$R^2$= 0.5408

Los signos de los coeficientes son los esperados en base a la literatura analizada.

*Análisis de los resultados e implicaciones*

A continuación se comentan brevemente los coeficientes correspondientes al resto de variables que resultan explicativas del salario que recibe un individuo.

En primer lugar destaca el hecho de que el coeficiente que acompaña a la variable *mujer* tiene signo negativo y es significativamente distinto de cero (como lo prueba un P-valor de 0). No obstante, el valor de dicho coeficiente es relativamente bajo. La conclusión que se deriva de este resultado es que hay una parte de la diferencia salarial, observada entre hombres y mujeres en la población analizada, que no proviene de diferencias en las características que determinan el salario y que cabe pues atribuirla a discriminación por razón de género.

En cuanto al efecto del *capital humano,* tanto un mayor nivel de educación como un mayor nivel de formación contribuyen a incrementar el salario que recibe un individuo. Cabe recordar que las variables de capital humano genérico son susceptibles de estar indicando la habilidad del individuo. En cuanto a las variables relativas al capital humano especifico, destaca el efecto positivo de las variables relacionadas con los cursos de formación recibidos. Este resultado nos indica la importancia de las políticas de formación en la empresa como mecanismo de mejora de la productividad, lo cual sin duda es un objetivo deseable tanto para los empresarios, que verán incrementados sus márgenes de beneficio, como para los trabajadores, que recibirán mayor remuneración por su trabajo. Tal como esperábamos, el coeficiente de la variable *subempleo* es negativo, de manera que en la relación entre el capital humano y la remuneración de los trabajadores debe considerarse la formación que realmente utiliza en su puesto de trabajo y no la formación que posee. Nuevamente este resultado tendrá implicaciones de política económica. Los sistemas de búsqueda y asignación de empleo deben lograr la máxima eficiencia para ajustar las características de los individuos a los puestos que van a ocupar.

En cuanto a las variables relacionadas con la *nueva economía de la familia,* como cabía esperar, la realización de horas extra contribuye a incrementar el salario, de manera que en el análisis de las diferencias salariales no debe considerarse sólo la duración de la jornada según contrato, sino la duración efectiva de la jornada laboral. Por otra parte, los individuos casados tienen una prima salarial positiva, como ocurre en el resto de la literatura.

Analizando a continuación la importancia del *puesto de trabajo* más allá de las características individuales del trabajador, en primer lugar cabe observar el efecto de las características propias del establecimiento hotelero. Los trabajadores de establecimientos situados en la zona Nord-Este de Mallorca y en Ibiza reciben una prima salarial positiva respecto del resto. El salario se incrementa con la categoría del hotel. El mayor tamaño del establecimiento afecta de forma positiva al salario ofrecido. El hecho de que el establecimiento forme parte de

una cadena hotelera contribuye a incrementar el salario de sus trabajadores en segundo lugar, se comenta el efecto de la relación entre el trabajador y el puesto de trabajo que éste ocupa. La mayor posición en la jerarquía ocupacional incrementa el salario y además existe una prima notable en el caso de los primeros y segundos de cocina. Los individuos con contrato fijo reciben una prima salarial positiva respecto del resto de formas de contratación. Paradójicamente, el hecho de trabajar más de siete meses en el hotel supone una prima salarial negativa. Resulta de interés comentar la interpretación de este resultado. Consideramos acertada para la explicación de este signo negativo en los individuos que trabajan más de siete meses en el hotel, la existencia de una prima salarial positiva asociada a la temporalidad y que se deriva de las características propias del mercado laboral turístico Balear. Esta prima podría deberse a que la mayor demanda de trabajadores en temporada alta provoca un incremento de los salarios por un simple ajuste de oferta y demanda. Otra explicación podría venir dada por las condiciones de las prestaciones de desempleo y los requisitos de meses de empleo necesarios para ser titular del derecho a recibirlas. Ello podría hacer que los individuos acepten un salario inferior si la duración del contrato es superior a los seis meses, de manera que en un período bianual tengan derecho a recibir prestación de desempleo que compense la reducción salarial. Si este es el caso, una parte de los subsidios de desempleo del trabajador estaría actuando como una subvención a los empresarios para alargar el período de ocupación del trabajador.

Además, tanto el desarrollo de la jornada laboral en horario nocturno como la renuncia a días libres, contribuyen a incrementar el salario que recibe el individuo. En cuanto al departamento en el que trabaja el empleado hemos detectado una prima salarial positiva en el departamento de *Comedor* y una prima salarial negativa en el departamento de *Servicios Técnicos*.

El signo que acompaña a la variable *Ajuste* es positivo, indicando que cuando mejora el ajuste entre las características del individuo y el puesto que desempeña, se incrementa su productividad. La implicación es la misma que la comentada en el caso de la variable *Subempleo*, en cuanto al importante papel que juegan las instituciones encargadas de poner en contacto a trabajadores y puestos de trabajo. Por último, el estancamiento profesional contribuye a reducir el salario una vez tenidas en cuenta el resto de variables analizadas.

## CONCLUSIONES

El objetivo de este articulo es analizar las diferencias observables entre hombres y mujeres en una economía especializada en turismo. Con este objetivo se han utilizado datos de la Comunidad Autónoma Balear. Más concretamente, los correspondientes a la situación de los empleados de los establecimientos hoteleros de las Islas Baleares.

La primera parte del análisis se ha centrado en la distribución ocupacional de ambos sexos. Se ha encontrado evidencia de dos formas de segregación ocupacional. En primer lugar, se ha constatado la presencia de segregación horizontal, con ciertos departamentos muy feminizados y otros muy masculinizados. En segundo lugar, se ha constatado cierto grado de segregación vertical, lo cual indica que las mujeres tienen más dificultades para acceder a los escalones superiores de la jerarquía ocupacional que sus compañeros.

La segunda parte del análisis se ha centrado en las diferencias salariales por razón de género. Se ha constatado que las retribuciones medias son inferiores para el caso de las mujeres. A continuación hemos incorporamos los determinantes, presentes en la literatura económica, de la oferta salarial que recibe un individuo. Los signos de los coeficientes correspondientes son los esperados a tenor de la literatura; en particular se ha comprobado la influencia positiva de la educación y la formación en el puesto de trabajo. Sobre la base de estos resultados se han presentado ciertas conclusiones normativas en cuanto a la importancia de las políticas de formación y de las instituciones del mercado laboral. Finalmente, se mantiene que el hecho de ser mujer tiene un efecto negativo sobre el salario. La diferencia salarial observada no se explica sólo por las características individuales o laborales de los individuos. Se obtiene pues evidencia de discriminación salarial por razón de género en el mercado laboral turístico balear. ■

*Agradecimientos*: - Los autores quieren agradecer a la Conselleria de Trabajo y Formación del Govern de las Islas Baleares la financiación que, a través de un proyecto de colaboración,nos ha permitido elaborar la base de datos utilizada en este trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

Aláez Aller, R., Ullibarri Arce, M
2000 “Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España” Información-Comercial-Española-Revista-de-Economía, nº 789 Diciembre 2000 Enero 2001: 117-38

Alonso, E., Collado,J. Y Martínez, M. I.
1996 “El empleo en España y Europa: Un análisis comparado por sectores” Fundación Argentaria-Visor distribuciones, Colección Economía Española vol. III

Anker, R.
1997 “Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview” International Labour Review, vol. 136, nº 3: 315-39

Arrow, K.
1972 “Models of job discrimination” and “Some mathematical models of race in the labor market” in A. H. Pascal, ed., Racial discrimination in economic life. Lexington, Mass.

Becker, G.
1957 “The economics of discrimination” The University of Chicago Press

Becker, G.
1975 “Human Capital” Chicago. University of Chicago Press.

Becker, G.
1981 " A treatise on the family" Cambridge, MA: Harvard University Press.
Becker, G
1985 "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor" Journal of Labor Economics, Part 2, vol. 3, nº1: 33-58
Blau, F.
1972, "Women's Place in the Labor Market",American Economic Review, vol. 62: 161-66
Blau, F. D, Kahn, L. M.
1996 "International differences in male wage inequality: institutions versus market forces" Journal of Political Economy, vol. 104, nº 4
Breathnach, P., Henry, M. et alter.
1994 "Gender in Irish tourism employment" in Tourism: a gender Analysis. Kinnard, V., Hall, D. Eds. Chichester: Wiley
Brownwll, J.
1994 "Women in hospitality management: general managers'perceptions of factors related to career development" International Journal of Hospitality Management, vol. 13, nº 2: 101-117
Cain, G.
1986 "The economics analysis of labor market discrimination: A survey" Handbook of Labor Economics, Ashenfelter, O., Layard, R. Eds. Amsterdam: North Holland
Calvo, J. L.
1991 "Diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en España: ¿Discriminación o decisión voluntaria?" Documento de Trabajo 9105, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Departamento de Análisis Económico
Corugedo, I., Hidalgo,A.
1997 "Mecanismos de señales en la educación superior : una aplicación al caso español" Documento de Trabajo nº 9702, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense
De la Rica, S., Ugidos, A.
1995 "¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?"Investigaciones económicas vol. 19 3: 395-414
González Gómez, J. L., Medina Hernández, U.
1996 "Aspectos diferenciadores de los establecimientos hoteleros de tres y cuatro estrellas de especialidad playa: análisis de una muestra de empresas" estudios Turísticos, vol. 132: 31-46
Griliches
1977 "Estimating the returns to schooling: some econometric problems" Econometrica vol. 45: 1-22
Hennessy
1994 "Female employment in tourism development in South-west England" Tourism: a gender Analysis Kinnard, V., Hall, D. Eds. Chichester: Wiley
Hernández, P. J.
1995 "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España" Investigaciones económicas vol. 19 2: 195-215
Huber, P. J.
1964 "Robust Estimation of a location parameter" Annals of Mathematical Statistics, vol. 35: 73-101
Iverson, K.
2000 "The paradox of the contented female manager: an empirical investigation of gender differences in pay expectation in the hospitality industry" Hospitality Management, vol. 19: 33-51
Jordan, F.
1997 "An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment" Tourism Management, vol. 18, nº 8: 525-534
Kinnard, V., Hall, D.
1994 "Tourism: a gender Analysis" Kinnard, V., Hall, D. Eds. Chichester: Wiley

Kinnard, V., Hall, D.
1994 "Tourism: gender Perspectives" in Tourism: a gender Analysis. Kinnard, V., Hall, D. Eds. Chichester: Wiley
Kinnard, V., Hall, D.
1996 "Understanding tourism processes: a gender-aware framework" Tourism Management, vol 17: 95-102
Malkiel, B., Malkiel, J.
1973, "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment", American Economic Review, vol. 63, nº 4: 693-705
Mincer
1974 "Schooling, experience and earnings" Columbia University Press, New York
Mincer, J., Polachek, S.
1974 "Family Investment in Human Capital: Earnings of Women" Journal of Political Economy, Part II, vol. 82, nº 2: 76-S108
Moltó, M. L.
1984 "Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico" Estadística Española, vol. 102: 105-128
Lundberg, S., Starz, R.
1983 "Private discrimination and social intervention in competitive labor markets" American Economic Review, vol. 73: 340-347.
Peinado,A.
1988 "Un análisis microeconómico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres" Información Comercial Española: 101-109
Pérez Camarero, S., Hidalgo Vega,A.
2000 "Los salarios en España" Fundación Argentaria-Visor distribuciones, Colección Economía Española
Purcell
1997 "Women's employment in UK tourism. Gender roles ad labour markets" in Gender Work and Tourism. T. Sinclair Eds. Routledge, London
Riboud, M., Hernández, F.
1989 "Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España" Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer
Richter, L.
1993 "Gender and race: neglected variables in tourism research" In Gender in Tourism, Butler and Pearce, eds., London: Routledge
Sinclair, T.
1997 "Issues and theories of gender and work in tourism" in Gender Work and Tourism. T. Sinclair Eds. Routledge, London
Sparrowe, R. T., Iverson, K. M.
1999 "Cracks in the glass ceiling? An empirical Study of gender differences in income in the hospitality industry" Journal of Hospitality & Tourism Research, vol. 23, nº 1: 4-20
Spence, M.
1973 "Job market signaling" Quarterly Journal of Economics, vol. 87, nº 3: 355-374
Thurow, L.
1975 "Generating inequality". New York: Basic Books.
Ugidos,A.
1997 "Gender wage discrimination in the Spanish Labor Market" Revista Española de Economía, vol. 14, nº 1: 3-21
White, H.
1980 "A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity" Econometrica, vol. 48, nº 4: 817-38.
Wilkinson, P., Pratiwi, W.
1995 "Gender and tourism in an Indonesian village" Annals of Tourism Research, vol. 22, nº 2: 283-299
Woods, R., Kavanaugh, R. R.
1994 "Gender discrimination and sexual harassment as experiences by hospitality-industry managers" The Cornell H. R. A. Quarterly, February 1994: 16-20