



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO DE FIN DE GRADO

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO

ANDRÉS ROCA BUJOSA

Grado de GADE

Facultad de Economía y Empresa

Año Académico 2021-22



Universitat
de les Illes Balears

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO

ANDRÉS ROCA BUJOSA

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Economía y Empresa

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2021-22

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo Dra. Rebeca del Carmen Méndez Durón

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resumen

Cada vez es más frecuente que se den irregularidades con el personal, sobre todo en el sector servicios y en particular en la hostelería. Este trabajo consiste en un estudio de los últimos 20 años en el que se analiza el impacto de denuncias relacionadas con la explotación laboral, en la cotización bursátil de 11 compañías hoteleras. Para desarrollar este trabajo se ha aplicado un modelo MCO y se ha llegado a la conclusión que, a pesar de multas elevadas, los resultados no son significativos. Por lo tanto, apenas hay un impacto de estas multas en la cotización de dichas empresas

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Revisión de la literatura	2
3. Metodología.....	3
4. Contextualización	5
4.1. Wyndham Worldwide Corporation.....	5
4.2. Hilton Hotels & Resorts	5
4.3. CHH (Choice Hotels International Inc)	6
4.4. HYATT (Hyatt Hotels Corporation)	7
4.5. RHP (Ryman Hospitality Properties)	7
4.6. IHG (Inter Continental Hotels Groups)	8
4.7. MAR (Marriott).....	8
4.8. WYNN (Wynn Resorts)	9
5. Análisis del modelo	10
5.1. PRINCIPALES TIPOS DE DENUNCIAS.....	10
5.1.1. Wage And Hour Violation, es decir denuncia por Violación De Salarios Y Horas	10
5.1.2. Employment Discrimination, es decir denuncia por Discriminación Laboral.....	11
5.1.3. Labor Relations Violation, es decir denuncia por Violación De Relaciones Laborales	11
5.1.4. Family And Medical Leave Act, es decir denuncia por Ley De Licencia Familiar Y Médica	12
5.2. IMPACTO DE LAS DENUNCIAS EN LA COTIZACIÓN DE LOS MERCADOS FINANCIEROS	12
5.2.1. ANÁLISIS DE LOS GRÁFICOS PARA CADA EMPRESA	13
5.2.1.1. IHG (Inter Continental Hotels Groups)	13
5.2.1.2. HLT (Hilton Worldwide Holdings).....	14
5.2.1.3. WYNN (Wynn Resorts)	15
5.2.1.4. H (Hyatt Hotels Corporation).....	15
5.2.1.5. CHH (Choice Hotels International).....	16
5.2.1.6. MAR (Marriott)	17
5.2.1.7. RHP (Ryman Hospitality Properties).....	18
5.2.1.8. WH & WYND	19
5.3. CONTRASTE DE LAS DENUNCIAS	20
5.3.1. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE LA REGRESIÓN	21
6. CONCLUSIÓN	23
7. BIBLIOGRAFÍA	25

LISTADO DE GRÁFICOS, TABLAS Y FIGURAS

Fórmula 1. Media (Elaboración Propia)

Fórmula 2. Desviación típica (Elaboración Propia)

Fórmula 3. Intervalo de confianza (Elaboración Propia)

Gráfico 1. Denuncias a Inter Continental Hotels Groups (Elaboración Propia)

Gráfico 2. Denuncias a Hilton Worldwide Holdings (Elaboración Propia)

Gráfico 3. Denuncias a Wynn Resorts (Elaboración Propia)

Gráfico 4. Denuncias a Hyatt Hotels Corporation (Elaboración Propia)

Gráfico 5. Denuncias a Choice Hotels International (Elaboración Propia)

Gráfico 6. Denuncias a Marriott (Elaboración Propia)

Gráfico 7. Denuncias a Ryman Hospitality Properties (Elaboración Propia)

Gráfico 8. Denuncias a WH & WYND (Elaboración Propia)

Tabla 1. Variable dependiente CART+30 (Elaboración Propia)

Tabla 2. Variable dependiente Diferencia (Elaboración Propia)

Figura 1. Irregularidades – Denuncias -Sentencias (Elaboración Propia)

1. Introducción

La buena relación de las empresas con sus trabajadores es quizá uno de los pilares del buen funcionamiento y el éxito de las mismas. Un buen análisis de esta relación es muy importante, y en base a los resultados de dicho análisis, se pueden adoptar medidas para mejorar los resultados económicos de las empresas en el caso de que éstos no sean satisfactorios.

El objetivo principal de Trabajo Fin de Grado, es analizar cómo influyen en la cotización bursátil de las grandes cadenas hoteleras, las sanciones que reciben por no cumplir con las leyes y normativa laboral, empujando a los empleados a situaciones en las que las condiciones de trabajo no cubren con los estándares legales.

Para cumplir dicho objetivo se ha elaborado un estudio econométrico, utilizando como base de datos principal, los precios de las cotizaciones del periodo que engloba a cada sanción. Se ha partido de una muestra de 154 sentencias firmes dictadas en los Estados Unidos (EEUU), contra 11 cadenas hoteleras diferentes transcurrido durante el periodo entre los años 2000 y 2021.

Debido a que el modelo toma los precios bursátiles, a la hora de construirlo se ha utilizado la información de 8 de estas empresas, ya que los 3 restantes no cotizan en los mercados financieros; dejando como muestra final de 90 sanciones o “eventos”.

Este trabajo está estructurado en cuatro partes diferentes. En la primera, la revisión de la literatura, se explica toda la información recabada de los artículos académicos los cuales han servido de referencia para elaborar este trabajo. La segunda parte corresponde a la metodología, donde se realiza una explicación sobre los pasos que se han seguido para el estudio de este caso. El tercer punto, la contextualización, trata el contexto histórico y el volumen de negocio de las cadenas hoteleras estudiadas para este trabajo. A continuación, se encuentra el análisis del modelo, donde se desarrolla todo el trabajo realizado analizando gráficos y el modelo de regresión, con el fin de poder ver si el estudio es significativo, y formar unas conclusiones que serán expuestas en el apartado final.

2. Revisión de la literatura

Realizar un Trabajo de Final de Grado implica, más allá de buscar datos para el modelo, estudiar toda aquella información y artículos académicos que estén relacionados de forma directa o indirecta con el tema en cuestión. En este caso se ha tomado como tema de interés, la Responsabilidad Social Corporativa y su impacto en los mercados financieros, en particular la parte relacionada con el sector laboral. También se ha recabado información relacionada con los modelos econométricos del MCO (o mínimos cuadrados ordinarios o mínimos cuadrados lineales), obteniéndose de los libros utilizados durante la carrera.

Los artículos utilizados son: Gunthorpe (1997); Rodgers, et al. (2014); Raghunandan (2019); Ferrés & Marcet (2021).

EL libro de referencia para desarrollar el modelo econométrico es el Stock & Watson (2011).

De acuerdo con Rodgers, Guiral et al. (2014), la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) puede llegar a reducir la probabilidad de fraude de las empresas, ya que si una empresa invierte en RSC eso hará que se controle más el trato sobre sus empleados y sus condiciones laborales. Otro artículo que habla sobre la RSC y sus problemas con la mala conducta es Ferrés & Marcet (2021), en este hace referencia a las políticas para mitigar las implicaciones negativas de la revelación de una mala conducta. Estos dos artículos aportan datos sobre la importancia de la RSC con respecto al comportamiento de las empresas frente a sus empleados.

La posible relación de la mala conducta no financiera con la mala conducta financiera, problema que trata Raghunandan (2019), puede derivar en una situación en la que la empresa que está tratando mal o explotando a sus empleados, puede ayudar a desembocar también en que la misma empresa actúe de manera desleal en otros ámbitos como es una mala conducta en el sector financiero y provocando fraude fiscal.

De acuerdo con el estudio de Gunthorpe (1997), que elabora un estudio parecido al de este trabajo. Este trabajo estudia si los mercados financieros penalizan a las empresas por prácticas empresariales poco éticas.

Estos artículos han servido de guía para encauzar la elaboración de este estudio. Tanto aquellos que tratan el tema de la Responsabilidad Social Corporativa, pero sobre todo el estudio que elabora un modelo parecido al planteado en este trabajo.

3. Metodología

La metodología para realizar dicho estudio ha consistido analizar unas cuentas representadas utilizando diversas hojas de cálculo. El procedimiento seguido ha sido el que se detalla a continuación.

Existen diferentes bases de datos posibles, para realizar este trabajo la más apropiada es "Violation Tracker". Debido a que es una base de datos que se especializa en recabar información sobre las empresas y sus conductas negligentes. El documento Excel extraído de "Violation Tracker" para realizar nuestro trabajo, muestra una serie de compañías hoteleras que cotizan en bolsa durante un cierto periodo de tiempo (2000-2021), las cuales han sido denunciadas por sus trabajadores por mala praxis.

Se ha hecho un estudio pormenorizado de cómo han afectado a la situación económica a cada empresa, dichas denuncias sobre su valor de cotización en bolsa en el momento de la denuncia.

Para extraer las conclusiones, se ha realizado un gráfico a cada una de ellas. Los gráficos incluyen el valor de cotización desde un mes antes de la denuncia hasta un mes después de los hechos acaecidos. Mediante estos gráficos realizados para cada empresa, se puede hacer una idea como han afectado estas denuncias a los diferentes tipos de empresas existentes, desde el punto de vista de su tamaño, grandes, medianas y pequeñas empresas.

Para realizar dicho estudio, se han utilizado los siguientes métodos y o técnicas:

- MCO o mínimos cuadrados ordinarios o mínimos cuadrados lineales, de acuerdo con la teoría, Stock & Watson (2011), es un método que sirve para encontrar los parámetros poblacionales en un modelo de regresión lineal. Este método, explicado brevemente, consiste en elegir los parámetros de una función lineal de un conjunto de variables explicativas, mediante el principio llamado de mínimos cuadrados, esto es, minimizando la suma de los cuadrados de las diferencias entre la variable que se está observando (variable dependiente), con el resto de los datos y las variables definidas por la función lineal de la variable independiente.

Los programas utilizados son:

Gretl (acrónimo de *Gnu Regression, Econometric and Time Series*), es una aplicación diseñada para realizar análisis estadísticos y hacer las estimaciones

de modelos econométricos. Este programa es la herramienta fundamental del análisis empírico de la asignatura Econometría.

Según el libro Stock & Watson (2011), las medidas estadísticas que se han analizado son:

- **Media:** Es una medida de centralización. Supone el valor promedio de un conjunto de datos numéricos. Se calcula como la suma del conjunto total de valores dividida entre la totalidad de la muestra.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Fórmula 1. Media (Elaboración Propia)

- **Desviación típica:** Se utiliza como medida de dispersión. La desviación típica (también conocida como desviación estándar), ofrece información sobre la dispersión media de una variable, siendo su valor mayor o igual que cero.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_i^N (X_i - \bar{X})^2}{N}}$$

Fórmula 2. Desviación típica (Elaboración Propia)

- **Intervalo de confianza.** Constituye un rango de valores que permite acotar una parte de la muestra. Por norma general se suele construir alrededor de la Media y se utiliza para encontrar la estimación buscada.

$$IC = \bar{X} \pm Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

Fórmula 3. Intervalo de confianza (Elaboración Propia)

- **Límites inferiores y superiores.** Son los valores extremos de cada intervalo. El límite inferior corresponde al menor valor cada intervalo, por contra el límite superior es el número más elevado de cada intervalo de confianza.

4. Contextualización

En este apartado se ponen en contexto las empresas turísticas que se han analizado en el Trabajo de Fin de Grado.

Para cada una de estas empresas se explica de forma resumida cuál es su situación, se detallan algunos de los servicios que ofrecen y el alcance de los mismos, para entender de qué tipo de empresa se trata en relación a su tamaño geográfico y también patrimonial.

Es importante situar en qué situación y lo que representan en el mundo turístico mundial a cada una de las empresas.

4.1. Wyndham Worldwide Corporation

Es la cadena hotelera más grande del mundo por número de hoteles, por lo tanto, la que tiene más cantidad de habitaciones.

- Tiene 8.092 hoteles, bajo el nombre de 15 marcas en 153 países y 6 continentes.
- En total se contabilizan 532.284 habitaciones.
- Su CEO es Stephen P. Holmes, además de presidente.
- Cotiza en la bolsa de Nueva York.
- Administra 70 sociedades que emplean a 400000 personas para un volumen de ventas de 90 mil millones de dólares).
- Su valor de mercado es de casi 8000 millones de euros. (9390 millones de dólares).

Los servicios que ofrece esta compañía son muy variados, se puede decir que es una compañía multidisciplinar. Tiene cuatro divisiones: División de agencias de viajes y hostelería (Travel Services), División inmobiliaria (Century 21, ERA y Codwell), División de alquiler de vehículos (AVIS) y División hotelera segmento económico y medio. Además, tiene un programa de fidelidad de la empresa (Wyndham Rewards).

Entre las marcas hoteleras que agrupa esta compañía encontramos Ramada, Days Inn, Howard Johnson, Super 8, Travelodge.

4.2. Hilton Hotels & Resorts

Es una empresa hotelera multinacional estadounidense. Tiene 92 años de historia, por lo que su experiencia en el sector hotelero es indiscutible. Además,

destaca sobre todo por ofrecer servicios innovadores y hoteles con gran elegancia.

Es una de las cadenas más conocidas y con más prestigio del mundo y ocupa el número cinco en el ranking en cuanto a número de hoteles se refiere.

- Tiene más de 6215 hoteles, Resorts y propiedades en 104 países y territorios.
- Un número aproximado de 983.465 habitaciones en 118 países.
- Tiene aproximadamente 164,000 empleados (2015).
- Además de presidente de la empresa, Christopher J. Nassetta es el CEO.
- Cotiza en Bolsa desde 2013.

Ofrece una gran variedad de servicios, además de hostelería, ofrece servicios de arrendamiento, gestión, desarrollo y franquicia de hoteles. ofrece un programa de viajero frecuente, entretenimiento. También cuenta con un programa de fidelidad al huésped con más de 50 millones de miembros.

Está formada en la actualidad por 18 marcas, algunas de ellas son: Waldorf Astoria Hotels & Resorts, Conrad Hotels & Resorts, Canopy by Hilton, Hilton Hotels & Resorts.

4.3. CHH (Choice Hotels International Inc)

Se puede decir que es una de las compañías hoteleras más grandes del mundo en cuanto a propiedades.

- A 31 de diciembre de 2021 contaba con 7.030 hoteles con 579.746 cuartos ubicados en 50 estados, el Distrito de Columbia y aproximadamente 40 países y territorios.
- Cuenta con 1498 empleados aproximadamente.
- El CEO de la compañía es Patrick S. Pacious.
- Cotiza en el NYSE (Bolsa de Nueva York o *New York Stock Exchange*).

En cuanto a los servicios que ofrece, se puede decir que es un operador de franquicias, estas son franquicias hoteleras, de restaurantes y de ocio. Algunas de sus franquicias son: Comfort Inn, Comfort Suites, Quality, Clarion, Clarion Pointe, Sleep Inn, entre otras. El sector al que va dirigida su actividad y servicios, es el consumidor discrecional. También tiene un programa de

fidelización, Choice Privileges, que cuenta con más de 35 millones de miembros en los cinco continentes.

Otro de sus cometidos es el desarrollo y comercialización de software de gestión de propiedades basado en la nube para hoteleros sin franquicia.

4.4. HYATT (Hyatt Hotels Corporation)

Es una empresa de fundación familiar.

Tiene bastantes hoteles y propiedades en 70 países de seis continentes:

- Más de 1150 hoteles.
- 44.000 empleados a tiempo completo.
- El presidente de la empresa es Thomas Pritzker y el CEO es Mark Samuel Hoplamazian.

Es una compañía casi exclusivamente dedicada a la parte de hostelería. También tiene colaboraciones de fidelidad por ejemplo con American Airlines Aadvantage, Small Luxury Hotels of the World.

Algunas de las marcas que agrupa son Park Hyatt, Miraval, Grand Hyatt.

4.5. RHP (Ryman Hospitality Properties)

Es una compañía de hoteles, complejos turísticos, entretenimiento con música country y medios de comunicación. Es un fondo de inversión inmobiliaria

Las propiedades principales de la Compañía incluyen:

- Una red de cinco de los 10 principales hoteles de centros de convenciones.
- También es propietaria de dos hoteles auxiliares adyacentes y una pequeña cantidad de atracciones administradas por Marriott International.
- Tiene cinco complejos turísticos de lujo, centrados en las reuniones, con un total de aproximadamente 9.917 habitaciones que son gestionadas por Marriott International, Inc.
- Su CEO es Colin V. Reed.
- Cotiza en bolsa desde 1991.

Los servicios que la distinguen es que tienen una orientación al entretenimiento musical (música country).

Algunas de las marcas de esta compañía son Gaylord Hotels, Grand Ole Opry (icónica y emergente en la música country).

4.6. IHG (Inter Continental Hotels Groups)

Es una empresa de fundación familiar británica.

- Al 31 de diciembre de 2021, la empresa operaba 5.991 hoteles y 880.327 habitaciones en aproximadamente 100 países
- Cuenta con 120000 empleados aproximadamente.
- Keith Barr es el CEO de la empresa.
- Cotiza en London Stock Exchange (Bolsa de Londres).

Sus servicios son la administración, dar franquicias y alquilar hoteles. También tiene un programa de fidelización IHG Rewards.

Agrupación 15 marcas, entre las que se encuentran InterContinental, Kimpton, Even Hotels y Holiday Inn entre.

4.7. MAR (Marriott)

Empresa con 85 años de antigüedad. Es una empresa con gran reputación a nivel mundial.

- Tiene más de 8000 hoteles en 139 países y unos 151.000 empleados.
- Su CEO es Anthony Capuano.

Por lo que se refiere a sus servicios, a través de las dos compañías que la forman (Marriott International, Inc. y Host Hotels & Resorts, otorga franquicias y administra propiedades.

Tiene 30 marcas, entre las que hay starwood Hotels & Resorts, Worldwide, Delta Hotels, Westin Hotels & Resorts, Sheraton Hotels & Resorts y AC Hotels.

4.8. WYNN (Wynn Resorts)

Es una compañía desarrolladora y operadora de hoteles de lujos. Y posee y opera complejos de casinos de destino.

- Su CEO es Mr. Craig Scott Billings.

Los servicios que ofrece están operados a través de dos segmentos: Operaciones en Las Vegas y Operaciones en Macao. Además de oferta hotelera tradicional, ofrece juegos de mesa, máquinas tragaperras, salones de juegos, entre otras cosas.

5. Análisis del modelo

En el Excel “Violation Tracker”, documento utilizado para hacer este Trabajo de Fin de Grado, se muestran 154 denuncias, divididas en 4 tipos de denuncias diferentes. Los datos que se detallan en el documento van desde el 30/03/2000 al 12/04/2022.

Como se ha podido observar en el desglose que se detalla a continuación, el tipo de denuncia más frecuente durante estos últimos 20 años, con más de 90 denuncias entre 11 tickers de diferentes empresas hoteleras, ha sido ‘Wage and hour violation’, es decir, denuncias relacionadas con la vulneración de los salarios de los empleados y también con sus horas de trabajo.

El segundo tipo de denuncia que más se ha repetido ha sido, ‘Labor relations violation’, es decir, violación en las relaciones laborales, con casi una cincuentena de denuncias.

5.1. PRINCIPALES TIPOS DE DENUNCIAS

En el documento analizado, se ha podido ver que hay 4 tipos diferentes de denuncias como ya se ha comentado. A continuación, se exponen de forma detallada los tipos de denuncia por empresas indicando el período en el que fueron puestas.

5.1.1. Wage And Hour Violation, es decir denuncia por Violación De Salarios Y Horas

Se han encontrado 92 denuncias de este tipo:

- a) CHH 12 denuncias que van desde 2005 a 2020
- b) H, 4 denuncias entre 2009-2012
- c) HGV, 1 denuncia en 2005
- d) HLT, 9 denuncias entre 2005 y 2019
- e) IGH, 8 denuncias entre 2004 y 2017
- f) MAR, 23 denuncias entre 2002 y 2019
- g) PK, 2 denuncias una en 2006 y la otra en 2016
- h) RHP, 2 denuncias una en 2010 y la otra en 2012

- i) WH, 21 denuncias entre 2004 y 2018
- j) WYND, 6 denuncias entre 2005 y 2021
- k) WYNN, 1 denuncia en 2021

5.1.2. Employment Discrimination, es decir denuncia por Discriminación Laboral

Se han encontrado 10 denuncias de este tipo:

- a) H, 1 denuncia en el año 2019
- b) HGV, 1 denuncia en el año 2010
- c) HLT, 1 denuncia en el año 2015
- d) MAR, 2 denuncias en 2005 y en 2017
- e) WH, 2 denuncias en 2005 y 2015
- f) WYND, 2 denuncias en 2004 y 2008

5.1.3. Labor Relations Violation, es decir denuncia por Violación De Relaciones Laborales

Se han encontrado 49 denuncias de este tipo:

- a) CHH, 1 denuncia en 2009
- b) H, 5 denuncias entre 2007 y 2016
- c) HGV, 1 denuncia en 2015
- d) HLT, 8 denuncias entre 2002 y 2018
- e) IHG, 6 denuncias entre 2000 y 2010
- f) MAR, 18 denuncias entre 2003 y 2020
- g) PK, 4 denuncias entre 2003 y 2010
- h) WH, 1 denuncia en 2001
- i) WYND, 1 denuncia en 2011
- j) WYNN, 3 denuncias entre 2008 y 2012

5.1.4. Family And Medical Leave Act, es decir denuncia por Ley De Licencia Familiar Y Médica

Se han encontrado 3 denuncias de este tipo:

- a) Hilton 1 denuncia en el año 2020
- b) WYNN 2 denuncias en la misma fecha en el año 2014

5.2. IMPACTO DE LAS DENUNCIAS EN LA COTIZACIÓN DE LOS MERCADOS FINANCIEROS

El siguiente paso en el análisis, fue filtrar todas las denuncias de cada compañía, creando una serie de documentos Excel, con el fin de analizar como afectaban en el valor de cotización en bolsa a las empresas, las denuncias una vez sentenciadas.

Primero se analizaron los valores en bolsa que tenían cada una de las empresas, desde un mes antes del evento, hasta 30 días después. Con este análisis, se pudo observar que parte de las denuncias de muchas empresas e incluso algunos “tickers”, como por ejemplo PK “Park Hotels & Resort”, fueron previas a que empezaran a cotizar en bolsa. Por lo tanto, de las 150 denuncias iniciales de las 11 cadenas hoteleras, quedaron 90 denuncias como muestra principal del trabajo.

Para obtener los gráficos del comportamiento del precio de las compañías, se han elaborado hojas de Excel para cada una de las empresas que han sido multadas durante el periodo de estudio. En cada hoja de cálculo se introdujo el precio de cotización de cada día durante todo el periodo de estudio, esto es desde un mes antes de su primera denuncia hasta un mes más tarde de su última denuncia. Se ha utilizado el NASDAQ como índice de referencia del trabajo, ya que es uno de los índices bursátiles más utilizado a la hora de realizar comparativas en los mercados financieros.

El primer paso consistió en calcular las variaciones porcentuales tanto de la empresa como las del NASDAQ, una vez realizados estos cálculos, se ha computado la diferencia entre las variaciones porcentuales de las empresas y las del NASDAQ, para así obtener el CAR, que consiste en la diferencia acumulada durante el periodo y conforma la variable principal de este estudio. Se calcularon los siguientes datos estadísticos: la media, la desviación típica, y el intervalo de confianza con un Alpha (α) del 5%, mediante los cuales se han formado los gráficos que se exponen a continuación.

Una vez calculados todos estos datos, se crearon los gráficos a partir de la media de todos los eventos y sus límites inferiores y superiores. Como podrá observar más adelante, los gráficos de cada empresa son completamente diferentes. A algunas empresas, parece ser que no les ha afectado las denuncias y a otras al contrario, les ha molestado e incluso puede haberles perjudicado.

5.2.1. ANÁLISIS DE LOS GRÁFICOS PARA CADA EMPRESA

5.2.1.1. IHG (*Inter Continental Hotels Groups*)

El primer paso, fue analizar el gráfico de las denuncias puestas contra la empresa “**Inter Continental Hotels Groups**”, también conocida como “IHG”.

Para ello, primero se tenía que saber que desde que IHG entró en bolsa (año 2004), solo ha tenido 9 denuncias por explotación laboral, de las cuales 8 han sido relacionadas con la violación de salarios y horas de trabajo y solo una denuncia por violación de relaciones laborales.

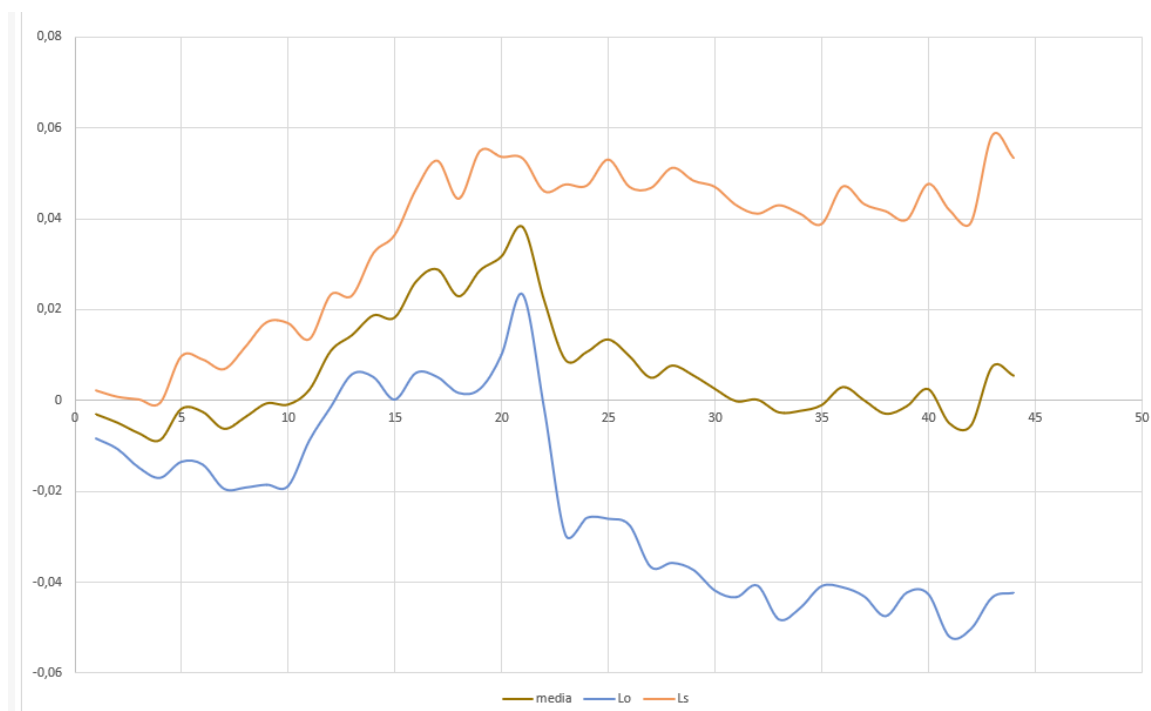


Gráfico 1. Denuncias a Inter Continental Hotels Groups (Elaboración Propia)

Como se puede observar en el gráfico, justo en la observación 23, que es el momento de la sentencia, se aprecia una bajada en picado del valor de cotización y que paulatinamente, a medida que pasan los días, sigue bajando de una forma constante.

5.2.1.2. HLT (Hilton Worldwide Holdings)

En cambio, analizando el gráfico de una empresa como “Hilton Worldwide Holdings”, conocida como “HLT”, que es una gran empresa que durante toda su vida cotizable desde 2013, se ha podido observar que solo ha tenido 5 casos de denuncias por mal trato al empleado. Estas denuncias están divididas entre los cuatro tipos de denuncia que se han visto en los datos analizados.

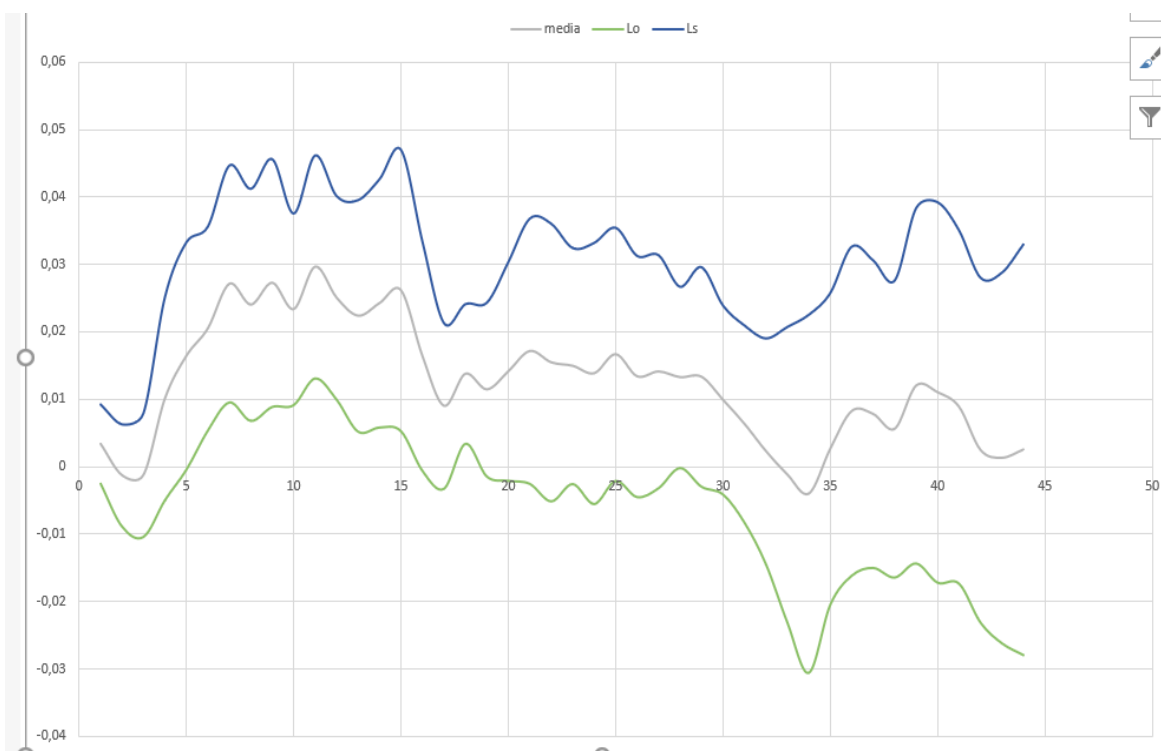


Gráfico 2. Denuncias a Hilton Worldwide Holdings (Elaboración Propia)

Al ser una gran empresa, puede que este hecho, haya hecho que los eventos no le hayan afectado considerablemente a su valor de cotización una vez ocurrido el evento. Como se puede observar en el gráfico, a partir del punto 23, no hay una considerable bajada a causa de estas denuncias, lo que hace indicar que, aunque la cantidad de la multa sea elevada, al ser una empresa mundialmente conocida y reconocida como una de las mejores en su sector, no le afecta.

5.2.1.3. WYNN (Wynn Resorts)

La empresa “**Wynn Resorts**”, también conocida por “WYNN”, que lleva en bolsa desde hace dos décadas (año 2002), solo ha sido denunciada 7 veces, o dicho de otra manera, solo 7 denuncias han llegado a sentencia firme. De los siete eventos, la mayoría están repartidos entre la violación de relaciones laborales y la ley de licencia familiar y médica.



Gráfico 3. Denuncias a Wynn Resorts (Elaboración Propia)

Se puede ver cómo ha afectado al valor de las acciones a partir de la observación 23 (el momento de la denuncia) y cómo a partir de la observación 23, va bajando la cotización hasta llegar a -0,075.

5.2.1.4. H (Hyatt Hotels Corporation)

“**Hyatt Hotels Corporation**” conocida por “H”, desde que salió a bolsa (año 2009), solo ha tenido 9 sentencias relacionadas con el mundo laboral. De las cuales, cuatro están relacionadas con la violación de salarios y horas, y otras 4 no cumplen con los estándares de las relaciones laborales.

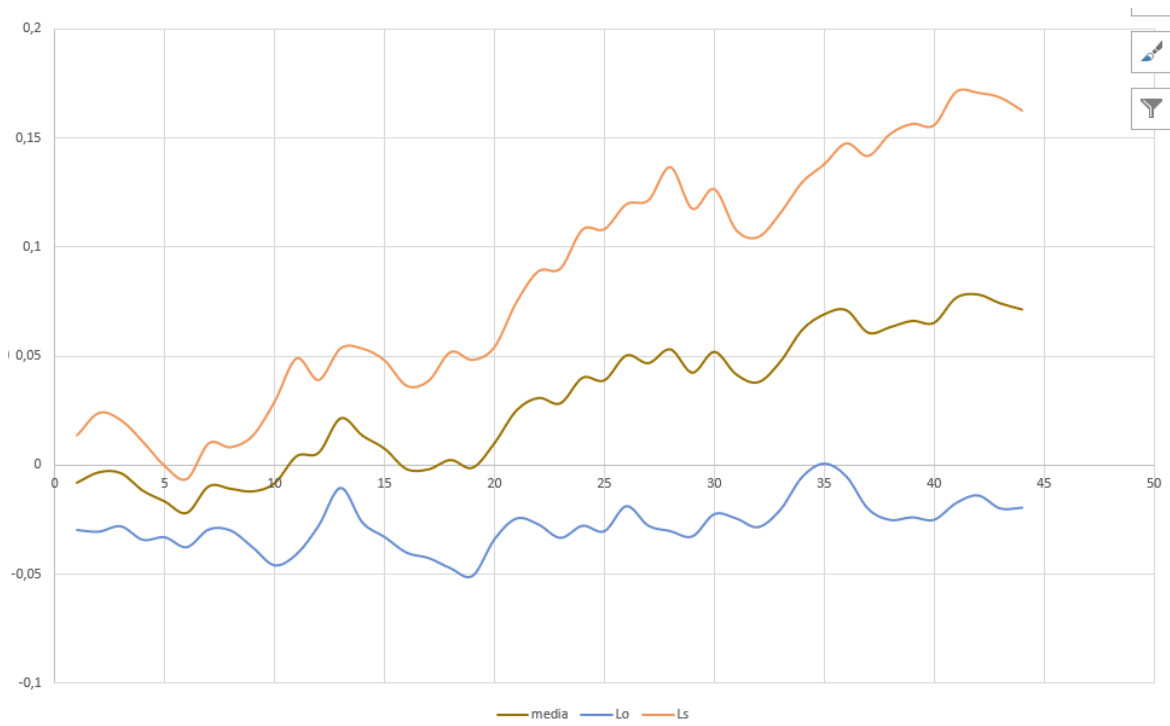


Gráfico 4. Denuncias a Hyatt Hotels Corporation (Elaboración Propia)

Como se puede observar, a “Hyatt” no le han afectado en lo más mínimo los eventos y sus respectivas multas. De hecho, a partir de la observación 23 (momento de las denuncias), lo único que ha hecho el gráfico ha sido crecer sin que tenga ningún efecto negativo.

5.2.1.5. CHH (Choice Hotels International)

“Choice Hotels International” o “CHH”, desde su entrada en bolsa en 1996 ha tenido 13 sentencias firmes. Doce de las trece sentencias, han sido por violación de horas y salarios, lo que hace indicar que esta compañía abusa de las horas de trabajo de sus trabajadores y también de su sueldo.

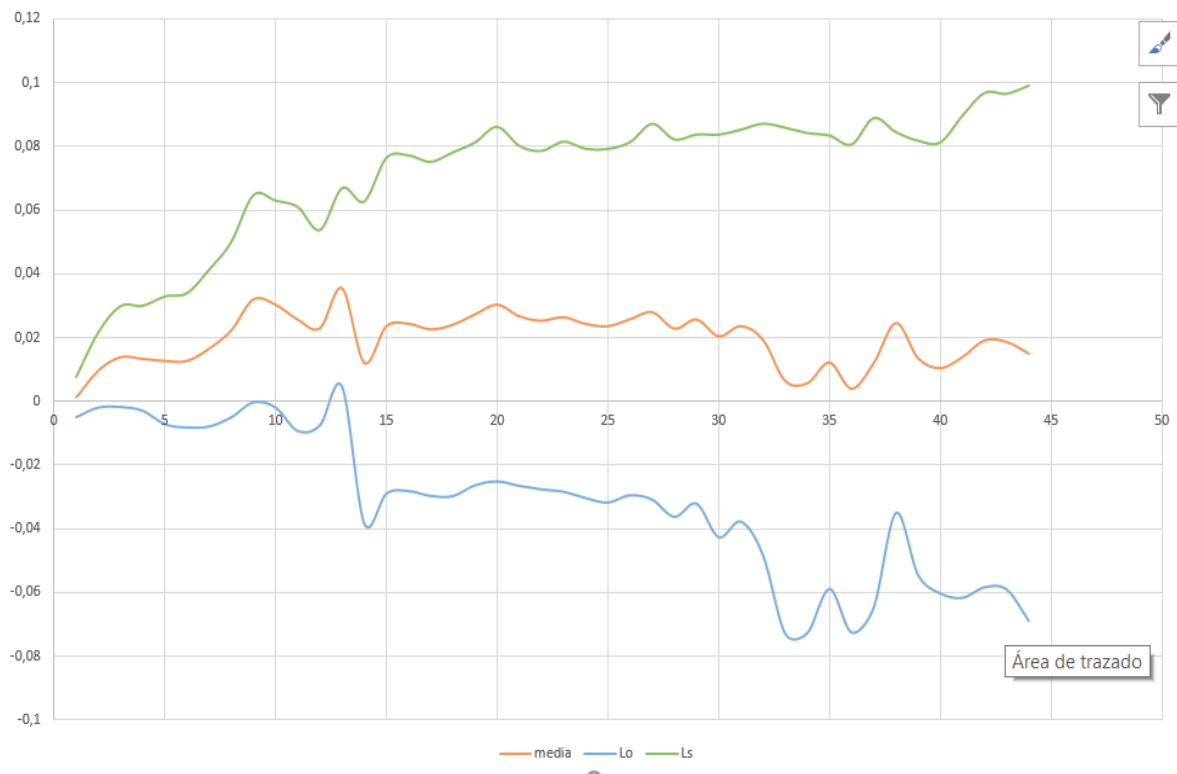


Gráfico 5. Denuncias a Choice Hotels International (Elaboración Propia)

Como se puede observar en este gráfico, y a partir de la observación número 23, es que las denuncias ganadas por los empleados de los que han abusado, no han afectado apenas en su cotización en bolsa.

5.2.1.6. MAR (Marriott)

La empresa “**Marriott**” también conocida por “MAR”, una de las mayores cadenas hoteleras, durante todo el tiempo que esta ha estado en bolsa, ha tenido 43 sentencias firmes. El tipo de denuncia principal, se ha dividido casi la mitad en violación de sueldos y horas de trabajo y por la otra parte violación de relaciones laborales.

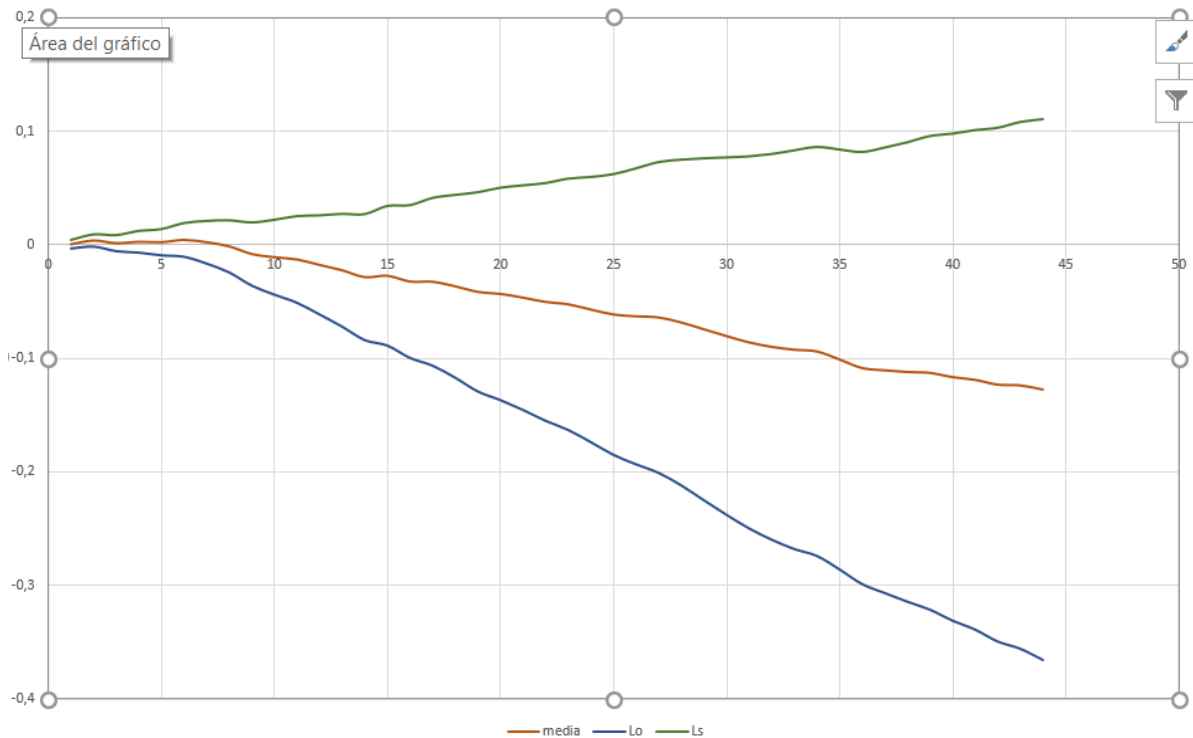


Gráfico 6. Denuncias a Marriott (Elaboración Propia)

Como nos ha pasado con algún otro gráfico, este no tiene mucho sentido. Ya que, al empezar el estudio de este gráfico, los límites tanto inferior como superior, están muy a la par. Lo que se puede observar es que a partir del momento de las sentencias (observación 23), la cotización en bolsa de sus acciones ha caído ligeramente. Aunque este ligero descenso no afecta a una empresa tan grande como es “Marriot”.

5.2.1.7. RHP (Ryman Hospitality Properties)

“Ryman Hospitality Properties” o “RHP” es la compañía que más tiempo lleva cotizando en bolsa (año 1991), solo tiene 2 denuncias firmes en estos más de 30 años. Las dos denuncias son por violación de horas de trabajo o salario.

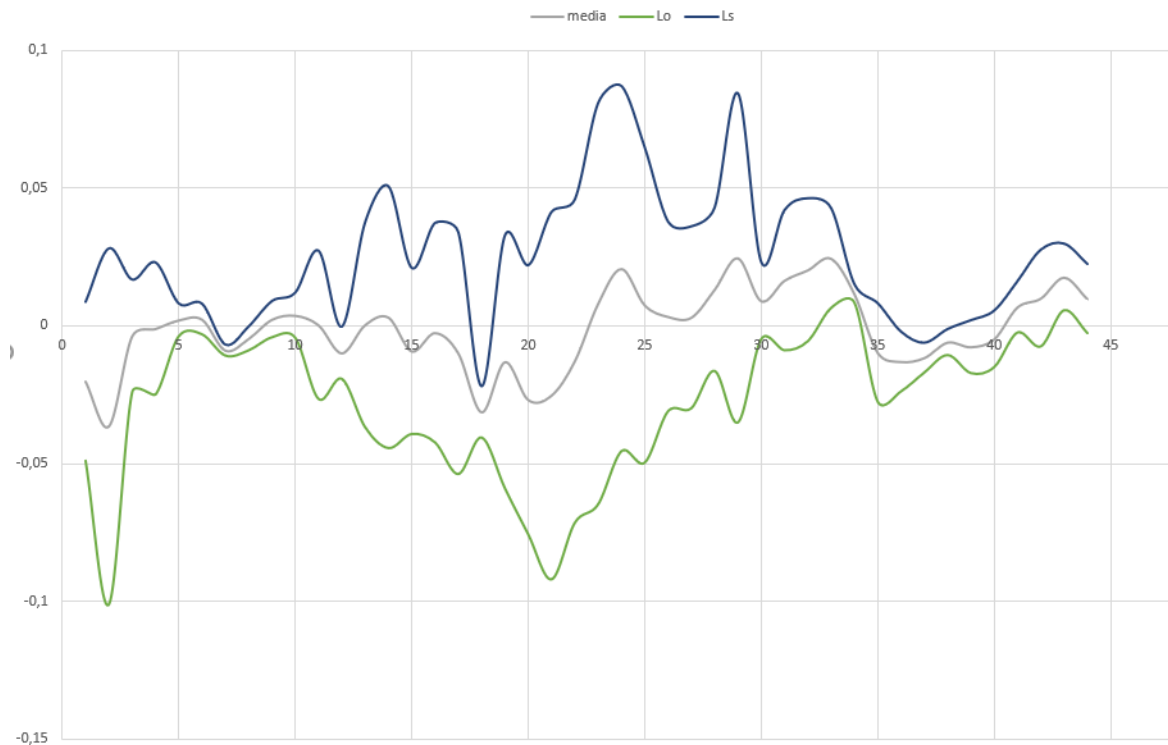


Gráfico 7. Denuncias a Ryman Hospitality Properties (Elaboración Propia)

En este gráfico se puede observar que en varias fases los límites inferiores y superiores están muy juntas. Pero la media de las dos sentencias de cotización en bolsa antes y después de la sentencia, se observa que no afecta a la compañía. Ya que después de la sentencia firme la cotización en bolsa sube más.

5.2.1.8. WH & WYND

“Wyndham Hotels & Resort” o “WH” es la compañía que menos tiempo lleva en la bolsa de valores (2018). Entre Wyndham Hotels & Resort y Wyndham Destinations (la cual su “ticker” no cotiza en bolsa (WYND)) solo tienen dos sentencias firmes en estos últimos 3 años. Las dos denuncias son por violación de horas de trabajo o salario.

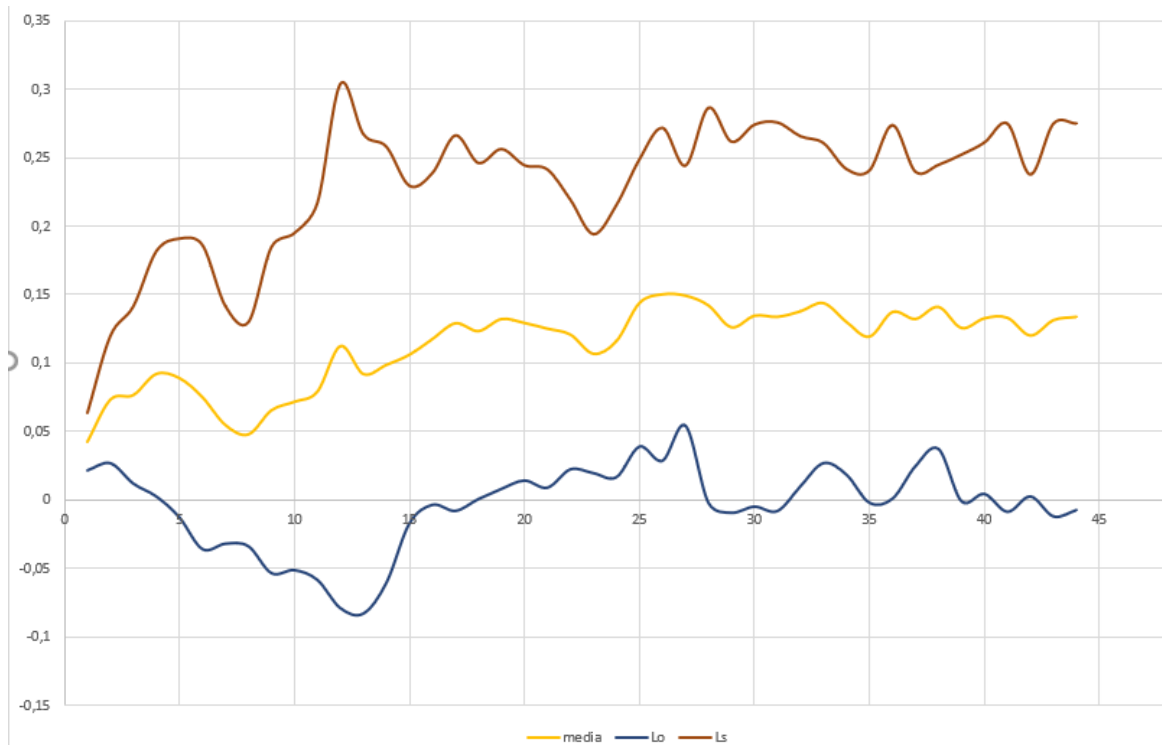


Gráfico 8. Denuncias a WH & WYND (Elaboración Propia)

Como se puede observar en el gráfico, y a partir de la observación número 23, se ve que los días siguientes a la sentencia si disminuyó mínimamente su valor de cotización. Y al cabo de unos días volvió a subir su valor como si no hubiera ocurrido nada.

5.3. CONTRASTE DE LAS DENUNCIAS

Al terminar de analizar los gráficos sobre las sentencias firmes de cada empresa, se juntaron todas las variables de cada empresa, contrastando lo siguiente:

- Qué tipo de denuncias eran
- EL año en que sucedió cada denuncia,
- El importe que debía pagar cada empresa por denuncia,
- El ámbito de cada denuncia (federal o no).

Se pusieron todos estos datos en un mismo documento “Excel” para exportar y poder hacer un análisis más exhaustivo con la ayuda del programa ‘Gretl’.

Una vez analizado el documento “Excel” mediante la regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios, se elaboró un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO).

5.3.1. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE LA REGRESIÓN

El procedimiento para hacer la regresión del modelo consistió en:

1. Primero, se cogió como variable dependiente el CART+30 y todas las demás variables como Variables independientes. Tras hacer unas cuantas regresiones con todas las variables y más tarde eliminando alguna variable dependiente, no se observó ningún dato significativo para su estudio. Además, al poner en la regresión la variable independiente CART-1, el R-Cuadrado corregido era casi 1, y al eliminar la variable la regresión era prácticamente 0.

```

Modelo 9: MCO, usando las observaciones 1-90
Variable dependiente: CART30
Omitido porque todos los valores fueron cero: v18 v17
Omitidas debido a colinealidad exacta: WH FAMMEDICALLEAVEACT

```

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p
const	0.0646238	0.111782	0.5781	0.5655
v19	-0.00164945	0.0973968	-0.01694	0.9865
v20	0.00515661	0.0797242	0.06468	0.9487
v21	0.0417160	0.0780427	0.5345	0.5951
v22	-0.0131847	0.0744990	-0.1770	0.8602
v23	0.0107984	0.0817620	0.1321	0.8954
v24	0.0137503	0.0791276	0.1738	0.8627
v25	0.00805499	0.0784234	0.1027	0.9186
v26	0.0157046	0.0827477	0.1898	0.8502
v27	0.0357291	0.0782028	0.4569	0.6495
v28	0.0384409	0.0792087	0.4853	0.6293
v29	0.0281654	0.0785827	0.3584	0.7214
v30	0.0592936	0.0782290	0.7579	0.4517
v31	-0.0442518	0.0832472	-0.5316	0.5971
v32	0.00848641	0.0779666	0.1088	0.9137
v33	0.0663698	0.0783834	0.8467	0.4007
v34	0.0588368	0.0786445	0.7481	0.4575
v35	-0.0629000	0.0999367	-0.6294	0.5316
v36	0.0156840	0.0810623	0.1935	0.8473
v37	-0.1234428	0.0834490	-1.479	0.1447
v38	-0.0880950	0.115810	-0.7607	0.4500
MARRIOT	-0.123587	0.0784370	-1.576	0.1207
HYAITH	-0.0846470	0.0775476	-1.092	0.2797
HILTONHLT	-0.0673643	0.0694578	-0.9699	0.3363
CHH	-0.0954168	0.0763057	-1.250	0.2163
IHG	-0.141290	0.0793917	-1.780	0.0806 *
RHP	-0.0876578	0.0864390	-1.014	0.3149
WYNN	-0.135503	0.0769318	-1.761	0.0836 *
WAGEHOUR	-0.0139064	0.0534729	-0.2601	0.7958
DISCRIMINATION	0.0625627	0.0641860	0.9747	0.3339
LABOR	0.0135442	0.0487545	0.2778	0.7822
DOLLARS	1.56101e-08	1.44948e-08	1.077	0.2861
CART1	0.993487	0.00433227	229.3	5.99e-085 ***
FEDERAL	0.0266776	0.0253324	1.053	0.2968
Media de la vble. dep.	0.205121	D.T. de la vble. dep.	1.871436	
Suma de cuad. residuos	0.202029	D.T. de la regresión	0.060064	
R-cuadrado	0.999352	R-cuadrado corregido	0.998970	
F(33, 56)	2616.482	Valor p (de F)	1.33e-78	
Log-verosimilitud	146.7574	Criterio de Akaike	-225.5147	

Tabla 1. Variable dependiente CART+30 (Elaboración Propia)

2. Al ver que no tenía ningún tipo de repercusión y que no había ninguna variable que fuera significativa, se decidió cambiar la variable dependiente. Se creó una nueva variable, que representa la diferencia entre el CART+30-CART-1.

3. Con esta nueva variable dependiente y después de crear distintos modelos se observó que tampoco había ninguna variable independiente que se pudiera considerar significativa. Al ser una regresión y un estudio con unas variables muy concretas, es probable se ha visto afectado para observar la significación del modelo.

```

Modelo 2: MCO, usando las observaciones 1-90
Variable dependiente: diferencia
Omitido porque todos los valores fueron cero: v18 v17
Omitidas debido a colinealidad exacta: WH FAMMEDICALLEAVEACT

```

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p
const	0.0309708	0.110721	0.2797	0.7807
MARRIOT	-0.0986602	0.0775070	-1.273	0.2082
HYAITH	-0.0648573	0.0772621	-0.8394	0.4047
HILTONHLT	-0.0507500	0.0693266	-0.7320	0.4671
CHH	-0.0719818	0.0755173	-0.9532	0.3445
IHG	-0.119952	0.0789711	-1.519	0.1343
RHP	-0.0680043	0.0863838	-0.7872	0.4344
WYNN	-0.104967	0.0750174	-1.399	0.1672
WAGEHOUR	-0.00319039	0.0535782	-0.05955	0.9527
DISCRIMINATION	0.0642690	0.0648814	0.9906	0.3261
LABOR	0.0193344	0.0491364	0.3935	0.6954
DOLLARS	5.72682e-09	1.30601e-08	0.4385	0.6627
v19	-0.00413687	0.0984531	-0.04202	0.9666
v20	-0.00154294	0.0804744	-0.01917	0.9848
v21	0.0358796	0.0788028	0.4553	0.6506
v22	-0.0166702	0.0752813	-0.2214	0.8255
v23	0.00597739	0.0825970	0.07237	0.9426
v24	0.0129416	0.0799955	0.1618	0.8721
v25	-0.0103642	0.0783118	-0.1323	0.8952
v26	0.0122017	0.0836241	0.1459	0.8845
v27	0.0348231	0.0790600	0.4405	0.6613
v28	0.0336207	0.0800136	0.4202	0.6759
v29	0.0221618	0.0793437	0.2793	0.7810
v30	0.0572805	0.0790772	0.7244	0.4718
v31	-0.0459108	0.0841548	-0.5456	0.5875
v32	0.0101410	0.0788157	0.1287	0.8981
v33	0.0631002	0.0792144	0.7966	0.4290
v34	0.0552844	0.0794730	0.6956	0.4895
v35	-0.0532322	0.100826	-0.5280	0.5996
v36	0.0332021	0.0811020	0.4094	0.6838
v37	-0.121674	0.0843580	-1.442	0.1547
v38	-0.0531753	0.114703	-0.4636	0.6447
FEDERAL	0.0340380	0.0251279	1.355	0.1809
Media de la vble. dep.	-0.006651	D.T. de la vble. dep.	0.065385	
Suma de cuad. residuos	0.210182	D.T. de la regresión	0.060724	
R-cuadrado	0.447600	R-cuadrado corregido	0.137481	
F(32, 57)	1.443318	Valor p (de F)	0.112309	
Log-verosimilitud	144.9770	Criterio de Akaike	-223.9541	
Criterio de Schwarz	-141.4604	Crit. de Hannan-Quinn	-190.6878	

Tabla 2. Variable dependiente Diferencia (Elaboración Propia)

6. CONCLUSIÓN

Después de analizar todos los gráficos y la regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios, se ha podido observar que las consecuencias económicas para estas empresas hoteleras con un volumen tan elevado tanto de clientes como de ingresos, han sido nulas. Es decir, no tiene ningún tipo de consecuencias significativas estas sentencias para la cadena, ya que, aunque la cantidad de la multa sea muy elevada no les afectó directamente.

Gracias a este estudio exhaustivo, una de las conclusiones es que una de las razones por las que no hay consecuencias negativas para estas empresas es que cadenas como las que se han analizado en este Trabajo Fin de Grado, que llevan tanto tiempo en funcionamiento, es extraño que tengan tan pocas sentencias firmes durante los 20 años de este estudio. Esto parece indicar el miedo de los empleados a manifestar y/o expresar los abusos que han sufrido o que siguen sufriendo por parte de los empresarios.

Las sentencias firmes solo son la punta de un iceberg, el cual es mucho más grande de lo que creemos.

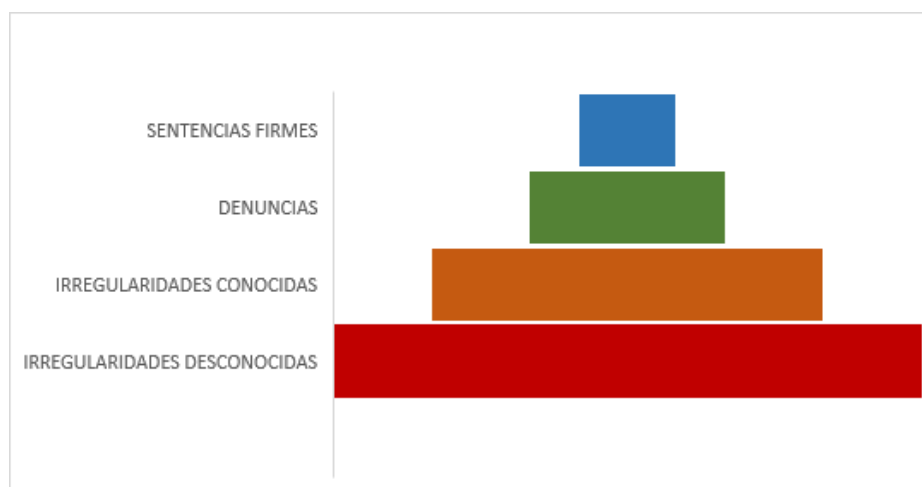


Figura 1. Irregularidades – Denuncias -Sentencias (Elaboración Propia)

Donde lo único que sale a la luz son las escasas sentencias firmes que hay por empresa, en comparación a todos los abusos que hay en las compañías. Desde denuncias que pueden llegar a un acuerdo antes de que un tribunal dicte sentencia. En este segundo escalón, existe un gran poder de este tipo de empresas que hace que muchas denuncias acaben en un acuerdo económico que puede que para el trabajador sea una cantidad elevada, pero para una cadena hotelera como estas no les supone nada de dinero y así se ahorran ir a juicio y que pueda salir perjudicada la imagen de la marca. En el tercer escalón

encontramos todos esos trabajadores que han sido abusados, pero que por no querer perder su puesto de trabajo o por lo que sus compañeros puedan llegar a pensar de él, no denuncia a la compañía. Hay muchísimos empleados que no llegan a denunciar nunca por las razones expuestas anteriormente y también porque al fin y al cabo les puede llegar a afectar en un largo plazo si quieren buscar otro trabajo. Ya que, si otra empresa que lo quiere contratar ve que anteriormente denunció a su antigua empresa, el empresario en su abuso de poder, no querrá que pueda volver a pasar lo mismo si se le contrata. Por eso hay mucho abuso dentro de estas empresas que nunca llegarán a ser denuncias. Por último, están todas esas irregularidades y abusos que no son conocidas por los mismos empleados.

Como bien explica en el estudio Gunthorpe (1997), el objetivo de este estudio es ver si los mercados financieros penalizan o no a las empresas por sus malas conductas con sus empleados. En este trabajo, no se ha podido observar que la explotación de las cadenas hoteleras a sus empleados, sean penalizadas por los mercados financieros. Dándoles el derecho para seguir abusando de estos sin grandes consecuencias.

Por tanto, se debería aumentar la importancia de la RSC en las empresas para que así los empleados no estuvieran tan desprotegidos. Como bien dicen en los estudios de Rodgers, Guiral et al. (2014) y de Ferrés & Marcet (2021) la RSC reduciría el fraude y los malos tratos que la empresa realiza sobre sus propios empleados y así poder brindarles una mejor calidad de vida laboral y por ende también personal.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Gunthorpe, D. L. (1997). Business ethics: A quantitative analysis of the impact of unethical behavior by publicly traded corporations. *Journal of Business Ethics*, 16(5), 537-543.
- Ferrés, D., & Marcet, F. (2021). Corporate social responsibility and corporate misconduct. *Journal of Banking & Finance*, 127, 106079.
- Rodgers, W., Söderbom, A., & Guiral, A. (2015). Corporate social responsibility enhanced control systems reducing the likelihood of fraud. *Journal of Business Ethics*, 131(4), 871-882.
- Raghunandan, A. (2019). *How are non-financial and financial misconduct related*. Working paper, London School of Economics.
- Stock, J. H., & Watson, M. (2011). *Introduction to econometrics*. Pearson
- Pérez, C. J. (2000). *Guía rápida de Gretl*.
- José Francisco López, 02 de octubre, 2017. Desviación estándar o típica. Economipedia.com
- *Mínimos cuadrados ordinarios - Econometría*. (2015, 10 abril). AulaFacil. <https://www.aulafacil.com/cursos/economia/econometria/minimos-cuadrados-ordinarios-l20878>
- Las 5 mejores compañías hoteleras más rentables - 2022 - Talkin go money. Recuperado el 11 de mayo de 2022 de <https://es.talkingofmoney.com/top-5-most-profitable-hotel-companies>
- Wyndham_Worldwide. (2020, 22 julio). En *Wikipedia*. https://es.wikipedia.org/wiki/Wyndham_Worldwide
- *Hilton*. (2022). Hilton. Recuperado 10 de mayo de 2022, de <https://www.hilton.com/es/corporate/>
- Hilton Hotels & Resorts. (2022, 28 marzo). En *Wikipedia*. https://es.wikipedia.org/wiki/Hilton_Hotels_%26_Resorts
- Wyndham Hotels & Resorts: historia, marcas y pipeline de proyectos hoteleros. (2020, 23 octubre). Reportero hotelero. Recuperado 6 de mayo

de 2020, de <https://reporterohotelero.com/wyndham-hotels-resorts-historia-marcas-y-pipeline-de-proyectos-hoteleros/>

- Historia de los hoteles Hilton; como comenzó la gran cadena hotelera internacional. (2021, 16 diciembre). Mega Ricos. Recuperado 30 de abril de 2022, de <https://megaricos.com/2020/11/09/historia-de-los-hoteles-hilton/>
- Jiménez Martínez, A. D. J. (2008). World-wide hotel chains and the evolution of their operation in México at the start of the 21st century. *Innovar*, 18(32), 167-194.
- Propiedades de Ryman Hospitality - Ryman Hospitality Properties. (2021, 14 septiembre). En *Wikipedia*. https://www.no-regime.com/ru-es/wiki/Ryman_Hospitality_Properties
- *Wyndham Hotels & Resorts | Search for Hotel Room Rates, Deals, and Getaways*. (2022). Wyndham Hotels & Resorts. <https://www.wyndhamhotels.com/en-uk>
- N. (2021, 14 noviembre). *Listado - Los 20 líderes más poderosos del turismo de USA*. Noticias de turismo REPORTUR. <https://www.reportur.com/aerolineas/2021/11/14/los-20-lideres-mas-poderosos-del-turismo-usa/>
- Statista. (2021, 25 octubre). *Hilton Worldwide: número de países del mundo con presencia del grupo según marca 2020*. <https://es.statista.com/estadisticas/660860/hilton-worldwide-numero-de-paises-con-presencia-del-grupo-segun-marca/>
- colaboradores de Wikipedia. (2019, 2 septiembre). *Wynn Resorts Limited*. Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/Wynn_Resorts_Limited
- colaboradores de Wikipedia. (2022, 12 mayo). *Marriott International*. Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/Marriott_International
- colaboradores de Wikipedia. (2021, 10 octubre). *Hyatt*. Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/wiki/Hyatt>
- colaboradores de Wikipedia. (2019b, septiembre 20). *InterContinental Hotels Group*. Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/InterContinental_Hotels_Group

