BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

Universidad de Alicante

La estructura de salarios pactados en España

Hipólito J. Simón Pérez

Tesis de Doctorado

Facultad: Económicas

Director: Dr. Clemente Hernández Pascual

1998

La estructura de salarios pactados en España

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

Hipólito J. Simón Pérez
Instituto de Economía Internacional-Departamento de Análisis Económico Aplicado
Universidad de Alicante

Agradecimientos

La investigación que ha dado lugar a este libro se ha beneficiado de la financiación procedente de una ayuda a la investigación de la *Institución Valenciana d'Estudis i Investigació* (ref. código 006/75) y del proyecto de investigación GV-2455/94 del *Programa de Proyectos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico "Generalitat Valenciana"*.

Deseo expresar mi más sentido agradecimiento al Dr. Clemente Hernández por sus oportunos comentarios y, muy especialmente, por el aliento y sosiego que me ha proporcionado, siempre en las dosis justas. Estoy en deuda, además, con Elena Martínez, por su denodada colaboración en la recopilación de datos, nunca suficientemente recompensada, y con Juan Francisco Canal de la *Universidad de Oviedo*, por su inestimable ayuda.

Mi agradecimiento se extiende, finalmente, a mi familia, por el ánimo constante que me ha infundido durante este prolongado período, y al conjunto de mis compañeros del departamento de *Análisis Económico Aplicado* de la *Universidad de Alicante*, en especial a aquellos a los que me une una siempre gratificante amistad.

ÍNDICE

Introducción 5

I. La negociación colectiva en España 11

1. Principales características del *modelo* español de negociación 13

2. Marco institucional y legal 44

3. *Concertación social* y negociación colectiva 52

II. La naturaleza de las diferencias salariales intersectoriales 58

1. Enfoques sobre el origen de las diferencias salariales intersectoriales 62

1.1. La teoría *competitiva* 63

1.2. Las teorías *no competitivas* 85

1.2.1. La vía *heterodoxa*: *institucionalismo* y *teoría de la segmentación* 86

1.2.2. La teoría de los *salarios de eficiencia* 92

1.2.3. Teorías del *reparto de rentas* 109

2. Las diferencias salariales intersectoriales en España 130

3. La negociación colectiva y la estructura salarial intersectorial 135

III. La estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de sector en España 150

1. Principales características de las tarifas salariales 157

2. La estructura de salarios pactados por categorías profesionales 180

3. Evolución temporal de la estructura de salarios pactados 188

4. Análisis de los factores determinantes de los salarios pactados 193

5. Diferencias territoriales de salarios pactados 223

6. Diferencias intersectoriales de salarios pactados 240

7. Negociación colectiva y determinación de salarios en España 244

Conclusiones 256

Relación de gráficos y tablas 265

Anexos 270

Referencias bibliográficas citadas 323

INTRODUCCIÓN

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

El salario constituye uno de los precios fundamentales de cualquier economía, en la medida en que ejerce una influencia determinante en cuestiones tales como el funcionamiento del mercado de trabajo o la distribución de la renta. Hasta el momento no se ha logrado, sin embargo, una comprensión exacta de las fuerzas que influyen en él, cuestión que resulta patente en lo que respecta a la determinación de los salarios en nuestro país y, muy especialmente, en lo que se refiere a los salarios pactados en la negociación colectiva, pues no ha sido hasta muy recientemente cuando han comenzado a ver la luz algunas aportaciones fragmentarias sobre la cuestión.

La negociación colectiva en España se caracteriza por su elevada extensión, de modo que una parte muy sustancial de los asalariados se encuentra cubierta por algún tipo de convenio colectivo que establece, entre otras cuestiones, la remuneración mínima que tienen derecho a percibir los trabajadores. El importante papel que dicha figura desempeña en el funcionamiento del mercado de trabajo fue acentuado por la reforma que su regulación legal experimentó en 1994, lo que supuso su espaldarazo como ámbito fundamental de determinación de las condiciones de trabajo en nuestro país.

Los miembros de la comisión negociadora de cada convenio tienen la obligación legal de remitir a la Administración información sobre diversas cuestiones relacionadas con su contenido y ámbito de aplicación mediante la cumplimentación de las *hojas estadísticas*. Dicha información incluye el incremento que han experimentado los salarios con respecto al anterior convenio, pero no su cuantía. Esta circunstancia explica, sin duda, que los análisis de la negociación colectiva y sus efectos en España se hayan desarrollado básicamente desde una perspectiva coyuntural, que se ha centrado fundamentalmente en la relación entre los incrementos de los salarios pactados y otras variables económicas a nivel agregado, como la inflación y la productividad. Las investigaciones sobre las características de la negociación colectiva en sus aspectos salariales y su relación con el mercado de trabajo son, en consecuencia, marcadamente escasos lo que ha impedido la comprensión de

sus implicaciones en la determinación de los salarios, en particular, y en la actividad económica, en general. Así, a pesar de la importancia de dicha figura institucional, el grado de conocimiento del que se dispone sobre uno de sus principales resultados, las tarifas salariales, así como sobre los factores que influyen en su determinación, es escaso, cuando no inexistente. En este sentido, se conocen sólo de manera imprecisa cuestiones de marcada relevancia, tales como el nivel en el que por término medio se sitúan los salarios pactados para las distintas categorías profesionales; la magnitud de las diferencias salariales entre convenios; o en qué medida los salarios pactados se corresponden con los salarios efectivamente percibidos, y qué factores influyen en dicha relación.

El desarrollo de la presente investigación responde a un intento de paliar, en la medida de lo posible, el mencionado desconocimiento sobre los aspectos salariales de la negociación colectiva en España, a través del análisis de las características de la estructura de salarios pactados en los convenios colectivos de ámbito sectorial y de su influencia en la determinación de los salarios percibidos en nuestro país. El objetivo de la obra se podría considerar comprendido en uno de carácter más amplio: el de lograr comprender la naturaleza de los factores *no competitivos* que operan en el mercado laboral español para, entre otras cuestiones, coadyuvar a esclarecer el grado de responsabilidad del mecanismo de determinación salarial en la dificultad que presenta la reducción del elevado desempleo que sufre la sociedad española de forma persistente.

La única posibilidad de conocer los salarios pactados en la actualidad pasa por acometer el cálculo de los mismos a partir del texto de los convenios. De este modo, para poder desarrollar esta investigación ha sido necesario proceder al cálculo *ad hoc* de los salarios pactados a partir del propio texto de alrededor de 1.600 convenios colectivos, lo que ha permitido disponer de una base de datos sobre salarios que cubre casi exhaustivamente el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial en nuestro país.

La obra se estructura en tres capítulos. El primero de ellos tiene como finalidad básica proporcionar una adecuada contextualización del análisis empírico desarrollado con posterioridad. Para ello se sintetizan, en primer lugar, las principales características del *modelo* de negociación existente en España, abarcando cuestiones como su estructura según el ámbito funcional y territorial de los convenios, su tasa de cobertura o el *grado de centralización* inherente a la misma; a continuación se aborda una descripción de la evolución temporal que ha experimentado el marco legal e institucional en el que se ha desarrollado la negociación durante las últimas décadas en nuestro país; el capítulo concluye con una revisión de las principales características de los acuerdos de *concertación social* y de sus implicaciones en el desenvolvimiento de la negociación colectiva.

La investigación sobre determinación salarial mediante análisis de *sección cruzada*, enfoque con el que entronca el análisis empírico aquí desarrollado, constituye una de las principales vertientes a través de las cuales se ha abordado esta cuestión en el seno de la economía laboral. A partir de las características de la estructura salarial intersectorial es posible inferir, si acaso parcialmente, la pauta de funcionamiento del mercado de trabajo y, de ese modo, determinar empíricamente la validez de los diferentes modelos teóricos de formación salarial, cuestión importante en la medida en que cada modelo genera implicaciones positivas y normativas de muy distinta índole con respecto a cuestiones como la relación entre los salarios y el desempleo, o las políticas económicas alternativas susceptibles de ser aplicadas.

En el primer epígrafe del segundo capítulo se sintetizan las principales aportaciones producidas en el intenso debate que se ha desarrollado en la literatura económica sobre la naturaleza de las diferencias salariales intersectoriales por parte de diversos enfoques teóricos, con el fin básico de obtener una comprensión adecuada del posible origen de las diferencias salariales entre convenios de ámbito sectorial. Sintéticamente, y con ánimo simplificador, se puede considerar que dicho debate se ha desarrollado entre dos grandes ramas teóricas: por un lado la corriente *competitiva* y, por otro, un conjunto de corrientes alternativas, que engloba a la teoría

de los *salarios de eficiencia* y a los modelos que enfatizan el *reparto de rentas*. La abundante evidencia empírica existente muestra que, a título general, las hipótesis emanadas del enfoque *competitivo* resultan insuficientes para explicar satisfactoriamente la naturaleza de la estructura intersectorial de salarios, de forma que una parte sustancial de las diferencias salariales intersectoriales parece presentar un claro carácter *no competitivo*. El origen de las mismas parece encontrarse en el pago de *salarios de eficiencia* por parte de los empleadores o, más probablemente, en el *reparto de rentas* entre empresarios y trabajadores.

En el segundo epígrafe del segundo capítulo se muestra cómo las investigaciones que se han realizado para España permiten comprobar que nuestro mercado de trabajo no supone una excepción en el sentido apuntado, de modo que se observan diferencias salariales intersectoriales de tipo *no competitivo* muy similares en su pauta a las existentes en otros países. En el caso español cabe destacar, además, que las consideraciones de *pago relativo* parecen tener una importancia muy destacable en la fijación de los salarios sectoriales.

La revisión de las distintas teorías sobre el origen de las diferencias salariales intersectoriales, de las aportaciones empíricas sobre la cuestión, así como de los estudios específicos para nuestro país ha permitido la formulación de ciertas hipótesis sobre la naturaleza de la estructura de salarios pactados. La pertinencia de derivar hipótesis sobre los salarios pactados a partir de resultados de investigaciones empíricas sobre salarios percibidos es reforzada por determinados hallazgos empíricos que apuntan, en suma, a que los factores que subyacen a los salarios sectoriales no parecen ser muy diferentes por el hecho de que la determinación de los mismos se produzca en el marco de la negociación colectiva. La constatación de este hecho, a la que se dedica el tercer epígrafe del segundo capítulo, parece implicar que las hipótesis explicativas de las diferencias intersectoriales de salarios percibidos pueden tomarse como un punto de partida razonable y adecuado para el análisis de la estructura de salarios pactados en convenios de ámbito sectorial.

La primera de las hipótesis formulada sobre la naturaleza de la estructura de salarios pactados es que existen importantes diferencias salariales entre convenios para trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional. La segunda es que dichas diferencias deben ser, en gran medida, similares para las distintas categorías profesionales y presentar, además, una elevada persistencia en el tiempo. En último lugar, cabe esperar que las diferencias salariales entre convenios sean en gran medida *no competitivas*, siendo los factores explicativos más probables de las mismas el *reparto de rentas* en la negociación y las consideraciones de *pago relativo* en la determinación de los salarios de los convenios que comparten ámbito geográfico y funcional.

En el tercer y último capítulo, de carácter empírico, se contrastan las hipótesis anteriormente expuestas sobre las diferencias de salarios pactados. Para ello, tras caracterizar de una forma descriptiva la estructura de salarios pactados se contrasta en que medida dicha estructura persiste en el tiempo, y el grado de similitud que presenta para diferentes categorías profesionales. Posteriormente se analizan los factores que subyacen a las diferencias salariales entre a partir de un análisis de composición de la varianza, completándose el análisis con la estimación de una ecuación salarial. Para concluir el capítulo, se analiza la naturaleza de las diferencias salariales de corte territorial y sectorial que se aprecian en los salarios pactados, los posibles factores explicativos de la presencia de las mismas, así como su correspondencia con las diferencias de este tipo que se observan en los salarios percibidos.

I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

A continuación se reseñan las características de la negociación colectiva en España que resultan relevantes a la hora de contextualizar adecuadamente la investigación empírica desarrollada sobre sus aspectos salariales. En este empeño se analizan, en primer lugar, los rasgos definitorios del *modelo* español de negociación colectiva usualmente considerados en la literatura: grado de cobertura, estructura, contenido salarial y no pecuniario y, finalmente, el grado de *centralización* presente en la negociación. En el segundo epígrafe del capítulo se realiza una breve síntesis de la evolución del marco institucional y legal en el que se ha desenvuelto la negociación desde la época predemocrática hasta la actualidad, con el fin de destacar, entre otras cuestiones, en qué medida ha influido la legislación pretérita en la configuración del actual *modelo* de negociación. Finalmente, se incluye un epígrafe dedicado al análisis de la *concertación social* y los cambios que su presencia aparejó en el desarrollo de la negociación colectiva en nuestro país.

1. Principales características del *modelo* español de negociación

El modo en que se regula y desenvuelve la negociación colectiva en la práctica, los factores que la afectan y sus principales rasgos característicos difieren sustancialmente entre países[1]. La caracterización del *modelo* de negociación colectiva de un país concreto presenta la dificultad de establecer cuáles son los principales parámetros definitorios del mismo, y el hecho de que una vez determinados, algunos de éstos tienen un carácter cualitativo y/o son de difícil observación en la práctica. Los factores que con mayor frecuencia se utilizan, no obstante, para este empeño son la cobertura de la negociación, el contenido negociado, la estructura de la negociación, y, finalmente, el grado de *centralización* de la misma[2]. A continuación se procede a describir cada uno de estos rasgos para la negociación colectiva en España[3].

Cobertura de la negociación

La medida en que el sistema de negociación colectiva de un país influye sobre la determinación de las condiciones de empleo se suele aproximar a través de la *tasa de cobertura* de la negociación, que se define como la proporción de trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio colectivo respecto del número total de

[1] Ver al respecto, por ejemplo, OCDE (1994).

[2] No existe, sin embargo, uniformidad al respecto en la literatura. Así, por ejemplo, Abellán *et al.* (1997) consideran que las características básicas destacables son la cobertura de la negociación colectiva, su estructura, el contenido negociado y las partes que intervienen en la negociación. OCDE (1994), por su parte, señala como especialmente importantes el nivel en el que se firman los convenios colectivos; el grado de coordinación entre los distintos niveles de negociación; y la importancia de los mecanismos de *extensión* de los convenios. Finalmente, Milner (1995) considera que las características más importantes son, exclusivamente, la cobertura y estructura de la negociación colectiva, y el grado de coordinación existente en la misma.

[3] Una buena compilación de los aspectos institucionales más relevantes del mercado de trabajo español, en general, y de la negociación colectiva en particular, aparece en Jimeno y Toharia (1993a). Otras referencias destacables son *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988) y CEOE (1997).

asalariados. Dicha tasa presenta en nuestro país valores elevados (tabla 1)[4], al igual que ocurre en otros países desarrollados[5].

La fuente básica de la que procede la información sobre la cantidad de trabajadores afectados por la negociación colectiva, la *Estadística de convenios colectivos*, elaborada a partir del *Registro de convenios colectivos* del Ministerio de Trabajo, presenta, no obstante, deficiencias de calado, con un efecto final que resulta en una considerable sobreestimación del nivel de cobertura de la negociación[6]. La tasa de cobertura real podría ser, en consecuencia, inferior a la que se deriva de las

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

[4] Las cifras que aparecen en la tabla 1 corresponden en realidad a la tasa *bruta*, calculada sobre los asalariados, pero incluyendo entre éstos los que no tienen derecho legal a la negociación colectiva (OCDE, 1994). Una medida alternativa correspondería a la tasa *ajustada* de cobertura, la cual se calcula sobre el total de asalariados con derecho a negociación colectiva (*op. cit.*). En el caso español existen dificultades, no obstante, para poder determinar el colectivo de asalariados sin derecho legal a la negociación colectiva. En un principio, podría entenderse que éste únicamente no asiste a los colectivos sin derecho de sindicación (según la *LOLTS* los funcionarios relacionados con la administración de justicia, funcionarios "políticos", y miembros de las fuerzas armadas y del orden público). Para el resto de funcionarios del sector público, la *LORAP* de 1987 establece su derecho a la negociación, aunque en la práctica ésta no tiene carácter vinculante, mientras que en el caso de los contratados laborales de las distintas administraciones, se encuentra pendiente de resolución por parte de nuestros tribunales la cuestión de si éstos tienen derecho a un régimen distinto del de los funcionarios. Se ha entendido, finalmente, que los trabajadores con "derecho legal" a la negociación colectiva son aquellos que tienen la potestad de pactar convenios colectivos con carácter vinculante, lo que excluye a los funcionarios del sector público. La tasa *ajustada* de cobertura para el caso español calculada según este criterio (incluyendo los asalariados con contrato laboral en las Administraciones Públicas, pero no los funcionarios) toma un valor que resulta, no obstante, superior al 100% para 1995 (cálculos a partir de *Estadística de Convenios Colectivos* y *Encuesta de Población Activa*), lo que probablemente se debe a las deficiencias de la información estadística sobre el número de trabajadores cubiertos por cada convenio (ver texto).

[5] Así, por ejemplo, a principios de los años noventa en 12 de los 17 países de la OCDE de los que se disponía de datos al respecto la cobertura de la negociación alcanzaba al menos a dos tercios de los asalariados (OCDE, 1994).

[6] Entre las deficiencias parece que, en efecto, prima cuantitativamente el efecto de las que producen una sobreestimación de los trabajadores cubiertos por convenios. En este sentido, es frecuente que se contabilicen doblemente las personas cubiertas tanto por convenios de empresa como por convenios de sector; adicionalmente, las unidades de negociación, las fuentes originales de información, sobreestiman con frecuencia el número de trabajadores afectados por los convenios. Así el *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988) estima que alrededor del 80 por 100 de los asalariados cubiertos por convenios de empresa están incluidos entre los cubiertos por convenios de rama; por su parte, la sobreestimación que realizan las unidades de negociación de la cifra de trabajadores cubiertos podría rondar una proporción cercana al 20 por 100 (*op. cit.*).

estadísticas oficiales, situándose, posiblemente, en torno al 75% de los asalariados del sector privado[7].

TABLA 1

COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA. 1977-1995.

Año de inicio de los efectos económicos	*Convenios*	*Empresas (miles)*	*Trabajadores afectados por convenio (miles)*	*Tasa de cobertura (%)*
1977	1.349	557,1	2.876,4	33,0
1978	1.838	637,1	4.629,2	54,4
1979	2.122	657,8	4.949,6	60,5
1980 (a)	2.564	877,7	6.069,6	77,2
1981 (b)	2.694	672,7	4.435,2	57,9
1982 (b)	3.385	889,3	6.262,9	82,2
1983	3.655	869,3	6.226,3	81,5
1984	3.794	836,9	6.181,9	84,5
1985	3.834	847,1	6.131,1	83,9
1986	3.790	891,8	6.275,1	80,4
1987	4.112	996,8	6.867,7	86,1
1988	4.096	958,3	6.864,7	82,2
1989	4.302	982,7	6.993,7	78,8
1990	4.595	1.037,9	7.623,9	82,2
1991	4.848	1.006,2	7.821,8	83,5
1992	4.928	1.050,9	7.640,2	84,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	89,1
1994	4.581	950,7	7.502,1	87,0
1995	4.827	975,0	7.605,1	85,0

Fuente: Roca (1993), *Estadística de Convenios Colectivos* y *Encuesta de Población Activa.*
(a) Sin datos de convenios del País Vasco y Cataluña de ámbito provincial e inferior.
(b) Sin datos de convenios de Cataluña de ámbito provincial e inferior.

Los asalariados con derecho a negociación colectiva de carácter vinculante que no están cubiertos en la práctica por algún convenio son básicamente los pertenecientes a grupos profesionales que pactan sus condiciones voluntariamente al margen de los cauces de la negociación colectiva (habitualmente el personal directivo);

[7] Esta es la estimación que realiza Fernández (1989), tras corregir el número de trabajadores afectados por convenios en las estadísticas originales teniendo en cuenta, además de las cuestiones mencionadas en la nota anterior, la existencia de convenios de carácter plurianual que no se registran el segundo año y de convenios de carácter *extraestatutario*, con los mismos efectos que los *estatutarios*, pero no recogidos en la estadística. Esta estimación concuerda con los datos que se ofrecen en *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988), donde se calculaba que la población asalariada con derecho legal a la negociación colectiva pero que no había tenido acceso real a ella en 1986 era de un 26%. La estimación de la OCDE (1994) discrepa, no obstante, de las anteriores, al considerar que la tasa de cobertura *real* de la negociación colectiva en España en 1990 era únicamente del 68%.

los pertenecientes a ámbitos donde existen *vacíos convencionales*, como consecuencia, fundamentalmente, de la inexistencia de organizaciones empresariales con capacidad negociadora (Aragón Medina, 1996) y donde, además, no se aplica la *extensión* por parte de las autoridades laborales de alguno de los existentes en ámbitos similares[8]; los trabajadores ocupados en la economía *sumergida*; y, finalmente, los trabajadores pertenecientes a determinadas categorías de algunos convenios, normalmente trabajadores cualificados, en los que no se recogen explícitamente dichas categorías (Lorences y Felgueroso, 1996).

Una peculiaridad del modelo de relaciones laborales existente en España es la considerable divergencia de los valores de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicación de la economía, circunstancia que si bien es común a un nutrido conjunto de países desarrollados, especialmente los de Europa continental, no suele alcanzar la magnitud de nuestro país, que solamente es superado en este sentido por Francia (OCDE, 1997). Entre las posibles razones de este hecho destacan la corta experiencia en materia de libertad sindical, la reducida oferta de servicios laborales por parte de los sindicatos, y, muy probablemente, el marco legal que regula la negociación, que contribuye a reducir los incentivos para afiliarse a los sindicatos, en la medida en que, gracias a la extensión *ex ante* de los convenios por el principio *erga omnes* que los rige, los trabajadores no necesitan estar afiliados a organizaciones sindicales para beneficiarse del contenido de los convenios colectivos (McConnell y Brue, 1997). Adicionalmente, al estar los empresarios obligados por ley a negociar los convenios de ámbito sectorial con los sindicatos *más representativos*, y depender esta representatividad de los delegados obtenidos en las elecciones sindicales, y no del nivel de afiliación, pudieran no existir tampoco incentivos importantes para que los propios sindicatos buscasen un aumento del número de trabajadores afiliados.

[8] CCOO estimaba en 800.000 los trabajadores afectados por *vacíos convencionales* (*Gaceta Sindical* de abril de 1997). La información existente sobre cuáles son concretamente estos ámbitos es fragmentaria; pueden consultarse al respecto *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988), Muga (1992), Jimeno y Toharia (1993c) o el Anexo nº 1 del *Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos* de 1991.

Contenido de la negociación

A través de los convenios colectivos se regulan las condiciones laborales, tanto en los aspectos salariales como en los no pecuniarios, de los trabajadores pertenecientes al ámbito de los mismos. El *Estatuto de los Trabajadores* establece de una manera precisa qué materias, y en qué medida, pueden ser determinadas a través de los convenios colectivos, ofreciendo en la práctica un amplio abanico de posibilidades, con las únicas restricciones que suponen los mínimos estándar establecidos por la propia ley. El conjunto de materias susceptibles de ser objeto de acuerdo en la negociación colectiva experimentó una importante ampliación tras la *reforma laboral* de 1994, que hizo desaparecer algunas de las restricciones legales que el *Estatuto* imponía sobre el contenido de los convenios colectivos[9], creando *un nuevo reparto de la influencia asignada a cada fuente del Derecho del Trabajo, el convenio y la ley* (Malo y Toharia, 1997:163).

Una opinión muy extendida en la literatura económica es que la negociación colectiva en España se caracteriza, especialmente la de ámbito sectorial, y algo menos la de empresa, por la pobreza de sus contenidos. A pesar de la posibilidad legal de establecer en los convenios un amplio abanico de cláusulas regulatorias de condiciones de trabajo, la negociación en los convenios de ámbito sectorial se suele centrar casi exclusivamente en el margen de incremento salarial y la duración máxima de la jornada de trabajo[10], no alcanzando, casi nunca, a cuestiones como el empleo[11]. El

[9] Autores como Abellán *et al.* (1997) consideran que las leyes españolas han sido muy prolijas al regular las condiciones no pecuniarias susceptibles de ser pactadas, con anterioridad a la reforma de 1994, dejando un margen muy estrecho para la diferenciación entre convenios. La reforma de 1994 habría venido, en este sentido, a reducir o eliminar muchas de las regulaciones mínimas impuestas por la ley, dejando un mayor espacio a los negociadores para llegar a acuerdos sobre contenidos.

[10] Así, por ejemplo, Jimeno y Toharia (1993a) consideran que la mayoría de los convenios sectoriales, especialmente los provinciales, están usualmente limitados a establecer salarios y jornada. En la misma línea, el *Consejo Económico y Social* (1996) opina que la negociación colectiva se caracteriza en nuestro país por *una elevada uniformidad y pobreza de contenidos de los convenios*.

[11] La prevalencia del salario frente al empleo, incluso en la negociación a nivel de empresa, provoca que el funcionamiento del sistema de negociación colectiva español se corresponda con el descrito en los modelos de negociación *right-to-manage*, en los que sindicatos y empresarios negocian en un primer momento sobre el salario y, posteriormente, los empresarios deciden, unilateralmente, sobre el empleo (Rodríguez, 1996).

contenido no pecuniario de los convenios, además de escaso, parece permanecer invariable en el tiempo: según la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* (1995;176) *los convenios han venido heredando contenidos de aquéllos a los que suceden, con una escasa ruptura en este ámbito, pudiendo considerarse que la negociación adolece, tanto en ámbitos sectoriales como empresariales, de contenidos pobres y, con frecuencia, repetitivos de cláusulas anteriores*.

A pesar de que la pobreza de contenido de los convenios es generalmente aceptada como cierta, la información disponible sobre las cláusulas reguladoras de condiciones no pecuniarias incluidas en los convenios ha sido en realidad muy escasa hasta 1993[12], limitándose a algunas consideradas como *especiales*: las relacionadas con aumentos de productividad, reducción de absentismo, derechos sindicales y revisión salarial. La información estadística para años posteriores induce a cuestionar, al menos parcialmente, la convicción de la pobreza de contenido que caracteriza a la negociación colectiva[13].

La reforma en 1994 de la regulación legal de la negociación, entre cuyos objetivos se encontraba la ampliación de los contenidos negociados, no se ha plasmado todavía en un enriquecimiento relativo de la negociación colectiva[14]. Así, Lorente (1996) constató que en aquellas cuestiones en las que la reforma había alterado su regulación no se habían aprovechado las nuevas posibilidades, ni en los convenios de ámbito sectorial ni en los de empresa, habiéndose mantenido, en

[12] La modificación en 1992 del modelo de hoja estadística que las partes firmantes de los convenios deben presentar en el *Registro de Convenios Colectivos* del *Ministerio de Trabajo*, por imperativo legal del *Real Decreto 1040/1981 sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos de Trabajo*, permite disponer desde dicho año de abundante información sobre las cláusulas contenidas en los convenios

[13] Así, por ejemplo, en 1996 más de la mitad de los convenios vigentes, tanto sectoriales como de empresa, incluían cláusulas sobre materias como salud laboral, actividad sindical o complementos a las prestaciones sociales, siendo también elevada la proporción que suponían aquellos que incluían cláusulas sobre materias como empleo, horas extraordinarias, jubilación o formación profesional, entre otras (*Estadística de Convenios Colectivos*).

[14] Tampoco ha tenido efectos sobre la estructura y la cobertura de la negociación (Jimeno, 1996).

general, los contenidos de los convenios anteriores; el único aspecto relevante que se había incorporado en una parte sustancial de los convenios lo constituía la denominada *cláusula de descuelgue*, cuya inclusión obligatoria constituyó uno de los aspectos más destacables de la mencionada reforma[15]. Las mismas conclusiones, en el sentido de que la negociación colectiva ha asumido de forma muy limitada las nuevas posibilidades de regulación negocial, son alcanzadas por el *Consejo Económico y Social* (1996), tras estudiar la evolución del contenido de una muestra de convenios interprovinciales, tanto empresariales como sectoriales.

Uno de los contenidos fundamentales de los convenios lo constituyen las condiciones pecuniarias, en forma del salario mínimo bruto, que tienen derecho a percibir los trabajadores pertenecientes al ámbito del convenio colectivo[16]. Los sistemas salariales de retribución que se utilizan en los convenios colectivos son, por lo general, sistemas de retribución fija *por unidad de tiempo*, estando el salario base vinculado a la exigencia de un determinado rendimiento. De las dos fórmulas posibles que el *Estatuto de los Trabajadores* establece para determinar los sistemas de retribución fija, una basada en la pertenencia de los trabajadores a distintas categorías profesionales y otra basada en la valoración de los puestos de trabajo, es la primera la que tiene una implantación general, de modo que en la práctica totalidad de los convenios los salarios son atribuidos a los trabajadores a partir de los sistemas de clasificación profesional basados en categorías o *grupos profesionales*. El modelo salarial que predomina en los convenios colectivos es, independientemente del tipo de ámbito funcional, el basado en las *tablas salariales*, teniendo una presencia muy

[15] *Vid. infra*.

[16] Las condiciones pecuniarias no conforman, sin embargo, el contenido esencial que debe tener todo convenio colectivo para que resulte válido, contenido que alcanza, conforme al art. 85.2 del *Estatuto de los Trabajadores* a lo siguiente: determinación de las partes que lo conciertan, ámbito personal, funcional, territorial y temporal, cláusula de descuelgue salarial (en los convenios supraempresariales), forma y condiciones de denuncia, y designación de la *comisión paritaria*.

escasa los modelos alternativos, como el basado en la regulación del conjunto de la masa salarial bruta[17].

Una cuestión de gran relevancia para poder entender las repercusiones y los efectos de la negociación colectiva estriba en si los salarios pactados en los convenios, que tienen el carácter legal de salarios mínimos en sus ámbitos de aplicación, tienen una correspondencia práctica con los realmente percibidos por los trabajadores o si, por el contrario, éstos difieren de los pactados[18]. En este sentido, cabe señalar que a pesar de que se acepta con cierta frecuencia que la negociación colectiva en España parece constituir el mecanismo fundamental de determinación de las condiciones de trabajo, entre ellas los salarios[19], la evidencia que existe al respecto es fragmentaria y, debido a esto, poco concluyente, de modo que dista mucho de conocerse de una manera precisa la incidencia en la práctica de los salarios pactados.

El resultado común de las investigaciones realizadas al efecto es que los salarios pactados en los convenios de sector de ámbito provincial y nacional son equivalentes a los salarios realmente percibidos únicamente para las categorías con menor cualificación profesional. En el caso de las categorías con mayor cualificación se observa la existencia de diferencias sustanciales entre salarios pactados y percibidos, diferencias que están correlacionadas positivamente con el grado de cualificación. Así, por ejemplo, Jordi (1995) observó que para las categorías de baja cualificación del sector siderometalúrgico de la provincia de Barcelona el nivel salarial establecido por el convenio sectorial provincial era muy similar al habitualmente pagado, mientras que

[17] En este sentido, CEOE (1997) muestra que el modelo basado en las tablas se extiende, en el caso de los convenios de ámbito sectorial con vigencia en 1996, al 98% de los de ámbito provincial, el 97% de los autonómicos, y el 86% de los de ámbito nacional.

[18] La diferencia entre los salarios pactados y los percibidos debería resultar de la existencia de cierta negociación de carácter informal en el seno de las empresas, o del pago discrecional de salarios superiores a los pactados por parte de los empresarios. La existencia de negociaciones formales o informales por plantas o por empresas es frecuente en los países caracterizados por una negociación básicamente sectorial, en las que sólo se suelen fijar salarios mínimos. Así por ejemplo, en Alemania los salarios efectivos son, en promedio, entre un 10 y un 20% más altos que los que estipulan los convenios sectoriales, debido a los suplementos que se añaden en la empresa (OCDE, 1997).

[19] Ver, por ejemplo Abellán *et al*. (1997) o Toharia (1997).

para el resto de categorías el salario de convenio estaba alejado de las remuneraciones efectivamente percibidas en la práctica.

Lorences y Felgueroso (1995) coinciden en el resultado de que la negociación colectiva sectorial como mecanismo de determinación salarial parece ser más importante para las categorías laborales de menor cualificación, mientras que en el caso de las categorías con mayor cualificación los salarios pactados en los convenios sectoriales actúan únicamente como un nivel mínimo de referencia[20]. Dichos autores profundizaron, además, en el análisis de los factores que parecen estar relacionados con la *deriva salarial*[21]. Así, en los sectores en los que los convenios de empresa tienen una mayor presencia, las diferencias entre los salarios pactados en los convenios sectoriales y los percibidos por los trabajadores son muy superiores a las del resto de sectores. Otro resultado destacable es que los convenios provinciales son más representativos de las condiciones pecuniarias reales en los sectores con mayor presencia de empresas de menor tamaño.

Adicionalmente, cabe destacar los resultados de un estudio comparativo realizado para varios países europeos, con el fin de estudiar el nivel al que se determina el salario base de los trabajadores manuales en el sector privado. En lo que respecta a nuestro país, el 61% de las empresas encuestadas manifestó que el ámbito en el que se determinaba el salario base que pagaban a sus trabajadores era el convenio de ámbito sectorial, frente al 21% que señalaba el ámbito de empresa y el 17% los centros de trabajo -en este último caso, un 8% a nivel individual- (Milner, 1995). Esta evidencia parece mostrar que si bien existe una cierta negociación de carácter informal en los

[20] Estos autores comparan los salarios pactados con los salarios percibidos de una muestra de aproximadamente 300 trabajadores de la *Encuesta de Estructura, Biografía y Conciencia de Clase*.

[21] Este concepto de *deriva salarial*, entendido como la diferencia entre salarios pactados y percibidos es utilizado con frecuencia (ver, por ejemplo, Lorences y Felgueroso (1995) o Abellán *et al.* (1997)). No obstante, dicho concepto parece sugerir que la determinación de los niveles de salarios percibidos a través de la renegociación en pactos de empresa o individuales se realiza con posterioridad al conocimiento de los niveles de salarios pactados, y en base a los mismos, algo que, en función de la ausencia de evidencia empírica que respalde dicha pauta parece, cuanto menos, aventurado afirmar. A pesar de esta salvedad, en el resto del texto se utiliza el concepto de deriva salarial en la acepción anterior.

centros de trabajo, la negociación colectiva de ámbito sectorial determina en una magnitud destacable los salarios percibidos por los trabajadores.

La escasa investigación que se ha realizado sobre los aspectos salariales de la negociación colectiva en España se refleja en la existencia de un reducido número de estudios empíricos sobre las características de las tarifas salariales. En este sentido, destaca el trabajo de Abellán *et al.* (1997), en el que, tras analizarse cómo difieren los salarios pactados para convenios de la industria y la construcción en función del tipo de ámbito territorial del convenio, se observó que los trabajadores menos cualificados resultan más favorecidos, en forma de mayores tarifas salariales, en la negociación sectorial de ámbito provincial, mientras que en el caso de los trabajadores más cualificados los salarios negociados son superiores en los convenios interprovinciales[22]. Se detectó, además, que la *deriva salarial* es prácticamente nula para las categorías menos cualificadas en ambos tipos de convenios, mientras que, en cambio, resulta muy importante para las categorías con cualificaciones elevadas, aunque mayor en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios provinciales. En conclusión, las estructuras ocupacionales de salarios pactados en los convenios colectivos provinciales parecen ser, en general, más estrechas que las de los convenios interprovinciales, mientras que, en general, los salarios efectivamente percibidos son superiores que los de convenio para las categorías altas, ocurriendo esto en mayor medida a escala provincial, lo que da lugar, en consecuencia, a una *deriva salarial* más importante.

Para concluir, cabe destacar el estudio de Rodríguez (1996), quien investigó la importancia de los factores *internos* y *externos* en la determinación salarial en la negociación colectiva a nivel de empresa. Entre sus resultados destaca, en primer lugar, el hecho de que los factores internos de las empresas, aproximados en la forma

[22] Cabe señalar, no obstante, que dichos autores utilizan para cada categoría profesional el salario medio de todos los convenios en los que está presente, sin tener en cuenta que la presencia de las categorías profesionales en los convenios es distinta. Esto implica que los diferentes resultados observados entre categorías se deben, en cierta medida, a que los conjuntos de convenios utilizados son, en realidad, diferentes.

de variables financieras, beneficios por trabajador, cualificación de la mano de obra, jornada laboral y poder sindical, muestran una marcada influencia sobre los salarios pactados. Se observan, además, diferencias entre los factores determinantes de las tarifas salariales y del coste salarial medio, así como en su importancia: los coeficientes estimados para las variables correspondientes a los factores internos son menores en el caso de las tarifas salariales, que, en gran medida, representan el componente fijo de los costes laborales.

En síntesis, destaca el escaso grado de conocimiento del que se dispone sobre los aspectos pecuniarios y no pecuniarios de la negociación colectiva en España. En lo que respecta a estos últimos, se desconoce el grado de importancia que suponen en la negociación de los convenios colectivos, y en qué medida la mayor riqueza de contenido de los mismos se corresponde con mayores o menores salarios pactados. El desconocimiento sobre determinadas características de las tarifas salariales, como sus niveles, el efecto de los ámbitos funcionales y territoriales de los convenios en las mismas y, especialmente, su efecto preciso en los salarios percibidos, es aún más sorprendente dada la importancia que la negociación colectiva tiene en la determinación de los salarios en España.

Estructura de la negociación colectiva

El término de estructura de la negociación colectiva se suele utilizar para hacer referencia a la importancia relativa de los distintos ámbitos en los que se desarrolla dicha negociación. Así, por ejemplo, Muga (1992:27) denomina estructura de la negociación colectiva al *conjunto de las unidades o marcos en los cuales se negocia colectivamente, dentro de un determinado ámbito geográfico-político, que, con su ámbito de negociación correspondiente, resultan de la puesta en conexión de los ámbitos funcional y territorial de negociación*[23].

[23] Para un análisis de acepciones alternativas del concepto de estructura de la negociación colectiva, ver Martín Valverde (1992).

La caracterización de la estructura de la negociación colectiva se suele realizar en función de la importancia de los tres niveles básicos en los que habitualmente aquélla tiene lugar en los países desarrollados (OCDE, 1994). El primero de ellos es la negociación de ámbito nacional para el conjunto de la economía, consistente habitualmente en una *concertación* de carácter bipartito o tripartito entre las confederaciones sindicales, las organizaciones patronales centrales y el Estado, y en la que se establecen generalmente las bases para las negociaciones sobre las condiciones de empleo, que se realizan en un nivel inferior, teniendo en cuenta objetivos macroeconómicos; la negociación en dicho nivel es una característica básicamente de los países nórdicos y otros países desarrollados fundamentalmente en la década de los ochenta. El segundo nivel de negociación es el de ámbito sectorial, en el que se establecen las condiciones de trabajo, normalmente mínimas[24], del sector, pudiendo desarrollarse dicha negociación en distintos tipos de ámbito territorial y con distintos niveles de desagregación sectorial; este tipo de negociación ha sido el sistema predominante en Europa continental. Finalmente, el tercer nivel de negociación colectiva corresponde a la negociación en empresas y/o establecimientos, y es característico de los países anglosajones y Japón[25].

La negociación de ámbito nacional no ha sido ajena a España en la medida en que desde 1978 hasta 1986 ha existido de una forma casi ininterrumpida una variedad de pactos sociales aceptados por la mayoría de los agentes sociales, que, por su forma y desenvolvimiento, se corresponden con las características de una negociación centralizada: el acuerdo típico de *concertación social* consistía, básicamente, en un *acuerdo marco* entre patronal y sindicatos, mediante el cual se delimitaba una banda salarial orientativa para el establecimiento de los incrementos salariales negociados

[24] OCDE (1994).

[25] Se está incurriendo conscientemente en una cierta, pero extendida, caricaturización de los sistemas de negociación existente en estos países, en la medida en que en los países nórdicos, por ejemplo, nunca ha habido una negociación puramente centralizada, al existir en la práctica una importante deriva salarial fruto de una negociación multinivel con dos niveles, el nacional y el de empresa, ni en los países anglosajones ha habido una negociación puramente descentralizada.

con posterioridad en los convenios; aunque se incluían también acuerdos sobre aspectos no salariales, como productividad y absentismo, estos últimos no tuvieron una aplicación práctica significativa[26].

TABLA 2

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS SEGÚN TIPO DE ÁMBITO DE APLICACIÓN. 1981-1994.

Año	*Empresa provincial*	*Empresa interprovincial*	*Grupo de empresas*	*Local-comarcal*	*Sector provincial*	*Sector interprovincial*	*Sector nacional*
81(a)	8,5	12,4	0,9	0,3	42,7	1,2	33,9
82	6,7	9,1	0,2	0,4	53,1	2,2	28,3
83	7,9	9,3	0,2	0,4	53,7	4,3	24,0
84	8,0	9,1	0,3	0,3	53,7	3,8	24,9
85	7,6	9,7	0,2	0,3	53,6	3,8	24,7
86	7,1	10,3	0,2	0,3	53,0	2,6	26,5
87	6,9	9,2	0,2	0,5	54,1	2,7	26,5
88	7,0	8,6	0,2	0,2	54,5	2,0	27,8
89	7,2	8,0	0,2	0,3	54,4	2,9	27,0
90	7,3	8,0	0,2	0,2	57,2	3,8	23,2
91	7,0	7,7	0,2	0,1	56,0	3,9	25,0
92	7,2	7,9	0,2	0,1	54,8	4,7	25,1
93	6,1	7,4	0,4	0,2	55,0	9,3	21,6
94	6,2	6,2	0,3	0,2	55,9	7,1	24,0
95	6,1	7,4	0,3	0,2	55,1	2,8	28,0

Fuente: Roca (1993) y *Estadística de convenios colectivos.*
(a) Sin datos de Cataluña.

No obstante, los niveles básicos en los que se desarrolla la negociación colectiva en nuestro país son el empresarial y, muy especialmente, el sectorial (tabla 2). Entre los convenios sectoriales destacan por su importancia los de ámbito nacional y, señaladamente, los de ámbito provincial, que cubren a más de la mitad de los trabajadores afectados por convenios colectivos en nuestro país. La negociación colectiva sectorial se caracteriza, a su vez, por la existencia de un muy elevado número

[26] Adicionalmente se establecían objetivos de política económica por parte del gobierno, así como acuerdos tripartitos sobre materias como políticas de ingresos, seguridad social, protección del desempleo, o condiciones generales de empleo, que venían a constituir la contrapartida que obtenían los sindicatos a cambio de acceder a la moderación salarial implícita en los *acuerdos marco*. Para una revisión completa de las características e implicaciones de los pactos sociales en España ver Roca (1993).

de convenios (tabla 3), lo que refleja una elevada *atomización* de la negociación[27], así como por una gran heterogeneidad en el tamaño de las ramas de actividad sujetas a convenios sectoriales, coexistiendo convenios en ramas productivas de gran amplitud, como el metal, la hostelería, la industria química, el textil o la construcción, junto a otros que regulan ramas de actividad notoriamente especializadas y de amplitud mucho más reducida, como los distintos convenios subsectoriales de las industrias de alimentación o comercio[28].

El sistema de negociación colectiva en España se caracteriza, además, porque no existe complementariedad en la regulación de las distintas unidades, ni articulación en los contenidos negociados[29]. El conjunto de la negociación colectiva sectorial y de empresa se caracteriza en nuestro país por la ausencia, con carácter general, de negociaciones *en cascada*[30], lo que refleja el hecho de que los negociadores se han orientado hacia la independencia y la especialización de los convenios[31], de modo que

[27] La elevada subdivisión de la negociación colectiva sectorial parece responder en gran medida a la tendencia existente durante la época franquista al fraccionamiento de las unidades de negociación en los convenios colectivos de ramas de actividad con el fin de introducir cierta flexibilización en el sistema intervencionista delimitado por las *Reglamentaciones de Trabajo* (Lorences, 1986), así como a la posterior inercia en el mantenimiento de la estructura de la negociación colectiva en España.

[28] Ver al respecto Muga (1992).

[29] Ver Martín Valverde (1992) o Lorences y Felgueroso (1996).

[30] La negociación *en cascada* (o multi-nivel) correspondería a una dinámica en la que los contenidos de los convenios de ámbito superior se convertirían en mínimos de referencia a superar en las negociaciones de los acuerdos de ámbitos inferiores.

[31] Es muy posible, no obstante, que los causantes de la ausencia de articulación de la negociación colectiva en España sean el marco legal sobre concurrencia de convenios y, sobre todo, la interpretación habitual que de él han realizado los tribunales, y no tanto la voluntad de los agentes participantes en la negociación. En este sentido, existe un amplio debate en el seno de la doctrina del Derecho del Trabajo sobre las posibles interpretaciones de la legislación aplicable en caso de concurrencia de convenios *estatutarios*. Dicho debate gira en torno a la cuestión de si en dicha circunstancia debe prevalecer el *más beneficioso* de los convenios que concurren en el mismo ámbito (lo que correspondería a la aplicación del artículo 3.3 del *Estatuto de los Trabajadores*), o, por el contrario, el anterior en el tiempo (plasmación del artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores*). En el primer caso sería posible la existencia de negociaciones *en cascada*; en el segundo se imposibilitaría la existencia de negociación articulada. La opinión predominante parece considerar adecuada la prevalencia del anterior en el tiempo (Mercader, 1996; Desdentado, 1994), reflejándose en los criterios judiciales de aplicación más habituales (Desdentado, 1994; *Consejo Económico y Social*, 1996). La reforma del artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores* acontecida en 1994 facilita la concurrencia de convenios, de modo que resulta posible la renegociación de lo pactado en un convenio supraempresarial, en otro de ámbito supraempresarial e inferior al primero (Alfonso, 1994).

éstos, en su inmensa mayoría, proceden a regular la práctica totalidad de las materias que inciden en la relación laboral entre los empresarios y los trabajadores de su ámbito[32] (Abellán *et al.*, 1997).

TABLA 3

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA (1995).

Ámbito del convenio	*Convenios*	*Trabajadores (miles)*	*Empresas*
De empresa	3.260	993,3	3.260
Provincial	2.835	450,6	2.835
Intracomunidades	79	553,1	79
Intercomunidades	346	487,3	346
De otro ámbito	1.267	6.305,6	925.037
Grupo de empresas	58	25,0	183
Sector local-comarcal	22	10,9	926
Sector provincial	1.088	4.021,4	725.384
Sector interprovincial	29	203,6	43.156
Sector nacional	70	2.044,5	155.388
Total de ámbito sectorial	1.209	6.280,5	924.854
Total de convenios	4.527	7.298,9	928.297

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos*.

Los convenios colectivos se caracterizan en nuestro país por su aplicación a partir del principio de *eficacia general* automática (o principio de *erga omnes*), heredado del anterior sistema de relaciones laborales. En virtud de la aplicación del mismo, los convenios afectan *ex ante* a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de la pertenencia a las organización sindicales o patronales participantes en la negociación[33]. Esta característica no encuentra

Esto implica que únicamente a partir de esta fecha (*Consejo Económico y social*, 1996) es posible la negociación multi-nivel en nuestro país.

[32] El nivel de articulación de la negociación colectiva cabe pensar que resultará potenciado como consecuencia del mencionado margen que en este sentido ha abierto la reforma de la negociación colectiva de 1994, a lo que se une el hecho de que los agentes sociales se han comprometido con el objetivo de conseguir una mejor articulación, así como la potenciación de la negociación sectorial, entre otras cuestiones a través de la firma del *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* de 1997.

[33] En puridad, la eficacia general en todo el ámbito de aplicación afecta exclusivamente a los convenios colectivos *estatutarios*, que se negocian conforme a los requisitos del *Título III* del *Estatuto de los Trabajadores* (Martín Valverde, 1992). No obstante, es este tipo de convenio en que prevalece

paralelismos en la mayoría de los países de la *OCDE*, donde la extensión automática de los convenios es prácticamente inexistente[34] (OCDE, 1997).

La importancia de los convenios sectoriales de ámbito provincial en lo que respecta a los trabajadores afectados provoca, junto a la existencia de disposiciones legales que propician la concentración territorial del poder de negociación[35], que éste *se erija en el ámbito fundamental en la determinación de las condiciones de trabajo* (Lorences y Felgueroso, 1994:110). En consecuencia, cabe hablar de un acentuado componente territorial de la negociación colectiva en España[36]. La estructura de la negociación en España, caracterizada por la elevada importancia de los convenios sectoriales de un ámbito territorial intermedio, el provincial, resulta en términos comparativos doblemente *intermedia*, territorial y funcionalmente, a mitad de camino entre los modelos caracterizados por una elevada influencia de la negociación colectiva a escala nacional, y los característicos de los países donde las negociaciones se realizan predominantemente a nivel de planta o empresa[37].

---

en muy gran medida, frente a los convenios *extraestatutarios*, en la práctica negocial (ver, por ejemplo, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988) o Jimeno (1992)).

[34] Pueden distinguirse dos grandes mecanismos legales de extensión; el primero, la *extensión automática*, o extensión *ex ante*, que viene dotado por ley en el caso español; el segundo correspondería a la extensión *administrativa*, produciéndose ésta *ex post* en aquellas circunstancias en las que las autoridades declaran vinculantes, de una manera discrecional, los convenios colectivos para los empresarios y los trabajadores de determinadas áreas geográficas y sectoriales ajenas al ámbito del convenio, si son económicamente similares a las que cubre éste y si no hay agentes capaces de llevar a cabo una negociación (OCDE, 1994). La extensión administrativa está presente en la mayoría de los países desarrollados, con diferentes grados de aplicación en la práctica (OCDE, 1997). En España existe también legalmente la posibilidad de desarrollar este tipo de extensión, aunque cubre únicamente a alrededor del 4-5 % de los trabajadores (*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 1988).

[35] Ver al respecto Lorences y Felgueroso (1994).

[36] Este componente se ve reforzado, al menos en los aspectos pecuniarios de la negociación, por el hecho de que en numerosos casos tanto los convenios interprovinciales como los autonómicos incluyen tablas salariales diferenciadas por provincias, lo que no hace sino acrecentar el carácter provincial de nuestra negociación colectiva (Lorences y Felgueroso, 1996).

[37] Los países nórdicos tendrían un modelo de negociación *centralizado* y los anglosajones *descentralizado*, según la terminología al uso. No obstante, esta acepción de *centralización*, basada exclusivamente en los niveles más representativos de negociación, resulta limitado. Jimeno (1992), por ejemplo, entiende que el grado de *centralización* de la negociación colectiva se determina no solamente en función del nivel predominante en el que se produce la negociación entre empresarios y trabajadores, sino también del grado de coordinación y simultaneidad existente entre las distintas unidades negociadoras (*vid. infra*). Atendiendo a dicha consideración, dicho autor entiende como países en los que se produce una negociación con un elevado grado de *centralización* no solamente los

La estructura de la negociación existente en España no ha experimentado variaciones de importancia en el pasado reciente, ni siquiera en los años de presencia de *concertación social* (tabla 2). Dicha estructura parece presentar una clara influencia del sistema de relaciones laborales preconstitucional, lo que se refleja, entre otras cuestiones, en la existencia de una elevada correspondencia de los ámbitos de los convenios con los de las extintas *Ordenanzas Laborales* y *Reglamentaciones de Trabajo*, tanto en los convenios provinciales como en los interprovinciales o nacionales[38]. No obstante, a pesar del importante efecto inercial en el mantenimiento de la estructura formal de la negociación en España, parte de sus características cabe entender que se derivan de la legislación actual que regula la representatividad sindical y la capacidad para negociar convenios[39].

Cabe señalar, por último, que la negociación a nivel de empresa parece producirse básicamente en empresas de gran tamaño que disponen de rentas económicas potencialmente extraibles en forma de salarios, y que usualmente pagan salarios elevados[40]. La importancia de la negociación a este nivel, medida según la proporción de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total de afectados, se mantuvo estable en la primera mitad de los años ochenta (tabla 4), para disminuir acusadamente en la segunda mitad de la década y primera mitad de los años noventa. El proceso de centralización de la negociación que parece dibujarse no se

---

países nórdicos, sino también países en los que existe una elevada coordinación entre las distintas organizaciones empresariales y sindicales (como Alemania, Austria y Holanda) o una elevada simultaneidad en la negociación en las distintas unidades (el caso paradigmático de coordinación en este sentido es el de Japón).

[38] Para comprobar el *mimetismo inercial* que mantienen los marcos sectoriales de negociación con las delimitaciones funcionales marcadas por las *Reglamentaciones* y *Ordenanzas Laborales*, ver Muga (1992) o *Consejo Económico y Social* (1996).

[39] En este sentido, Milner (1995) afirma que la persistencia en el tiempo de una estructura inalterada de la negociación refleja la ausencia de voluntad de sindicatos y patronales de modificar los niveles formales de negociación, especialmente a nivel sectorial. Esta opinión es compartida por la mayoría de investigadores sobre mercado de trabajo en España preguntados específicamente al respecto (Castillo *et al.,* 1996).

[40] Bárcena e Inurrieta (1997). Palenzuela y Jimeno (1996) encontraron que las empresas con convenio colectivo propio pagaban una *prima* salarial de alrededor del 5% frente a empresas con las mismas características pero sin convenios colectivos.

aprecia, sin embargo, si se atiende, alternativamente, a la evolución del número relativo de convenios de empresa. Así pues, la evolución que ha experimentado la importancia de la negociación a nivel de empresa no permite concluir la existencia de una tendencia clara hacia la centralización o descentralización de la estructura de la negociación colectiva en España.

TABLA 4

IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 1981-1995.

Año	*Convenios de empresa*		*Convenios de ámbito superior*		*Porcentaje de trabajadores afectados*[a]
	Número	*Trabajadores (miles)*	*Número*	*Trabajadores (miles)*	
1981	1.778	928,9	916	3.506,2	20,9
1982	2.186	985,7	1.199	5.277,2	15,7
1983	2.376	1.074,6	1.279	5.151,6	17,2
1984	2.539	1.060,5	1.257	5.121,4	17,1
1985	2.590	1.062,5	1.244	5.068,7	17,3
1986	2.588	1.092,8	1.202	5.182,3	17,4
1987	2.817	1.106,5	1.295	5.761,2	16,1
1988	2.826	1.070,4	1.270	5.794,3	15,6
1989	3.016	1.061,9	1.286	5.931,8	15,2
1990	3.137	1.084,5	1.297	5.967,5	15,3
1991	3.474	1.151,0	1.374	6.670,8	14,7
1992	3.627	1.190,7	1.383	6.731,2	15,1
1993	3.374	1.045,7	1.375	6.691,4	13,5
1994	3.235	1.022,7	1.346	6.479,4	13,6
1995	3.461	1.043,7	1.366	6.561,3	13,7

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos*.
[a] Porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total de trabajadores afectados por convenio.

Grado de centralización

El concepto de *centralización* de un sistema de negociación colectiva incluye un importante grado de subjetividad en su valoración, pudiendo abarcar cuestiones diversas, como el nivel predominante al que se negocia, o la coordinación interna y externa de sindicatos y organizaciones empresariales, entre otras. Con cierta frecuencia se incurre, no obstante, en la simplificación de identificar la estructura de la negociación según los niveles de negociación con el concepto más amplio de grado de *centralización*, aun cuando en la práctica existen diferencias importantes entre ambos

conceptos. A la luz de esta consideración, Jimeno (1992) entiende que el concepto de *centralización* de la negociación abarca tres aspectos fundamentales: el nivel predominante en que se negocia, el grado de coordinación entre los distintos negociadores, y el grado de simultaneidad de las negociaciones. En este sentido, la coordinación de la negociación y la sincronización de los acuerdos salariales resultan relevantes porque pueden, en la práctica, evitar el riesgo de que se desencadene una espiral de salarios-salarios, en la que los negociadores sindicales intenten conseguir una ventaja respecto a los acuerdos firmados anteriormente para un grupo de referencia relevante en términos de comparaciones salariales (OCDE, 1997). Así pues, cuanto más elevado el nivel predominante de negociación, y mayores la coordinación y la simultaneidad, mayor es la *centralización* resultante, pudiendo existir diversas combinaciones de los tres aspectos que arrojen un nivel cualitativamente *similar* de *centralización* (Jimeno, 1992).

Atendiendo a los componentes de la citada acepción de *centralización*, se puede afirmar que para el caso español ésta ha existido únicamente de manera puntual durante los períodos de *concertación social*. Así, más detalladamente, en lo que respecta a la estructura de negociación, ésta presenta, como se ha señalado anteriormente, características alejadas en los aspectos sectorial y territorial tanto de las de países con estructuras puramente centralizadas como de las de aquellos con estructuras descentralizadas. El segundo determinante del grado de *centralización*, la distribución temporal de la firma de los convenios, no coadyuva tampoco a la existencia de una *centralización* importante en el caso español, ya que el grado de simultaneidad de las negociaciones no es lo suficientemente elevado como para reducir la incertidumbre en el proceso de determinación de salarios[41].

[41] Jimeno (1992), a partir del estudio del momento de la firma de los convenios firmados y las revisiones de convenios entre 1984 y 1991, concluyó que a pesar de que se observa una cierta concentración entre los meses de marzo y julio, ésta no es tan pronunciada como la existente en otros países, de modo que *no existe una sincronización suficiente como para provocar una centralización significativa en la negociación*.

En lo que respecta al tercer condicionante del grado de *centralización*, para proceder a su caracterización en España es conveniente contemplar que la coordinación entre negociadores que resulta realmente relevante para el funcionamiento del mercado de trabajo puede entenderse como la coordinación global presente en la negociación, englobando ésta tanto la coordinación interna de las organizaciones participantes en la negociación colectiva como la coordinación existente entre las mismas (Milner y Metcalf, 1995).

En cuanto a la primera de ellas, en el caso de España las organizaciones sindicales mayoritarias, CCOO y UGT, se han caracterizado tradicionalmente por mantener una importante coordinación interna a través del control de la negociación a nivel de sector, mediante una estrategia basada en el *igualitarismo*, que pasa por la imposición de objetivos salariales similares a todas sus federaciones; no obstante, desde finales de la pasada década se aprecia un cambio de estrategia, renunciando a una cifra cerrada para la negociación colectiva, fijada a nivel confederal, para que sean decididas por las organizaciones sectoriales encargadas de la negociación colectiva (Aragón Medina, 1996). Ambos sindicatos suelen participar de propuestas y objetivos similares, con excepción de momentos puntuales, como los períodos previos a las elecciones sindicales en los que compiten por la representación de los trabajadores (Jimeno y Toharia, 1993a). La coordinación entre sindicatos resulta estimulada por las exigencias legales para poder negociar convenios de ámbito superior a la empresa[42],

[42] La normativa aplicable a la hora de determinar las partes contratantes de un convenio colectivo es la comprendida en el Título III del *Estatuto de los Trabajadores*, del artículo 82 al 92, donde se determinan los requisitos de representatividad que deben acreditar para tener capacidad negocial general y legitimación específica. En lo que respecta a la legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios de ámbito superior a la empresa el *Estatuto de los Trabajadores* establece que ésta emana de las elecciones sindicales, de modo que sólo están legitimadas para negociar aquellas organizaciones sindicales *más representativas* o que hayan obtenido al menos el 10 por ciento de los representantes de los trabajadores presentes en el ámbito funcional y territorial correspondiente, mientras que en el caso de las organizaciones patronales la legitimación se produce en el caso de que las asociaciones empresariales cuenten con el 10 por ciento de los empresarios y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de convenio (art. 87 del *Estatuto de los Trabajadores*). En segundo lugar, respecto a la formación de las comisiones negociadoras de un convenio, los sindicatos legitimados para negociar deberán acreditar que han obtenido al menos el 51 por ciento de los representantes de los trabajadores en el conjunto de las empresas cubiertas por el convenio, estando presentes aquellos sindicatos con más del 10% de los delegados sindicales del sector o de los miembros del comité de empresa, mientras que las patronales legitimadas para negociar deberán

que al tener un carácter restrictivo han estimulado la creación de grandes núcleos sindicales, fomentando la creación de alianzas entre las grandes organizaciones para monopolizar la representación en las negociaciones y marginar a las organizaciones minoritarias[43] (Lorences y Felgueroso, 1996). El resultado de la mencionada regulación legal es la potenciación del carácter centralizado del proceso de negociación colectiva en España en lo que respecta a la coordinación sindical (Lorences, 1986), así como que las organizaciones participantes en la negociación han centrado la mayoría de sus esfuerzos fundamentalmente en negociar convenios de sector de ámbito nacional o provincial (Abellán *et al*., 1997). Finalmente, en lo que respecta a la coordinación presente en el seno de la patronal, a pesar de que no existe demasiada información sobre la que juzgarla, suele considerarse como bastante débil (Milner, 1995), o al menos más baja que la existente entre sindicatos (Jimeno, 1992).

Con respecto a la caracterización de la segunda vertiente de la coordinación, la existente entre los agentes participantes en la negociación, se puede establecer una clara división temporal. Así, en el período en el que la *concertación social* estuvo presente dicha coordinación fue muy importante, teniendo los *acuerdos marco* efectos homogeneizadores en los incrementos de los salarios pactados, lo que redundó en una elevada *centralización* de la determinación de salarios en la negociación colectiva. En ausencia de *concertación social* la *centralización* ha resultado, sin embargo, escasa.

En síntesis, la *centralización* de la negociación en España únicamente se puede considerar elevada durante los años en los que hubo *acuerdos marco*[44]. En el resto del

---

demostrar que cuentan con una mayoría de empresas afiliadas dentro del ámbito del convenio (art. 88 del *Estatuto de los Trabajadores*). Finalmente, el tercer requisito legal destacable consiste en que las decisiones de las comisiones negociadoras requieren el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones (art. 89 del *Estatuto de los Trabajadores*).

[43] Un rasgo relevante de nuestro sistema de negociación colectiva es, efectivamente, la elevada concentración del poder de negociación, de modo que los sindicatos CCOO y UGT, y las patronales CEOE y CEPYME participan en la gran mayoría de los convenios colectivos -ver al respecto *Estadística de Convenios Colectivos*-.

[44] En los pactos sociales se manifestó la voluntad de avanzar en la *centralización* de la negociación, no solamente a través de la coordinación entre los agentes, sino a través de la superación de la *atomización* existente, recomendando alcanzar convenios sectoriales de carácter estatal (esta recomendación explícita aparece en el *Acuerdo Marco Interfederal* y, muy especialmente, en el *Acuerdo Económico y Social*). No

tiempo cabe hablar de un modelo de negociación que no se puede tildar de centralizado ni descentralizado, encontrándose en una posición intermedia en términos comparativos con otros países desarrollados[45].

La trascendencia del grado de *centralización* presente en la negociación colectiva de una economía se deriva de la relación existente entre su nivel y los resultados macroeconómicos, pudiendo haber ocurrido que las características del modelo concreto de negociación colectiva existente en España, especialmente en los aspectos relacionados con la determinación salarial, hayan podido venir condicionando, en cierta medida, los resultados macroeconómicos cosechados por nuestro país[46]. Así, la reducida *centralización* de la negociación, derivada de la extensión en el tiempo del proceso de negociación, las características de su estructura formal, y la falta de coordinación en la misma, puede haber venido provocando importantes perjuicios en la lucha contra la inflación y el desempleo (Marco, 1995). Abundando en esta cuestión, OCDE (1997) afirma que la negociación sectorial con una elevada *extensión* de los convenios es el peor sistema de fijación de los salarios para fomentar el empleo, en la medida en que los cárteles de negociación formados por

---

obstante, la legislación española hasta la reforma de 1994 ha podido actuar de una manera notablemente restrictiva, impidiendo cualquier transformación, al influir en la determinación de *un sistema de relaciones laborales bastante peculiar, donde todo el mundo acaba estando encasillado en un determinado ámbito de negociación, del cual no puede sustraerse, y sobre el cual no tiene ninguna capacidad práctica de decisión* (Sánchez Molinero,1992).

[45] OCDE (1994) contempla la coordinación de la negociación como *el grado en que se encuentran integrados los diferentes niveles de negociación a fin de no bloquear sus objetivos respectivos*. Dicha coordinación puede ser *directa* o *indirecta*, donde la coordinación directa se refiere a la consecución explícita de objetivos nacionales por parte de los principales agentes negociadores, y la coordinación indirecta se produce cuando la coordinación se deriva del control que las centrales ejercen sobre sus miembros y/o de la pauta que establecen las negociaciones celebradas en los sectores *clave*. Así, en España cabe hablar de coordinación *directa* durante los pactos sociales, con un efecto práctico importante (Roca, 1993), y de cierta coordinación *indirecta* en ausencia de ellos, si uno atiende a la coordinación existente en el seno de los sindicatos.

[46] La importancia del grado de coordinación presente en la negociación colectiva en un país tiene que ver básicamente con el hecho de que mide cuán diversa es la negociación en todo el país, es decir, si las unidades de negociación negocian de una manera autónoma y, en consecuencia, descentralizada. Jimeno y Toharia (1993) consideran que en el caso de España la consecución de un alto grado de coordinación en la negociación colectiva podría tener efectos mucho más positivos en el sentido de aumentar la eficiencia macroeconómica que el cambio de los niveles de negociación, lo que da una idea de su importancia.

los trabajadores y productores de una rama corren el riesgo de fomentar una dañina fijación de los salarios *anticompetitiva* y los salarios pueden fijarse en unos niveles que impidan que se equilibre el mercado y que desincentiven la entrada de nuevas empresas que podrían competir a base a costes salariales menores, con el resultado de unas mayores tasas de inflación y de desempleo.

La cuestión de las implicaciones macroeconómicas de las diversas instituciones del mercado de trabajo, en especial la negociación colectiva, ha supuesto la base de un debate que se ha venido desarrollando en la literatura económica, principalmente durante los años ochenta[47]. Dicho debate, no exento, lógicamente, de argumentos teóricos[48], ha tenido, no obstante, un componente marcadamente empírico[49]. Los estudios empíricos parecen polarizarse en torno a dos tesis que, en principio, se encuentran contrapuestas. La primera de ellas es que tanto los modelos de negociación más centralizados como los más descentralizados generan mejores resultados macroeconómicos, en términos de desempleo, inflación, crecimiento del producto y flexibilidad de los salarios reales (a nivel agregado)[50], que aquellas en las que predominan las negociaciones sectoriales, de modo que la relación entre el grado de *centralización* y los resultados macroeconómicos tendría una forma de *U-invertida*[51].

---

[47] La atención que suscitó este tema estuvo motivada por la diferente evolución de la inflación y el desempleo que experimentaron los países desarrollados ante perturbaciones de carácter simétrico (*shocks* de oferta por aumento de precios de energía y materias primas), lo que condujo a centrar la atención en la posible responsabilidad de las diferencias institucionales en esta cuestión. Los estudios realizados analizaron cuestiones institucionales tan variopintas como la flexibilidad de los contratos de trabajo, las características de la determinación de salarios, la protección al desempleo o las políticas activas de empleo -ver al respecto Jimeno (1992)-. No obstante, la cuestión que dominó el debate, por sus especiales implicaciones macroeconómicas, lo constituyó el *grado de centralización* de la negociación colectiva, por encima de otras características institucionales (Calmfors y Driffill, 1988; Jimeno y Toharia, 1993c).

[48] Para una revisión de los mismos ver, por ejemplo, Hargreaves (1994).

[49] Una revisión exhaustiva de las principales aportaciones empíricas en el marco de este debate puede encontrarse en Milner (1995).

[50] Los indicadores más utilizados para medir el *buen comportamiento* del mercado de trabajo han sido usualmente la evolución del desempleo, el empleo o la flexibilidad de los salarios reales. No obstante, la gama de indicadores ha resultado tan variopinta como para incluir, por ejemplo, medidas de equidad salarial. Para una revisión exhaustiva al respecto ver Milner (1995).

[51] Los trabajos más relevantes que sugieren esta relación son Calmfors y Driffill (1988) y Freeman (1988). Para una revisión del conjunto de los mismos ver Hargreaves (1994).

La segunda tesis defiende que dicha relación es, sin embargo, lineal, de modo que los resultados macroeconómicos *óptimos* ocurren únicamente con la presencia de un elevado grado de *centralización*, mientras que una elevada *descentralización* no conduce a tales resultados[52]. Ambas tesis son apoyadas por numerosos estudios empíricos que presentan resultados contrapuestos[53], aunque la más creible de ellas parece ser la que defiende la centralización como marco óptimo[54].

Los argumentos a favor de la negociación descentralizada pasan por que ésta permite una adecuada *flexibilidad microeconómica*, al permitir operar a las fuerzas del mercado, de modo que las circunstancias económicas específicas de cada unidad productiva influyen en los pactos salariales, no siendo necesariamente el resultado final una elevada inflación, como consecuencia de una elevada *presión salarial*[55].

---

[52] El trabajo más representativo en este sentido es Bruno y Sachs (1985). Para el caso español esta hipótesis es defendida por Jimeno (1991, 1992). Así, Jimeno (1992) afirma que el proceso de determinación salarial en España *es inadecuado*, ya que, al estar basado en un grado de *centralización* bastante escaso, sobre todo tras la ruptura de la *concertación social* en 1987, *resulta en unas tasas de inflación y desempleo elevadas*.

[53] Milner (1995) apunta que una explicación convincente de los resultados enfrentados podría radicar en las distintas clasificaciones que en los diversos trabajos se realizan de los diferentes sistemas institucionales y de su grado de *centralización*, adoleciendo éstas de una elevada dosis de subjetividad. Según muestra este autor existen discrepancias conceptuales entre los distintos trabajos que no se limitan a una diferente forma de considerar el grado de *centralización*, sino que llegan a la utilización de conceptos alternativos al grado de *centralización*, como el grado de *corporativismo*, el grado de *neocorporativismo*, la coordinación empresarial, o la coordinación global presentes en la negociación.

[54] Hargreaves (1994) afirma que se debería distinguir entre dos grupos de estudios sobre la relación entre el grado de *centralización* y los resultados macroeconómicos. Uno englobaría los estudios *clásicos* que adoptan una aproximación de forma *reducida* al estudio de la influencia de la *centralización*/*corporatismo* sobre los niveles (y cambios) del desempleo y/o la inflación; es en este tipo de estudios donde existe evidencia favorable para las dos tesis mencionadas. Otro grupo de estudios adopta una aproximación *estructural*, contrastando la influencia de la *centralización*/*corporatismo* en las ecuaciones de salarios y precios del país. En estos estudios (por ejemplo Layard *et al.* (1991)) no se encuentra evidencia alguna a favor de la relación de *U-invertida*, pero sí a favor de la relación monotónica. En consecuencia, Hargreaves (1994) considera que la hipótesis de la relación lineal entre ambas variables goza de una mayor credibilidad. En este sentido, Calmfors (1993) afirma –modificando parcialmente su opinión anterior, expuesta en Calmfors y Driffill (1988)- que, a pesar de que probablemente sí que existe una relación en forma de *U-invertida* entre el grado de *centralización* y el salario agregado de la economía (que sería la variable *proxy* de los resultados macroeconómicos), esta relación no es perfectamente simétrica, de modo que (por razones detalladas en su trabajo) la *centralización* puede conducir a niveles más bajos del salario agregado que la *descentralización*.

[55] Ver al respecto Calmfors (1993).

Los efectos positivos de la *centralización*, por su parte, se derivarían de que provoca la menor *presión salarial* posible, lo que redunda en tasas de inflación y de desempleo de equilibrio menores que las que resultarían de un proceso de negociación colectiva descentralizada (Jimeno, 1991). Este efecto se produciría básicamente por la internalización de ciertas externalidades de carácter negativo inherentes a los procesos de negociación no centralizados: si la negociación se lleva a cabo a nivel nacional, o, alternativamente, con una coordinación elevada, los agentes tienen en cuenta las implicaciones de los pactos salariales sobre la inflación, los salarios reales, el crecimiento y el empleo, mientras que fuera de este ámbito de negociación los agentes que operan a niveles más descentralizados consideran en menor medida estas implicaciones, fijando, probablemente, mayores salarios[56]. La *centralización* resultaría, en consecuencia, el marco de negociación que arroja una menor *presión salarial*, fomentando, entre otras cuestiones, un mayor crecimiento del empleo[57].

Siguiendo a Jimeno (1991), las razones detalladas por las que la negociación centralizada resultaría en una menor *presión salarial* son las siguientes:

i) La existencia de externalidades negativas asociadas a la negociación salarial, que se internalizan cuando la negociación colectiva es centralizada, conduciendo a una mayor moderación salarial. Estas externalidades, las más importantes de carácter pecuniario y fiscal[58], se originan en el hecho de que en la negociación centralizada se introducen en la función objetivo de los

[56] La argumentación teórica puede encontrarse más desarrollada en Jimeno (1992).

[57] Abundando en la cuestión de los hallazgos empíricos, OCDE (1997) afirma que la evidencia de la influencia del nivel de negociación en los resultados del mercado de trabajo suscita algunas dudas, entre otras cuestiones porque el mejor comportamiento del empleo en los países con negociación centralizada en las décadas de los setenta y ochenta se debió al comportamiento del empleo público, no apreciándose dicha pauta en lo que respecta a la creación de empleo privado. En dicho trabajo se realiza una estimación de los efectos de la *centralización* de la negociación con datos de panel sobre salarios y tasas de desempleo por países, no apreciándose la superioridad de la negociación centralizada como pauta general, aunque sí se reconoce la posibilidad de que la negociación centralizada y la coordinación haya desempeñado *un papel útil* en algunos países.

[58] Calmfors (1993), tras realizar una revisión de la literatura al respecto, señala la existencia de, al menos, siete tipos de externalidades negativas: sobre los precios de consumo, sobre los precios de los factores, fiscales, sobre el desempleo, sobre la inversión, la que denomina *de envidia*, y una última de *salarios de eficiencia*.

negociadores sindicales las repercusiones derivadas de los contenidos de la negociación sobre variables como el nivel de precios o la *brecha fiscal*.

ii) La elasticidad de la curva de demanda de trabajo varía en función del nivel de negociación, de modo que el *trade-off* entre los aumentos salariales y el empleo depende del nivel de negociación. En los extremos, es decir en economías con elevada *centralización* o *descentralización*, dicha elasticidad es mayor, de modo que los agentes tienden a reducir el nivel de los salarios nominales, lo que conlleva que en los países con predominio del nivel sectorial en la negociación la *presión salarial* sea mayor[59].

iii) Las posibilidades de empleo alternativo de los trabajadores que pierden su empleo como consecuencia de un incremento excesivo de los salarios en caso de pactos nacionales son inexistentes, con lo que cabe pensar que los negociadores, atendiendo a esta cuestión, ejercerán una menor *presión salarial*.

iv) En el caso de la negociación descentralizada existen incertidumbres en el proceso de determinación de los salarios derivadas de la imperfección de la información de la que disponen las distintas unidades de negociación sobre la *presión salarial* existente en el conjunto de la economía. Esto puede provocar que la *presión salarial* final sea superior a la existente con información perfecta si la ausencia de dicha información no es compensada con la presencia de coordinación y simultaneidad elevadas en la negociación.

v) Por último, la baja flexibilidad microeconómica de los salarios resultante de la negociación centralizada no tiene necesariamente efectos perjudiciales para el empleo a nivel agregado, aunque sí pueda tenerlos durante un período transitorio, cuando algunos sectores o empresas sufren condiciones adversas.

[59] En el caso de la negociación descentralizada la elasticidad de sustitución entre los productos de empresas o industrias es mayor que en el caso de la negociación intermedia, lo que provoca que un incremento en los salarios tenga más efecto en el empleo (De la Croix, 1994). En el caso de la negociación centralizada ver el argumento recogido en el punto posterior.

Algunos autores han sugerido que el factor a través del cual se manifiesta mayoritariamente la influencia sobre los efectos mecroeconómicos de los distintos modelos de negociación es la magnitud de la dispersión de los niveles salariales entre ramas de actividad. En este sentido, Freeman (1988) muestra que el distinto *trade-off* que existe entre la evolución de los salarios y del desempleo en distintos países depende en una medida apreciable del grado de dispersión de los salarios entre ramas de actividad: los países con dispersión muy alta o muy baja, que se corresponden (con ciertas excepciones) con los que tienen una negociación muy descentralizada y centralizada, respectivamente, tienen un mejor comportamiento en términos de empleo y desempleo que los países con un grado intermedio de dispersión salarial[60].

Aunque la clasificación definitiva de cualquier sistema de relaciones laborales es extremamente compleja[61], el modelo de negociación colectiva existente en España parece caracterizarse, como se ha expuesto anteriormente, por la baja *centralización* existente en ausencia de pactos sociales (Jimeno y Toharia, 1993a), lo que resulta en unas tasas de inflación y desempleo elevadas (Jimeno, 1992)[62]. El modelo de negociación colectiva español ha experimentado, no obstante, ciertas transformaciones de relevancia desde el período de transición a la democracia, entre los que destacan el importante cambio de la tasa de cobertura experimentado a finales de los años setenta, y la desaparición de la *concertación social* a partir de mediados de la década de los ochenta. En la medida en que estos cambios han supuesto modificaciones institucionales de calado relacionadas con la extensión y el grado de *centralización* de la negociación colectiva, de ellos podrían haberse derivado modificaciones en los

[60] Más evidencia en este sentido, aunque débil, puede encontrarse en Rowthorn (1992).

[61] Las dificultades que plantea la clasificación de los sistemas de relaciones laborales según el nivel de negociación se exponen detalladamente en Calmfors (1993).

[62] De hecho, en los trabajos empíricos sobre relación entre instituciones de mercado de trabajo y resultados macroeconómicos en los que se ha incluido nuestro país España ha ocupado las últimas posiciones de los países desarrollados en cuanto al grado de *centralización*, *corporativismo* o *neocorporativismo* en los estudios que han defendido una relación lineal entre la *centralización* de la negociación y los resultados macroeconómicos, y una posición intermedia en los que han defendido la existencia de una relación de *U-invertida* entre ambos factores. Es decir, en ambos tipos de trabajos ha recibido una clasificación acorde con el mal funcionamiento de su mercado de trabajo (Milner, 1995).

resultados macroeconómicos experimentados por nuestro país. Milner (1995) mostró que el crecimiento de la tasa de cobertura pudiera haberse visto acompañada de un empeoramiento en general de los resultados macroeconómicos, concretados en una elevación de la tasa de desempleo. En lo que respecta a la desaparición de los acuerdos de *concertación social*, sin embargo, esta circunstancia no parece haber tenido, según este autor, efectos apreciables[63].

En la medida en que el actual modelo de negociación presente en España, caracterizado por una *centralización* intermedia, parece conllevar la existencia de una serie de perjuicios en términos de resultados macroeconómicos, el corolario lógico sería recomendar la adopción de medidas que propiciasen una mayor *centralización* o *descentralización* del mismo[64]. Aunque existen autores que consideran que la vía de potenciar la *descentralización* podría resultar adecuada para nuestro país[65], parece que la opción más adecuada consiste, sin embargo, en acentuar la *centralización* de la negociación. El primero de los motivos que permite sustentar dicha opinión es que en el debate anteriormente mencionado determinados argumentos, tanto teóricos como empíricos, parecen causar dudas sobre si la *descentralización* permite alcanzar el mismo grado de moderación salarial que la *centralización*. Otro motivo es que las transformaciones en los sistemas de relaciones laborales se suelen producir en la práctica de una manera paulatina y mediando la aceptación de los agentes sociales. Esto provoca que en nuestro país, donde la legislación laboral establece la *eficacia*

---

[63] En la literatura económica parece más extendida, no obstante, la opinión contraria. Así, Lorente (1991), por ejemplo, considera que la *concertación social* propició, entre otras cuestiones, una reducción significativa de la tasa de inflación.

[64] Así, Milner y Metcalf (1995) consideran que existen dos opciones potenciales de modificación del actual modelo de negociación colectiva español: lograr la coordinación de las negociaciones nacionales, quizá mediante la recuperación de los *acuerdos marco*, o lograr una mayor *descentralización* de la negociación a nivel de empresa.

[65] Por ejemplo, Espina (1995). Según este autor la solución óptima la constituiría la potenciación de la *descentralización*, con un único nivel de negociación en el ámbito de la empresa, en detrimento de un modelo centralizado de negociación salarial. Entre los argumentos que utiliza, el primero de ellos consiste en que en España el sistema centralizado de negociación salarial no es un fenómeno natural, habiendo sido forzado por la existencia de acuerdos de *concertación social*, que surgieron en circunstancias muy concretas. El segundo es que la negociación centralizada de salarios no resulta compatible con la necesaria flexibilidad competitiva si existen acuerdos formales de *eficacia general* y se permite la extensión de convenios desde unas empresas o ramas a otras.

general de los convenios, y los sindicatos mayoritarios centran, además, gran parte de su interés en la negociación de convenios de ámbito superior al de la empresa, sea difícil contemplar como creíble la consecución de transformaciones de calado en el *modelo* de negociación.

La idoneidad de potenciar la centralización en nuestro país es una opinión extendida, aunque dista de alcanzar unanimidad[66]. Así, por ejemplo, Jimeno (1992) preconiza la bondad de la modificación de la estructura de la negociación colectiva o la introducción de elementos institucionales, como *acuerdos marco*, con el fin de aumentar el grado de centralización de la misma, en la medida en que, según su opinión, un sistema de negociación colectiva centralizado compatible con la existencia de *deriva* salarial es superior a un sistema alternativo de negociación colectiva descentralizado, ya que permite la obtención de una cierta flexibilidad microeconómica y los beneficios asociados a una negociación centralizada. Milner (1995) apoya esta tesis de una manera específica para el caso español, entre otras cuestiones por la elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva presente en nuestro país[67].

---

[66] En Castillo *et al.* (1996) se presentan los resultados de una encuesta realizada a expertos en mercado de trabajo en España sobre diferentes cuestiones relacionadas con el mismo. La mayoría de ellos estuvo de acuerdo con la afirmación de que para reducir el paro habría que proceder a una mayor descentralización de la negociación colectiva. La mayoría se mostró, por el contrario, en desacuerdo frente a la afirmación de que para reducir el paro habría que proceder a una mayor *centralización* de la negociación colectiva. Un número no despreciable de encuestados valoró, no obstante, como correctas ambas proposiciones.

[67] Este autor considera que con el fuerte apoyo legal que recibe la negociación colectiva en España, los niveles elevados y estables de su tasa de cobertura, y el elevado número relativo de representantes de los trabajadores, es poco probable que la *descentralización* provoque una mejoría de los resultados micro y macroeconómicos. No obstante, discrepa respecto a que el favorecimiento de la *centralización* se pueda instrumentar a partir de la reinstauración de los *acuerdos marco*, como propone Jimeno (1992), y aboga por adoptar otro tipo de medidas encaminadas a la adopción de políticas de rentas que no requieran el acuerdo voluntario de los sindicatos, como por ejemplo presiones del gobierno a los sindicatos para que acepten un nuevo marco de negociación centralizado (a través de amenazas de retirar su apoyo al mantenimiento de la legislación sobre negociación colectiva). Esta recomendación se deriva sin duda de la experiencia de algunos países, como el Reino Unido y Nueva Zelanda, en los que en las últimas décadas se han experimentado transformaciones importantes en la legislación sobre la negociación colectiva, abarcando, entre otras cuestiones, a los procedimientos de reconocimiento de los sindicatos (OCDE, 1997); no obstante, parece difícil que este tipo de medidas se puedan mimetizar en nuestro país.

Lorences y Felgueroso (1996) sugieren una vía alternativa para la consecución de la *centralización*, consistente en articular la negociación colectiva de diferentes ámbitos. Dicha articulación comenzaría con el establecimiento de convenios estatales en todos los grandes sectores productivos, que se reservarían la regulación en exclusiva de las condiciones no monetarias de trabajo que pudieran afectar a la movilidad territorial de los trabajadores; posteriormente, en los convenios provinciales se pactarían esencialmente las condiciones monetarias, con eficacia limitada a las organizaciones firmantes. Dicha articulación de los convenios propiciaría la coordinación intrasectorial de los distintos convenios territoriales y favorecería la existencia de coordinación intersectorial lo que aumentaría, en definitiva, el grado de *centralización* de la negociación colectiva.

La pertinencia del debate sobre la bondad de las posibles transformaciones del modelo de negociación colectiva en España es probable que resulte debilitada, no obstante, en el momento actual, con la pertenencia de España a la *Unión Económica y Monetaria*. En este sentido, Danthine y Hunt (1994) muestran a partir de un modelo teórico que como consecuencia de la mayor competencia resultante de una mayor integración la posible relación convexa entre la *centralización* de la negociación y los resultados macroeconómicos se debilita, de modo que disminuye la importancia del lugar concreto donde se sitúa cada economía[68]. Calmfors (1993) coincide en la opinión de que el grado de competencia internacional modifica los efectos de la negociación predominante a nivel sectorial, de modo que si la competencia internacional es elevada, los resultados en términos de niveles salariales serán probablemente similares en la negociación sectorial que en la puramente descentralizada por la actuación de las

[68] El motivo es que con una mayor competencia en los mercados y precios convergentes, el margen de maniobra para políticas nacionales de salarios distintas se estrecha: cabe pensar que sindicatos racionales, independientemente del nivel al que se celebre la negociación, adoptarán cursos de acción similares. Estos autores consideran, no obstante, que este curso de acción, que se podría describir como políticas de *bajos precios-bajos salarios*, sería más fácil de seguir en economías descentralizadas que para las centralizadas.

fuerzas de mercado, de modo que la integración económica representa un método potente de moderar los salarios y estimular el empleo[69].

Para concluir, cabe señalar que Calmfors (1993) propone algunas recomendaciones de política económica relacionadas con posibles mejoras de los sistemas de negociación colectiva que resultan ilustrativas sobre las posibles consecuencias de las características del modelo español. La primera consiste en las virtudes de potenciar la región como el nivel de negociación predominante, constituyendo ésta una posibilidad de combinar una limitación del salario real agregado con la flexibilidad de los salarios industriales relativos, en la medida en que muchas de las externalidades negativas de la negociación descentralizada pueden ser internalizadas ya al nivel regional[70]. En la medida en que, además, la *Unión Económica y Monetaria* se caracterizará, probablemente, por la presencia de *perturbaciones asimétricas* regionales, dicho autor considera que tal vez resultase adecuado avanzar hacia una descentralización de la negociación colectiva hacia el ámbito regional, con lo que la actual estructura territorial de la negociación en España, con un predominio de los convenios de ámbito provincial, podría resultar adecuada. La segunda recomendación de Calmfors (1993) consiste en la eliminación de la extensión en la práctica de los convenios a todas las empresas del sector, ya que ésta, al eliminar la competencia potencial del sector no sindicado, elimina una barrera al crecimiento de los salarios[71].

---

[69] Dicho autor considera que, no obstante, es conveniente diferenciar entre los sectores expuestos a la competencia, en los que se debería estimular la cooperación dentro de los sindicatos y las patronales, y los sectores de bienes no comercializables, donde la mejor solución parece descentralizar la negociación a nivel de empresa para fortalecer la actuación de las fuerzas de mercado que finalmente restrinjan los salarios.

[70] Por ejemplo, los empleadores pueden tener un fuerte interés en impedir la existencia de competencia entre ellos por el trabajo que pudiera aumentar los salarios. Existe un requisito necesario, no obstante, que consiste en que la región tenga un tamaño óptimo: por un lado debería tener el tamaño suficiente para permitir la internalización de las externalidades salariales de una negociación descentralizada; por el otro debería ser lo suficientemente pequeña como para proveer flexibilidad en los salarios relativos (por ejemplo los sindicatos podrían tener incentivos para restringir los salarios regionales para proporcionar alternativas de empleo en caso de despido) y suficiente competencia en el mercado de productos dentro de la región.

[71] Esta sugerencia es reproducida en Abellán *et al.* (1997) para el caso español. Entre las recomendaciones de transformación del sistema español de negociación colectiva que realizan estos autores establecen como fundamental la firma de convenios de ámbito sectorial con eficacia limitada,

2. Marco institucional y legal

Desde una perspectiva temporal se podrían distinguir dos etapas diferenciadas en el desarrollo de la negociación colectiva en las últimas décadas en España. La primera de ellas, inserta en la época preconstitucional, comienza con la *Ley de Convenios Colectivos* de 1958, que vino a reinstaurar los rudimentos de la negociación colectiva, aunque de una manera desvirtuada en la práctica. La llegada de la democracia supuso una drástica transformación en el marco de las relaciones laborales en España, plasmada en el *Estatuto de los Trabajadores* de 1980 que dio paso a una nueva etapa en la legislación y el funcionamiento de la negociación colectiva, etapa durante una parte importante de la cual la *concertación social* tuvo una gran influencia en la evolución de la negociación. Durante este último período, la liberalización que las reformas de 1994, especialmente, y 1997 han propiciado respecto a algunos aspectos de la regulación de la negociación colectiva cabría esperar que acaben produciendo modificaciones importantes en el desenvolvimiento de la negociación colectiva en nuestro país, aunque éstas no se han manifestado todavía.

La aprobación de las *Reglamentaciones de Trabajo* en 1942, en un marco general de falta de libertades, supuso la consagración de un intervencionismo estatal casi absoluto en la configuración de las condiciones laborales y la determinación de los salarios, siendo inexistente cualquier tipo de negociación entre representantes de empresarios y trabajadores. Esta situación se prolongó hasta finales de los años cincuenta, momento en el que la *Ley de Convenios Colectivos* de 1958 vino a suponer una ruptura formal respecto a la situación anterior, al permitir la negociación colectiva, aunque de un modo desvirtuado[72]. Dicha ley contemplaba la posibilidad de establecer

---

existiendo posteriormente una ronda inferior de negociación, donde las empresas no participantes en la negociación del convenio podrían decidir libremente adherirse al convenio provincial, negociar otro acuerdo particular o revisar el convenio para adaptarlo a sus circunstancias, con la participación de la Administración.

[72] La implantación de la negociación colectiva en España en ese momento parece haber sido consecuencia del fracaso del rígido sistema de fijación de salarios a través de las *Reglamentaciones de Trabajo*, que se hizo especialmente patente a mediados de la década de los cincuenta, cuando los empresarios más dinámicos comenzaron a negociar informalmente con los representantes de los asalariados (Lorente, 1991).

salarios y otras condiciones de trabajo mediante convenios colectivos, pudiendo mejorar por pacto entre las partes lo establecido en las *Reglamentaciones*[73]. No obstante, se trataba de una posibilidad difícil de llevar a la práctica, pues el proceso de negociación continuaba *de facto* bajo el férreo control del Estado, al menos hasta entrada la década de los sesenta, no permitiéndose la existencia de sindicatos ni patronales representativos[74]. En el nuevo marco institucional de determinación de salarios vigente tras la ley de 1958 el Estado tenía aún un papel muy importante, ya que, entre otras cuestiones, le correspondía aceptar el inicio de las negociaciones y dar conformidad a los convenios, además de tener la facultad de dictar un arbitraje obligatorio si las dos partes no llegaban a un acuerdo (Roca, 1993). Entre los aspectos reseñables de la Ley de 1958 destaca, además, la instauración del principio *de eficacia general automática* de los convenios, que perdura en la actual legislación.

El marco legal corporativista creado por las autoridades franquistas se manifestó demasiado rígido y se vio desbordado por la realidad de las relaciones laborales a lo largo de década de los sesenta, experimentándose en esa época un importante avance de la negociación colectiva. A pesar de que los intentos de mantener el control estatal continuaron mediante el reforzamiento de las medidas represoras a favor de la prohibición de los sindicatos obreros y del derecho de huelga, acabaron resultando inútiles ante la realidad de la implantación generalizada de la negociación colectiva y su impulso autónomo. En un principio la negociación cobró importancia en aquellas zonas donde mayor era la fuerza de las organizaciones obreras clandestinas (Madrid, Asturias, Cataluña y el País Vasco) para, posteriormente, extenderse al resto de España.

[73] Para una buena síntesis de los aspectos más relevantes de la negociación colectiva y las relaciones laborales durante la época franquista y la transición política ver Lorente (1991) o Martínez Lucio (1992).

[74] Empleados y trabajadores estaban integrados en una misma organización, los sindicatos verticales (que venían a constituir la *Organización Sindical Española*), en los que la afiliación era obligatoria y el grado de representatividad de los trabajadores casi nulo (Martínez Lucio, 1992).

Los ámbitos funcionales en los que se permitía la firma de convenios eran el de sector (pudiendo realizarse a diferentes tipos de ámbitos territoriales) y el de empresa, coincidiendo en gran medida con los ámbitos funcionales más comunes de la negociación colectiva actual. La estructura de la negociación colectiva en la época franquista se caracterizó por la gran importancia de los convenios sectoriales de ámbito provincial, que llegaron a alcanzar entre dos tercios y tres cuartas partes del total de pactos firmados, mientras que la implantación de los convenios nacionales fue sustancialmente inferior[75]. Esta elevada *descentralización* territorial de la estructura formal de la negociación colectiva se vio propiciada, entre otras cuestiones, por el interés de los *sindicatos verticales* en propulsar los convenios provinciales, en la medida en que la provincia era el ámbito que mejor se adaptaba al organigrama político del sindicato, así como por la propia estructura del poder político, que se articulaba territorialmente en torno a la figura del gobernador civil provincial. Dicha *descentralización* se vio reforzada por la independencia en la práctica de los convenios de ámbitos funcionales diferentes[76], y la tendencia al fraccionamiento en los convenios colectivos de las unidades de negociación de las ramas de actividad definidas en las *Reglamentaciones de Trabajo*, circunstancia esta última que vino a suponer un contrapeso flexibilizador frente al sistema intervencionista plasmado en las citadas reglamentaciones (Lorences, 1986).

[75] En 1969, por ejemplo, el 62% del total de obreros estaba sujeto a convenios provinciales, mientras que los interprovinciales (nacionales, básicamente) abarcaban únicamente al 15% de los mismos (Amsden, 1974).

[76] Algunos autores (como Abellán *et al.* (1997)) sostienen, no obstante, que el sistema de negociación colectiva vigente en la etapa preconstitucional se caracterizaba por la existencia de negociación *en cascada*, al ser los convenios de distintos ámbitos interdependientes, por aplicarse como fórmula más habitual de solución de conflictos de concurrencia entre dos convenios el criterio de dar prioridad al *convenio más favorable* a los trabajadores. Sin embargo, la legislación laboral durante el período franquista y el período constitucional previo a la sanción del *Estatuto de los Trabajadores* no recogía como regla de resolución en caso de concurrencia de convenios la aplicación del convenio más favorable. Así, la Ley de 1958 no contenía reglas específicas de concurrencia (Desdentado, 1994). La Ley de 1973 sí que vino a establecer (de manera novedosa) la preferencia del convenio más favorable, aunque, sin embargo, esta ley fue prontamente reformulada en este aspecto concreto por el artículo 27 del RDL 17/1977, que recogía el precepto de que los convenios colectivos *obligan por todo el tiempo de su vigencia... con exclusión de cualquier otro*, estableciendo, en consecuencia, la prohibición de las negociaciones concurrentes, circunstancia que se recogió en la legislación de la etapa democrática (Desdentado, 1994:171).

La negociación colectiva se centró durante los años sesenta, al igual que en períodos posteriores, básicamente en la determinación de los aspectos salariales de las relaciones laborales. A este respecto, con el fin de minimizar los efectos de las restricciones impuestas por las *Reglamentaciones de Trabajo* en forma de topes salariales, se propició la existencia de un extenso sistema de complementos salariales, los *flecos* salariales, controlables por los empresarios, que permitían potenciar los estímulos a la productividad. Los salarios base, cuya cuantía se determinaba esencialmente por las *Reglamentaciones de Trabajo*, se mantuvieron en niveles muy bajos, y su evolución, en sus niveles inferiores, siguió los movimientos del salario mínimo interprofesional garantizado. En la práctica, este sistema de retribuciones permitió una amplia diferenciación de remuneraciones[77] (Lorente, 1991), provocando que la generalización de la negociación colectiva en esta década se viera acompañada de una creciente dispersión salarial interindustrial, en principio impensable bajo el corsé de las *Reglamentaciones de Trabajo*[78] (Jané Solá, 1968).

La irrupción de la democracia supuso una profunda transformación del sistema de relaciones laborales, que se materializó en la modificación de las normas reguladoras del mercado de trabajo y la negociación colectiva, reflejando, entre otras cuestiones, la libertad sindical y el derecho de huelga. El Real Decreto Ley 17/1977 modificó el carácter de las *Reglamentaciones de Trabajo*, adquiriendo éstas un carácter residual y sustitutivo frente a los convenios colectivos, lo que supuso la reimplantación de la negociación colectiva libre en España.

---

[77] La existencia de *flecos* salariales parece haber dotado de flexibilidad *vía precios* al mercado laboral de la época de una manera similar a la que la proliferación de horas extraordinarias lo hizo *vía cantidades*, ante la imposición legal de los contratos indefinidos y las dificultades inherentes al despido de trabajadores. La flexibilidad salarial se vio acentuada por el gran predominio de la demanda de trabajo en la fijación de los salarios, y la ausencia de efectos específicos de la sindicación de la oferta de trabajo, como efectos *spillover* o *rebosamiento,* que perpetuasen la estructura salarial (García Perea, 1991).

[78] Con posterioridad, la aparición de sindicatos libres y la libre práctica de la negociación propició la aparición de efectos *demostración*, que introducían mecanismos de trasmisión de las alzas salariales entre ramas de actividad y categorías profesionales, lo que, unido a la disminución de los conceptos salariales variables, provocó una pérdida importante de la flexibilidad de los salarios agregados, especialmente entre 1976 y 1979 (García Perea, 1991).

El *Estatuto de los Trabajadores* de 1980 supuso la plasmación definitiva de los cambios producidos en el período de transición, consagrando definitivamente la negociación colectiva libre en España que, no obstante, había tomado previamente carácter constitucional[79]. El *Estatuto de los Trabajadores* concedió a los convenios colectivos importantes funciones de concreción de algunos preceptos legales, de mejora del contenido de otros y, finalmente, de regulación sin trabas de ciertas materias, convirtiéndose las *Ordenanzas Laborales* en disposiciones supletorias de la norma convencional[80] (Cruz y García,1983). Con la aprobación de dicha ley la negociación colectiva en España adquirió características institucionales similares a las del resto de países occidentales.

El *Estatuto de los Trabajadores* experimentó una importante reforma en lo que respecta a la regulación de la negociación colectiva en 1994. Las leyes 10/94 y 11/94 supusieron una importante transformación del marco legal de la negociación colectiva, mediante la eliminación de restricciones legales a su desarrollo, lo que ha potenciado su libre funcionamiento. El objetivo final de dicha reforma consistía, junto a la consecución de una mayor flexibilidad de las relaciones laborales, en potenciar la práctica de la negociación colectiva como método por excelencia de fijación de condiciones de trabajo para, de ese modo, intentar mejorar su contenido y potenciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las circunstancias económicas[81].

[79] Para un análisis de las principales características de la negociación colectiva durante este período *vid. infra* I.1.

[80] No obstante, a pesar del carácter de supletoriedad de las *Ordenanzas Laborales* es probable que su influencia efectiva en la negociación colectiva haya sido apreciable hasta el mismo momento de su desaparición en 1995. Dichas ordenanzas establecían unas condiciones de trabajo mínimas que, entre otras cuestiones, limitaban la movilidad funcional y geográfica de la mano de obra y dificultaban la adaptación de las empresas a la nueva organización productiva surgida de la introducción de las nuevas tecnologías, lo que ha podido permitir a los sindicatos presionar al alza los salarios, al estar los empresarios dispuestos a aceptar mayores crecimientos salariales a cambio de concesiones encaminadas a conseguir una mayor flexibilidad interna dentro de la empresa, mediante la modificación en el convenio de lo dispuesto por la ordenanza laboral.

[81] Ver *Exposición de motivos* de la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

La reforma del *Estatuto de los Trabajadores* en 1994 propició un potencial mejor desarrollo de la negociación colectiva, al facilitar su proceso. Esto fue posible gracias a la articulación de nuevas reglas sobre legitimación empresarial, el *deber de negociar*, la adopción de acuerdos y, muy especialmente, por el favorecimiento de la adaptación de los convenios a la realidad existente a través de la inclusión obligatoria en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa de las condiciones para acogerse a las *cláusulas de descuelgue*[82], lo que redunda en una mayor flexibilidad de las tarifas salariales[83].

Una de las más importantes reformas introducidas en materia de negociación colectiva consistió en la potenciación del contenido de los convenios a través de *la consagración de la negociación colectiva como fuente normativa fundamental de las relaciones laborales* (De la Puente, 1995:22). Como consecuencia de la reforma se remite a la negociación colectiva para la concreción de determinados mandatos que anteriormente se regulaban como mínimos mediante disposiciones legales, de modo que la modificación en la ordenación de las fuentes de derecho ha dado un mayor protagonismo al papel de la negociación colectiva frente a la legislación laboral. De una forma más concreta, la reforma ha procedido a la *dispositivación* de determinados preceptos legales del *Estatuto de los Trabajadores*, lo que supone que la regulación estatal sigue manteniendo su vigencia, aunque pasa a poder ser modificada por un convenio colectivo, y a la *deslegalización* de otras materias, cuya regulación, de forma

[82] Hasta ese momento el *Estatuto de los Trabajadores* establecía la obligatoriedad de incluir en los convenios de ámbito sectorial las condiciones para que una empresa pudiera acceder a la cláusula de descuelgue (el art. 82.2 caps. 2 y 3 del *Estatuto de los Trabajadores* establece que los convenios de ámbito superior a la empresa pueden prever el mecanismo en virtud del cual podrá dejar de aplicarse el régimen salarial en ellos regulado a las empresas que se encuentren en dificultades económicas; no obstante, en la práctica deben hacerlo según lo que se añade posteriormente en el art. 85.2 c), donde se establece el contenido mínimo del convenio, formando parte de él las "condiciones y procedimientos para la no aplicación" de su régimen salarial (Blasco, 1995; Garrido, 1995); sin embargo, el establecimiento de mecanismos alternativos para el caso de que la inclusión de la cláusula no se realizase (el *Estatuto de los Trabajadores* contempla un mecanismo legal de carácter supletorio, consistente en un acuerdo a nivel de empresa entre el empresario y los representantes de los trabajadores que, de no alcanzarse, dará entrada a la intervención de la Comisión Paritaria del convenio para resolver la discrepancia) provocaba que en la práctica fuera frecuente la ausencia de cláusulas de descuelgue en muchos convenios.

[83] Jimeno (1996).

principal o complementaria, pasa a corresponder a la negociación colectiva[84]. Esta pérdida de importancia de la legislación estatal, junto a la supresión de las *Ordenanzas Laborales*, y su sustitución por materias reguladas en los convenios, ha propiciado que a través de la negociación colectiva se tenga que regular una parte muy sustancial de las condiciones de trabajo.

A través de la reforma se ha intentado propiciar, además, la mejora de la estructura de la negociación en nuestro país, permitiendo la articulación de la negociación colectiva, mediante la modificación de la regulación sobre concurrencia de convenios. Así, tras la modificación del artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores*, referente a dicha cuestión, se establece la posibilidad de fijar un tipo de negociación colectiva articulada, comenzando por un convenio colectivo sectorial *marco*, cuyo contenido quedaría limitado a materias no negociables en convenios de ámbito inferior, completándose aquél con los convenios de otros ámbitos, los de ámbito sectorial y los acuerdos de empresa[85] (Sala, 1995). Con la modificación del artículo 84 del *Estatuto*, de modo que se establece como posible la renegociación de lo pactado en un convenio supraempresarial en otro ámbito supraempresarial pero inferior al primero, se ha acabado con la limitación que con anterioridad dicha ley establecía para la concurrencia de convenios. En la actualidad es posible la existencia de convenios superpuestos regulando las mismas materias y, en consecuencia, la existencia de negociaciones *en cascada* y de *deriva* de salarios pactados en la negociación colectiva (Alfonso, 1994).

Finalmente, cabe destacar la incidencia en la potenciación de la dimensión interna de la negociación, plasmada en las múltiples referencias en el *Estatuto de los*

---

[84] Para una relación de las materias sujetas a *dispositivación* y *deslegalización* ver *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* (1995).

[85] Dicha posibilidad ha sido desarrollada por los agentes sociales, quienes, a través de la firma del *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, de abril de 1997, han manifestado su compromiso de avanzar hacia una articulación eficiente de la negociación colectiva en la línea de la reforma de 1994, con convenios nacionales de sector que agoten las materias reservadas a dicho ámbito por el artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores* (para una relación completa, ver el propio Acuerdo).

Trabajadores reformado a los *acuerdos de empresa*, configurados como normas de segundo grado con una relación de subsidiariedad con respecto al convenio colectivo, y que entran a regular determinadas materias cuando el convenio colectivo no se pronuncia sobre ellas[86] (*Consejo Económico y Social*, 1996).

La evidencia existente hasta el momento muestra que la reforma de la negociación colectiva de 1994 no ha tenido aún los efectos deseados en la ampliación del contenido de los convenios colectivos[87], ni en la modificación de la estructura y cobertura de la negociación (Jimeno, 1996). El único efecto apreciable parece haberse producido en forma de moderación salarial, al menos durante las negociaciones de los convenios en 1994 y 1995, lo que puede haberse debido a que la reforma ha alterado transitoriamente el poder negociador de las partes en favor de los empresarios, lo que ha redundado en unos menores incrementos de las tarifas salariales, o a que el objetivo prioritario de los sindicatos ha sido lograr la consolidación en los convenios colectivos de algunos aspectos de las relaciones laborales que dejaban de tener cobertura legal mínima tras la reforma por el *Estatuto de los Trabajadores* o las *Ordenanzas Laborales*, consolidación que han conseguido a cambio de moderación salarial (Lorente, 1996).

[86] La importancia en la regulación y modificación de las condiciones de trabajo en este tipo de acuerdos se refleja en el hecho de que tales acuerdos pueden suplir al convenio colectivo en materias tales como el sistema de clasificación profesional, la modificación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en convenio o, incluso, en la inaplicación de los salarios pactados en convenio. Para un análisis completo de la nueva regulación estatutaria de los acuerdos de empresa, ver Sáez (1995).

[87] *Vid. supra*.

3. *Concertación social* y negociación colectiva

El desarrollo de la negociación colectiva en España desde la reinstauración de la democracia ha resultado condicionado en determinados años por la existencia de pactos de *concertación social*. Aunque el objetivo de los pactos de *concertación social* iba más allá de un intento de influir en el desenvolvimiento de la negociación colectiva, en la práctica se caracterizaron, de hecho, por el papel preeminente que desempeñaron los *acuerdos marco*, al punto de que en la práctica varios de ellos sólo tuvieron aplicación en lo tocante a moderación salarial, *no existiendo, en la práctica, distinción entre* acuerdo marco *y pacto social* (García de Blas,1985:330).

Los acuerdos de *concertación social* que se firmaron entre 1978 y 1986, comunes durante la década de los ochenta a otros países en los que predomina la negociación sectorial (OCDE, 1997), presentaban algunos rasgos comunes e importantes diferencias, entre las que destaca el importante grado de heterogeneidad del conjunto de agentes que tomaron parte en ellos, que abarcó a gobierno, partidos políticos, patronal y sindicatos[88]. La cuestión central y común a todos ellos consistió en el establecimiento de normas salariales de referencia en los *acuerdos marco*, con el fin de orientar a los agentes económicos en el proceso de negociación y propiciar de ese modo la moderación salarial. El grado de seguimiento de las orientaciones salariales fue muy elevado en la práctica, provocando una *centralización de facto* de la determinación de salarios, aun sin modificar la estructura formal de la negociación colectiva (Roca, 1993).

El objetivo fundamental de los acuerdos firmados era la recuperación del excedente empresarial mediante la moderación de los costes (salariales y no salariales) para, a través del aumento de los excedentes empresariales, provocar la modificación de la distribución funcional de la renta, con el fin de favorecer la inversión e impulsar de esta manera la generación de empleo. Esta relación causal, enunciada por ejemplo

[88] Para un análisis detallado y exhaustivo de los pactos sociales y sus implicaciones véase Roca (1993).

en los *Pactos de la Moncloa*, manifestó no ser tan directa en el corto plazo durante la etapa inmediatamente posterior a los pactos sociales, puesto que a pesar de que los excedentes se recuperaron, no existió un efecto positivo inducido sobre la inversión y la generación de empleo (Roca, 1993). A medio plazo, no obstante, los efectos fueron finalmente positivos, en la medida en que la recuperación de la inversión en la economía española de la segunda mitad de los ochenta se explica en buena medida por los cambios inducidos en la distribución funcional de la renta y en la estructura financiera de la economía gracias a la perseverancia en la política de moderación salarial a lo largo de la década anterior[89].

Durante los acuerdos sociales los sindicatos obtuvieron como contrapartida a su aceptación de la moderación salarial, junto a cuestiones de interés general como aumentos de la inversión pública y la protección social, el mantenimiento de una escasa diferenciación salarial instrumentada a través de repartos lineales en los incrementos de las masa salarial -al menos en los primeros pactos-, y una estructura interna de la masa salarial bruta con un elevado porcentaje del componente fijo, disminuyendo la parte variable del salario ligada a la productividad (García Perea,1991).

El primero de los pactos sociales, el correspondiente a los *Pactos de la Moncloa*, supuso un precedente fundamental para el resto de pactos sociales, que vinieron a recoger básicamente sus características fundamentales. Este pacto consistió formalmente en un acuerdo entre el Gobierno y los principales partidos políticos parlamentarios -con el apoyo y beneplácito de los agentes sociales-, teniendo efectos sus disposiciones sobre política de rentas en 1978. Las cuestiones salariales, y en general los socio-laborales, fueron plasmados en su aspecto formal en el Real Decreto Ley 43/1977. Entre estas cuestiones destaca el importante cambio en la indiciación de

[89] Los efectos económicos destacables atribuibles a la *concertación social* y la aparejada *centralización* de la negociación colectiva, manifestada en la elevada homogeneización de los incrementos salariales, fueron la pérdida de participación de los salarios dentro de la renta nacional y la reducción significativa de la tasa de inflación, no apreciándose el efecto sobre variables como el empleo (Lorente, 1991).

los aumentos salariales pactados en la negociación colectiva, mediante la introducción de la inflación prevista, en lugar de la inflación pasada, como dato de referencia para establecer los aumentos salariales, lo que se convirtió en un instrumento importante para su reducción. Adicionalmente, se sustituyeron las escalas salariales móviles por cláusulas de salvaguarda, con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores frente a incrementos de la inflación registrada superiores a los esperados. En lo que respecta a las materias no salariales, finalmente, se pactaron diversos acuerdos sobre mejora de la productividad y medidas de reparto de trabajo que, sin embargo, de una manera similar a lo que ocurrió en los posteriores acuerdos de *concertación social*, tuvieron escasa aplicación.

El año 1979 se caracterizó por la falta de un *acuerdo marco* regulador de la negociación colectiva, aunque esta ausencia fue suplida por un decreto gubernamental de rentas, el *Decreto-Ley Abril Martorell*. Dicho año tuvo una trascendencia añadida en el terreno de las políticas de rentas, en la medida en que el *Programa Económico del Gobierno* supuso un punto de inflexión en el espíritu de los acuerdos sociales (Palacio, 1989), de modo que a partir del *Acuerdo Marco Interconfederal* del siguiente año se impusieron los criterios estratégicos de política económica y laboral definidos en dicho *Programa*.... Entre estos criterios, relacionados con una estrategia de *ajuste pasivo*, destacaba la contención de los salarios como un eje esencial de la recuperación económica, lo que se plasmó en el predominio de la fijación de criterios salariales orientativos en la negociación colectiva que establecían incrementos por debajo del crecimiento del IPC en el período 1980-85, mientras se descuidaba el contenido no salarial de la negociación.

La firma del *Acuerdo Marco Interconfederal* por CEOE, UGT y USO, en enero de 1980, permitió fijar un crecimiento de los salarios en convenio por debajo del IPC durante 1980 y 1981, a la vez que se alcanzó el compromiso de crear empleo neto, aunque dicho compromiso no se cumplió finalmente. El *Acuerdo Nacional de Empleo*, con efectos en 1982, supuso el primer pacto de carácter tripartito, entre Gobierno, CEOE y los dos principales sindicatos, UGT y CCOO. En él se incluían no sólo

cuestiones que afectaban a la negociación colectiva, sino también a otras bajo la competencia del gobierno. Por primera y única vez quedó pactado de manera explícita que los salarios negociados en convenio no garantizarían el mantenimiento del poder adquisitivo, manifestando la voluntad de aplicar una política de renta *real*[90]. El *Acuerdo Interconfederal*, con efectos en 1983, firmado por CEOE-CEPYME, CCOO y UGT, y el *Acuerdo Económico y Social* de 1985 y 1986, tripartito entre Gobierno, CEOE-CEPYME y UGT, supusieron las últimas prácticas de políticas de rentas y *concertación social* en España con una intensificación importante de la moderación salarial. El año 1984 constituyó un paréntesis en el que no hubo *concertación social* alguna, aun cuando la estrategia de moderación salarial estuvo muy presente en la negociación colectiva, registrándose incrementos salariales más cercanos a la recomendación del gobierno que a la de los sindicatos[91]. Tras la finalización del período de vigencia del *Acuerdo Económico y Social*, en diciembre de 1986, surgieron posturas enfrentadas entre las recomendaciones salariales del gobierno y las propuestas sindicales, produciéndose el fin de la experiencia de la *concertación social* en España, y por consiguiente, de la centralización de la negociación colectiva que había aparejado.

Cabe destacar que todos los acuerdos sociales afectaron a una mayoría significativa de los asalariados, a pesar de la ausencia de obligatoriedad en el acatamiento de las orientaciones salariales que caracterizó a todos los pactos con la excepción de los *Pactos de la Moncloa* y del decreto-ley de 1978 (vigente en 1979).

---

[90] No obstante, no fue el único pacto que provocó la aplicación de una política de rentas *real*, en el sentido de implicar pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Según Espina (1985) este tipo de políticas se aplicó durante 1982, 1984, y 1985-86.

[91] Un factor muy importante a la hora de explicar este comportamiento fue la existencia, por primera vez, de un decreto-ley sobre la remuneración salarial de los funcionarios, que se convirtió en punto de referencia para las negociaciones de salarios en el sector privado y en las empresas públicas (Jimeno, 1992). En este sentido, al respecto a la experiencia de 1984, Espina (1985) la califica de *política de rentas sin acuerdo formal y sin imposición legal*, alcanzándose una buena aproximación al cumplimiento de la mayoría de los objetivos de la política de rentas. No obstante, algunos autores manifiestan su discrepancia respecto a esta opinión, considerando que la pérdida de poder adquisitivo experimentada en ese año por los asalariados no cabe atribuirlo a la propia política de rentas, sino que debiera colocarse más bien en el haber del cambio en el índice de referencia de la inflación, al haberse pasado a calcularse los incrementos de precios de la media anual mes a mes a los incrementos diciembre-diciembre (García de Blas,1985).

En ambos casos, la existencia de decretos-ley provocó que las normas salariales fuesen vinculantes para el sector público y semiimperativas para el sector privado[92], mientras que el resto de acuerdos en los que se plasmó la política de rentas fueron vinculantes únicamente para las organizaciones firmantes.

TABLA 5

NORMAS SALARIALES, VARIACIONES SALARIALES, INFLACIÓN PREVISTA Y REGISTRADA. 1978-1989.

		Norma *salarial* (%)	*Variación del IPC* (%)	*Incremento pactado en convenios* (%)	*Aumento previsto del IPC* (%)
1978	*Pactos de la Moncloa*	20(22)[a]	19,7	20,59	22
1979	*Decreto-ley Rentas*	11-14	15,7	14,10	12
1980	*Acuerdo Marco Interconfederal*	13-16	15,6	15,26	15
1981	*Acuerdo Marco Interconfederal*	11-15	14,5	13,06	14
1982	*Acuerdo Nacional de Empleo*	9-11	14,4	12,02	12,5
1983	*Acuerdo Interconfederal*	9,5-12,5	12,2	11,44	12
1984	*Recomendación* [b]	6,5	11,3	7,81	8
1985	*Acuerdo Económico y Social*	5,5-7,5	8,8	7,90	7
1986	*Acuerdo Económico y Social*	7,2-8,5	8,8	8,23	8
1987	*Recomendación* [b]	5	5,3	6,51	3
1988	*Recomendación* [b]	3	4,8	6,38	5
1989	-	-	6,8	7,77	3

Fuente: Roca (1993) y *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* (1995).
[a] Se reservaba un 2% adicional para los aumentos por antigüedad y ascensos, parte de la *deriva* salarial.
[b] Recomendación gubernamental.

La moderación salarial se alcanzó gracias al respeto observado en las negociaciones de los convenios de las recomendaciones sobre incrementos salariales, las *normas* salariales. A este respecto, los *Pactos de la Moncloa* establecían únicamente un límite máximo del aumento salarial, mientras que en los acuerdos posteriores se adoptaron abanicos de referencia, donde la posición concreta de cada empresa dentro de él dependía de una serie de criterios generales objetivos, aunque en la práctica las estrategias negociadoras de los sindicatos consistieron en solicitar el máximo aumento posible y aceptar el derivado de su poder sindical[93].

[92] Existía la posibilidad, en caso de incumplimiento, de pérdida de ayudas crediticias y/o fiscales del Estado, o de la preceptiva autorización administrativa para proceder a una disminución de un 5% de la plantilla siempre que la superación de la norma salarial fuera consecuencia de las demandas sindicales.

[93] A partir del *Acuerdo Marco Interconfederal* se introdujo la posibilidad de aplicar aumentos salariales inferiores a los previstos, en el caso de empresas que demostrasen encontrarse en dificultades económicas. El *Acuerdo Nacional de Empleo* preveía también un tratamiento salarial diferente a las empresas acogidas

La *concertación social* tuvo un efecto importante y positivo en la moderación de los salarios ya que, a diferencia de estos períodos, cuando patronal y al menos una de las grandes confederaciones sindicales no alcanzaron algún tipo de acuerdo, los incrementos salariales sobrepasaron las recomendaciones gubernamentales (tabla 5), afectando además estos incrementos superiores a la mayoría de los trabajadores[94].

En síntesis, durante la existencia de la *concertación social* en España la determinación de los incrementos salariales a través de la negociación colectiva se caracterizó por su elevada *centralización*, plasmada en una elevada homogeneidad de los incrementos pactados en torno a las *normas salariales* de referencia, lo que supuso un gran beneficio para la economía española. Es muy probable, sin embargo, que la existencia del consenso necesario por parte de los distintos agentes sociales para su funcionamiento estuviera muy determinado por el momento histórico que atravesaba la economía española, de modo que en la actualidad parece difícil que pueda producirse un retorno a experiencias de este tipo.

---

a planes de reconversión. En ambos casos se introdujo, pues, una excepción al principio según el cual los salarios establecidos en los convenios debían ser siempre mínimos ineludibles en todas las empresas afectadas.

[94] Durante 1984, 1987 y 1988, años sin pacto de ningún tipo en cuanto a la moderación salarial, el porcentaje de trabajadores afectados por incrementos salariales en convenio superiores a los recomendados por el gobierno fue respectivamente de 85,2%, 88,7% y 97,9%. En 1983, 1985 y 1986, años de *concertación social*, solamente el 6,4%, 21,3% y 8,4% de los trabajadores superaron la norma salarial vigente (Roca, 1993). Esta conclusión es confirmada por un estudio econométrico de Jimeno (1992) sobre aumentos salariales pactados en los convenios y expectativas de inflación, en el que se observa que los *acuerdos marco* de la primera mitad de los ochenta, y el mayor grado de *centralización* de la negociación colectiva que implicaron, se tradujeron en una mayor moderación salarial.

II. LA NATURALEZA DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES INTERSECTORIALES

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

La búsqueda de una teoría de la determinación de los salarios que explique adecuadamente el funcionamiento de los mercados de trabajo de las economías desarrolladas ha estado siempre entre los objetivos del análisis económico. Esta búsqueda se ha visto incentivada en las últimas décadas por el funcionamiento perverso que han experimentado los mercados laborales de muchos países desarrollados. La atención que ha recibido el funcionamiento del mercado de trabajo y la determinación de los salarios ha sido intensa tanto por parte de la teoría económica, mediante la elaboración de diversas interpretaciones teóricas como por parte de la economía aplicada, a partir de investigaciones de carácter empírico y el contraste con las predicciones teóricas.

La investigación desarrollada sobre la determinación de los salarios se puede dividir, con fines simplicadores, en tres grandes líneas[95]. La primera de ellas es el terreno de lo que se dado en llamar *formación de salarios*, donde la literatura se ha centrado, básicamente, en la cuestión de por qué a nivel macroeconómico los salarios no *vacían* el mercado de trabajo; entre los modelos más destacables en este terreno están la teoría de los *contratos implícitos*, los *modelos de sindicatos*, las teorías de los *salarios de eficiencia*, los modelos *de búsqueda* y los modelos de trabajadores *internos-externos*. El segundo campo de investigación abarca la evidencia basada en el análisis de series temporales, estando originado en el temprano trabajo empírico sobre la *curva de Phillips*. Finalmente, la tercera línea de investigación sobre determinación salarial es la basada en datos de corte transversal, pudiendo situarse el origen de la misma en el trabajo de los autores *institucionalistas* estadounidenses. El interés básico de esta investigación se encuadra en esta última línea, por lo que la revisión de la literatura sobre determinación de salarios que se desarrolla se ciñe básicamente a la que versa sobre la cuestión de las diferencias salariales de *sección cruzada*.

A pesar del elevado grado de atención que ha despertado el estudio de la determinación de los salarios, y del abundante número de aportaciones tanto teóricas

[95] Ver, por ejemplo, Blanchflower (1991).

como empíricas sobre la cuestión, está presente la convicción entre los investigadores en economía laboral de que *el comportamiento de los salarios no es algo que los economistas puedan afirmar que comprenden exactamente* (Blanchflower, 1991:483)[96]. En palabras de Christofides y Oswald (1992:985), *los procesos de determinación salarial no son entendidos completamente* [en la medida en que] *nuestro conocimiento empírico de las fuerzas microeconómicas que gobiernan los salarios reales permanece incompleto*. El resultado es que dista mucho de existir una teoría explicativa de las diferencias salariales intersectoriales que despierte el consenso de los expertos en mercado de trabajo, en gran medida como consecuencia de que ninguna de las teorías existentes se ajusta totalmente a las características de la estructura salarial intersectorial, con lo que, o se entiende que es necesario el recurso a todas ellas para encontrar suficiente capacidad explicativa (Gibbons y Katz, 1992), o se necesita una investigación más profunda sobre la cuestión.

El primer epígrafe de este capítulo consiste en una síntesis de los distintos enfoques existentes sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial. En este sentido, cabe señalar que no se ha pretendido revisar minuciosamente la vasta teoría que en las pasadas décadas ha intentado reformular visiones del funcionamiento de los mercados de trabajo y la determinación de los salarios; en su lugar se intenta, únicamente, apuntar algunos de los desarrollos más relevantes en el marco de los determinantes de las diferencias salariales sectoriales, así como la investigación de carácter empírico más significativa. Tras este empeño se realiza una revisión de la evidencia empírica existente sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial y los factores que influyen en la determinación de los salarios sectoriales en nuestro país. Finalmente, para concluir, se procede a corroborar que las fuerzas que influyen en los salarios sectoriales no difieren en demasía por el hecho de que la determinación salarial se produzca en el marco de la negociación colectiva, lo que parece implicar que las teorías revisadas sobre la determinación de los salarios

[96] De la misma opinión son, por ejemplo, Lang *et al.* (1987).

sectoriales son útiles a la hora de explicar la naturaleza de la estructura salarial en un entorno de negociación colectiva.

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

1. Enfoques sobre el origen de las diferencias salariales intersectoriales

El debate sobre la naturaleza de las diferencias salariales intersectoriales se ha desarrollado en gran medida en torno a la cuestión de si dichas diferencias presentan un carácter *competitivo*. La relevancia de la existencia de diferenciales salariales intersectoriales *no competitivos* radica en que una determinación de los costes laborales de este tipo puede tener un impacto negativo en aspectos macroeconómicos como el desempleo, la eficiencia o la distribución de la renta (Krueger y Summers, 1987). Con un ánimo simplificador se podría dividir, pues, en dos grandes ramas el conjunto de teorías sobre la determinación salarial, la teoría *competitiva*, basada en una concepción neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo, y las teorías *no competitivas*, que, lejos de formar un corpus homogéneo conforman, en realidad, una amalgama de explicaciones provenientes de concepciones diferenciadas del funcionamiento del mercado de trabajo[97]. En este sentido, frente a la preeminencia casi absoluta del enfoque *competitivo* del funcionamiento del mercado de trabajo hasta el período de posguerra, a partir de entonces comienzan a surgir visiones alternativas que discuten la visión neoclásica, sustentadas en la aparición de evidencia empírica que apuntaba al incumplimiento de las hipótesis *competitivas* sobre las causas explicativas de las diferencias salariales intersectoriales. Estos enfoques *no competitivos* comprenden, en un primer momento, la escuela *institucionalista* y la *teoría de la segmentación*. La aparición de la teoría del *capital humano* y su preeminencia durante las décadas de los sesenta y setenta restringieron las aportaciones al debate sobre la naturaleza de la estructura salarial. Con posterioridad, el agotamiento de la teoría del *capital humano* y las limitaciones de las alternativas anteriormente mencionadas propiciaron la aparición de nuevos enfoques *no competitivos*, entre los que destacan los modelos que enfatizan la importancia del *reparto de rentas* y la teoría de los *salarios de*

[97] Como bien señalan autores como Bosworth *et al.* (1996), a pesar de que la distinción de las teorías sobre la determinación de salarios entre teorías *competitivas* y *no competitivas* resulta útil, la distinción no está tan clara, en la medida en que es muy probable que un amplio rango de factores de largo y corto plazo, *competitivos* y *no competitivos*, influyan sobre la estructura de diferencias salariales.

eficiencia, sustentadas, a diferencia de las anteriores alternativas *no competitivas*, en aparatos teóricos formalmente más sólidos.

1.1. La teoría *competitiva*

En la versión más extendida del modelo *competitivo* de mercado de trabajo, basado en el paradigma neoclásico, el equilibrio en una economía coincide con el pleno empleo de los factores de producción, garantizando el mecanismo de los precios que, a través de la actuación de las fuerzas de mercado, y en ausencia de distorsiones, se alcanza necesariamente el pleno empleo de todos los factores de producción[98]. Se considera en dicho modelo que la flexibilidad del precio del factor trabajo, el salario, garantiza, en presencia de competencia e información perfectas, que las desviaciones de la situación de equilibrio de pleno empleo son transitorias. Únicamente la existencia de fricciones, rigideces institucionales o errores en la formación de las expectativas pueden impedir que los precios de cada tipo de trabajo sean determinados por las condiciones de demanda y oferta y vacíen el mercado, alcanzándose el pleno empleo. La posible influencia de este tipo de factores sobre aspectos como la estructura salarial tendría un carácter transitorio y negligible en el largo plazo, donde los procesos de ajuste de carácter *competitivo* que se generan en el mercado de trabajo impondrían su efecto. En el terreno de las diferencias de salarios entre sectores económicos, éstas han sido fundamentalmente explicadas en el contexto *competitivo* a partir de las dotaciones de capital humano de los trabajadores, las ventajas y desventajas no pecuniarias de los puestos de trabajo, y la existencia de desplazamientos transitorios de la demanda de trabajo por sectores (Reder, 1962).

[98] La economía neoclásica se caracteriza por la ausencia de unanimidad en su concepción, no resultando un bloque monolítico de teoría económica (Marsden, 1994). En consecuencia, resulta difícil identificar un programa único de investigación, incluso entre los economistas del trabajo neoclásicos. Existen, no obstante, cierto número de postulados comunes, a menudo implícitos, relativos al método y al tipo de explicación a utilizar. Una buena definición de las condiciones del contexto *competitivo* es ofrecida por Kerr (1950): la existencia de movilidad e información perfectas y sin costes; la ausencia de sindicatos y de organizaciones empresariales; la inexistencia de discriminación; y, finalmente, la actuación de un gran número de empleados y trabajadores.

Según el modelo *competitivo*, la compensación de trabajadores similares empleados en trabajos similares debería coincidir, bajo competencia perfecta en los mercados de trabajo y capital. La presencia de dispersión salarial entre industrias no resulta, sin embargo, incompatible con la eficiencia económica o la óptima distribución de los recursos, existiendo diversas causas por las que algunos trabajadores pueden percibir una remuneración superior a trabajadores similares empleados en una industria diferente, dando lugar, en presencia de movilidad e información perfectas, a la existencia de una estructura salarial intersectorial de equilibrio, en lugar de a una tasa salarial única en el mercado de trabajo. Dicha estructura salarial, en caso de reflejar adecuadamente las condiciones de las ramas de actividad que influyen en los salarios, permite una asignación eficiente del factor trabajo entre las distintas ramas productivas.

Según el paradigma *competitivo* las diferencias salariales para trabajadores similares en cualificación pueden ser únicamente de tres tipos, en función de la causa que las origina[99]: transitorias, que tienden a desaparecer en el largo plazo, de *calidad del trabajo* o *compensadoras*, estas dos últimas consistentes con una situación de equilibrio a largo plazo en el mercado de trabajo[100].

Así pues, en el modelo *competitivo* se contempla la posibilidad de la existencia a corto plazo de diferencias salariales intersectoriales de carácter transitorio, como consecuencia de variaciones temporales en la demanda de productos y en la demanda derivada de trabajo en sectores determinados. En el corto plazo los factores que influyen en la demanda de trabajo tienden a dominar los movimientos de los salarios, en detrimento de los factores que afectan a la oferta, por ser esta última inelástica, ya que

[99] Ver al respecto, por ejemplo, MacKay *et al.* (1971) o Dickens y Katz (1987a).
[100] En el marco *competitivo* pueden darse, no obstante, diferencias a largo plazo en los salarios medios por industrias, incluso en ausencia de los tipos de diferencias apuntados, si entre las empresas que integran los diferentes sectores industriales existen variaciones en su estructura ocupacional que se traducen en una *mezcla de cualificaciones* distinta. También pueden surgir diferencias en función de la localización concreta de las empresas de la industria, en la medida en que pueden haber diferencias interterritoriales de salarios correlacionadas con las diferencias en el coste de la vida de las diferentes localidades (Reder, 1962).

la movilidad sectorial del trabajo no es perfecta a corto plazo. En consecuencia, los cambios salariales en los diferentes sectores industriales podrían estar positivamente correlacionados con los cambios en la demanda de trabajo que, a su vez se derivarían de cambios en la productividad y en la demanda de productos. Este tipo de diferencias salariales, no obstante, debería tender a desaparecer en el largo plazo, como consecuencia de la afluencia de trabajadores hacia las industrias de altos salarios relativos.

El segundo tipo de diferencias salariales compatibles con la concepción *competitiva* del mercado de trabajo se basa en la existencia de diferencias en la calidad de los trabajadores, relacionadas con sus habilidades innatas y destreza, lo que origina que trabajadores con cualificaciones observables similares no sean igualmente productivos. En consecuencia, al pagar los empleadores el mismo salario por unidad de eficiencia del trabajo a todos los trabajadores, existen diferencias salariales para trabajadores similares en su cualificación. Para que la hipótesis de la existencia de este tipo de diferencias salariales entre individuos de similar cualificación sea completa para explicar las diferencias salariales intersectoriales, deben existir, no obstante, algún motivo adicional por el que determinadas industrias pudieran tener incentivos para realizar mayores requerimientos de calidad del trabajo. Los motivos por los que se suele justificar habitualmente que los empleadores en ciertas industrias pueden encontrar provechoso contratar trabajadores con calidad superior dentro de una misma cualificación que aquellos empleados en otras industrias están relacionados con las diferencias en la tecnología de producción a través de las industrias. El diferente grado de sensibilidad de la tecnología a la capacidad de los trabajadores por industrias o establecimientos (por ejemplo, a través de diferencias en la complementariedad del capital físico y las habilidades de los trabajadores), y las posibles externalidades negativas derivadas de la heterogeneidad de productividades en los trabajadores pueden conducir a los empleadores a la decisión de emplear trabajadores con un mismo nivel de cualificación, pudiendo estar este nivel determinado por las características de la tecnología de producción.

Las diferencias salariales *compensadoras*[101], por su parte, están originadas en la heterogeneidad de las condiciones de los puestos de trabajo, que provocan que éstos no resulten indiferentes a los trabajadores a un mismo salario. Al estar la *utilidad* individual del trabajador determinada tanto por el salario como por las condiciones no pecuniarias del puesto de trabajo los salarios deben diferir entre puestos de trabajo para compensar las características de los mismos, de modo que se produzca para todos los trabajadores de una misma ocupación la igualación de su utilidad (o *ventajas netas*[102]). En este contexto, existen diferencias salariales para trabajadores similarmente productivos en la medida en que los salarios deben ajustarse, a largo plazo, a las características no pecuniarias de los puestos de trabajo que afectan directamente a la utilidad individual de los trabajadores.

Las razones por las que pueden surgir diferencias *compensatorias* son, en general, variadas, aunque se suelen destacar las diferencias en el grado de dificultad, riesgo, duración y prestigio de un empleo; las diferencias en el medio ambiente en que se realiza el trabajo y en el coste de la vida en la zona de residencia; y, finalmente, las diferencias en los costes de formación y en el tiempo requerido para una práctica adecuada de la ocupación, esto es, la inversión en capital humano (Rodríguez, 1988). Rosen (1986), por su parte, destaca como características no pecuniarias de los empleos que originan diferenciales salariales compensadores las condiciones laborales onerosas, tales como los riesgos para la vida o la salud; un medio ambiente contaminado; diferencias salariales entre ciudades o regiones asociadas con variaciones de clima, criminalidad, contaminación y superpoblación; horarios de trabajo especiales y requisitos relacionados, tales como turnos rotatorios u horarios inflexibles; posibles riesgos de despido y posterior desempleo; y, finalmente, la composición del paquete retributivo, incluyendo vacaciones, pensiones y otros beneficios monetarios que sustituyen a pagos monetarios directos.

---

[101] Normalmente se alude a este tipo de diferencias salariales indistintamente como *compensadoras*, *compensatorias* o *igualadoras*.

[102] La *teoría de las ventajas netas* fue enunciada originalmente por A. Smith. Una versión más sofisticada de la teoría puede encontrarse en Rosen (1986).

Resultados de la contrastación empírica de las hipótesis *competitivas*

A continuación se revisa la principal evidencia empírica al respecto de contrastar la capacidad explicativa de las hipótesis explicativas sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial emanadas del enfoque *competitivo* del mercado de trabajo. La mayor parte de los trabajos realizados corresponden al mercado de trabajo estadounidense y, en menor medida, al británico, lo que está originado en la riqueza de la información estadística existente en estos países, que provoca que los estudios empíricos sean más precisos. La validez de la extrapolación de los resultados de unas economías a otras se justifica en la similitud de la estructura salarial intersectorial de países con diferencias institucionales muy importantes entre sus mercados de trabajo[103].

Como valoración global de la validez de las hipótesis *competitivas*, cabe adelantar que el extenso conjunto de evidencia empírica existente parece apuntar a que no existe un soporte claro al modelo *competitivo*. Resulta difícil ir más allá en la afirmación, hasta el punto de aseverar que la evidencia empírica existente permite garantizar la refutación plena de la capacidad explicativa de la teoría neoclásica, entre otras cuestiones porque desde el enfoque *competitivo* se postula, con argumentos *ad hoc*, que son determinadas características de los trabajadores y los puestos de trabajo no observables, y por lo tanto no contrastables, las que contribuyen en gran medida a la estructura salarial intersectorial observada.

Sintéticamente, son tres las cuestiones que apuntan a la incapacidad del modelo *competitivo* en el terreno de la explicación de la naturaleza de la estructura salarial intersectorial: la existencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* para trabajadores similares, no originadas en diferencias en cualificación, ni de tipo *compensatorio*; determinadas regularidades de la estructura salarial intersectorial que resultan, en principio, incompatibles con las hipótesis neoclásicas, tales como la

[103] *Vid. infra* II.3.

estabilidad en el tiempo de las diferencias salariales intersectoriales o la similitud de las *primas* salariales sectoriales por ocupaciones; y, finalmente, la existencia de una aparentemente clara relación entre las diferencias salariales intersectoriales y determinadas características de las industrias.

Los estudios que muestran la existencia de diferencias salariales intersectoriales que no pueden explicarse con los argumentos *competitivos*, así como su persistencia en el tiempo son muy numerosos. La evidencia más temprana en este sentido es la ofrecida por autores *institucionalistas* norteamericanos como Slichter (1950) o Lester (1952), y continuada en la misma línea por MacKay *et al.* (1971) para el Reino Unido. Entre los trabajos más recientes, elaborados a partir de información más exhaustiva y un método estadístico más apropiado, destacan Krueger y Summers (1987, 1988), Katz y Summers (1989), Murphy y Topel (1988), Helwege (1992) y Dickens y Katz (1987a,b) para Estados Unidos, Grey (1993) para Canadá, Lucifora (1991) para Italia, Hübler y Gerlach (1990) para Alemania y Ferro-Luzzi (1994) para Suiza[104]. Estos trabajos muestran la existencia de diferencias salariales intersectoriales para trabajadores similares de carácter *no competitivo*, que parecen existir, además, independientemente del marco institucional de determinación de los salarios[105].

Así, Krueger y Summers (1988), en una de las referencias insoslayables sobre diferencias salariales intersectoriales, mostraron, tras controlar en la estimación de una ecuación salarial individual las características personales de los trabajadores, las de los puestos de trabajo y variables locacionales, la existencia de diferencias salariales significativas tanto para los trabajadores sindicados como para los no

[104] Para una relación más extensa ver, por ejemplo, Groshen (1991b).

[105] La magnitud de las mismas varía significativamente de unos países a otros siendo, por ejemplo, inferiores en Alemania que en Estados Unidos, Canadá y Australia (OCDE, 1997). También varía la importancia relativa con respecto a otro tipo de variables como las de capital humano: así en Alemania la pertenencia a una rama desempeña un papel mucho menos importante que el nivel de estudios y la experiencia en la determinación de las ganancias; en el caso de Estados Unidos y Canadá la importancia del sector sólo es algo menor que la de las variables de capital humano; finalmente, en Australia la pertenencia a una rama da una ventaja salarial mucho mayor que el nivel de estudios y la edad (OCDE, 1997).

sindicados en el caso estadounidense. Las *primas* salariales sectoriales variaban desde un 37% sobre la media de la industria en algunos sectores hasta un 37% por debajo en otros. Los coeficientes estimados de las *dummies* sectoriales sugerían que las diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* tenían un impacto conjunto en la asignación de recursos superior a las motivadas por la presencia sindical o la discriminación, y sólo ligeramente inferior a las originadas en las diferencias de capital humano. Dickens y Katz (1987b) encontraron también importantes diferencias salariales intersectoriales para trabajadores estadounidenses similares en cualificación. Dichos autores calcularon que el rango de variación de los salarios individuales originado en las industrias de referencia de los trabajadores se situaba para los trabajadores no sindicados en un intervalo entre el 7%, correspondiente a una estimación conservadora, y un 30% de límite máximo de variación salarial; en el caso de los trabajadores no sindicados, dicho rango se situaba entre un 10 y un 29%.

Junto a los trabajos anteriores, cabe mencionar un conjunto de estudios alternativo que muestra la importancia de la demanda de trabajo en la determinación de los salarios. El trabajo más destacado en este sentido es Groshen (1991a), quien observó que entre los diversos factores influyentes en la determinación de salarios en varias ramas de la industria estadounidense destacaba el establecimiento, que originaba entre un 12 y un 58% de la variación salarial intrasectorial, en función de la rama concreta, persistiendo su importancia incluso tras controlar los efectos de la ocupación o la interacción entre ocupación y establecimiento. En el mismo sentido, Davis y Haltiwanger (1991) encontraron que la mitad de la variación total de los salarios individuales en el sector manufacturero estadounidense se debía a características de los establecimientos. Finalmente, cabe destacar el trabajo de Rute (1996), quien obtuvo que en el caso portugués la influencia de factores como la ocupación, el establecimiento y la rama de actividad económica eran muy relevantes en la generación de diferencias salariales, aunque en menor grado que en el caso estadounidense.

Los estudios empíricos más relevantes sobre la existencia de diferencias salariales intersectoriales en España son los de Andrés y García (1991b) y Jaumandreu y Martínez (1995). Andrés y García (1991b) estimaron ecuaciones de salarios utilizando datos sobre ingresos individuales procedentes de la *Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo*, encontrando *primas* salariales sectoriales grandes y significativas no explicables en el marco *competitivo*, de modo que la pertenencia a un determinado sector se configuraba como uno de los principales determinantes de los ingresos individuales[106]. La significatividad de las variables ficticias sectoriales mostraba inequívocamente, en opinión de los autores, que el mercado de trabajo en España no actúa de una manera *competitiva*.

Jaumandreu y Martínez (1995), utilizando como unidad de información sobre salarios establecimientos en lugar de individuos concluyeron, mediante el uso de información procedente de la *Encuesta sobre Estrategias Empresariales*, que existen importantes diferenciales de coste laboral no relacionados con los factores usualmente incluidos en la explicación *competitiva*, aunque, en este caso, de una magnitud inferior en capacidad explicativa a, por ejemplo, las condiciones de trabajo, incluidas entre éstas las diferencias por localización geográfica del empleo, y, muy especialmente, las características de los puestos de trabajo. Uno de los hallazgos destacables es que los diferenciales salariales no son estadísticamente significativos en todos los sectores, lo que sugiere la importancia de la determinación *competitiva* de los costes laborales en una parte de las actividades. La conclusión final de los autores es, sin embargo, que aunque para determinados sectores y empresas los diferenciales salariales intersectoriales son muy importantes, el impacto conjunto de este factor en la variabilidad total de los salarios *no debe ser exagerado* (Jaumandreu y Martínez, 1995:305).

[106] Los autores controlaron en la estimación variables típicas de capital humano y otras circunstancias como la influencia del mercado de trabajo de la región, de la ocupación, o del tipo de contrato. De una manera similar a Krueger y Summers (1988), obtuvieron que el control del capital humano y otros factores modificaba la cuantía de las diferencias salariales sectoriales, pero no sustancialmente la posición relativa de las distintas ramas de actividad.

Jaumandreu y Martínez (1995) realizaron una comparación de sus resultados con los del trabajo de Andrés y García (1991b) y el de Krueger y Summers (1988) observando, en primer lugar, que el patrón sectorial de los diferenciales estimados era *sorprendentemente similar* aun a pesar de estar referido a diferentes años, lo que parece subrayar que los diferenciales salariales intersectoriales poseen características *más bien estructurales* (Jaumandreu y Martínez, 1995:301); y, en segundo, que el impacto explicativo de las variables sectoriales es del mismo orden de magnitud, aunque ligeramente inferior en el caso español[107]: la caída del error estándar de las ecuaciones de salarios al introducir los efectos sectoriales era del 4,3% en el trabajo de Krueger y Summers (1988), y del 3,1% en el suyo[108].

Es síntesis, es numerosa la evidencia que parece mostrar para un nutrido grupo de economías desarrolladas, entre ellas la española, la existencia de diferencias salariales intersectoriales que persisten una vez controladas características locacionales, de los puestos de trabajo, e individuales de los trabajadores. Dichas diferencias parecen originadas en el establecimiento o la rama de actividad de pertenencia del trabajador, lo que está reñido con las predicciones del modelo *competitivo* básico. A continuación se analiza de una forma más detallada la capacidad de las hipótesis *competitivas* para explicar este fenómeno.

Diferencias *transitorias*

La hipótesis *competitiva* que mantiene que la existencia de diferencias salariales intersectoriales puede deberse a desplazamientos transitorios de la demanda de trabajo y a la inmovilidad sectorial del trabajo a corto plazo es contradicha por la evidencia de que la estructura salarial intersectorial de diversos países se caracteriza

[107] OCDE (1997) muestra que la capacidad explicativa atribuible a la rama de actividad es inferior en países como Alemania, con un modelo de negociación similar al nuestro en el que la negociación es de tipo intermedio en cuanto a su centralización y la tasa de cobertura elevada, que la que existe en países como Canadá o Estados Unidos, en los que la negociación es de carácter descentralizado y la tasa de cobertura inferior (*vid. supra*).
[108] En el estudio de Jaumandreu y Martínez la caída es en realidad atribuible al control tanto del sector de actividad como del tamaño de las empresas.

por presentar una elevada estabilidad en prolongados períodos de tiempo, lo que parece echar por tierra dicha hipótesis como un componente fundamental de la explicación de las diferencias salariales intersectoriales. Son abundantes los trabajos empíricos que documentan que la estructura de los salarios sectoriales relativos apenas cambia en el tiempo, o lo hace solamente en muy amplios intervalos temporales, siendo dicha estabilidad de la estructura salarial un fenómeno compartido por muchos de los países con economías desarrolladas. Entre los mencionados trabajos destacan los de Slichter (1950), Cullen (1956), Reder (1962) y MacKay *et al.* (1971), y los más recientes de Montgomery y Stockton (1994), Helwege (1992), Krueger y Summers (1987,1988) y Murphy y Topel (1988); en ellos se muestra que las diferencias salariales intersectoriales tienen un carácter estable para períodos cercanos al largo plazo en Estados Unidos y el Reino Unido[109]. El mismo fenómeno de la estabilidad en el tiempo de la estructura salarial intersectorial parece cumplirse para un buen número de países de la OCDE[110], según muestran Gittleman y Wolff (1993). En síntesis, parafraseando a Krueger y Summers (1988:268), resulta improbable que las diferencias salariales intersectoriales tengan un carácter transitorio en la medida en que *es improbable que el trabajo sea lo suficientemente inmóvil a lo largo de varias décadas (o incluso una década) para permitir que tales diferencias salariales intersectoriales importantes persistan*.

Diferencias originadas en la *calidad no medida* de los trabajadores

La segunda hipótesis *competitiva*, y quizás la respuesta más frecuente desde la corriente neoclásica a la existencia de diferenciales salariales *no competitivos* (Dickens y Katz, 1987a), ha sido la de que éstos responden a la existencia de factores que inciden en una desigual calidad del trabajo, como la motivación y la habilidad innata, redundando en diferencias de productividad, que son conocidas tanto por trabajadores como por empresas pero desconocidas para los económetras que estiman las diferencias

[109] Ver Krueger y Summers (1987) para una revisión sobre la evidencia existente al respecto.
[110] La estabilidad de la estructura salarial intersectorial se refleja en la mayoría de los trabajos en términos ordinales, y no tanto en la magnitud de los diferenciales salariales intersectoriales.

salariales intersectoriales. En última instancia, se argumenta, las diferencias de calidad existentes entre trabajadores no son medidas por las variables de control del capital humano que se utilizan habitualmente en los contrastes econométricos de ecuaciones salariales, siendo recogidas, sin embargo, por las variables que controlan los efectos de los sectores. El argumento continúa en el sentido de que dicha *capacidad no medida* de los trabajadores varía sistemáticamente entre industrias, provocando que las diferencias salariales observadas correspondan a retribuciones por la calidad no observada de la mano de obra. Las diferencias salariales intersectoriales reflejarían, en consecuencia, diferencias en la calidad del trabajo que no serían observables quien analiza los datos, pero sí bien conocidas por trabajadores y empleadores[111].

Aunque en principio cabe pensar que las diferencias en la *capacidad no medida* de los trabajadores con características observadas similares pueden resultar de relevancia en la explicación de las diferencias salariales intersectoriales, parecen existir varios argumentos de peso, derivados de la evidencia existente, como para desestimar dicha posibilidad como una explicación sustancial de la naturaleza de la estructura salarial intersectorial.

Así, en primer lugar, destaca el hecho de que en determinados estudios el control de las variables que miden las características observables de los trabajadores relacionadas con su capital humano no conduce a una reducción de la magnitud de las diferencias salariales intersectoriales. Así, Krueger y Summers (1987) mostraron que la introducción de las variables convencionales para controlar el capital humano apenas reducía la elevada dispersión salarial sectorial presente en la industria estadounidense. En el mismo sentido[112], Katz y Summers (1989) mostraron la persistencia de las diferencias salariales intersectoriales después de controlar un amplio rango de factores que abarcaba años de educación, experiencia, ocupación, género, raza, estado civil, mercado laboral local y región de pertenencia, así como el trabajo a tiempo completo.

[111] Para un desarrollo del argumento, ver, por ejemplo, Murphy y Topel (1988, ó 1990).
[112] Resultados similares se pueden encontrar en Dickens y Katz (1987a, 1987b) y Murphy y Topel (1988).

Tras dichos controles la dispersión salarial intersectorial disminuía de un valor de la desviación estándar de 0,28 a 0,15, pero sin embargo, la ordenación de las industrias apenas variaba en ambos casos, siendo la correlación de las diferencias salariales de 0,95. En opinión de Krueger y Summers (1987), en la medida en que es improbable que la variación salarial originada en diferencias en *capacidad no medida* de los trabajadores sea vastamente más importante que la variación debida a las diferencias entre individuos en factores como edad, contrato y nivel de estudios, resulta difícil atribuir la parte fundamental de las diferencias intersectoriales en los salarios a las diferencias en calidad del trabajo no medida. De otra forma, si las industrias de altos salarios no parecen confiar significativamente más en el rendimiento de los trabajadores con características productivas observables, como la educación, parece poco probable que confíen desproporcionadamente en trabajadores cuya habilidad es difícilmente observable.

El segundo tipo de evidencia que apunta contra la hipótesis de la *capacidad no medida* es la procedente de datos *longitudinales* sobre los cambios salariales que experimentan los trabajadores que cambian de rama de actividad. La información de este tipo proporciona un control adecuado para la calidad de trabajo no medida, ya que cabe pensar que ésta permanece invariante en el tiempo. Si las industrias de altos salarios lo son, como se argumenta desde el enfoque *competitivo*, simplemente porque tienen trabajadores de calidad elevada los cambios salariales que experimentan los trabajadores cuando cambian de empleo de una rama de actividad a otra no deberían estar sistemáticamente relacionados con las ramas de actividad de referencia. Gibbons y Katz (1992) y Krueger y Summers (1988), utilizando diferentes fuentes de datos, encontraron, sin embargo, que los trabajadores estadounidenses que cambian de rama de actividad, independientemente del motivo, experimentan un cambio en sus salarios cuya cantidad tiende a ser del orden del 60 al 100% de las diferencias salariales intersectoriales estimadas en regresiones de corte transversal[113]. Los datos basados en paneles de individuos inducen a pensar, pues, que cuando una persona pasa de un sector

[113] Una buena revisión sobre la evidencia basada en datos *longitudinales* aparece en Katz y Summers (1989).

de elevados salarios a otro de bajos salarios su salario experimenta una variación del mismo orden que la diferencia salarial media *(ceteris paribus)* entre los dos sectores, con lo que, finalmente, el origen de las diferencias salariales parece no encontrarse en las características productivas del trabajador, sino en las del sector[114].

Sobre la evidencia basada en datos longitudinales surgen dos críticas potenciales, la primera relacionada con el motivo del cambio de sector y de la elección de la rama de actividad de destino por parte del trabajador; y la segunda con el supuesto carácter invariante de la *calidad no medida* de los trabajadores en el tiempo. La primera está relacionada con la posibilidad de que los trabajadores que cambian de sector sean los más *capaces*, de modo que sea esta circunstancia concreta la que motive el cambio voluntario de rama de actividad a una industria de destino en la que se les perciba como tal, y se les remunere en consecuencia; la segunda se refiere a la posibilidad de que la habilidad natural y la destreza cambie en el tiempo, de modo que los cambios de rama de actividad estén relacionados con cambios en la habilidad de los trabajadores. Con el fin de eliminar estas críticas Krueger y Summers (1988) y Gibbons y Katz (1992) utilizaron información de trabajadores estadounidenses procedentes de la *Displaced Workers Survey*, que incluye únicamente a trabajadores que perdieron el empleo de una forma involuntaria, como consecuencia del cierre de su establecimiento. Las diferencias salariales intersectoriales estimadas para este tipo de trabajadores resultaban ciertamente similares a las del conjunto de los trabajadores estadounidenses. Así, Gibbons y Katz encontraron que las industrias de destino tienen un gran efecto en los salarios, lo que sugiere que los trabajadores perciben salarios que están relacionados

[114] Murphy y Topel (1990) intentan demostrar que los resultados de los estudios mencionados de Krueger y Summers (1988) y Gibbons y Katz (1992) son erróneos; utilizando un método estadístico diferente encontraron que los *efectos industria* de los trabajadores cambiantes de trabajo eran significativamente más pequeños que la evidencia procedente de datos de corte transversal, concluyendo que las diferencias en *capacidad no medida* explicaban el grueso de las diferencias salariales intersectoriales (dos tercios según su estimación más conservadora). Dicho estudio, no obstante, parece presentar deficiencias metodológicas relacionadas con la probable atribución a las ocupaciones de las diferencias salariales atribuibles a las industrias. Katz y Summers (1989), Dickens y Katz (1987a) y Krueger y Summers (1988) defienden que las estimaciones de estos autores están sesgadas a la baja.

con el sector en que trabajan, independientemente de su calidad, o de la variación de la misma en el tiempo[115]. Krueger y Summers (1988) observaron, por su parte, que no existían diferencias significativas entre las variaciones salariales que se experimentan al cambiar de puesto de trabajo entre dos sectores en cualquiera de los dos sentidos, lo que refuerza los resultados anteriores. Finalmente, cabe destacar cómo Arai (1994) encontró que en el caso sueco la dispersión salarial era muy similar en ecuaciones salariales en niveles, donde el efecto de la capacidad no medida es completo, y en ecuaciones en primeras diferencias, donde el efecto invariante de la *capacidad no medida* ha sido eliminado. La elevada correlación de las *primas* salariales para ambos tipos de ecuaciones venía a mostrar, según el autor, que una parte sustancial de las diferencias salariales intersectoriales persiste incluso tras controlar la *capacidad no medida* de los trabajadores.

Un argumento adicional contra la hipótesis de la *capacidad no medida* parte de la elevada correlación que presentan las diferencias salariales intersectoriales por ramas de actividad para distintas ocupaciones, lo que, en última instancia, apunta a que resulta más posible que las diferencias salariales intersectoriales se deban a características de los sectores que a rasgos individuales de los trabajadores, ya que resulta cuanto menos improbable que los niveles de *calidad no medida* entre industrias para los distintos grupos ocupacionales estén correlacionados. Así, Katz y Summers (1989), Dickens y Katz (1987a,b) y Krueger y Summers (1988) documentan la existencia de importantes correlaciones de las diferencias salariales intersectoriales entre ocupaciones para el caso estadounidense, tras controlar el capital humano y las características de los puestos de trabajo y locacionales. Estos resultados coinciden con los de estudios anteriores, como

[115] No obstante, los autores hallaron también un efecto significativo de las industrias de origen en el salario percibido en las industrias de destino por los trabajadores, con lo que las *primas* salariales sectoriales no explican totalmente los cambios en los salarios percibidos, existiendo efectos individuales. Sin embargo, los resultados de la contrastación econométrica descartan la posibilidad de que los efectos individuales se deban a diferencias de habilidad no observadas (ver Gibbons y Katz (1992) al respecto).

Slichter (1950) o MacKay *et al.* (1971), que ya habían mostrado la existencia de correlación por ocupaciones en las *primas* salariales intersectoriales[116].

La correlación de las *primas* salariales ocupacionales por industrias se ve acompañada, además, por el mismo fenómeno para trabajadores con distinto nivel de antigüedad[117]. En el caso de que la *capacidad no medida* fuese fundamental en la explicación de las diferencias salariales intersectoriales cabría esperar que la magnitud de dichas diferencias fuese mayor para los trabajadores con más experiencia, para los que la selección sería mucho más perfecta, lo que, sin embargo, parece no ocurrir. En este sentido, Krueger y Summers (1988) encontraron que las diferencias salariales intersectoriales eran aproximadamente iguales en magnitud, y altamente correlacionadas, para los trabajadores jóvenes y de mayor edad, y para trabajadores con distinta antigüedad. Dickens y Katz (1987a), por su parte, también encontraron diferencias salariales intersectoriales correlacionadas para grupos de antigüedad distinta.

Un argumento alternativo que cuestiona la hipótesis de la *capacidad no medida*, y en general la teoría *competitiva* del mercado de trabajo, se deriva de la existencia de evidencia en el sentido de que determinados aspectos relacionados con la demanda de trabajo (y la actuación de industrias y empresas en el mercado de productos en última instancia) parecen tener importancia en la determinación salarial, lo que contribuye a causar serias dudas sobre la capacidad de las teorías *competitivas* estándar para explicar la estructura observada de diferencias salariales. En este sentido, la evidencia de que las diferencias salariales intersectoriales están determinadas no

[116] Allen (1995) observó, a partir de datos de la industria manufacturera norteamericana entre 1890 y 1990, que la aparición de diferencias salariales sectoriales comunes a todas las ocupaciones en el caso estadounidense es, no obstante, un fenómeno relativamente "reciente", ocurrido tras la Segunda Guerra Mundial, lo que podría explicarse debido a la implantación de los sindicatos en Norteamérica que podría haber llevado a las empresas a tratar de una manera similar a todos los tipos de trabajadores.

[117] En caso de que las diferencias salariales intersectoriales estuvieran relacionadas con los patrones de acumulación de capital humano sería natural pensar que las empresas se vieran forzadas a compartir rentas con los trabajadores mayores con capital humano específico de la empresa.

solamente por las características de la oferta de trabajo, sino por determinados atributos relacionados con la demanda de trabajo, es extensa.

A este respecto, Dickens y Katz (1987b) constituye una extensa revisión de la literatura norteamericana sobre la influencia de las características de las industrias en los niveles salariales[118]. El conjunto de la evidencia corresponde a dos categorías: la primera abarca a los estudios que utilizan solamente las características medias de las industrias, con dificultad (o imposibilidad) para controlar las características individuales de los trabajadores[119]; la segunda incluye aquellos estudios que añaden variables de ámbito sectorial a conjuntos de datos que incluyen características individuales de los trabajadores, permitiendo controles detallados de sus características. Los autores concluyen que a pesar de que, en general, el nivel de influencia de las variables sectoriales parece ser muy sensible a la especificación y a la muestra utilizada, lo que sugiere que los efectos probablemente no son uniformes a través de las industrias y que la multicolinealidad es importante en muchas de las variables sectoriales, de la mayoría de los estudios se desprenden, no obstante, ciertos patrones comunes que señalan la influencia sistemática de determinadas variables en los niveles salariales[120]. La primera característica de las industrias que

[118] Otras revisiones se pueden encontrar en Kwoka (1983) e Iriondo (1996). Entre los trabajos más representativos cabe destacar, sin ánimo de ser exhaustivos, los de Haworth y Rasmussen (1971), Haworth y Reuther (1978), Pugel (1979), Jenny (1978) y Kwoka (1983).

[119] Esto conduce, entre otras cuestiones, a la existencia de errores estándar incorrectos en las estimaciones econométricas habituales, lo que lleva a exagerar la significatividad de las variables, al no utilizar *mínimos cuadrados generalizados* en lugar de *mínimos cuadrados ordinarios* (Dickens y Katz, 1987b). No obstante, Krueger y Summers (1987) muestran que la inclusión de variables individuales de control modifica los valores de las diferencias salariales intersectoriales, reduciendo su dispersión, pero las mantiene intactas en cuestión de *rankings*. Estos autores concluyen que los datos medios (ajustados) por industria se pueden considerar representativos de las *primas* salariales sectoriales, aun sin controlar características individuales (Krueger y Summers, 1987), de modo que ese problema puede no sesgar las comparaciones intersectoriales. Allen (1995) muestra evidencia en el mismo sentido de que la omisión de las variables de capital humano es improbable que sea una causa de sesgo en las contrastaciones empíricas de la relación existente entre los cambios salariales y los cambios en otras variables.

[120] Allen (1995) destaca que, al menos en el caso de la industria manufacturera norteamericana, los determinantes de los salarios en primeras diferencias son diferentes a los de los salarios en niveles, siendo las variables más correlacionadas con los incrementos salariales los crecimientos respectivos de la productividad, la densidad sindical, la intensidad de capital y los beneficios. Estas variables explican, además, mejor los incrementos salariales de los trabajadores de producción. Características (en variaciones, de nuevo) como el tamaño de los establecimientos, el empleo, el ratio de

parece influir en los salarios es la *capacidad de pago* de las empresas, derivada de la existencia de *poder* en el mercado de productos. La segunda característica destacable es el tamaño medio de las empresas[121]. Finalmente, la densidad sindical de la rama de actividad parece tener un fuerte efecto positivo en los salarios sectoriales medios, tanto para los trabajadores sindicados como para los no sindicados. Habiendo sido las tres características anteriores las más estudiadas, en algunos trabajos, además, la ratio capital-trabajo tiene una relación positiva con los salarios[122].

Los propios Dickens y Katz (1987b) realizaron un trabajo muy detallado al respecto de la influencia de las características del sector en las diferencias salariales intersectoriales en Estados Unidos[123]. Tras incluir un elevado número de características de las industrias como regresores en la estimación econométrica[124], solamente el signo y la significatividad de cuatro variables en su relación con los salarios se mostraban poco sensibles a la especificación concreta y a la muestra utilizada, algo que ocurría con la mayoría de variables como consecuencia de la existencia de multicolinealidad. Estas variables eran el número medio de años de educación de los trabajadores (tras haber controlado individualmente la educación), la rentabilidad, el tamaño del establecimiento

---

concentración o el número medio de años de educación parecen no estar correlacionados con el crecimiento salarial.

[121] La influencia de esta característica parece manifestarse principalmente, no obstante, en el terreno de las diferencias salariales intrasectoriales, como señalan Brown y Medoff (1989), Groshen (1991a) o Krueger y Summers (1988), aportando evidencia en este sentido.

[122] La ratio capital/trabajo y la proporción de los costes salariales sobre los totales son variables que aproximan el grado en que las empresas o industrias son vulnerables a las interrupciones del trabajo (OCDE, 1997).

[123] Referencias relevantes para el Reino Unidos son los trabajos de Carruth y Oswald (1989), Nickell y Wadhwani (1990), y Blanchflower *et al.* (1988). Todos estos trabajos proporcionan evidencia empírica sobre la existencia de diferenciales salariales sectoriales *no competitivos* y de la importancia de los factores relacionados con las ramas de actividad en la determinación de su existencia y magnitud.

[124] Los autores incluyeron características de la industria pertenecientes a cinco grupos, variables de capital humano: años medios de educación, antigüedad y experiencia; discriminación o calidad no observada del trabajo: el porcentaje de mujeres y trabajadores de color; diferenciales *compensatorios*: tasa de abandono, tasa de accidentes, número de horas trabajadas, número de horas extraordinarias y la ratio de la compensación total y la compensación salarial; características del mercado de trabajo: tasa de desempleo de la industria y densidad sindical; y variables tecnológicas y del mercado de productos: dos medidas del tamaño de la empresa, una ratio de concentración, la ratio capital-trabajo, la ratio de I+D sobre ventas, el número medio de trabajadores por establecimiento, el porcentaje de obreros, y tres medidas de la rentabilidad (ingresos netos sobre ventas, la tasa de retorno del capital y el ingreso neto por empleado).

y la ratio capital-trabajo. Los resultados son similares a los de los estudios anteriores, tanto en lo que respecta a las características concretas de las industrias que parecen resultar relevantes como en la correlación existente entre muchas de ellas, que se manifiesta en una elevada multicolinealidad en las estimaciones estadísticas[125].

Otra fuente de información sobre la relevancia de las características de las ramas de actividad en la determinación de los salarios sectoriales es la información de tipo cualitativo sobre los factores que influyen en los salarios pactados procedente de los intervinientes en el proceso de determinación salarial. Así, en Gregory *et al.* (1985, 1986) se muestran resultados para la industria británica en el sentido de que entre los factores destacados frecuentemente como "muy importantes" por su efecto sobre el acuerdo salarial más reciente aparecen consideraciones relacionadas con el empleador, como el nivel de beneficios o el riesgo de quiebra ante una elevada subida salarial. En el mismo sentido, en Blanchflower y Oswald (1988) se muestra cómo entre los factores mencionados por los directivos británicos como influyentes en la determinación de los salarios aparecían un número apreciable de factores

[125] La evidencia de la elevada correlación existente entre la mayoría de las características del sector, que provocaba la existencia de una fuerte multicolinealidad, condujo a Dickens y Katz (1987b) a realizar un análisis multivariante de *componentes principales*, con el fin de observar si existía algún factor subyacente en la distribución de la estructura de las características correlacionadas. Observaron que parecía haber una dimensión importante en la que la estructura salarial variaba, de modo que un factor subyacente explicaba alrededor de un tercio de la variación salarial. Este componente concordaba con la descripción de la concepción del mercado de trabajo como un mercado *dual*, abarcando un tercio de la varianza características sectoriales como un poder de mercado sustancial, empresas grandes, elevada densidad sindical, elevadas ratios capital-trabajo y bajo porcentaje de mujeres. El segundo componente parecía reflejar una dicotomía de industrias en declive y de *demanda fuerte*, contando, junto al primero, la mitad de la varianza. El resto de componentes tenía un escaso poder explicativo individual, necesitándose seis componentes para explicar el 75% de la varianza, lo que ilustra sobre la sensibilidad de las estimaciones de los coeficientes estimados en las regresiones.

Ante la distorsión de los resultados como consecuencia de la existencia de multicolinealidad, Dickens y Katz (1987b) optaron por realizar otro tipo de análisis, consistente en calcular las correlaciones de las *primas* salariales por industrias con sus características, considerando que dichas correlaciones contenían información suficientemente relevante. Las características que mostraban una correlación elevada, por encima de 0,5, eran la tasa de abandono, la productividad del trabajo, el porcentaje de mujeres, las horas de trabajo por semana, la ratio de la compensación total sobre los salarios, la cobertura sindical, el tamaño del establecimiento y el porcentaje de obreros. Poca correlación mostraron los años de educación, los años de antigüedad en la empresa, los años de experiencia, la tasa de accidentes, el número de horas extraordinarias, la tasa de desempleo, las ventas por empresa, los empleados por firma, una ratio de concentración de cuatro firmas, el porcentaje de I+D sobre las ventas, la ratio capital-trabajo, los ingresos netos sobre las ventas, la tasa de retorno media del capital y, finalmente, el ingreso neto por trabajador.

internos de las empresas, destacando la productividad y la rentabilidad como un factor clave en la fijación de los salarios de los trabajadores, independientemente del grupo profesional y de su sindicación. Resultados similares obtienen Agell y Lundborg (1995) en el caso de la negociación colectiva en empresas suecas: al ser encuestados los directivos sobre qué determinaba normalmente los niveles salariales de las empresas, los factores más citados fueron la *capacidad de pago* (66%), los salarios relativos (59%) y, en menor medida los salarios pactados a nivel nacional (38%) y la situación del mercado de trabajo (21%).

Finalmente, cabe señalar cómo un hecho difícil de explicar por la mencionada hipótesis es la correlación de las diferencias salariales intersectoriales y las tasas de abandono de los trabajadores por industrias, así como la mayor atracción de trabajadores que se observa en el caso de las industrias de salarios elevados[126]. Si los trabajadores estuvieran recibiendo compensaciones a su eficiencia equivalentes por industrias, tal correlación no debería existir; únicamente si los salarios incluyesen el pago de una *prima* salarial originada en la rama de actividad, siendo percibido así por los trabajadores, cabría esperar que los salarios estuviesen negativamente correlacionados con los abandonos y el número de solicitudes por vacantes aumentase, como parece que efectivamente ocurre.

En síntesis, es numerosa y significativa la evidencia que contradice la hipótesis *competitiva* explicativa de las diferencias salariales intersectoriales basada en la existencia de diferencias sistemáticas de *capacidad no medida* de los trabajadores entre industrias, con lo que no parece que sea ésta la circunstancia que explica la parte fundamental de las diferencias salariales intersectoriales.

[126] *Vid. infra* II.1.2.2.

Diferencias de carácter *compensatorio*

La última de las posibles explicaciones emanadas del enfoque *competitivo* radica en la existencia de diferencias en las condiciones de trabajo entre industrias que conduzcan a la existencia de diferencias salariales *compensadoras*. Sobre esta cuestión cabe destacar que, en general, la mayoría de los estudios empíricos encuentran dificultades importantes a la hora de identificar la relación entre los salarios y las condiciones no pecuniarias, con excepción de diferenciales salariales asociados a causas muy concretas, como el riesgo de accidente o muerte, cuestiones que, además, son habitualmente específicos a las ocupaciones y no a las ramas de actividad (Groshen, 1991b). Así, por ejemplo, Duncan y Holmlund (1983) descubrieron que las condiciones de trabajo peligrosas tenían fuertes efectos positivos sobre los salarios en el caso sueco, mientras que, por el contrario, la realización de un gran esfuerzo físico o estar sometido a un horario laboral inflexible no tenía ningún tipo de efecto consistente sobre los salarios. Brown (1980:118), tras revisar gran parte de la literatura empírica al respecto, principalmente estadounidense, concluyó que *existe algún claro soporte para la teoría, pero un incómodo número de excepciones*. Smith (1979), por su parte, tras una revisión de los trabajos sobre diferencias compensadoras alcanzó la conclusión de que las contrastaciones de la teoría de las diferencias compensatorias eran *poco concluyentes* con respecto a las diferentes características de los puestos de trabajo, con la excepción del riesgo de muerte, que presentaba sistemáticamente una relación positiva y significativa con los salarios[127].

Adicionalmente, cabe destacar los resultados obtenidos por Krueger y Summers (1988) para la industria estadounidense en el sentido de que la dispersión intersectorial de los salarios aumenta tras la introducción de variables que aproximan las condiciones de trabajo, lo que sugiere que las diferencias salariales son *aditivas* en lugar de compensar las desventajas pecuniarias[128], aumentando las dudas sobre la capacidad

[127] Otra revisión destacable sobre la cuestión de las diferencias *compensatorias* es la de Rosen (1986).
[128] Dichos autores introdujeron como variables para tener en cuenta las condiciones de trabajo el número de horas; los riesgos para la salud; el trabajo por turnos; el tiempo de desplazamiento; variables que indicaban el grado en que podía elegirse la realización de horas extraordinarias; así

explicativa de las condiciones no pecuniarias sobre las diferencias salariales intersectoriales. Los mismos resultados fueron obtenidos tras utilizar, en lugar de los salarios, el paquete remunerativo total incluyendo los rendimientos en especie: las diferencias salariales intersectoriales estimadas con la compensación total, en lugar de reducirse, aumentaron[129].

Por añadidura, al igual que con la hipótesis de la *capacidad no medida*, existen determinadas regularidades de la estructura salarial que resultan difícilmente explicables con el argumento de que las diferencias salariales intersectoriales tienen un carácter *compensatorio*. Así, en primer lugar, la correlación de las *primas* salariales sectoriales por ocupaciones se convierte en extraordinariamente difícil de explicar por la hipótesis de las diferencias compensadoras, en la medida en que es improbable que las condiciones de trabajo relativas varíen de una manera similar entre sectores para todas las ocupaciones. La misma dificultad surge al respecto de la evidencia sobre la relación de las *primas* salariales por ramas de actividad y determinadas características de las mismas o, finalmente, la relación que existe entre las diferencias salariales intersectoriales y las tasas de abandono por industrias.

Los estudios realizados para España, no siendo demasiado concluyentes, parecen confirmar la dificultad a la hora de encontrar respaldo empírico a la hipótesis de la existencia de diferencias salariales compensadoras. Albert y Malo (1995), a partir de información sobre individuos procedente de la *Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase*, encontraron que únicamente la mayor probabilidad de sufrir un accidente mortal estaba asociada a una *prima* salarial por ramas de actividad, no siendo así en el caso de otro tipo de accidentes. De Juan y Jaumandreu (1997) encontraron una relación negativa significativa del coste laboral y las horas trabajadas para una muestra de empresas, tras controlar la heterogeneidad, las condiciones y localización, así como otros aspectos del trabajo, relación que los autores juzgan más acorde con las teorías *no*

---

como variables que indicaban si las condiciones físicas de trabajo eran agradables. La desviación típica de las diferencias salariales intersectoriales aumentaba en lugar de disminuir.

[129] Resultados similares obtuvieron Katz y Summers (1989), también para el caso estadounidense.

competitivas del mercado de trabajo que con la teoría *competitiva* de las diferencias compensadoras. En el mismo sentido, Pita (1995) ofrece resultados que contradicen la teoría sobre diferencias salariales compensatorias en lo que respecta al riesgo de accidente laboral de cualquier tipo por ramas de actividad de la industria, incluso los accidentes mortales a diferencia de lo que muestran los estudios para Estados Unidos y el trabajo de Albert y Malo (1995). Finalmente, Lorences *et al.* (1995), a partir de las cláusulas sobre condiciones no pecuniarias recogidas en los convenios colectivos provinciales de los sectores del metal y la construcción, observaron que los salarios pactados comparativamente elevados estaban correlacionados con condiciones no monetarias pactadas más beneficiosas, contradiciendo la supuesta existencia de diferenciales salariales compensadores en algunos ámbitos de la negociación colectiva española. Con un método similar, Simón (1997a) no encontró evidencia de la existencia de diferencias salariales compensadoras en los convenios colectivos industriales de sector de ámbito nacional.

En conclusión, la evidencia existente, entre ella la que alcanza a nuestro país, induce a pensar que la hipótesis de las diferencias salariales *compensatorias* resulta, como el resto de hipótesis *competitivas*, incapaz de explicar el grueso de las diferencias salariales intersectoriales que se aprecian en la práctica.

En síntesis, los argumentos *competitivos* tradicionales con los que se intenta justificar la dispersión salarial que existe entre sectores, en el sentido de que dicha dispersión, en caso de no tener un carácter transitorio, puede ser indicativa de diferencias no observadas en la calidad de los trabajadores o, alternativamente, resultar de diferentes características no pecuniarias del empleo que afectan a la utilidad del trabajador, no parecen ser suficientes. La evidencia empírica arroja serias dudas sobre la capacidad de las explicaciones *competitivas* estándar para explicar las características

observadas de las diferencias salariales[130], las cuales parecen estar relacionadas con las diferencias en tecnologías y características de la demanda de trabajo de las ramas de actividad, y ser bastante independientes de las características no medidas de los trabajadores y de consideraciones compensatorias[131].

1.2. Las teorías *no competitivas*

La escasa capacidad explicativa de las hipótesis neoclásicas en el terreno de las diferencias salariales ha propiciado el surgimiento de enfoques alternativos sobre la naturaleza de los determinantes salariales, siendo revisados los mismos en el presente epígrafe. Estos enfoques han intentado explicar la existencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas*, que tienden a persistir en el tiempo, y que, además, son similares entre países, con lo que parece que son básicamente independientes del marco institucional, destacando en su generación la importancia de factores relacionados con la demanda de trabajo[132]. Entre estos enfoques destacan, en primer lugar, el enfoque *institucionalista*, y el relacionado con la segmentación del mercado de trabajo, los cuales podrían considerarse por sus planteamientos alejados de la teoría económica convencional como pertenecientes a la corriente *heterodoxa*. La importancia de ambos enfoques se deriva de que su aparición como alternativa a la teoría *competitiva* dio lugar

[130] Así, por ejemplo, Katz y Summers (1989) señalan que hay que rechazar la posibilidad de que las hipótesis *competitivas* puedan explicar, aun conjuntamente, la existencia de diferencias salariales intersectoriales.

[131] Adicionalmente a las dificultades de la visión *competitiva* en la explicación de la existencia de diferencias salariales intersectoriales, los críticos a la misma han señalado el carácter tautológico de los argumentos que utiliza (Meixide, 1982). Así, cabe señalar, en primer lugar, la alusión a rigideces que impiden el ajuste *competitivo* como una de las vías que permite justificar el fenómeno observado, lo que posibilita el caracterizar una determinada situación como un proceso de ajuste que define una tendencia hacia la situación de equilibrio que la teoría *competitiva* postula. En el mismo sentido, el argumento de las *ventajas netas* permite argumentar la existencia de factores no pecuniarios ante la presencia de diferencias salariales sectoriales, los cuales jamás son recogidos en su totalidad por las variables incluidas en los análisis. Finalmente, en lo que respecta a la explicación *competitiva* basada en la existencia de capacidad no medida no observada, el carácter tautológico de la misma es evidente.

[132] En realidad, los modelos *competitivos* simples del mercado de trabajo sugieren que determinadas características de las ramas de actividad pueden generar diferencias salariales intersectoriales persistentes en la medida en que afecten a los requerimientos de cualificaciones y/o a las condiciones de trabajo. Es la influencia de factores relacionados con el mercado de producto sobre los salarios, que persiste después de controlar las características relevantes de los trabajadores y los puestos de trabajo, la que supone una contradicción a las tesis *competitivas*.

al surgimiento del debate primigenio sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial aunque con posterioridad fueron relevadas por otras posibilidades teóricas alternativas a la *competitiva* como consecuencia de sus limitaciones. Entre éstas cabe destacar que, en términos generales, el enfoque *institucionalista* se ha caracterizado por su incapacidad para crear un marco formal adecuado y explicar la similitud de la estructura salarial en entornos con marcos institucionales distintos. La teoría de la segmentación, por su parte, a pesar de que ofrece aportaciones que en conjunto permiten una mejor comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo y la determinación de los salarios, se caracteriza porque resulta difícil aislar las hipótesis concretas al respecto de la naturaleza de la estructura salarial intersectorial que se derivan de la misma. Ambos hechos han favorecido la aparición de intentos posteriores de explicar las diferencias salariales *no competitivas*, caracterizados por una mayor capacidad explicativa de la realidad y basados en marcos teóricos con una mayor carga formal. Estos intentos teóricos corresponden fundamentalmente a la teoría de los *salarios de eficiencia* y los modelos que enfatizan el *reparto de rentas*, y comparten la característica de destacar la importancia de factores relacionados con la demanda de trabajo en la determinación de los salarios, prediciendo la existencia de nexos entre las características a largo plazo de las empresas o sectores que no afectan directamente a la utilidad de los trabajadores y los salarios pagados a los trabajadores.

1.2.1. La vía *heterodoxa*: *institucionalismo* y *teoría de la segmentación*

El tipo de análisis del mercado de trabajo derivado del enfoque *competitivo* fue la corriente predominante en la economía laboral hasta el período de posguerra. La aparición de numerosa evidencia empírica durante la década de los cuarenta y cincuenta que contradecía las predicciones neoclásicas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, especialmente en lo relacionado con las características de la estructura salarial intersectorial, sustentó las tesis de un enfoque alternativo al neoclásico, el enfoque *institucionalista*, que enfatizaba, en lo relacionado con las diferencias salariales y la determinación de salarios en general, la importancia de cuestiones relacionadas con el marco institucional y, fundamentalmente, con la

vertiente de la demanda de trabajo. La falta de un paradigma teórico consistente ha sido la causa más importante de la incapacidad de este enfoque para elaborar un marco global que trascendiese el carácter fragmentario de su aportación, de modo que han sido solamente los argumentos derivados del fuerte apoyo empírico a la escuela *institucionalista* los que han convertido su aportación en destacable (Meixide, 1983).

Desde el enfoque *institucionalista* se hizo hincapié en el hecho de que el pleno empleo de los factores de producción, preconizado por los neoclásicos, representaba un caso particular, no existiendo mecanismo alguno que garantizase que el sistema alcanzase el equilibrio de pleno empleo. En este sentido, el enfoque *institucionalista* entronca con la teoría económica keynesiana, pionera en el cuestionamiento de la caracterización neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo y de las causas del desempleo[133].

Los enfoques neoclásico e *institucionalista* presentan amplias discrepancias en la concepción de la naturaleza del mercado de trabajo, en general, y de la determinación de salarios, en particular[134]. El elemento diferenciador fundamental entre ambos enfoques lo constituye la consideración de los factores de naturaleza socio-institucional, como el papel de los sindicatos o la negociación colectiva. En el caso de la teoría neoclásica estos factores son considerados *imperfecciones* o *rigideces* cuyos efectos tienen un carácter negligible a largo plazo y que no impiden el funcionamiento de los mecanismos de ajuste *competitivo*. Según la corriente *institucionalista* estos factores constituyen una realidad insoslayable del mercado de trabajo, siendo indispensables

[133] En *su Teoría General...* Keynes defendía que aunque el desempleo estaba ocasionado por la insuficiencia de la demanda agregada, y no por la inflexibilidad de los salarios, éstos últimos adolecían de una elevada rigidez. Dicha rigidez estaba causada, en su opinión, por la existencia de criterios de *pago relativo* entre grupos de trabajadores por ocupaciones e industrias, esto es, por la importancia del efecto de la comparación de los salarios de los trabajadores ubicados en grupos de referencia. La existencia de dichos criterios de *pago relativo* impediría que la estructura salarial se modificase, incluso en situaciones de desempleo, *vaciando* el mercado de trabajo.

[134] La controversia entre la corriente neoclásica y la *institucionalista* respecto al papel e influencia de los elementos institucionales en la economía no se circunscribe al ámbito del mercado de trabajo. Sin embargo, la elevada presencia de factores institucionales en este mercado provoca que su estudio se encuentre fuertemente condicionado por el marco institucional y que, por lo tanto, desde la óptica *ortodoxa* se hayan encontrado importantes dificultades en el desarrollo de un marco teórico adecuado para su análisis.

para poder entender el funcionamiento de los mercados laborales, debido al carácter colectivo de los procesos de determinación salarial y a las relaciones de fuerza existentes entre los diversos grupos sociales que intervienen en dichos procesos, lo que provoca que las diferencias observadas en los niveles salariales entre sectores deban ser interpretadas como el resultado de un complejo mecanismo que implica fuerzas económicas y factores socioinstitucionales (Marsden, 1994).

El eje del debate entre ambos enfoques se considera habitualmente que lo ha constituido la preeminencia de las *fuerzas de mercado* o los *factores de poder* en la determinación de los salarios[135]. En un contexto *institucionalista* las diferencias salariales son generadas por factores de largo plazo intrínsecos al sector, y por lo tanto relacionadas con aspectos de la demanda de trabajo. El énfasis a la hora de explicar la dinámica de la estructura salarial intersectorial desde la óptica *institucionalista* ha recaído en las diferencias generadas por los distintos grados de presencia sindical y estructuras de los mercados de productos (Meixide, 1982). Al ser los factores considerados por los *institucionalistas* como los elementos clave que determinan la capacidad reivindicativa y de negociación de los grupos que intervienen en la fijación de los salarios el análisis de la interacción existente entre ambos ha constituido el núcleo de la crítica *institucionalista*[136], reflejada en una abundante aportación empírica.

En la cuestión concreta de la determinación de los salarios los autores *institucionalistas* enfatizaron, pues los aspectos de la demanda en el mercado de trabajo,

[135] No obstante, autores como Kerr (1957) discrepan de dicha dicotomía tradicionalmente establecida entre *fuerzas de mercado* y *factores de poder,* al considerar que carece de precisión, ya que las primeras incorporan elementos o relaciones de poder, en la medida en que individuos o grupos pueden influir en la demanda o en la oferta, y los segundos actúan frecuentemente a través del mercado y de los precios, por lo que considera más correcto hablar de *respuestas individuales* y de *comportamientos institucionales*, las primeras de las cuales se refieren a las fuerzas de mercado, y las segundas a la tradición, las actitudes sociales y el poder de los grupos organizados.

[136] Otros factores destacados por los autores *institucionalistas* como factores importantes en el proceso de determinación salarial son la existencia de *mercados internos* de trabajo, la existencia de *segmentación-estructuración* en el mercado de trabajo y la influencia de las *restricciones de equidad* en los niveles salariales y las normas de comportamiento entre individuos que dan lugar a la existencia de criterios de *pago relativo* (Marsden, 1994).

centrándose en características sectoriales que influían la estructura salarial intersectorial[137]. Entre las principales aportaciones empíricas de autores *institucionalistas* sobre la estructura salarial intersectorial cabe destacar las de Slichter (1950), Lester (1952), Cullen (1956) y MacKay *et al.* (1971)[138]. Se puede hablar de una estructura de hallazgos común a estos estudios tempranos sobre la determinación salarial, que ha sido corroborada por trabajos posteriores: la existencia de una dispersión significativa de los salarios entre los sectores y ocupaciones; la estabilidad relativa a lo largo del tiempo de las diferencias observadas; y la existencia de mecanismos implícitos de *reparto de rentas* originados en la *capacidad de pago* de las empresas, derivada esta última de las características de los mercados de productos.

Hay que destacar, no obstante, la dificultad inherente a la caracterización de una forma precisa del enfoque *institucionalista*, cuando una de las características de éste es la ausencia de un marco teórico común, y un elevado carácter inductivo, ya que obtiene sus principales argumentos a partir de los estudios empíricos y no a partir de una teoría general o de la construcción de modelos teóricos formales[139]. Como pauta general, sin embargo, el punto en común de los distintos autores *institucionalistas* lo constituye su crítica al modelo *competitivo* y el énfasis depositado en determinados factores en la concepción del proceso de determinación salarial[140].

---

[137] La escuela *institucionalista*, a diferencia de la neoclásica, solía tomar como referencia en el estudio de la fijación de los salarios usualmente el establecimiento o el sector industrial, en lugar del individuo. Esto ha provocado que haya sido en el terreno de las diferencias salariales sectoriales donde más fructífero ha resultado el debate entre ambos enfoques.

[138] Slichter (1950) se puede considerar el trabajo seminal de los estudios *institucionalistas* de corte transversal sobre la estructura salarial intersectorial, en este caso para Estados Unidos. Lester (1952) formuló lo que se convirtió en una de la principales aportaciones *institucionalistas* en el terreno de la estructura salarial intersectorial, consistente en la idea de que las fuerzas *competitivas* establecen solamente los límites exteriores de una banda salarial (*rango de Lester*) dentro de la que los empleadores disponen de discrecionalidad para situarse. Una extensa revisión del conjunto de aportaciones de autores *institucionalistas* se puede encontrar en Carruth y Oswald (1989).

[139] El rechazo de teorías generales abstractas y la llamada a una aproximación inductiva e interdisciplinaria a la investigación supone según algunos autores un rechazo deliberado a la utilización de una teoría de partida y un enfoque deductivista (Burton y Addison, 1977).

[140] Existen algunos autores, como Marsden (1994), que consideran que, por el contrario, sí que existe un paradigma específico relacionado con la escuela *institucionalista*, que descansaría en la existencia de un margen discrecional del que dispondrían los empleadores en la fijación de los salarios, margen determinado por la actuación de las empresas en el mercado de productos. Así, las fuerzas de la competencia dejarían un margen de indeterminación en la determinación de salarios, en cuyo ámbito actuarían fuerzas institucionales y sociales, de modo que, en palabras de MacKay *et al.* (1971; 391), *las fuerzas* competitivas *parecen establecer algunos límites en la determinación de salarios, pero*

Las dificultades derivadas de la ausencia de un marco teórico común se agravan por el hecho de que la estructura salarial intersectorial muestra una gran similitud entre diferentes países, momentos del tiempo, y para grupos de trabajadores con diferentes características, lo que dificulta la credibilidad del enfoque *institucionalista* como teoría general, en la medida en que dichas cuestiones sugieren que la naturaleza de la estructura salarial debe ser explicable sin el recurso a factores institucionales idiosincráticos específicos de determinados grupos de trabajadores, industrias, épocas o lugares geográficos.

La *teoría de la segmentación* del mercado de trabajo, por su parte, engloba una corriente de la economía laboral que también discrepa del modelo *competitivo*, y en su lugar defiende la naturaleza *estructurada* del mercado de trabajo, como consecuencia de la presencia de información imperfecta, barreras a la movilidad, e influencias sociales e institucionales que inciden en la *segmentación* del mismo[141]. Así pues, los argumentos de esta teoría hacen referencia a la existencia de compartimentización del mercado de trabajo en segmentos poco permeables, compartimentización que estaría originada en factores institucionales y sociales[142].

El origen remoto de la consideración de la *segmentación* del mercado de trabajo se puede situar en la teoría de los *grupos no competitivos*, asociada a J.S. Mill

---

dichos límites no parecen ser demasiado severos. La formulación más precisa de la existencia del "margen de indeterminación" en la determinación de salarios se debe a Lester (1952).

[141] McNabb y Ryan (1990) consideran que entre las alternativas a la teoría *ortodoxa* la corriente *institucionalista* "simplemente extendió la *ortodoxia* para incluir los efectos de varios factores institucionales", mientras la teoría de la *segmentación* del mercado de trabajo insistió en la naturaleza fragmentada de los mercados de trabajo y en la importancia de las influencias sociales e institucionales sobre los salarios y el empleo, y a diferencia de la anterior "explícitamente buscó un nuevo paradigma".

[142] La compartimentización del mercado de trabajo no es, sin embargo, ajena a las tesis neoclásicas que consideran que los mercados de trabajo de los distintos tipos de trabajo están aislados como consecuencia de las limitaciones técnicas en la sustitución entre diferentes cualificaciones y capacidades, existiendo en cada submercado una libre adaptación de la oferta y la demanda. Sin embargo, la idea de la *estructuración* de los mercados de trabajo no resulta consustancial al paradigma *competitivo*.

y J.E. Cairns[143]. Dicho concepto fue recogido con posterioridad por autores americanos *institucionalistas*, como Dunlop y Kerr, que desarrollaron los conceptos de los mercados de trabajo *estructurados* y *balcanizados*: la existencia de determinadas reglas institucionales u otros procesos sociales provocaba, según estos autores, la delimitación de distintos submercados en el mercado de trabajo. El concepto de mercados de trabajo *estructurados* fue recogido posteriormente por la teoría de los *mercados internos* de trabajo, que enfatizaban la importancia de la costumbre y la práctica y determinadas cuestiones institucionales en la determinación de los salarios, así como por la *teoría de la dualidad* del mercado de trabajo[144] [145].

Las consideraciones más relevantes del enfoque *segmentacionista* en lo que respecta a la naturaleza de la estructura salarial intersectorial son, en primer lugar, que pueden existir diferencias salariales para trabajadores con una capacidad productiva similar[146] y, en segundo, que las fuerzas de mercado que influyen sobre los salarios son las que tienen que ver con el mercado de productos y no con el mercado de trabajo[147] (McNabb y Ryan, 1990).

---

[143] Desde esta teoría se justificaba la existencia de fragmentación en el mercado de trabajo debido a la acción de grupos sociales que tratarían de limitar el acceso a la actividad de la que dependieran sus rentas, correspondiendo los *segmentos* del mercado de trabajo a los diferentes grupos sociales. En esas circunstancias, la existencia de barreras a la movilidad de los trabajadores podría dar lugar a la aparición de *grupos no competitivos* de trabajadores de un determinado nivel socioeconómico o de una localización concreta, que constituirían compartimentos estancos entre los cuales la movilidad sería difícil. La igualación de las *ventajas netas* de los trabajadores se produciría dentro de cada grupo, donde la movilidad sería perfecta, pero no entre grupos, lo que podría provocar la aparición entre ellos de diferencias salariales de carácter *no competitivo*.

[144] Cain (1976), Dickens y Lang (1985, 1988) y McNabb y Ryan (1990) son revisiones destacables de la *teoría de la dualidad*, en sus aspectos teóricos y empíricos.

[145] Según autores como Fallon y Verry (1988), estas dos últimas corrientes constituyen los principales contrapuntos a la visión *competitiva*, pudiendo entenderse perfectamente como un desarrollo de la teorías de los *grupos no competitivos*.

[146] La estructura salarial se toma como dada, definida por características de los empleadores, en lugar de por características de los trabajadores. La causalidad entre calidad del trabajo y salario es la contraria a la sugerida por el modelo *competitivo*: la productividad es vista como un atributo de los trabajos en lugar del trabajador, dependiendo ésta del equipamiento disponible y de las características del mercado de productos. Así, los trabajadores del segmento *primario* tendrían mayor productividad que los del *secundario* por las características de los puestos de trabajo y no por las suyas propias.

[147] El papel desempeñado por el mercado de trabajo, como la influencia del desempleo o los sindicatos, es vista como subsidiaria a las características del mercado de productos, como las variaciones en la demanda y la tecnología de producción.

1.2.2. La teoría de los *salarios de eficiencia*

Conforme se ha expuesto, la teoría *competitiva* parece incapacitada para explicar determinadas características de la estructura salarial, como la existencia de diferencias salariales intersectoriales persistentes para trabajadores de similares características, sin recurrir a argumentos *ad hoc* de difícil justificación. Este hecho explica la sucesiva aparición de teorías alternativas a la *competitiva* que, a partir de marcos teóricos distintos del neoclásico, han intentado explicar por qué las empresas pagan salarios *supracompetitivos*, y por qué dichos salarios se diferencian para trabajadores con las mismas características. Las propuestas teóricas más destacables en este sentido, entre otras cuestiones por el respaldo empírico a su favor, una vez constatadas las importantes dificultades de los enfoques *institucionalista* y *segmentacionista*, han sido la teoría de los *salarios de eficiencia*, y los modelos basados en un proceso de *reparto de rentas* entre trabajadores y empresarios. Estas aportaciones proporcionan modelos *no competitivos* del mercado de trabajo que podrían ser considerados como parte de concepciones macroeconómicas *neokeynesianas*, ya que se basan en la introducción de modificaciones en el marco teórico *competitivo*, en un intento de que sus predicciones presenten un mayor grado de correspondencia con el comportamiento real de los mercados de trabajo, tratando de explicar, aparte de la existencia de diferencias salariales intersectoriales, otros fenómenos relacionados con el mercado de trabajo, como la inflexibilidad de los salarios o el desempleo involuntario de equilibrio (Katz, 1988).

Ambas teorías, que no deben entenderse como mutuamente excluyentes de una forma necesaria, se basan en la idea de que las empresas pueden encontrar beneficioso pagar salarios superiores a los que *vacían* el mercado, o verse obligadas a ello[148], en un contexto de toma de decisiones racionales. La existencia de diferencias salariales atribuibles a las ramas de actividad surge como consecuencia de la desigual importancia

[148] Así, según OCDE (1997) son dos las razones convincentes por las que los productores pueden compartir sus rentas económicas con sus trabajadores: los trabajadores pueden obligar a la dirección a ceder parte de sus rentas o, alternativamente la dirección puede compartir de una forma voluntaria algunas de sus rentas con el fin de aumentar la eficiencia de los mismos.

entre las mismas de las razones que motivan el pago de salarios *supracompetitivos* para trabajadores idénticos.

A continuación, en el resto del epígrafe se sintetizan las principales características teóricas, predicciones en cuanto a la naturaleza de la estructura salarial intersectorial[149], y contrastaciones empíricas relacionadas con la teoría de los *salarios de eficiencia*[150].

El pago de salarios *supracompetitivos* puede deberse o bien a que algunas empresas no pagan los salarios que les harían maximizar beneficios, característica de los modelos de *reparto de rentas*, o bien a que pagan salarios superiores a los *competitivos* porque les resulta, en última instancia, beneficioso en términos económicos. Esta última es la característica definitoria básica de la teoría de los *salarios de eficiencia*. Dicha teoría, que engloba una amplia variedad de modelos, se sustenta, pues, en el argumento de que las empresas pueden preferir pagar salarios elevados por encontrarlo económicamente provechoso, aun no estando obligadas a ello en un contexto con desempleo involuntario. De ser así, algunos empleadores pagarían, de forma voluntaria, un salario *de eficiencia*[151], superior al salario *competitivo*, en aras de la maximización de sus beneficios, en la medida en que al influir el nivel salarial la calidad del trabajo, el pago de salarios elevados conlleva una mejora de la productividad. De esta manera, el salario, aparte de desempeñar la función de ejercer como señal para la reasignación del factor trabajo, tendría una

[149] Aunque la teoría de los *salarios de eficiencia* es básicamente una teoría explicativa de la existencia de desempleo involuntario a nivel macroeconómico (Groshen, 1991b), proporciona justificación de otros hechos observados en el mercado de trabajo, como la rigidez de los salarios reales, la existencia de discriminación de trabajadores, la existencia de mercados de trabajo *duales* o la existencia de diferencias salariales interempresariales e intersectoriales para trabajadores de características idénticas (Yellen, 1984). La relevancia de esta teoría en, precisamente, el debate sobre las diferencias salariales sectoriales se deriva del hecho de que la mayoría de evidencia empírica utilizada para intentar validarla se ha centrado en este terreno.

[150] Para una revisión de la literatura sobre *salarios de eficiencia* ver Stiglitz (1987), Yellen (1984), Katz (1987) , Carmichael (1990) o Gahlen y Licht (1990).

[151] El *salario de eficiencia* se define como aquél que minimiza el coste salarial del empresario por unidad efectiva empleada de servicio de trabajo.

influencia significativa sobre la productividad del factor trabajo, de modo que los incrementos de productividad podrían compensar los de los costes laborales.

El modelo desarrollado por Solow (1979) captura la esencia del argumento de la existencia de *salarios de eficiencia*[152]. La clave de este modelo es que el salario cumple dos funciones: permitir contratar trabajo y, además, crear incentivos que reducen los costes de eficiencia, al depender la productividad del trabajador del salario percibido. Los resultados *clásicos* de este modelo son, en primer lugar, que el salario óptimo que minimiza los costes salariales por unidad de trabajo efectiva tiene la propiedad de que la elasticidad del esfuerzo con respecto al salario es unitaria[153] y, en segundo, que el salario óptimo depende solamente de la relación salario-esfuerzo, no afectándole las condiciones generales del mercado de trabajo ni los cambios en la demanda de trabajo, cambios que provocan únicamente variaciones en el empleo. Así, en la medida en que la productividad es una función del salario, las empresas no tienen incentivos a pagar un salario distinto al *salario de eficiencia*, aun en presencia de exceso de demanda del trabajo, ya que aumentarían los costes laborales por unidad de producto. A partir de este tipo de modelos se puede racionalizar, pues, una situación de equilibrio que puede ser consistente con salarios que no *vacían* el mercado y la presencia de desempleo involuntario.

Como se ha indicado anteriormente, la teoría de los *salarios de eficiencia* engloba un conjunto heterogéneo de *modelos* que coinciden en el argumento de la influencia de los salarios en la productividad al menos en un determinado rango, para explicar cuestiones como la rigidez salarial, el desempleo involuntario o la existencia de diferencias salariales intersectoriales. Dichos modelos se diferencian en la causa que motiva la relación directa entre los niveles de productividad y los niveles salariales. Los mecanismos de los más destacables son descritos a continuación[154] [155].

---

[152] Dicho modelo se puede encontrar desarrollado en Solow (1979) o Yellen (1984).
[153] Lo que se ha convenido en llamar *condición de Solow*.
[154] Para una caracterización más exhaustiva ver cualquiera de las revisiones de la literatura sobre *salarios de eficiencia* mencionadas.
[155] Se ha obviado el modelo *nutricional* de Leibenstein (1957), en la medida en que el supuesto básico del mismo, la existencia de relación entre salarios y productividad a través del efecto de los primeros

Modelo de la rotación

El *modelo de la rotación* (*labor turnover model)* postula que las empresas pueden minimizar los costes por unidad efectiva del trabajo reduciendo las tasas de abandono y, en consecuencia, los costes de contratación, reclutamiento y formación específica de los potenciales nuevos trabajadores, a través de *primas* salariales (Stiglitz,1987). En este modelo se considera que las tasas de abandono de los trabajadores son una función decreciente de los salarios pagados, con lo que las empresas tienen incentivos para pagar salarios elevados, y de ese modo reducir el abandono de los trabajadores y los costes asociados a su rotación.

Modelo de los trabajadores que eluden sus obligaciones

El modelo de los *trabajadores que eluden sus obligaciones* (*shirking model*) destaca la importancia que los salarios percibidos tienen sobre la motivación de los trabajadores[156]. En este tipo de modelo se considera que la productividad de los trabajadores está positivamente relacionada con los salarios percibidos como consecuencia de la cantidad de esfuerzo que los trabajadores emplean en su trabajo. En la medida en que en algunas empresas o sectores existan dificultades o costes elevados en el control y supervisión del esfuerzo de los empleados, la única forma de garantizar niveles elevados de la productividad del trabajo es pagar salarios altos, por encima del coste de oportunidad en el que incurrirían los trabajadores en caso de despido. Unos salarios más elevados podrían, en última instancia, inducir a los trabajadores a esforzarse más tanto por la mayor cooperación, como consecuencia de la identificación de los trabajadores con la empresa, como por el temor a incumplir sus obligaciones, pues los costes de ser sorprendidos y despedidos son más elevados. Aparte del beneficio

en la salud y nutrición de los trabajadores, es teóricamente útil sólo en el contexto de la literatura sobre desarrollo económico.

[156] Ver Shapiro y Stiglitz (1984) y Bulow y Summers (1987).

derivado de la mayor productividad las empresas podrían obtener beneficios adicionales al reducir los gastos en controlar el esfuerzo de los trabajadores.

Adicionalmente, este modelo ha permitido dotar de argumentos teóricos adicionales la defensa de la existencia de mercados *duales* de trabajo: los altos salarios y el racionamiento de los puestos de trabajo podrían surgir en el sector *primario*, donde las cuestiones relacionadas con el control, el abandono y el reclutamiento son importantes, mientras el sector *secundario*, donde las consideraciones de *salarios de eficiencia* son menos importantes, puede actuar como un mercado de trabajo *competitivo*[157].

Modelos de reclutamiento

La característica diferenciadora de los *modelos de reclutamiento* (*adverse selection models*) es que la relación entre la productividad y los salarios surge como consecuencia del efecto positivo que los salarios tienen en la posibilidad de reclutamiento de trabajadores productivos por parte de las empresas. El argumento básico de este tipo de modelos es que las empresas intentan atraer a los trabajadores de mayor calidad mediante salarios altos, de modo que éstos, aparte de compensar a los trabajadores, también permitirían discriminar entre ellos (Stiglitz, 1987)[158]. Las empresas con dificultad a la hora de evaluar la calidad de los trabajadores utilizarían los altos salarios como mecanismo de discriminación: si un trabajador desease trabajar por

[157] Bulow y Summers (1987) es un artículo emblemático en el que los autores diseñan un modelo de funcionamiento del mercado de trabajo en el que existe *dualidad*, a partir de los supuestos de los *shirking models*: las empresas pagan salarios elevados para incrementar la productividad porque no pueden controlar adecuadamente el esfuerzo de sus trabajadores en el sector *primario*, característica no extensible al sector *secundario*. Evidencia econométrica al respecto de los mercados laborales *duales* y su relación con consideraciones de *salarios de eficiencia* puede encontrarse en Dickens y Lang (1985, 1988).

[158] Existe un tipo de modelos de reclutamiento de *salarios de eficiencia* alternativo, basado en supuestos cercanos a los modelos de la *teoría de la búsqueda*. Así, por ejemplo, Montgomery (1991) elabora un modelo basado en el supuesto de existencia de desajustes en el mercado de trabajo, en el que la probabilidad de cubrir una vacante se considera una función creciente del salario ofrecido, que explica la persistencia de diferencias salariales intersectoriales, y su correlación con el ratio capital-trabajo y la rentabilidad, así como el hecho de que las empresas de elevados salarios reciben más solicitudes para los nuevos trabajos.

menos de un determinado salario no sería contratado, pues la empresa dudaría de sus habilidades[159]. Así pues, en última instancia las empresas pagarían salarios elevados para evitar el efecto de *selección adversa* asociado al pago de salarios bajos.

Modelos sociológicos

Los *modelos sociológicos* (*normative models*) sugieren que existen factores ajenos a consideraciones económicas que pueden afectar el esfuerzo de los trabajadores en el proceso de producción, tales como la relación existente entre los salarios de los distintos trabajadores o la percepción de recibir un salario *justo*, entre otros[160]. La consecuencia es que algunas empresas pueden pagar voluntariamente salarios altos por razones relacionadas con cuestiones como la equidad interna, convenciones sociales, la lealtad de los empleados o el mantenimiento de la moral de los mismos, satisfaciendo, en suma, *normas* que pueden afectar el comportamiento de los trabajadores y, por lo tanto, a su productividad. Los *modelos sociológicos* se diferencian del resto de modelos de *salarios de eficiencia* en que no son "neoclásicos" en aspectos como el supuesto de maximización individual por parte de todos los agentes, o la preeminencia de la influencia de los factores económicos ya que, por contraste, enfatizan la importancia de las convenciones sociales.

La idea básica en este tipo de modelos se podría resumir en que aspectos como la moral de los trabajadores, sus sentimientos de lealtad a la empresa, y, en consecuencia, su rendimiento productivo, dependen de cuestiones como la *justicia* percibida del salario. A título de ejemplo, en el modelo de Akerlof y Yellen (1988, 1990) los trabajadores reducen su esfuerzo cuando el salario vigente es menor que el

[159] Este tipo de modelos está basado en determinados supuestos: que los trabajadores son heterogéneos en sus capacidades productivas; que los resultados en el trabajo dependen de la capacidad productiva del trabajador; que la empresa tiene información imperfecta de las características productivas del trabajador; y, finalmente, que la habilidad y los *salarios de reserva* de los trabajadores están positivamente correlacionados.
[160] Ver Solow (1979), Akerlof (1982) o Akerlof y Yellen (1988, 1990).

que consideran un salario *justo*[161]. En la medida en que los trabajadores pueden decidir discrecionalmente sobre la cantidad de esfuerzo que ofrecen, no siendo éste directamente contratable, el intercambio del esfuerzo discrecional de los trabajadores solamente tiene lugar como un *intercambio de regalos*: la empresa paga al trabajador un salario por encima del de mercado y, en reciprocidad, los trabajadores rinden por encima del mínimo estándar (Akerlof, 1982).

Modelo de amenaza de acción colectiva

El último de los modelos considerados en el de la *amenaza de acción colectiva* (*union threat model*), en el que la amenaza potencial de emprender una acción colectiva proporciona a los trabajadores poder de negociación que les permite apropiarse de parte de las rentas que disfrutan las empresas, en la medida en que éstas están dispuestas a pagar salarios elevados para evitar la sindicación de su fuerza de trabajo. Este modelo, desarrollado formalmente por Dickens (1986), conduce a resultados similares a los del resto de modelos de *salarios de eficiencia* en términos de racionamiento de los puestos de trabajo y existencia de desempleo (Dickens, 1986; Koning y Walsh, 1994)[162].

El conjunto de los modelos de *salarios de eficiencia* comparte la característica de que descansan en el argumento de que el pago de salarios superiores a los *supracompetitivos* es beneficioso para las empresas en forma de mayores resultados económicos. Esta definición puede resultar, no obstante, ambigua en última instancia en

[161] La evidencia sobre la existencia en la práctica de una relación significativa entre el esfuerzo de los trabajadores y su percepción de percibir un salario justo es relativamente abundante. Akerlof y Yellen (1990) proporcionan una amplia variedad de evidencia que apoya la importancia de las *restricciones de equidad*. Blinder y Choi (1990) muestran evidencia sobre la importancia de los criterios de justicia en la determinación de salarios tras entrevistar a un conjunto de directivos de personal de empresas norteamericanas. Agell y Lunborg (1995) presentan resultados similares para un marco de determinación de salarios distinto, la negociación colectiva sueca a nivel de empresa. Finalmente, Kahneman *et al.* (1986) presentan evidencia empírica al respecto de los factores determinantes de la *justicia* percibida de los salarios, mostrando que los salarios de equilibrio del mercado de trabajo discrepaban de lo que eran considerados salarios justos según la opinión de la mayoría de los individuos encuestados, y que la mayoría de éstos expresaba un deseo implícito de castigar el comportamiento económico *injusto*.

[162] Este resultado es también compartido, no obstante, por los modelos de trabajadores *internos-externos* (Lindbeck y Snower, 1986; Solow, 1985).

la medida en que tiene un carácter ciertamente tautológico: si las empresas pagan salarios elevados es porque, de una manera u otra, esta opción les resulta preferible a la de no hacerlo[163]. Yendo más allá, se puede establecer una distinción entre los modelos de *salarios de eficiencia*. Por una parte estarían los que se podrían calificar como "puros", que parten de un planteamiento *ortodoxo* en el que las empresas maximizan beneficios, se respeta el individualismo metodológico, y las únicas consideraciones relevantes son las de tipo económico, dependiendo los salarios solamente del salario del mercado y de la tecnología de la empresa (Groshen, 1991b)[164], lo que abarcaría al conjunto de ellos con excepción de los modelos *sociológicos* y de *acción colectiva*. Por otra parte se encontrarían estos dos últimos modelos, que se caracterizan por abandonar el individualismo metodológico, así como por acentuar la importancia de la *capacidad de pago* y la necesidad del poder de negociación de los trabajadores para extraer parte de las rentas (Groshen, 1991b), introduciendo consideraciones no económicas en la determinación salarial.

A pesar de la distinción anteriormente mencionada, el conjunto de modelos de *salarios de eficiencia* comparte como característica común el hecho de que se pueden caracterizar como modelos *principal-agente*, en los que se plantea el pago de *salarios de eficiencia* como solución a un problema contractual (Bosworth *et al.*, 1996). El motivo preciso que origina el problema contractual varía entre modelos. Así, en los modelos *shirking*, *sociológicos* y de *selección adversa* dicho problema es el resultado de la existencia de información asimétrica sobre el esfuerzo provisto por el trabajador y sus habilidades; en los modelos *de rotación* y de *amenaza sindical*, por su parte, el surgimiento de dicho problema se debe a la incertidumbre relacionada con la

[163] Lang *et al.* (1987) lo definen argumentando que los modelos de *salarios de eficiencia* son aquellos en los que no se cumple el *lema de Hotelling*, que sostiene que la derivada de los beneficios con respecto a los salarios es la negativa del empleo lo que implica que resulta beneficioso disminuir los salarios al mínimo nivel posible. Los propios autores puntualizan que su definición adolece de laxitud, proponiendo una definición más precisa, que podría limitar los modelos de *salarios de eficiencia* a aquellos en los que el producto es función del salario.

[164] Así, por ejemplo, Krueger y Summers (1988:268) definen los modelos "puros" de *salarios de eficiencia* como aquellos *en los que las empresas pueden encontrar provechoso aumentar los salarios incluso cuando no serán castigados por alguien en caso de no hacerlo*.

posibilidad de abandono discrecional de los trabajadores de sus puestos de trabajo y la posibilidad de sindicación de los mismos, respectivamente.

Los modelos de *salarios de eficiencia* han sido objeto de una importante crítica teórica, relacionada con la posible ineficiencia de los contratos de empleo que dan lugar al pago de dichos salarios. El argumento en que se basa dicha crítica es que existen contratos de empleo que son potencialmente mejores, de una manera *pareto-eficiente*, que los contratos que dan lugar al pago de *salarios de eficiencia*. Así, por ejemplo, la implantación de *fianzas de comportamiento* (*performance bonds*) a los trabajadores, o el pago de tasas por la consecución de un empleo (*employment fees*), resolverían el *riesgo moral* de los trabajadores y los problemas de la *selección adversa* de una manera *pareto-eficiente*, permitiendo a los salarios ajustar para eliminar las diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* y el desempleo involuntario (Katz, 1987)[165]. El argumento para la implantación de estos contratos es que si los trabajos proporcionan rentas *ex ante*, lo que ocurre si se cobran salarios *supracompetitivos*, los trabajadores deberían desear comprar dichos trabajos, de modo que las empresas pueden vender los trabajos por una cantidad situada entre el salario óptimo de eficiencia y el salario de mercado. La raramente observada existencia de este tipo de fianzas en la práctica ha sido entendida por algunos autores como la refutación de la existencia de consideraciones que conducen al pago de *salarios de eficiencia* en el mercado de trabajo. Existen, no obstante, diversas objeciones a este argumento. En primer lugar, en determinados países, como España, las *fianzas de comportamiento* están simplemente prohibidas por la legislación laboral. Adicionalmente, los acuerdos de empleo entre empresas y trabajadores pueden establecer *funciones de fianzas* implícitamente, por ejemplo a través del establecimiento de sistemas de pago diferido mediante una relación creciente entre ganancias y experiencia, o la promoción de los trabajadores en el marco de los *mercados internos* de trabajo, hechos frecuentes en el mercado laboral. Así, cabe señalar como conclusión que aunque la relevancia de la crítica de las fianzas de comportamiento a las teorías de los *salarios de eficiencia* es destacable desde el punto

[165] Un balance de los argumentos de las posturas a favor y en contra de estos contratos de empleo alternativos a los de *salarios de eficiencia* es ofrecido en Carmichael (1990) y Lang y Kahn (1990).

de vista teórico, en términos prácticos la teoría de los *salarios de eficiencia ha sobrevivido razonablemente intacta* (Bosworth *et al.*, 1996).

Según el enfoque de los *salarios de eficiencia* las diferencias salariales intersectoriales estarían originadas en las diferencias de salarios óptimos entre sectores que, en última instancia, estarían provocadas por la presencia desigual entre las ramas de actividad de los factores causantes de la conveniencia del pago de *salarios de eficiencia*. Así, diferencias entre industrias en la capacidad de supervisión, motivación, retención y reclutamiento de trabajadores, por ejemplo, establecerían condiciones para el pago de diferentes niveles óptimos de salarios, de modo que podrían existir diferencias salariales intersectoriales para trabajadores similares originadas en características de las industrias que no afectan directamente a la utilidad de los trabajadores, contraviniendo, en consecuencia, las tesis *competitivas*.

Así, desde la teoría de los *salarios de eficiencia* se justifica, a diferencia de las tesis *competitivas*, la existencia de nexos entre determinadas características de las ramas de actividad o empresas y los salarios. Cada variante de la teoría de los *salarios de eficiencia* predice que son unas características concretas de las industrias o empresas las que deberían estar asociadas con las *primas* salariales sectoriales[166]. Así, el *shirking model* conduce a la predicción de que los salarios deberían ser altos donde el control y la supervisión de los trabajadores son difíciles o costosos, y donde el coste de un comportamiento no adecuado por parte de los trabajadores es elevado, lo que es probable en establecimientos grandes, donde la supervisión es más difícil, en industrias con ratios capital-trabajo elevadas, y donde existen trabajadores en posiciones donde el comportamiento dolente puede afectar al de otros trabajadores. El *modelo de rotación* implica, por su parte, que las *primas* salariales deberían existir donde los costes de abandono y entrenamiento son grandes, consiguiendo la existencia de bajas tasas de

[166] Para un compendio ver Dickens y Katz (1987) o Gahlen y Licht (1990).

abandono. El *modelo de selección adversa* predice mayores salarios donde es difícil evaluar la calidad del factor trabajo, por ejemplo en las empresas grandes. Alternativamente, los *modelos de reclutamiento* predicen una relación entre el capital, los beneficios y los salarios que podría ser extendida a otros modelos de *salarios de eficiencia*. El argumento es que cualquier mal comportamiento que implique la infrautilización del capital, como una elevada ratio de abandono o la elusión de obligaciones, será más costoso en empresas con elevadas ratios de capital-trabajo, beneficios más elevados y una mayor fuerza de trabajo. Finalmente, tanto el *modelo de amenaza sindical* como los *modelos sociológicos* predicen *primas* salariales elevadas en sectores con rentas elevadas, que pueden representar rentas monopólicas o rendimientos de las inversiones fijas[167]. En síntesis, se podría concluir que, en conjunto, los modelos de *salarios de eficiencia* crean la presunción de que los salarios elevados deberían ser esperados en sectores con tamaño medio de empresas, ratios capital/trabajo y beneficios elevados (Romaguera, 1989).

Contrastación empírica de la teoría de los *salarios de eficiencia*

Al respecto de la evidencia empírica relacionada con los *salarios de eficiencia* cabe adelantar que, en términos generales, resulta poco concluyente en el sentido de la plena refutación o validación de la teoría, no habiéndose realizado contrastes que se puedan considerar lo suficientemente satisfactorios. Dicha evidencia se puede dividir en dos categorías: la derivada de contrastes directos sobre la misma, en los que se investiga la posible existencia de relación entre los niveles salariales y la productividad u otras características de las industrias o empresas destacadas como relevantes por los modelos de *salarios de eficiencia*; y la derivada de los estudios sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial que concluyen la existencia de diferencias salariales no *competitivas*, y apuntan, por eliminación, a la teoría de los *salarios de eficiencia*[168].

[167] Así, por ejemplo, en los *modelos sociológicos* la percepción de lo que se considera un salario justo por parte de los trabajadores depende, entre otras cuestiones, de la *capacidad de pago* de los empleadores (Akerlof y Yellen,1990).

[168] Existe lo que se podría considerar como un tercer tipo de evidencia, de tipo cualitativo, aunque de menor importancia: así, por ejemplo, Blinder y Choi (1990), tras encuestar a directivos de empresas estadounidenses sobre cuestiones relacionadas con la determinación de los salarios en sus empresas,

A continuación se reseñan los resultados de las principales investigaciones de lo que se puede contemplar como contrastes directos.

En primer lugar cabe destacar un conjunto de trabajos en los que se ha estudiado si existe una relación positiva entre las *primas* salariales y el comportamiento económico de las empresas, conforme a lo predicho por la teoría de los *salarios de eficiencia*[169]. El resultado general es que dicha relación parece existir y es significativa. Así, Wadhwani y Wall (1990a), tras estimar una función de producción para un panel de empresas británicas, llegaron a la conclusión de que las *primas* salariales elevan la productividad[170], y que el desempleo exterior aumenta la productividad de las empresas lo que, conjuntamente, sustenta el posible pago de *salarios de eficiencia*[171]. Levine (1992), por su parte, encontró una relación positiva entre las variaciones en los salarios relativos y las variaciones en la productividad total de trabajadores similares, así como que la elasticidad de la producción con respecto a los salarios era del orden de lo predicho por las teorías de los *salarios de eficiencia*, de modo que aquellas empresas que incrementaban sus salarios relativos obtenían ganancias de productividad que permitían afrontar prácticamente los incrementos salariales. Para el caso español Anchuelo (1996) observó que los niveles de salarios relativos influían en la productividad de las empresas aunque, al contrario de lo que mostraba el trabajo de Wahdwani y Wall (1990a) para el caso inglés, no parecía existir relación significativa entre desempleo y productividad, con lo que la evidencia se mostraba, finalmente, menos fuertemente favorable al cumplimiento de la hipótesis de los *salarios de eficiencia* en España. Koning y Walsh (1994), finalmente, encontraron que las empresas británicas con baja presencia sindical que pagaban altos salarios lo hacían

---

encontraron que la evidencia apoyaba algunos modelos de *salarios de eficiencia,* como el de *rotación*, aunque contradecía abiertamente, por ejemplo, los de *selección adversa*.

[169] Una relación más extensa de este tipo de trabajos que la que se ofrece aparece en Koning y Walsh (1994).

[170] Aunque con una elasticidad inferior al valor de uno que establece la *condición de Solow*.

[171] Si existieran diferencias en el capital humano no observado se podría explicar la relación entre *primas* salariales y productividad, pero no la existencia de relación entre desempleo y productividad. La posibilidad de que la relación entre salarios y productividad se debiera a la existencia de *reparto de rentas* fue desestimada por los propios autores tras contrastar la endogeneidad de las variables utilizadas en la estimación.

voluntariamente para inducir a un mejor comportamiento en forma de cuota de mercado, lo que constituía evidencia del pago de *salarios de eficiencia*; por el contrario, las empresas con elevada sindicación que pagaban salarios elevados de una forma involuntaria, como consecuencia de la negociación con los trabajadores, experimentaban un empeoramiento en su comportamiento económico, concretado en una menor cuota de mercado.

Cabe destacar, adicionalmente, la existencia de evidencia sobre la relación entre los salarios y los motivos concretos del pago de *salarios de eficiencia* que postulan los distintos modelos al respecto. En este sentido, cabe destacar en primer lugar la evidencia sobre la existencia de relación entre las *primas* salariales sectoriales y las tasas de abandono por ramas de actividad, tal como predice el *modelo de rotación*. Así, Krueger y Summers (1988), Katz y Summers (1989) y Dickens y Katz (1987b) encontraron una relación negativa entre la tasa de rotación y los niveles salariales sectoriales en la industria estadounidense, que apoya la hipótesis que subyace en el modelo de *rotación*[172]. En el mismo sentido van los hallazgos en cuanto a la relación de los salarios con el efecto *retención* de Gera y Grenier (1994) y Andrés y García (1991b)[173] para las industrias canadiense y española, respectivamente[174]. Evidencia adicional favorable a los *modelos de rotación* para el caso estadounidense es

[172] Según Bosworth *et al.* (1996) el modelo *competitivo* podría ofrecer una interpretación alternativa de la relación inversa salarios-abandono, en la medida en que en dicho modelo también se espera que los trabajadores con bajos salarios pierdan su trabajo más rápido que los trabajadores con salarios elevados, lo que sería consistente con la asignación eficiente del factor trabajo debido al funcionamiento de mercados de trabajo *competitivos*. No obstante, como señalan McNabb y Ryan (1990), según el modelo *competitivo* debería cumplirse, además, que la estructura salarial se adaptase a dicha movilidad, de modo que en la medida en que el trabajo es atraído de puestos de trabajo con bajos salarios a otros con altos salarios, la oferta y la demanda deberían hacer converger los salarios de trabajadores comparables, algo que dista de ocurrir. En consecuencia, la persistencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* parece invalidar la compatibilidad de las hipótesis *competitivas* con la mencionada relación entre niveles salariales y tasas de abandono.

[173] Estos autores comprobaron, concretamente, que las *primas* salariales sectoriales contribuían a reducir de una forma estadísticamente significativa la probabilidad de abandono voluntario del empleo y a aumentar la antigüedad en el mismo, disminuyendo, finalmente, la tasa de rotación del sector.

[174] Cabe señalar la existencia de investigaciones, como la de Arai (1994) para el caso sueco, en las que la relación entre ambas variables, siendo estadísticamente significativa, presenta, sin embargo, un signo positivo.

ofrecida, finalmente, por Montgomery (1991), quien observó que las empresas que tenían mayores costes asociados a la existencia de vacantes ofrecían mayores salarios.

En lo que respecta al efecto beneficioso del pago de salarios elevados en términos de reclutamiento de los trabajadores, tal y como predicen los *modelos de reclutamiento*, Holzer *et al.* (1991) muestran para la industria estadounidense que en los establecimientos de nueva apertura el número de solicitantes por vacante es mayor cuanto mayores son las *primas* salariales por rama de actividad[175]: el pago de mayores salarios en determinados establecimientos parece provocar la atracción de un mayor número de trabajadores, lo que mejora las posibilidades de reclutar buenos trabajadores.

Finalmente, cabe destacar el conjunto de evidencia al respecto de los efectos del pago de salarios elevados en el rendimiento de los trabajadores, conforme a lo descrito por los *shirking models*. A este respecto, Cappelli y Chauvin (1991) analizaron la relación existente entre las *primas* salariales y el comportamiento de los trabajadores en distintos establecimientos pertenecientes a una misma empresa estadounidense. En dicha empresa los salarios eran comunes para todas las plantas como consecuencia de la existencia de un único convenio colectivo en materia salarial, pero la magnitud de las *primas* salariales resultantes eran diferentes entre plantas, al diferir el salario de mercado en función del mercado laboral local de referencia. En la medida en que en todas las plantas las condiciones de trabajo eran similares, estaba implantado el mismo sindicato, y regía el mismo convenio colectivo, se podía contrastar fiablemente si las diferencias en términos de disciplina podían ser explicadas por la magnitud de las *primas* salariales. La estimación econométrica mostraba que, efectivamente, donde las *primas* salariales eran mayores los trabajadores presentaban menos problemas disciplinarios, siendo menores los costes asociados con su despido y reemplazo para las

[175] No obstante, la mencionada relación no era estadísticamente significativa. En Katz y Summers (1989), sin embargo, sí que se aprecia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el número de solicitudes y las *primas* salariales intersectoriales relacionadas con la existencia de rentas económicas.

empresas, lo que apoya, finalmente, los argumentos de los *shirking models*[176]. Cabe señalar, no obstante, que los artículos empíricos que han analizado la relación entre las *primas* salariales sectoriales y las características de la estructura de supervisión por sectores muestran resultados diferentes según el país de referencia. Así, mientras que Arai (1994) encontró que para el caso de Suecia las *primas* salariales y el grado de autonomía de los trabajadores a la hora de establecer el número de horas y el ritmo de trabajo mostraban una relación positiva elevada y significativa con los salarios, ni Neal (1993), para el caso estadounidense, ni Huguet y Sánchez Moreno (1996), para el español, obtuvieron evidencia de que las diferencias intersectoriales en la supervisión y el control de los trabajadores contribuyesen a la explicación de las diferencias salariales intersectoriales.

El segundo corpus de evidencia relacionado con los *salarios de eficiencia* se deriva de los estudios que comprueban la presencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas*, siendo la mayoría de las características de la estructura salarial intersectorial compatibles con la teoría de los *salarios de eficiencia*[177]. En este sentido cabe destacar, por ejemplo, la consistencia del pago de *salarios de eficiencia* con la similitud de la estructura salarial intersectorial entre países. En la medida en que la tecnología de producción es similar entre países esto sugiere que las diferencias salariales intersectoriales están asociadas a las diferentes tecnologías usadas en las diferentes industrias: en tanto que factores como el coste y la dificultad de supervisión dependen de la tecnología, las diferencias salariales intersectoriales podrían reflejar el pago de *salarios de eficiencia*[178].

---

[176] Los propios autores matizaban sus resultados puntualizando que, no obstante, no estaba claro si el salario resultante era necesariamente eficiente en el sentido de generar reducciones en los costes disciplinarios suficientes como para igualar o exceder los costes de las *primas* salariales.

[177] Según Lang y Kahn (1990) la teoría de los *salarios de eficiencia* se ajusta bien a los hallazgos empíricos de estos estudios, aunque consideran que existen ciertas anomalías empíricas que sugieren la necesidad de considerar, complementariamente, posibilidades alternativas, como los modelos de *reparto de rentas*.

[178] En la práctica no obstante, resulta mucho más probable que sea la presencia de rentas similares por ramas de actividad entre países, relacionadas con las características tecnológicas de las mismas, la que está en la base de las diferencias salariales intersectoriales y, en consecuencia, de la similitud de la estructura salarial intersectorial entre países (OCDE, 1997).

TABLA 6

CONSISTENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL INTERSECTORIAL CON LOS DISTINTOS MODELOS DE *SALARIOS DE EFICIENCIA.*

Regularidades de la estructura salarial intersectorial	*SOCIOLÓGICOS*	SHIRKING *MODELS*	*AMENAZA SINDICAL*	*RETENCIÓN*	*RECLUTAMIENTO*
Diferencia salarial similar:					
En todos los países	*	*		*	*
A lo largo del tiempo	*	*		*	*
En el caso de trabajadores sindicados y no sindicados	*	*	*	*	*
En todas las ocupaciones	*				
Los salarios del sector varían positivamente con:					
Ratio capital/trabajo	*	*	*	*	*
Beneficios	*		*		
Cobertura sindical	*		*		

Fuente: Layard *et al.* (1991).
Clave: * indica que la característica observada de la estructura salarial intersectorial es consistente con las predicciones sobre la misma que se derivan del modelo.

La evidencia sobre la estructura salarial intersectorial muestra, además, la existencia de relación entre las *primas* salariales y determinadas características de las ramas de actividad, como el nivel medio de educación en el sector, la ratio capital/trabajo, el tamaño de los establecimientos y distintas medidas de rentabilidad, relación que, conforme se plasma en la tabla 6, puede ser reconciliada con los distintos modelos de *salarios de eficiencia*[179].

Existe una característica observada en la estructura salarial intersectorial que resulta, no obstante, difícil de explicar desde la mayoría de los modelos de esta teoría:

[179] Según la opinión de algunos autores que defienden las tesis *competitivas*, como Carmichael (1990), no resulta en absoluto obvio, sin embargo, cuáles son las predicciones sobre la forma en la que las características de las industrias van a influir en las diferencias salariales intersectoriales de corte transversal. Dicho autor considera que los datos sobre diferencias salariales intersectoriales sólo podrían ser utilizados para distinguir entre teorías si se estableciesen predicciones más precisas que las habitualmente utilizadas. En consecuencia, se podría considerar que este tipo de estudios no está contrastando un modelo o sus hipótesis, sino dando lugar a una situación donde se cuantifica una relación con numerosos posibles orígenes conceptuales. Lang y Kahn (1990) discrepan, no obstante, de dicha aseveración, y muestran que partiendo de supuestos diferentes sobre la forma de la función de producción sí que se pueden aislar las características relevantes de las industrias que influyen en los salarios según las distintas teorías.

la correlación por ocupaciones de las *primas* salariales sectoriales. Con la excepción de los modelos sociológicos ninguno de los modelos de los *salarios de eficiencia* conduciría a esperar la existencia de las significativas correlaciones positivas que existen entre las *primas* salariales por ocupaciones en la misma industria (Dickens y Katz, 1987a; Lang y Kahn,1990). Esta regularidad empírica resulta más concordante con la existencia de un proceso de *reparto de rentas*[180], aunque puede, sin embargo, ser racionalizada en el marco de la teoría de los *salarios de eficiencia*, si bien de una manera forzada, si se considera que las empresas pueden pagar salarios elevados por consideraciones de eficiencia en algunas ocupaciones y, como consecuencia de la existencia de criterios de equidad, verse obligadas a pagar salarios elevados incluso a los trabajadores para los que los elementos que conducen al pago de *salarios de eficiencia* no son importantes (Krueger y Summers, 1987; Akerlof y Yellen, 1990; Katz, 1988). En este sentido, la clase de modelos de *salarios de eficiencia* que parece ser más consistente con el conjunto de las características de la estructura salarial intersectorial es la de los modelos *sociológicos* (Dickens y Katz, 1987a).

En general, la teoría de los *salarios de eficiencia* es consistente con las características que se observan en el mercado de trabajo, como la existencia de desempleo involuntario o la rigidez de los salarios en presencia de dicho desempleo. La compatibilidad de la teoría con dichos hechos, al igual que con las regularidades de la estructura salarial intersectorial, no implica, sin embargo, su validación, con lo que dista de estar claramente contrastado que la existencia de diferencias salariales intersectoriales se deba a consideraciones relacionadas con el pago de *salarios de eficiencia*.

Como valoración global, cabe concluir que, a pesar de que la teoría de los *salarios de eficiencia* ha sido aceptada como una explicación razonable del desempleo y la existencia de diferencias salariales intersectoriales, las aportaciones empíricas sobre

[180] Lang y Kahn (1990) o Katz (1988), por ejemplo, opinan que los modelos de *reparto de rentas* son, en general, más apropiados para explicar el conjunto de las regularidades de la estructura salarial intersectorial que los modelos de *salarios de eficiencia*.

su cumplimiento no son lo suficientemente concluyentes. Así, en primer lugar, en el caso de los contrastes directos resulta difícil discriminar entre la teorías de los *salarios de eficiencia* y las teorías alternativas sobre la existencia de diferencias salariales intersectoriales. En segundo, determinadas características de la estructura salarial intersectorial, como la correlación de las *primas* salariales por ocupaciones, resultan difíciles de conciliar con la mayoría de los modelos de *salarios de eficiencia*, ajustándose mejor a teorías alternativas como el *reparto de rentas*, ocurriendo, además, que los modelos de *salarios de eficiencia* que sí que se ajustan a ellas, los *sociológicos*, se basan, entre otras circunstancias, en la importancia de la *capacidad de pago* de las empresas, cuestión que está en la base de la teoría del *reparto de rentas*.

Finalmente, una cuestión adicional que cabe destacar es el hecho de que la atención que ha cobrado la teoría de los *salarios de eficiencia* se ha producido especialmente en la literatura económica norteamericana. En la medida en que el mercado de trabajo estadounidense se caracteriza por una escasa extensión de la negociación colectiva y que el enfoque de la teoría de los *salarios de eficiencia* es intrínsecamente adecuado para entornos no sindicados (Blanchflower y Oswald, 1988), una conclusión razonable apunta a que para economías donde la negociación es importante el *reparto de rentas*, derivado de la existencia de *capacidad de pago*, explica mucho mejor la realidad de las diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* que la teoría de los *salarios de eficiencia* (Carruth y Oswald, 1989).

1.2.3. Teorías del *reparto de rentas*

Desde el enfoque *competitivo* del mercado de trabajo se incide en la importancia fundamental de los factores del mercado de trabajo sobre los salarios, de modo que éstos se ven afectados básicamente por elementos que influyen en la utilidad de los trabajadores, los cuales pertenecen al ámbito del mercado del factor trabajo, especialmente en la vertiente de la oferta, y en ningún caso al mercado de productos de las empresas. Las teorías basadas en el *reparto de rentas* entre trabajadores y empleadores, que constituyen una de las principales teorías

alternativas a la *competitiva* en la explicación de la existencia de diferencias salariales[181], defienden, por el contrario, que una característica relacionada con la vertiente de la demanda de trabajo, la *capacidad de pago* de las empresas, derivada de su actuación en el mercado de productos, desempeña un papel fundamental en la configuración de los salarios. El argumento pasa por que la existencia de *poder de mercado* por parte de las empresas, como consecuencia de su actuación en un mercado de productos[182], daría lugar a la existencia de rentas económicas que serían compartidas con los trabajadores a través de un mecanismo de *reparto de rentas* (*rent-sharing*)[183].

En el terreno de las diferencias salariales intersectoriales la teoría del *reparto de rentas* recoge un conjunto de aportaciones que comparten dicha premisa, pero que se caracteriza por su heterogeneidad. Así, se podrían incluir como defensores de la relevancia del proceso de reparto de rentas en los salarios desde las aportaciones *institucionalistas* seminales, de carácter básicamente empírico, hasta los teóricamente más sofisticados modelos de trabajadores *internos-externos*, que en su formulación más extendida aúnan la influencia de factores internos y externos a sectores o empresas en la determinación de los salarios.

El esquema del siguiente epígrafe se describe a continuación. En un primer punto se revisan las aportaciones empíricas más relevantes que destacan la importancia de la cuestión de la *capacidad de pago* en la determinación de los salarios. A continuación se revisa la teoría más reciente que incorpora el *reparto de rentas* como

[181] Según Krueger y Summers (1987), por ejemplo, las dos respuestas alternativas a la dada por la teoría *competitiva* a la existencia de diferencias salariales intersectoriales son las teorías basadas en el *reparto de rentas* y los *salarios de eficiencia*. En el mismo sentido, Jaumandreu (1994) dice que existen fundamentalmente dos grandes teorías y familias de modelos alternativas a la teoría *competitiva* de determinación de los salarios: los *salarios de eficiencia* y el reparto o negociación de rentas.

[182] Las rentas económicas se podrían dividir en dos tipos, según su origen: las rentas intrínsecas, derivadas de la tecnología y las estrategias empresariales, y las rentas derivadas de la limitación legal de la competencia y otros tipos de intervención del Estado en el proceso de mercado (OCDE, 1997).

[183] Dicho reparto se produciría a través de la negociación colectiva o de mecanismos de otra índole. Con respecto a estos últimos, uno de ellos puede consistir en que los empresarios procedan al reparto de rentas influidos meramente por criterios sociales de equidad (OCDE, 1997).

una fuerza fundamental en la determinación salarial, los modelos de *poder interno*, y se reseñan los resultados de las principales estimaciones empíricas basadas en los mismos. Finalmente, se señalan los puntos en común y las diferencias existentes entre las teorías de los *salarios de eficiencia* y del *reparto de rentas*.

Evidencia sobre la importancia de la *capacidad de pago* en la determinación de los salarios

Cabe destacar, en primer lugar, que, en términos generales, la teoría basada en el *reparto de rentas* es compatible con las características de la estructura salarial intersectorial, incluso con aquellas, como la correlación de las *primas* salariales por ocupaciones, difíciles de explicar por teorías alternativas, como la teoría de los *salarios de eficiencia*.

En otro orden, el análisis de la influencia de la actuación de las unidades productivas en el mercado de productos en la determinación de los salarios de sus trabajadores ha cobrado varias formas en la literatura económica[184]. Las tres variables más utilizadas como variables aproximativas de la *prosperidad industrial*[185] han sido alguna medida de concentración del mercado de productos, la rentabilidad y el precio real del producto[186].

Aunque ya existen menciones reconociendo que la *capacidad de pago* juega un papel importante en la determinación de los salarios, contradiciendo las ideas neoclásicas, por parte de autores como Hicks, Dunlop o Ross[187], la primera evidencia

[184] Una revisión exhaustiva de la literatura estadounidense sobre la relación entre el *poder de mercado* y la determinación salarial puede verse en Dickens y Katz (1987b) o Krueger y Summers (1987).
[185] Para estimar correctamente una ecuación de salarios reales en su forma reducida se debería de disponer de información sobre todas las variables exógenas en la curva de demanda de producto de la firma. En la práctica, sin embargo, esto suele resultar imposible, de modo que se deben utilizar variables aproximativas (Christofides y Oswald, 1992).
[186] Estas tres no han sido, no obstante, las únicas variables aproximativas. Así, por ejemplo, Abowd y Lemieux (1993) utilizan como variables instrumentales de *shocks* de demanda medidas del grado de competencia exterior, a través de los cambios en los precios de las exportaciones e importaciones de la industria canadiense, mostrando que, para economías pequeñas y abiertas, la *capacidad de pago* se mide mejor de esta manera que con las series de beneficios.
[187] Ver al respecto Carruth y Oswald (1989) o Blanchflower *et al.* (1990).

empírica sistemática sobre la importancia de la *prosperidad industrial* aparece en los trabajos de autores *institucionalistas* como Slichter (1950), Brown (1962) o MacKay *et al.* (1971). Así, Slichter (1950) encontró que los salarios de los trabajadores manuales de la industria manufacturera estadounidense estaban correlacionados con varias medidas de la *capacidad de pago* de los empleadores, como los beneficios y la productividad. En el mismo sentido, Brown (1962) encontró que diversas variables relacionadas con la *capacidad de pago* del empleador mostraban una gran capacidad explicativa en la determinación salarial en la industria manufacturera estadounidense[188].

La evidencia sobre la importancia de la *capacidad de pago* se puede encontrar en cada una de las dos categorías fundamentales en las que se podrían dividir, de una manera general, los trabajos empíricos relacionados con el estudio de la determinación salarial. La primera de las categorías es la que corresponde a la estimación de curvas salariales a partir de datos de series temporales. Kaldor (1959), en uno de los trabajos teóricos seminales, argumentó que la curva de Phillips debía haber sido formulada introduciendo los beneficios, en lugar del desempleo, como variable independiente, y que la curva de Phillips funcionaba estadísticamente simplemente porque los beneficios y el desempleo estaban correlacionados en la época de la contrastación empírica. Con posterioridad han sido numerosos los trabajos empíricos de este tipo que han demostrado la influencia de los beneficios en la determinación de los salarios[189].

Una segunda categoría de trabajos empíricos estaría conformada por los estudios basados en datos de corte transversal. Las características observadas

[188] Dichas variables eran el valor añadido por trabajador, el grado de concentración y los beneficios sobre las ventas.

[189] Carruth y Oswald (1989), tras una revisión del conjunto del trabajo empírico sobre las estimaciones de *curvas de Phillips* que introducen los beneficios como variable explicativa, concluyen que es cierta la pertinencia de esta afirmación. Trabajos posteriores como, por ejemplo, Christofides y Oswald (1992), en el que se estudian las fuerzas que determinaban los salarios sobre un panel de aproximadamente 600 convenios colectivos de empresa en la economía canadiense, confirman tales predicciones: sus autores encontraron que el salario real era una función creciente de la rentabilidad pasada de la industria.

regularmente en la estructura salarial intersectorial en muchos de dichos trabajos son, en general, absolutamente coherentes con las predicciones de los modelos basados en el *reparto de rentas*[190].

Una revisión exhaustiva de los estudios que documentan la influencia de la *prosperidad industrial* en la determinación salarial puede encontrarse en Carruth y Oswald (1989). En su libro dichos autores revisan la evidencia disponible, a partir de diversas aproximaciones[191], sobre la relación entre salarios y beneficios, tras la que concluyen que los beneficios son *muy importantes* en la determinación de los salarios. Estos autores consideran que, en síntesis, el factor clave para la existencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* es la existencia de rentas económicas, no siendo la teoría de los *salarios de eficiencia* válida para economías, como las europeas, donde la negociación colectiva de los salarios está mucho más extendida que en Estados Unidos. Para estas economías consideran que los modelos de *reparto de rentas* en la negociación con los sindicatos son los apropiados.

Entre los estudios concretos que destacan que el comportamiento de la empresa en el mercado de productos tiene importantes efectos en el proceso de determinación salarial cabe destacar los más antiguos de Haworth y Reuter (1978), Pugel (1979) y Kwoka (1983) para Estados Unidos. En ellos, utilizando indistintamente medidas de la concentración y de la rentabilidad de las industrias, se observó su influencia en la determinación de las *primas* salariales intersectoriales, incluso después de controlar con

[190] Según Lang y Kahn (1990) las características de la estructura salarial intersectorial más relevantes en este sentido son que las firmas rentables y con ratios capital/trabajo elevadas tienen más rentas o *cuasi-rentas* capturables por los trabajadores y, en consecuencia, salarios más elevados; que existen menores tasas de abandono en las empresas de elevados salarios, lo que parece corresponder a que los salarios elevados representan rentas y, en consecuencia, los trabajadores tienen incentivos a no abandonar sus trabajos; que los trabajadores que cambian a las industrias de elevados salarios ganan rentas; y, finalmente, que las diferencias salariales intersectoriales están correlacionadas entre ocupaciones. Según Dickens (1990) este último es el principal argumento, junto a la correlación de salarios y beneficios, sobre la pertinencia de los modelos de *reparto de rentas*.

[191] Dicha evidencia, de carácter *pluralista*, incluye los estudios econométricos clásicos de series temporales y datos de corte transversal sobre la relación entre salarios y beneficios para Estados Unidos y el Reino Unido, contratos de negociación colectiva para el Reino Unido, encuestas en establecimientos sobre las relaciones industriales y la determinación de salarios, así como experimentos recogidos en la literatura de los campos de la economía y la psicología.

variables de capital humano (sólo en el último caso). Resultados similares sobre la influencia de la ratio de concentración en el mercado de productos sobre los salarios, tras controlar el capital humano, se pueden encontrar para el caso estadounidense en Dickens y Katz (1987b). Para el Reino Unido, y utilizando información de tipo *cualitativo*, Stewart (1990) muestra, en el mismo sentido, que las industrias concentradas pagan salarios superiores, como consecuencia de las rentas monopólicas generadas por las empresas.

Uno de los ejemplos más destacables de los trabajos empíricos que apuntan la existencia de un proceso de *reparto de rentas* en la industria manufacturera estadounidense es Blanchflower *et al.* (1996). En dicho estudio, tras estimar una ecuación salarial derivada de un modelo de negociación en el que existe *reparto de rentas*, y controlar variables personales, la composición ocupacional, y los *efectos fijos* por industrias, se mostró que los salarios de una industria dependen en gran medida de sus beneficios atrasados. Según los autores, un aspecto relevante de su trabajo es que muestra la importancia de la *capacidad de pago* en la determinación de salarios en una economía como la estadounidense que, a diferencia de las europeas, para las que se han realizado la mayoría de trabajos empíricos sobre la importancia del reparto de rentas, presenta una baja tasa de sindicación. Los autores estimaron, adicionalmente, un *rango de salarios de Lester*[192], atribuible solamente a razones de *reparto de rentas*, aproximadas por la influencia de los beneficios, con una magnitud aproximada del 24% de la media salarial, lo que implica que aproximadamente un cuarto de las diferencias salariales individuales pueden ser el resultado de un proceso de *reparto de rentas*.

En el mismo sentido, Bell y Freeman (1991) muestran que uno de los factores explicativos del aumento de la dispersión de la estructura salarial intersectorial norteamericana en las últimas décadas es la existencia de un proceso de reparto de rentas, que se manifiesta en la existencia de una fuerte relación entre los cambios de los salarios y los de la productividad.

[192] *Vid. supra*.

Finalmente para el caso norteamericano cabe destacar los trabajos de Dickens y Katz (1987b) y Katz y Summers (1989). El primero de ellos constituye uno de los análisis más completos de la relación de los salarios con las características sectoriales; en él sus autores encontraron que tanto el poder en el mercado de productos como el comportamiento financiero del empleador están entre los principales determinantes de los salarios de modo que, a título de ejemplo, los beneficios se encuentran entre las cuatro características de las industrias que destacan por tener una relación consistente con los salarios, tras revisar la literatura y realizar su propio análisis. Los autores de dicho trabajo realizaron, además, una extensa revisión de los estudios americanos centrados en el estudio de la relación entre las diferencias salariales intersectoriales y las características de los sectores, tras la que concluyeron que las diferencias salariales intersectoriales parecen estar relacionadas con la *capacidad de pago*[193]. Por su parte, Katz y Summers (1989) hallaron que las diferencias salariales intersectoriales estaban relacionadas con distintas medidas de rentabilidad, así como con la ratio capital-trabajo de las empresas, lo que supone una evidencia significativa de la presencia de mecanismos de reparto de rentas.

Investigaciones destacables que muestran la importancia de la *capacidad de pago* sobre los salarios para mercados de trabajo distintos del estadounidense cabe destacar Carruth y Oswald (1987), Beckerman y Jenkinson (1990), Abowd y Lemieux (1993) y Grey (1993). Carruth y Oswald (1987) observaron que, para el conjunto la economía británica, tanto los beneficios como el desempleo agregado influían sobre los salarios, con una elasticidad de los salarios con relación a los primeros de 0,05. Beckerman y Jenkinson (1990) estimaron una ecuación salarial para la industria británica con datos desagregados por industrias y encontraron, en el mismo sentido, que los beneficios atrasados influían en los salarios negociados. Abowd y Lemieux (1993), por su parte, encontraron que en el caso canadiense los trabajadores se apropiaban de gran parte de las *cuasi-rentas* existentes en las industrias, aproximadas éstas a partir de una variable instrumental que medía los

[193] Aunque, si bien, opinan que la existencia de problemas de medida en variables como la concentración y los beneficios contables implican que tal conclusión debe ser valorada como tentativa.

shocks de demanda relacionados con cambios en la competencia exterior[194]. Grey (1993) obtuvo resultados similares para Canadá, en el sentido de que tanto la *capacidad de pago* existente en la industria como la propensión exportadora e importadora influían en los salarios, lo cual evidencia, finalmente, la existencia de un proceso de reparto de rentas en la industria canadiense.

La evidencia de tipo *cualitativo* apunta también a la importancia del *reparto de rentas* en la determinación de los salarios: varias encuestas realizadas en el Reino Unido a los participantes en las negociaciones salariales sobre los factores que influían en los salarios pactados muestran que los beneficios son frecuentemente citados como un factor importante en las negociaciones salariales (Blanchflower y Oswald, 1988; Gregory *et al*., 1985, 1986).

La evidencia existente sobre la influencia de la *capacidad de pago* en las diferencias salariales intersectoriales para el caso español es escasa y poco concluyente. La evidencia más destacable en este sentido corresponde a Jaumandreu y Martínez (1995), quienes, tras mostrar la existencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* a partir de datos de la *Encuesta sobre Estrategias Empresariales*, concluyeron que existe cierta evidencia de que la existencia de rentas podría tener cierta capacidad explicativa. Más concretamente, una parte, aunque pequeña, de los efectos del sector de pertenencia y el tamaño de la empresa quedaba explicada por la introducción de un indicador de poder de mercado, el margen precio-coste, y la combinación de dos indicadores de eficiencia relativa, la propensión exportadora y la evolución de la cuota global de mercado de la empresa.

El trabajo de OCDE (1997) supone un importante avance en la investigación del papel del *reparto de rentas* en la determinación salarial. Partiendo de la presunción de

[194] La instrumentación de la variable instrumental de *cuasi-rentas* incrementaba de hecho el coeficiente de ésta con respecto a las variables habituales de rentabilidad en casi diez veces. El resultado era una elasticidad tan grande que implicaba que aproximadamente toda la variación de la serie de los salarios se debía a la variación en la magnitud de las rentas.

que el reparto de rentas es el factor que se encuentra con casi total probabilidad detrás de las diferencias salariales intersectoriales de carácter *no competitivo* que se observan en varios países, en dicho trabajo se comprueba la extremada similitud de la estructura salarial intersectorial de diversas economías, así como el hecho de que el factor que parece estar detrás de esta cuestión es que las características tecnológicas de producción de cada sector determinan la existencia de rentas, o ausencia de las mismas, de una forma sistemática e independiente del país de referencia. Así, OCDE (1997:423) concluye que *las comparaciones internacionales de las tasas estimadas de beneficios a largo plazo muestran que los sectores que tienden a tener elevados beneficios son los mismos en todos los países*, *y persisten independientemente de la entrada de nuevas empresas en el mercado*. En consecuencia, el *reparto de rentas* parece el factor que explica en gran medida la similitud de la estructura salarial por países. Dichas rentas parecen, además, fundamentalmente relacionadas con cuestiones como las economías de escala productivas, y no tanto con la presencia de restricciones a la competencia en el mercado de productos[195].

Coincidiendo con Blanchflower *et al.* (1990:160), se puede concluir que se ha experimentado un avance importante en el terreno de la investigación sobre determinación salarial, consistente en el cuestionamiento de la hegemonía explicativa de la teoría *competitiva*, de modo que *puede estar emergiendo un nuevo consenso alternativo a la teoría competitiva* entre los expertos en economía laboral, en el que primarían consideraciones basadas en el *reparto de rentas* en la generación de las diferencias salariales[196].

[195] En OCDE (1997) se muestra que, de hecho, dos variables de traslación que pretenden recoger las economías de escala y de alcance explican por sí solas alrededor de la mitad de la variabilidad de las diferencias salariales entre las ramas de la industria manufacturera en Estados Unidos y Canadá.

[196] Según Blanchflower *et al.* (1990) tal consenso, no obstante, no sería sino un redescubrimiento de las ideas de una generación más temprana, siendo consistente con la evidencia temprana de autores *institucionalistas*; con las ideas teóricas propuestas en la literatura analítica sobre negociación, sobre modelos de sindicatos y sobre trabajadores *internos-externos*; con los resultados empíricos procedentes de estimaciones de datos de corte transversal y series temporales; así como con la evidencia de carácter cualitativo proveniente de cuestionarios, y entroncada con la investigación sobre relaciones industriales.

Modelos de *poder interno*

Los modelos basados en el *reparto de rentas* descansan en la premisa de que la determinación de salarios se basa en la existencia tanto de *capacidad de pago* de las empresas como de *poder interno* de los trabajadores para lograr combatirla. En la literatura económica reciente un conjunto de trabajos se ha aproximado, de diversas maneras, a la cuestión del reparto de rentas compartiendo el postulado básico de que si los empleados están en situación de poder reclamar parte de las rentas de las empresas, y aquéllas existen, negociarán su reparto con sus empleadores[197]. Estos trabajos corresponden básicamente a los basados en modelos de trabajadores *internos-externos* y de negociación con los sindicatos[198] [199](Solow, 1985; Lindbeck y Snower, 1988), en los que los salarios pactados dependen tanto de las rentas de la empresa como del poder relativo de las partes, siendo ambas condiciones necesarias para que los salarios pactados difieran de los *competitivos*[200].

[197] Los trabajos específicos más relevantes en este sentido son Carruth y Oswald (1987,1989), Beckerman y Jenkinson (1990), Blanchflower y Oswald (1988), Blanchflower *et al.* (1996) y Christofides y Oswald (1992).

[198] Ver Oswald (1985) para una revisión de los mismos.

[199] Según Christofides y Oswald (1992), la distinción entre ambos tipos de modelos está lejos de ser clara, de modo que los propios modelos de trabajadores *internos-externos* pueden ser, y lo son usualmente, presentados o bien como variantes de un modelo de negociación con sindicatos, o como ejemplos de modelos de *reparto de rentas* en contextos no sindicados: así, por ejemplo Lindbeck y Snower (1986) no sustentan su modelo en el supuesto de que el trabajo está representado por el sindicato; estos autores descansan en la hipótesis de que es la cualificación la que crea el poder interno, ya que los empleados no pueden ser reemplazados de una manera rápida y sin costes y pueden, en consecuencia, negociar parte de las rentas económicas.

[200] Según Christofides y Oswald (1992), y Carruth y Oswald (1989), la idea de que los salarios son moldeados por una mezcla de presiones internas y externas es común a un conjunto de modelos en los que la determinación salarial puede ser vista como una forma de *reparto de rentas*, y que generan predicciones similares. Estas predicciones se podrían sintetizar en que si existe una combinación de beneficios por encima de lo normal y algún grado de poder de mercado, la posición financiera de la firma es probable que influya en la negociación salarial (Blanchflower y Oswald, 1988). Nickell y Wadhwani (1990) sintetizan la premisa general de estos modelos en que en el caso de que haya un incremento autónomo en el precio o la demanda del producto, o en la productividad del trabajo, los salarios deberían aumentar, no siendo esta característica una implicación necesaria de otras formas de determinación salarial *no competitiva*.

La aproximación que los modelos de *poder interno*[201] realizan a la influencia del *reparto de rentas* en la determinación salarial integra el efecto de los factores externos al sector o la industria, que reflejan las condiciones generales del mercado de trabajo, y la de los factores específicos al mismo, que aproximan la *capacidad de pago* en la determinación de los salarios pactados, independientemente de si la negociación es formal o informal, sectorial o a nivel de establecimiento (Blanchflower *et al.*, 1996).

El mayor desarrollo que han experimentado los modelos basados en la existencia de poder interno se ha producido a través de los modelos de trabajadores *internos-externos*, que surgieron básicamente como una explicación a la existencia de rigidez salarial a nivel macroeconómico, pero a partir de los cuales se puede explicar, no obstante, tanto la existencia de diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* como sus características más relevantes[202]. Dichos modelos establecen una segmentación entre los trabajadores *internos*, que son los que intervienen en la negociación de los salarios con los empleadores, y los trabajadores *externos*, que no intervienen directamente en dicha negociación[203] (Solow, 1992). Estos modelos están basados en dos ideas: que es costoso para las firmas reemplazar sus trabajadores por desempleados, y que, derivado de lo anterior, los trabajadores *internos* tienen capacidad para influir en el proceso de determinación salarial sin tomar en cuenta los intereses de los *externos* (Katz, 1988)[204]. El poder de negociación del que gozan los *internos* se

[201] Una exposición completa de los mismos, así como de la principal evidencia empírica al respecto, se puede encontrar en Layard *et al.* (1991).

[202] Lindbeck y Snower (1992) demuestran con un modelo teórico que a partir de los modelos de trabajadores *internos-externos* se pueden explicar tanto la existencia de diferencias salariales intersectoriales correlacionadas por ocupaciones como la evidencia de la relación entre las *primas* salariales y variables como los beneficios, la concentración en el mercado de productos, el ratio capital-trabajo y la densidad sindical.

[203] La caracterización de los trabajadores *internos* y *externos* no es, sin embargo, unánime en la literatura. Así, por ejemplo, Carruth y Oswald (1987) consideran a los *internos* los miembros de los sindicatos, mientras los *externos* son los no miembros. Lindbeck y Snower (1986, 1987, 1988), entre otros, consideran que los *internos* son los ocupados, mientras que los *externos* son los desempleados. Finalmente, Graafland (1992) considera que los *internos* son los empleados y los desempleados de corta duración, y los *externos* los desempleados de larga duración.

[204] Uno de los supuestos centrales en mucha de la literatura sobre los modelos de trabajadores *internos-externos* es que en algún nivel finito de empleo el sindicato no obtiene utilidad adicional si el empleo crece. En algunos modelos este nivel de empleo es aquél en el que todos los miembros del

deriva del hecho de que ambos tipos de trabajadores no son perfectamente sustituibles, de modo que no existen incentivos por parte de los empresarios para reemplazar trabajadores *internos* por *externos*, incluso por salarios menores, en la medida en que existen costes asociados al reemplazamiento[205]. Dichos costes pasan por los derivados de la contratación, formación y despido de los trabajadores asociados a una elevada rotación laboral (Solow, 1985; Lindbeck y Snower, 1986); o los derivados de una posible ausencia de cooperación, e incluso hostigamiento, de los trabajadores *internos* a los trabajadores *externos* que pudieran ser contratados (Lindbeck y Snower, 1988). La existencia de estos costes dota de poder de negociación a los trabajadores *internos*, quienes lo utilizan para extraer una parte de las rentas económicas de la empresa o el sector, estableciendo un salario superior al *competitivo* aunque menor, en cualquier caso, a los costes potenciales de reemplazo de los *internos* por trabajadores *externos* (Lindbeck y Snower, 1986).

Las implicaciones de los modelos de trabajadores *internos-externos* para la determinación salarial y el empleo son similares a los de los modelos estándar de determinación salarial con sindicatos (Katz, 1988). Aunque la verosimilitud de una explicación de la determinación salarial basada en la distinción de trabajadores *internos* con poder de negociación y trabajadores *externos* no está vinculada necesariamente a un entorno sindicado, la existencia de importantes deseconomías de escala en la contratación y formación de trabajadores provoca que los trabajadores *internos* probablemente tengan una mayor influencia en los salarios cuando actúan colectivamente a través de los sindicatos, o cuando hay una amenaza creíble de acción colectiva (Katz, 1988).

---

sindicato están empleados; en otros, donde se considera que los despidos se hacen en función inversa de la antigüedad, los sindicatos pueden no interesarse por incrementos en el empleo incluso cuando alguno de sus miembros no consigue obtener empleo.

[205] Que los empresarios no sustituyan trabajadores ocupados por desempleados es una cuestión que puede ser acentuada, además, por normas sociales o restricciones legales de contratación que prohíban el reemplazo de *internos* por *externos* (Graafland, 1992).

Evidencia sobre la importancia del *poder interno* en la determinación de los salarios

La gran mayoría de investigaciones empíricas relacionadas con los modelos de *poder interno* han consistido en estimaciones del peso relativo del conjunto de los factores internos y de los externos en la determinación de los salarios a nivel de empresa o de sector[206]. Entre los abundantes estudios realizados destacan por su número los que han utilizado datos desagregados por industrias para cuantificar la magnitud de los efectos internos[207]. De la evidencia más significativa destaca la ofrecida por Nickell y Kong (1992) y Beckerman y Jenkinson (1990) para el Reino Unido; Freeman y Katz (1991) para Estados Unidos; Graafland y Lever (1994) para Holanda; y Holmlund y Zetterberg (1991) para varios países. En conjunto, estos trabajos muestran que en los salarios de las ramas de actividad influyen tanto factores específicos de las mismas, destacando entre ellos la *capacidad de pago*, como factores externos. El peso de los factores internos difiere, no obstante, en función del país, siendo mayor en función de la descentralización de la negociación colectiva. En este sentido, Holmlund y Zetterberg (1991) encontraron que Estados Unidos era la economía en la que los salarios presentaban mayor respuesta ante las condiciones sectoriales, mientras que en los países escandinavos la influencia de los factores internos era mínima[208]; por su parte, países como Alemania u Holanda presentaban un peso de los factores internos intermedio entre el de Estados Unidos y los países nórdicos (Graafland y Lever, 1994).

---

[206] Entre las excepciones cabe mencionar Graafland (1992), quien contrastó directamente la relevancia de las teorías de los trabajadores *internos-externos* en la explicación de las diferencias salariales resultantes en la negociación colectiva holandesa, con el resultado de que un modelo extremo de ese tipo, en el que los *internos* no tienen en cuenta los efectos de la negociación salarial sobre las oportunidades de empleo de los *externos*, era rechazado.

[207] Para acceder a una revisión exhaustiva de la magnitud del peso de los factores internos tanto en el caso de las ramas de actividad como de las empresas ver Layard *et al.* (1991) o Graafland y Lever (1994).

[208] Como Agell y Lundborg (1995) señalan, la determinación de salarios en los países escandinavos ha podido cambiar, no obstante, en el período posterior al analizado por Holmlund y Zetteberg, perdiendo fuerza los acuerdos nacionales y aumentando el deslizamiento salarial, lo que ha provocado que la *capacidad de pago* se haya convertido actualmente en la principal referencia para la determinación de los salarios en la negociación colectiva a nivel de empresa.

Los resultados procedentes de los estudios con datos individuales y a nivel de empresa, de los que cabe mencionar Blanchflower *et al.* (1990), Nickell y Wadhwani (1990)[209] y Nickell *et al.* (1992), todos ellos para la economía británica, no hacen sino confirmar los resultados alcanzados con los datos de las ramas de actividad: tanto los factores internos como los externos son importantes en la determinación de los salarios[210].

Existe otro conjunto de evidencia, procedente de estudios en los que se utiliza información de carácter *cualitativo*, que ratifica la importancia de los factores internos en la determinación de los salarios. Blanchflower *et al.* (1990), a partir de información procedente de la *Workplace Industrial Relation Survey* británica, comprobaron que en Gran Bretaña los salarios dependían de una mezcla de fuerzas internas, que reflejaban en gran medida la *capacidad de pago* de la empresa, y externas, como el desempleo y el salario exterior a la empresa, lo que les llevaba a concluir que *se puede entender el proceso de determinación salarial como un proceso de reparto de rentas en el que los trabajadores se apropian de una porción de los beneficios y en el que el elevado desempleo externo debilita la fuerza de negociación de los trabajadores* (Blanchflower *et al.*, 1990:143). Gregory *et al.* (1987), por su parte, utilizando un panel de datos de *la CBI Pay Databank of Pay Settlements* británica, calcularon una ecuación salarial con información cualitativa proporcionada por los directivos implicados en los pactos salariales sobre los factores que influían en los salarios pactados; obtuvieron que la variabilidad en el nivel de los incrementos salariales pactados estaba sistemáticamente relacionada a las presiones percibidas por los directivos envueltos en los pactos, y que destacaban por su importancia en este sentido los factores internos, muy especialmente los beneficios.

---

[209] Nickell y Wadhwani (1990) estimaron una ecuación salarial para un panel de empresas británicas, con el resultado de que las fuerzas internas, relacionadas con la *capacidad de pago* de la firma y el tamaño y la fuerza de los sindicatos, tenían un papel significativo en la determinación de los salarios. Las fuerzas externas, aproximadas por la tasa de desempleo y la proporción de desempleo de larga duración, también mostraban tener una influencia importante en la determinación de los salarios.

[210] Nickell *et al.* (1992) obtuvieron, no obstante, que aunque, a nivel de empresa, los factores internos, entre los que destacaba el poder en el mercado de productos, afectaban a los salarios, lo hacían a menor medida que a nivel de rama de actividad.

Existen varios trabajos en los que se cuantifica la importancia de los factores internos en la determinación de los incrementos salariales sectoriales para el caso español. El primero de ellos es el de Andrés y García (1993), quienes a partir de información procedente de la *Encuesta Industrial* observaron que la elasticidad relativa de los incrementos salariales por sectores respecto a los cambios en los factores internos (la productividad), era de alrededor de 0,10. El corolario de dicho resultado es que los incrementos de salarios sectoriales en España han respondido más a consideraciones generales del mercado de trabajo que a factores específicos de cada sector. Entre los factores externos relevantes destacan la influencia de la tasa de desempleo agregada y, muy especialmente, la existencia de importantes efectos *demostración* o de *pago relativo* en la determinación salarial entre sectores, lo que lleva a concluir a los autores que, a pesar del reducido peso de los factores específicos del sector en la negociación salarial, el funcionamiento del mercado de trabajo en España no encaja en los postulados de la competencia perfecta. Dolado y Bentolila (1992), por su parte, con datos de establecimientos en lugar de datos sectoriales, llegaron a resultados miméticos a los del trabajo anterior, con un valor de la estimación del peso de los factores internos muy similar, lo que pone de manifiesto una escasa respuesta de los salarios a los factores específicos de la empresa, y, por el contrario, una elevada sensibilidad de los mismos a la situación general del mercado de trabajo y, especialmente, a consideraciones de *salario relativo*.

Draper (1993) supone una extensión de las anteriores investigaciones, mostrando, a partir de datos de empresas procedentes de la *Central de Balances* del *Banco de España*, la heterogeneidad entre sectores de la importancia de los factores internos en la determinación de los incrementos salariales. El grado de indiciación salarial a las variaciones de productividad de la empresa presentaba diferencias sectoriales muy significativas, en un intervalo entre 0 y 0,57. Los factores externos se mostraban los predominantes en la determinación salarial para la práctica totalidad de los sectores, existiendo para todos ellos un importante efecto del salario del resto de sectores, así como un efecto destacable adicional, aunque menor, de la tasa de

desempleo agregada. Los beneficios, por el contrario, se mostraban significativos únicamente para un tercio de los sectores, pero con valores muy bajos y sin un signo consistente en todos los sectores, con lo que no parecían resultar un factor fundamental. Para el conjunto de la economía el peso estimado de los factores internos era de 0,22, valor superior a los obtenidos en Andrés y García (1993) y Dolado y Bentolila (1992), aunque, no obstante, la inclusión del sector servicios y el sector de la construcción, no presentes en los mencionados trabajos, podría ser relevante a la hora de explicar esta discrepancia.

Por último, para el caso español, cabe destacar el trabajo de Fernández y Montuenga (1997), quienes observaron para el caso español un comportamiento dual en la determinación de los salarios: mientras los sectores *dinámicos* (aquellos con mayor crecimiento de la productividad y los beneficios, entre otras cuestiones) presentaban una menor importancia de la productividad del trabajo en la determinación del salario, resultando fundamental el efecto *demostración*, los sectores *retardatarios* (aquellos con menor crecimiento de la productividad) presentaban una relación mucho más estrecha entre productividad y salario, y una menor importancia de las consideraciones de *pago relativo*.

En síntesis, los trabajos que existen sobre la cuestión para España parecen mostrar que los incrementos de los salarios sectoriales responden fundamentalmente a consideraciones de ganancias relativas y de mercado de trabajo general, más que a factores específicos de cada sector, como la *capacidad de pago*[211]. En opinión de Andrés y García (1993), el que los incrementos de los salarios sectoriales estén influidos fundamentalmente por el nivel de desempleo agregado y por consideraciones de *pago relativo* es compatible con modelos de determinación de rentas como los modelos de *salarios de eficiencia*, por la existencia de incentivos por parte de los empleadores para no reducir los salarios relativos de sus trabajadores, o los modelos de

[211] Hay que tener en consideración que los períodos temporales estudiados en los trabajos coinciden total o parcialmente con la presencia de *concertación social* en España, de modo que la limitación que la misma supuso sobre la variabilidad de los incrementos salariales (Roca, 1993) pudo determinar parte de la similitud apreciada en los incrementos sectoriales.

negociación sindical, por la presencia de sindicatos de obediencia estatal. Esta última posibilidad, y de una forma más general la influencia de los incrementos salariales pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial es, muy probablemente, uno de los factores que se encuentra detrás de la relativa homogeneidad que se aprecia en la evolución de los incrementos salariales por sectores[212].

Finalmente, cabe destacar que no existe evidencia empírica lo suficientemente concluyente acerca de los determinantes del peso de los factores internos. A pesar de que desde el punto de vista teórico se considera que el mismo depende positivamente del poder sindical y negativamente del grado de competencia existente en el mercado de productos (Layard *et al*., 1991), ni Nickell y Wadhwani (1990) ni Nickell *et al.* (1992) observaron que la cobertura sindical influyera en el peso de los factores internos. Nickell y Kong (1992), por su parte, sí que ofrecen evidencia de que en la práctica este peso pudiera presentar, efectivamente, una relación creciente con el poder de los sindicatos y el grado de monopolio existente en el mercado de productos, aunque, no obstante, la evidencia presenta un carácter no demasiado concluyente.

Relación entre las teorías de *salarios de eficiencia* y de *reparto de rentas*

La teoría de los *salarios de eficiencia* y la hipótesis de la importancia de la *capacidad de pago* de los empleadores en la determinación salarial constituyen, como se ha expuesto, las dos principales alternativas teóricas a las hipótesis *competitivas* en la explicación de las diferencias salariales intersectoriales. Aunque sendas teorías predicen la existencia de diferencias *no competitivas*, las implicaciones de política económica que se derivan de cada una de ellas son muy distintas, con lo que parece

[212] Cabe mencionar, adicionalmente, el hecho de que algunos de los sectores de los estudios mencionados están cubiertos por los mismos convenios sectoriales (por ejemplo, sectores que comparten el convenio del metal), con lo cual es muy lógico que se compruebe la existencia de un efecto *demostración* con la desagregación sectorial que se ha utilizado si, como es probable, el incremento salarial del convenio de sector es uno de los determinantes importantes de los incrementos de los salarios sectoriales efectivos.

importante delimitar en qué medida son teorías complementarias o sustitutivas, y los puntos en común que presentan ambas[213].

En lo que respecta a las medidas de política económica susceptibles de ser implementadas en cada caso, en la circunstancia de que las diferencias salariales intersectoriales *no competitivas* surjan por consideraciones de *salarios de eficiencia*, el subsidio de industrias de altos salarios podría ser deseable, con el fin de crear empleo, hasta el punto en que el producto marginal del trabajo igualase el coste de oportunidad (Katz, 1988; Bulow y Summers, 1986; Katz y Summers, 1989). Si la existencia de diferencias salariales intersectoriales se debiese, alternativamente, al *reparto de rentas*, las políticas destinadas a crear empleo en las industrias de elevados salarios pudieran no tener sentido en la medida en que en este caso los salarios no tienen por qué igualar el valor del ingreso del producto marginal del trabajo, como sí que ocurre en los modelos de *salarios de eficiencia* (Dickens, 1990).

La existencia de diferencias salariales intersectoriales como consecuencia del *reparto de rentas* puede tener consecuencias económicas negativas para el mercado de trabajo, con lo que resultaría adecuada la imposición de medidas encaminadas a propiciar la desaparición de las mismas en caso de existir. Entre las consecuencias negativas del *reparto de rentas* se encuentra, en primer lugar, una posible reducción del empleo debido a la presencia de salarios superiores a los niveles que equilibran el mercado; otras implicaciones pasan por el posible incremento del período de búsqueda de empleo por los desempleados con la esperanza de entrar en los sectores con salarios elevados, o las elevadas *tasas de sustitución* de los trabajadores desplazados de dichos sectores cuando las prestaciones se basan en las ganancias percibidas anteriormente (OCDE, 1997). Las medidas destinadas a la eliminación de rentas pasan fundamentalmente por incrementar la competencia en los mercados de productos

[213] Para una revisión más detallada de los puntos en común y las diferencias de las teorías basadas en el *reparto de rentas* y las de *salarios de eficiencia*, ver Levine (1992) o Lindbeck y Snower (1987).

luchando contra las posiciones oligopolísticas, o reducir el poder negociador de los trabajadores que les permite apropiarse de las mismas[214] (OCDE, 1997).

Con cierta frecuencia se arguye que la teoría de los *salarios de eficiencia*, si se entiende en un sentido amplio, recoge cualquier tipo de explicación contrapuesta a las *competitivas* y, en consecuencia, engloba a la hipótesis de la *capacidad de pago*[215]. Según esta extendida visión de la cuestión, las teorías basadas en el reparto de rentas serían en última instancia, tautológicamente, una variante de modelos de *salarios de eficiencia*, porque los empleadores negociarán sobre las rentas existentes con los trabajadores solamente si no hacerlo empeora los resultados económicos. No obstante, ambos tipos de consideraciones, a pesar del evidente carácter complementario que presentan, en la medida en que el *reparto de rentas* es menos costoso si el incremento salarial asociado al mismo acarrea una mejora en la productividad, no deben manifestarse de forma simultánea necesariamente (OCDE, 1997).

Una de las características definitorias de los modelos de *salarios de eficiencia* es la discrecionalidad en el pago de dichos salarios por parte de los empleadores. En el caso de los modelos de *reparto de rentas* son dos las características destacables: la existencia de *capacidad de pago* y algún tipo de poder monosópnico en la fijación de los salarios por parte de los trabajadores. Si el pago de salarios elevados se produce por esta última circunstancia no se está produciendo en puridad el pago de *salarios de eficiencia*, con lo que ambas circunstancias parecen alternativas, más que necesariamente coincidentes.

---

[214] Así, por ejemplo, si el poder negociador es del tipo del que describen los modelos de trabajadores *internos-externos*, derivado de la existencia de costes de sustitución elevados de los trabajadores empleados por otro tipo de trabajadores, como consecuencia de la existencia de elevados costes de despido, la solución sería disminuir o eliminar dichos costes (Andrés y García, 1991a).

[215] Así, según Krueger y Summers (1988:268) *cualquier teoría económica que explique por qué los salarios se desvían de su nivel competitivo estándar debe explicar en un sentido tautológico por qué las firmas encuentran provechoso pagar salarios no competitivos. En este sentido, cualquier explicación de salarios no competitivos debe tener un elemento de salarios de eficiencia. Esto es, debe postular que sobre algún rango los beneficios son una función creciente del salario.*

Una posibilidad que conduciría a la coincidencia de ambas teorías es que la condición necesaria restante para el *reparto de rentas*, la existencia de *capacidad de pago*, implicase necesariamente el pago de salarios de eficiencia, pero esta circunstancia no se produce. Que el pago de *salarios de eficiencia* no depende necesariamente de la existencia de *capacidad de pago* se refleja en la formulación teórica de la mayoría de los modelos de *salarios de eficiencia*: únicamente en los modelos *sociológicos* y de amenaza de *acción sindical*, los menos ortodoxos, la existencia de consideraciones para el pago de *salarios de eficiencia* depende del grado de sensibilidad del comportamiento de los trabajadores a la magnitud de la *capacidad de pago*. En estos modelos, no obstante, existen otros factores que influyen en la determinación de pagar *salarios de eficiencia*, como las posibilidades que tenga la empresa de obligar a los trabajadores a cooperar, el grado de credibilidad de la amenaza sindical, o los costes asociados a la plasmación de dicha amenaza, con lo que su efecto podría compensar la influencia de la existencia de *capacidad de pago* de modo que, finalmente, dicho factor no induce necesariamente al pago de *salarios de eficiencia*. Al contrario de lo que dicen muchos autores[216], tampoco es una condición necesaria la existencia de *capacidad de pago* para que los empleadores procedan al pago de *salarios de eficiencia*. El pago de *salarios de eficiencia* se puede dar sin que exista necesariamente *capacidad de pago* previa que lo soporte ya que, como se justifica teóricamente en cualquiera de los modelos de *salarios de eficiencia*, la obtención de una mejora efectiva de la eficiencia puede compensar el incremento de los costes salariales. Este hecho supone una importante diferencia con los modelos de *reparto de rentas*, en los que el pago de salarios elevados no implica necesariamente una mejora de los resultados económicos[217]. El resultado final, en síntesis, es que en

[216] Krueger y Summers (1988), por ejemplo, consideran que el contrapunto a las hipótesis competitivas es necesariamente la existencia de *capacidad de pago* por parte de las empresas o sectores, lo que parece dar a entender que es necesaria la existencia de capacidad de pago previa al pago de salarios de eficiencia. De la misma opinión es Iriondo (1996).

[217] Según Koning y Walsh (1994) en ambos casos se produce *reparto de rentas*, pero de carácter diferente. La *prima* salarial que resulta del pago de *salarios de eficiencia* es únicamente una fracción de la renta adicional creada en el mercado de productos, mientras que el *reparto de rentas* (por la existencia de poder monosópnico en la fijación de salarios) supone la obtención de una porción de la renta absoluta creada por la empresa. La diferencia en ambos casos es que en el pago de *salarios de eficiencia* mejora la actuación de la empresa en el mercado de productos porque necesariamente los costes disminuyen. Si una empresa, por el contrario, pagase salarios elevados porque sus trabajadores

ninguno de los modelos de *salarios de eficiencia* el pago de éstos implica consustancialmente la existencia de *capacidad de pago*, con lo que se puede aseverar, finalmente, que los modelos de *reparto de rentas* y de *salarios de eficiencia* son independientes.

Si bien ambos modelos no se implican mutuamente, las explicaciones basadas en el *reparto de rentas* y las teorías de los *salarios de eficiencia* sí que cabe entenderlas, no obstante, como íntimamente relacionadas, por su elevada complementariedad (Krueger y Summers, 1988; Jaumandreu, 1994). En este sentido, cabe pensar que las empresas serán menos reacias al reparto de rentas si éste se produce en un entorno donde existen consideraciones de *salarios de eficiencia*, de modo que los incrementos de costes son compensados en alguna medida por los incrementos experimentados en la productividad del factor trabajo[218].

---

le fuerzan a compartir sus rentas, el resultado es que sus costes aumentan, con lo que su cuota de mercado puede disminuir.

[218] Esta intuición no es corroborada, sin embargo, por el (escaso) trabajo existente, tanto teórico como empírico. Con respecto al primero, Lindbeck y Snower (1991) investigaron desde una perspectiva teórica la relación entre los modelos de *salarios de eficiencia* y los de *internos-externos*, con el resultado de que ambos tipos de modelos en lugar de reforzarse se debilitaban, de modo que cuanto más sensible era el salario a la productividad menos receptivas eran las empresas al poder de negociación de los trabajadores internos. Los resultados de este trabajo van, en consecuencia, en el sentido de que los modelos de *salarios de eficiencia* y los de *reparto de rentas* deben ser contemplados como alternativos, más que como complementarios. Koning y Walsh (1994), por su parte, encontraron hallazgos empíricos en el sentido de que únicamente en las empresas británicas con baja presencia sindical el pago de altos salarios (cabe entender que por consideraciones de *salarios de eficiencia*) implicaba una mayor cuota en el mercado de productos; en el caso de las empresas con elevada sindicación que pagaban salarios elevados (cabe entender que involuntariamente, como consecuencia de la existencia de poder monosópnico en la fijación de los salarios por parte de los trabajadores) se apreciaba un efecto negativo de los mismos sobre la cuota de mercado.

2. Las diferencias salariales intersectoriales en España

El grueso del debate sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial se ha desarrollado a partir de aportaciones empíricas de países distintos del nuestro. A pesar de que la similitud que muestra la estructura de salarios por sectores entre distintos países implica que el conjunto de las aportaciones producidas en este debate es aplicable para el caso español, se ha considerado útil sistematizar los resultados de los estudios que se han realizado específicamente en nuestro país sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial y los factores determinantes de los incrementos salariales sectoriales, con el fin de tener una idea precisa sobre cuál es el grado de conocimiento del que se dispone sobre los factores que influyen en la determinación de los salarios por sectores en nuestro país.

En este sentido, a partir de datos de salarios individuales (Andrés y García, 1991a), o de establecimientos (Jaumandreu y Martínez, 1995), se aprecia en nuestro país la existencia de diferencias en los niveles salariales entre ramas de actividad que no presentan un carácter *competitivo*, pues no responden a los factores señalados por esta teoría como los causantes de estas diferencias, como las cualidades observables de la fuerza de trabajo empleada en cada sector, las condiciones de trabajo o las circunstancias de los mercados de trabajo regionales. Estas diferencias *no competitivas* están causadas por factores relacionados con la demanda de trabajo, esto es, con las industrias de pertenencia, que no influyen en la utilidad individual de los trabajadores. Los estudios que han contrastado de una manera específica si dichas diferencias tienen un carácter compensatorio, conforme a lo apuntado por la teoría de las *ventajas netas*, no han encontrado evidencia sólida en este sentido (Albert y Malo, 1995; De Juan y Jaumandreu, 1997; Pita, 1995).

Las diferencias salariales intersectoriales en España presentan, además, una correspondencia por sectores muy acusada con las de otros países, como Estados Unidos, aunque el impacto explicativo conjunto de las ramas de actividad sobre la variabilidad de los salarios es ligeramente inferior en nuestro país (Jaumandreu y

Martínez, 1995). En este sentido es probable que las características del modelo de negociación colectiva influyan en la importancia relativa de la influencia de la rama de actividad en la explicación de los salarios: OCDE (1997) observó que en países como Alemania, con un modelo de negociación muy similar al español, caracterizado por la predominancia de la negociación de tipo sectorial y una elevada tasa de cobertura de la negociación, la influencia de la rama de actividad en los salarios era sustancialmente inferior, en términos absolutos, y en comparación con la importancia de las variables de capital humano, a la existente en países como Estados Unidos y Canadá, caracterizados por una negociación de carácter descentralizado y con una menor tasa de cobertura de la misma.

¿Qué se conoce específicamente en el caso español sobre los motivos de estas diferencias *no competitivas* en los niveles salariales por industrias? En lo que respecta a la capacidad explicativa de las teoría de los *salarios de eficiencia* y la del *reparto de rentas* la evidencia directa a su favor es muy escasa y, en síntesis, extremadamente débil. Con respecto a la teoría de los *salarios de eficiencia*, Anchuelo (1996) encuentra cierta evidencia a favor de la influencia positiva de los salarios relativos en la productividad; Andrés y García (1991b) observan que los salarios elevados ejercen un efecto *retención*, de modo que los sectores que pagan *primas* salariales positivas a trabajadores similares en cualificación disfrutan, aparte de una mayor antigüedad promedio, de unas tasas de abandono voluntario fundamentalmente inferiores[219]; Huguet y Sánchez Moreno (1996) no encontraron evidencia, no obstante, de que las diferencias en el grado de supervisión expliquen las *primas* salariales sectoriales. Con respecto a la evidencia a favor de los modelos basados en el *reparto de rentas*, Jaumandreu y Martínez (1995) encuentran que la inclusión de una variable que aproxima la rentabilidad explica parte de las *primas* salariales sectoriales, pero en una cuantía no muy destacable, existiendo otros factores de mayor importancia relacionados con el sector; Andrés y García (1993) encuentran significativa una

[219] Según OCDE (1997) estas características son explicables, sin embargo, sin recurrir necesariamente a los *salarios de eficiencia*: por ejemplo, en caso de existencia de *reparto de rentas* sería improbable que los trabajadores abandonasen su empleo y fuesen a otro.

variable de beneficios retardados un año en la determinación de los incrementos salariales para sectores industriales de la *Encuesta Industrial*, pero de mucha menor importancia que otros factores[220]; Dolado y Bentolila (1992) encuentran que el beneficio por empleado se muestra marginalmente significativo en la explicación de los incrementos salariales sectoriales; finalmente, Draper (1993), tras la estimación del mismo tipo de modelo que las dos referencias anteriores, pero permitiendo a los parámetros de la ecuación salarial variar entre sectores, encontró que el beneficio por empleado sólo resultaba significativo en la determinación de los incrementos salariales de un tercio de los sectores considerados, y en el caso de éstos la elasticidad a largo plazo nunca era superior al 5% y presentaba signos tanto positivos como negativos. La evidencia a favor de la teoría de los *salarios de eficiencia* y del *reparto de rentas* resulta, en suma, muy débil.

El escaso grado de conocimiento del que se dispone sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial en España se compensa parcialmente, no obstante, con los resultados de los estudios específicos sobre los factores que influyen en la determinación de los incrementos salariales sectoriales. En este sentido, la explicación de que las diferencias intersectoriales de niveles salariales no tengan un carácter *competitivo* ni estén claramente originadas en el pago de *salarios de eficiencia* ni en el *reparto de rentas* puede tener que ver con el hecho de que los incrementos de salarios por sectores económicos están relacionados en gran medida con factores externos a los sectores: la tasa de desempleo y, muy especialmente, dada su importancia, la existencia de consideraciones de *pago relativo* en los incrementos salariales sectoriales. En este sentido, Andrés y García (1993) y Dolado y Bentolila (1992), estimando una ecuación de incrementos salariales con parámetros comunes a todos los sectores de actividad, encontraron evidencia de que la elasticidad de los salarios a la productividad del sector (el peso de los factores internos) en la determinación de los salarios era muy reducida, en comparación con las condiciones generales del mercado de trabajo, básicamente la indiciación con respecto al crecimiento del salario agregado y el desempleo. Draper

[220] *Vid. infra* II.2.

(1993) y Fernández y Montuenga (1997) alcanzan la misma conclusión, pero al estimar permitiendo la variación por sectores de los parámetros de la ecuación salarial, pudieron observar la existencia de una destacable heterogeneidad en la importancia respectiva por sectores de los factores internos y externos en la determinación de los incrementos salariales sectoriales, aunque en última instancia el efecto más importante en la práctica totalidad de los sectores era el externo (Draper, 1993). Como concluyen Andrés y García (1993), a pesar del reducido peso de los factores específicos en la negociación salarial en España el mercado de trabajo no encaja en el marco de la competencia perfecta, aunque tampoco puede caracterizarse por la presencia generalizada de un mecanismo de determinación salarial de trabajadores *internos-externos*, debido a la baja indiciación sectorial de los salarios sectoriales a la productividad.

Una cuestión adicional que se desprende de algunos estudios es que en nuestro país parecen existir distintas pautas de relación entre la evolución de los salarios y la productividad por sectores, de modo que no existe un único *mecanismo* de determinación de salarios. Así, Jimeno (1987), a partir de datos de la *Encuesta Industrial*, halló que en la industria española existe una cierta relación entre el crecimiento de los costes laborales y el de la productividad con carácter asimétrico: la relación entre el crecimiento de los salarios y el de la productividad es más estrecha en el caso de los sectores con menor crecimiento de la productividad, y menor en los sectores con mayor crecimiento de la misma. En el mismo sentido, Fernández y Montuenga (1997) observaron un comportamiento dual en la industria en su conjunto en cuanto a la determinación de los salarios por sectores: mientras que en el caso de la determinación de los incrementos salariales para los sectores con mayor crecimiento de la productividad el efecto *demostración* de los incrementos salariales del resto de sectores se muestra fundamental, para los sectores con menor crecimiento de la productividad existe una relación muy estrecha entre la evolución de la productividad y los salarios, siendo dicho efecto *demostración* mucho menos importante.

Finalmente, cabe destacar un hallazgo común a los estudios mencionados, que va en la línea de la existencia de una cierta inercia temporal en la determinación de los incrementos salariales por sectores. Así, tanto Fernández y Montuenga (1997) como Andrés y García (1993) y Draper (1993) encuentran evidencia de que, una vez eliminada la influencia del crecimiento de la productividad en el sector y el crecimiento de los salarios en el resto de sectores, los incrementos de los salarios sectoriales dependen del incremento salarial que ha experimentado el sector en el año anterior[221].

Las diferencias salariales intersectoriales constituyen un terreno poco estudiado en España[222], en gran medida por la falta de información estadística adecuada[223]. En síntesis, la evidencia disponible para el caso español, siendo escasa y poco concluyente al respecto de la naturaleza de la estructura salarial intersectorial apunta en gran medida, no obstante, hacia las mismas conclusiones que la existente para otros países: existen *primas* salariales por ramas de actividad que son difícilmente compatibles con las predicciones de la teoría *competitiva* sin recurrir a argumentos tautológicos; la evidencia empírica es, por su parte, consistente con diferentes explicaciones *no competitivas*, la teoría de los *salarios de eficiencia*, el *reparto de rentas* y la influencia de los salarios pagados en otros sectores, aunque no es lo suficientemente concluyente.

---

[221] Este hecho parece indudablemente influido por las características de la negociación colectiva de sector, en la medida en que los incrementos de los salarios efectivos estén correlacionados con los incrementos de los salarios pactados por sectores, lo que resulta muy verosímil. Esta influencia resulta muy creíble por varias circunstancias. La primera se deriva de que el grado de poder sindical presente en el ámbito de cada convenio tiene un carácter perdurable en el tiempo, y que esto influye en el rango de variación de los incrementos salariales, en la medida en que cabe esperar que la magnitud de los incrementos salariales estén correlacionados con el poder sindical. La segunda circunstancia es que una elevada proporción de convenios de sector son plurianuales (cerca de la mitad de los mismos), para los cuales cabe pensar que los incrementos salariales de los diferentes años que abarca cada convenio son ciertamente similares. Finalmente, cabe destacar que el ámbito temporal de un número destacable de convenios anuales no coincide con los años naturales, de modo que no resulta sorprendente que los incrementos salariales de determinados sectores sean similares a los del año anterior, en la medida en que para parte de estos intervalos temporales el incremento salarial de convenio es exactamente el mismo.

[222] Para una revisión de los trabajos al respecto más antiguos ver Plaza (1994); para los más recientes consultar Jaumandreu (1994).

[223] En este sentido, la reciente disponibilidad de la *Encuesta de Estructura Salarial. 1995.* del *INE* cabe esperar que contribuya a llenar el importante vacío estadístico.

3. La negociación colectiva y la estructura salarial intersectorial

¿En qué medida se altera la influencia de los factores económicos que la literatura económica destaca como responsables de las diferencias intersectoriales de salarios en función de si la determinación de los salarios se produce en un marco de negociación colectiva o en ausencia de la misma? Responder adecuadamente a esta cuestión se convierte en importante, como consecuencia de que si los factores son similares en ambos casos la experiencia acumulada en el debate sobre la estructura salarial intersectorial resultaría útil para explicar el origen de las diferencias de salarios pactados en la negociación colectiva de sector en España. Con este empeño, a continuación se analiza la evidencia empírica que permite dilucidar si los factores que determinan la estructura salarial intersectorial son similares en un marco institucional con negociación colectiva y en un entorno caracterizado por la ausencia de la misma. De ser así, y cumplirse que las fuerzas que determinan los salarios de cada rama de actividad son semejantes en ambos entornos, el conjunto de la experiencia y las explicaciones aventuradas en el debate sobre el origen de las diferencias intersectoriales de salarios constituiría un núcleo importante de referencias para el análisis de los salarios pactados en la negociación colectiva sectorial en España[224].

La mayor parte de la evidencia susceptible de ser utilizada para responder a la cuestión de las posibles diferencias entre la estructura salarial resultante de entornos con presencia de negociación colectiva y ausencia de la misma es la correspondiente a estudios sobre los mercados de trabajo estadounidense y británico. Estos estudios permiten, por las peculiaridades institucionales de ambos países, la comparación de las características de la estructura salarial intersectorial y el estudio de sus determinantes

[224] Esto resulta especialmente útil en la medida en que la evidencia sobre cuáles son los factores que influyen sobre los salarios pactados en la negociación colectiva a nivel sectorial en España es prácticamente inexistente, no existiendo ni siquiera información de carácter cualitativo sobre los posibles factores explicativos de las diferencias intersectoriales de salarios pactados. La ausencia de estas referencias se agrava con la carencia de modelizaciones teóricas sobre la negociación colectiva de ámbito sectorial de las que extraer potenciales factores explicativos de las diferencias salariales intersectoriales.

para los trabajadores sindicados, cuyos salarios se determinan en el marco de la negociación colectiva, y para los no sindicados, donde la negociación colectiva no juega, en principio, ningún papel en la determinación de los mismos. En términos generales, se puede concluir que el conjunto de la evidencia existente para los dos países mencionados sugiere que son, efectivamente, las mismas fuerzas las que determinan la estructura observada de los diferenciales salariales intersectoriales para los trabajadores en entornos sindicados y no sindicados.

Comenzando con el caso estadounidense, un conjunto de trabajos, entre los que destacan los de Krueger y Summers (1986, 1988), Dickens y Katz (1987a) y Katz y Summers (1989), aportan evidencia en el sentido de que la magnitud de la dispersión de los diferenciales salariales intersectoriales en la industria manufacturera estadounidense es muy similar para muestras alternativas de trabajadores empleados en establecimientos *sindicados* y en establecimientos *no sindicados*. Dicha característica se acompaña por una elevada correlación de las *primas salariales* por ramas de actividad para ambos tipos de trabajadores[225]. Ambas cuestiones muestran, en definitiva, que *los diferenciales salariales intersectoriales existen en aproximadamente la misma cuantía en entornos sindicados y no sindicados* (Krueger y Summers, 1988:276), lo que constituye un importante indicio de que no existen demasiadas diferencias entre las estructuras salariales intersectoriales correspondientes a ambos entornos.

La elevada similitud de las diferencias salariales intersectoriales para trabajadores sindicados y no sindicados en el caso estadounidense se aprecia, aparte de en los estudios mencionados, en la mayoría de los trabajos realizados con anterioridad para dicho país. Así, Dickens y Katz (1987b), tras revisar gran parte de los estudios previos que habían analizado la relación existente entre las diferencias salariales intersectoriales y las características de las industrias en dicho país, obtuvo que la mayoría de los mismos observaron que la densidad sindical en las distintas ramas de

[225] Así, por ejemplo, Dickens y Katz (1987a) encontraron una correlación de 0.83 entre las *primas* salariales sectoriales para ambos tipos de trabajadores; Katz y Summers (1989) de 0.78.

actividad estaba positivamente relacionada con las ganancias tanto de los trabajadores sindicados como no sindicados, lo que resulta consecuente con la existencia de una dispersión similar de las *primas* salariales por ramas de actividad entre trabajadores sindicados y no sindicados, así como también con la elevada correlación por industrias de las *primas* salariales sectoriales de ambos tipos de trabajadores. Los propios Dickens y Katz (1987b) obtuvieron evidencia en el mismo sentido, a partir de un método de estimación más adecuado.

Adicionalmente, cabe destacar cómo las características concretas de las industrias que parecen relacionadas con las *primas* salariales sectoriales son básicamente similares para trabajadores sindicados y no sindicados (Dickens y Katz, 1987b), lo que parece corroborar, finalmente, que las *primas* salariales sectoriales son extremadamente parecidas para trabajadores sindicados y no sindicados, y que, en consecuencia, las fuerzas que determinan los salarios son similares para ambos tipos de trabajadores.

El conjunto de la evidencia disponible para Estados Unidos parece apuntar, en síntesis, a que la estructura de diferencias salariales intersectoriales es relativamente similar en el caso de los establecimientos sindicados, donde la determinación de los salarios se produce en el marco de la negociación colectiva, y en el de los no sindicados, donde la determinación salarial se produce a través de otros cauces. En este sentido, Dickens y Katz (1987a:10) afirman que *la estructura de las primas salariales intersectoriales es extremadamente similar para trabajadores sindicados y no sindicados*, para concluir[226] que *el proceso generador de salarios relativos en las industrias parece ser el mismo en los sectores sindicado y no sindicado*. La similitud de la estructura salarial en ambos casos supone finalmente, a juicio de estos autores, que resulta indiferente analizar la estructura salarial intersectorial de los trabajadores sindicados o la de los no sindicados, en la medida en que e*videntemente no hay mucha*

[226] De una manera similar a Katz y Summers (1989).

diferencia en los procesos de determinación de los salarios sindicados o no sindicados (Dickens y Katz, 1987a:11).

Para el caso británico, la evidencia existente apunta también en el sentido de que la estructura salarial intersectorial, o al menos las fuerzas que en ella influyen, resultan similares en entornos sindicados y no sindicados. Así, Blanchflower *et al.* (1990) mostraron que las variables que influían de un modo significativo en los salarios resultaban ser las mismas para el sector sindicado y para el no sindicado de la industria británica[227]. Los mismos resultados alcanzaron Blanchflower y Oswald (1988), quienes a partir de información de carácter cualitativo observaron que los factores que los directivos británicos consideraban que influían en los salarios pagados en sus establecimientos eran, con excepciones no demasiado significativas, muy similares para los trabajadores del sector sindicado y para los del no sindicado[228].

La similitud observada de la estructura salarial intersectorial para trabajadores sindicados y no sindicados puede ser consecuencia, no obstante, de dos fenómenos muy distintos en su naturaleza. Un primer motivo es que la presencia sindical relevante en una rama de actividad, medida a través de la densidad sindical, podría provocar la existencia de altos salarios tanto para los trabajadores sindicados de dicha rama como para los no sindicados, como consecuencia de la existencia de un fenómeno de *amenaza de acción sindical*, conforme, por ejemplo, a lo explicitado en el modelo de *amenaza sindical* de Dickens (1986); esto implicaría que en las ramas de actividad en las que la presencia sindical aumenta los salarios de los trabajadores sindicados existe también un efecto positivo sobre los salarios de los trabajadores no sindicados, derivado del hecho de que los empleadores intentan desincentivar la sindicación de

[227] La única excepción en este sentido se producía en el caso de los trabajadores no cualificados en el sector no sindicado para los que existía una preeminencia absoluta de las variables externas a los establecimientos, lo que suponía una divergencia importante con respecto al resto de colectivos de trabajadores.

[228] Este mismo resultado obtuvieron Gregory *et al.* (1986) al analizar, con información del mismo tipo, los determinantes de los incrementos salariales pactados a nivel de establecimiento distinguiendo según el ámbito de negociación y aquellas empresas donde los incrementos salariales eran fruto de la discreción empresarial.

éstos pagándoles salarios no muy distintos de los de los sindicados. Una segunda causa potencial radica en la posibilidad de que sean factores ajenos a la propia presencia de sindicatos, como la existencia de rentas económicas o la influencia del tamaño medio de los establecimientos, los que determinen la existencia de altos salarios en ciertas ramas de actividad, de modo que en las ramas de actividad en las que estos factores están presentes el pago de salarios comparativamente elevados se produzca independientemente de la presencia sindical, alcanzando éstos también a los trabadores no sindicados.

Las implicaciones sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial que se derivan de la actividad sindical son muy distintas, no obstante, en función de si la capacidad explicativa de la similitud de la estructura salarial en el caso de los trabajadores sindicados y sin sindicar reside en una de las posibles causas mencionadas o en la otra. Si el motivo es la *amenaza de acción sindical* el resultado es que la presencia de los sindicatos modifica la estructura salarial intersectorial para el conjunto de los trabajadores con respecto a la que existiría en ausencia sindical, al elevar los salarios del conjunto de los trabajadores –sindicados y no sindicados- de ciertas ramas; en este caso, sin embargo, la actividad sindical no obsta para que la estructura salarial intersectorial sea relativamente similar para los colectivos de los trabajadores sindicados y no sindicados en la medida en que si, como consecuencia de la presencia sindical en una rama de actividad, se genera una diferencia salarial para los trabajadores sindicados, lo que ocurre es que dicha diferencia salarial se genera también para los no sindicados. Si, por el contrario, la causa estriba en que no existe un *efecto sindical* sobre los salarios relativos por ramas de actividad, el resultado es que la actividad sindical mantiene inalterada la estructura salarial intersectorial para el conjunto de los trabajadores con respecto a la que existiría en ausencia de sindicatos; en este otro caso, de nuevo, la actividad sindical no implicaría tampoco la existencia de diferencias en la estructura salarial intersectorial de los subconjuntos de los trabajadores sindicados y no sindicados respectivamente.

Aunque existe evidencia empírica que apunta a la verosimilitud de ambas causas potenciales, como se expone a continuación en conjunto parece resultar más concluyente la que sustenta la ausencia de un *efecto sindical* sobre la estructura relativa de salarios por ramas de actividad.

Con respecto a la posibilidad de la existencia de un fenómeno de *amenaza de acción sindical*, existe un nutrido conjunto de evidencia que parece mostrar que existe un *bache salarial sindical* positivo tanto para Estados Unidos como para el Reino Unido, de modo que los trabajadores sindicados cobran más que los trabajadores no sindicados de sus mismas características, y que, a la vez, la presencia sindical eleva también los salarios de los trabajadores no sindicados. En este sentido, Freeman (1989:272)[229], tras revisar numerosos trabajos realizados para el caso estadounidense, concluyó que *el impacto salarial de los sindicatos existe, y no es insignificante*. Dicho autor comprobó que en un muy numeroso conjunto de estudios empíricos sobre los efectos salariales de los sindicatos, en los que se comparaban los salarios de los trabajadores con características similares salvo el hecho de pertenecer a un establecimiento sindicado o no, o en el que se comparaban los salarios de los trabajadores antes y después de estar sindicados, se demostraba que el efecto de la sindicación sobre los salarios era importante, aunque el *bache salarial sindical* variaba, no obstante, en función del período de referencia o de determinadas características de los trabajadores, como la raza o el sexo[230]. Los resultados anteriores se pueden completar con la conclusión de Layard *et al.* (1991:265), tras otra revisión en profundidad de los estudios sobre la cuestión del bache salarial sindical, en el sentido de que si bien *la cobertura sindical eleva algo el salario del individuo, y*

[229] Sobre estimaciones de la influencia de los sindicatos en los salarios relativos véanse las revisiones realizadas por Blanchfower (1984) y Lewis (1986) de los trabajos para el Reino Unido y Estados Unidos, respectivamente, o los trabajos específicos de Stewart (1987, 1990) y Blanchflower y Oswald (1988) para el Reino Unido. Algunos trabajos como OCDE (1997) muestran que también existe una ventaja salarial para los trabajadores sindicados en países como Alemania y Suiza, donde la cobertura de la negociación es superior, y el nivel predominante el sectorial, aunque la cuantía de la misma es sustancialmente inferior a la que existe en Estados Unidos.

[230] Ni para el Reino unido ni para Estados Unidos parece haber estudios que analicen la posibilidad de la existencia de un *bache salarial* distinto por ramas de actividad; en este sentido, la máxima diferenciación sectorial alcanza a la distinción entre el sector manufacturero y el no manufacturero que se produce en algunos estudios.

probablemente más en Estados Unidos que en el Reino Unido, se da la circunstancia de que *no obstante, en conjunto, la evidencia confirma la idea de que la densidad sindical de un sector está relacionada positivamente con las ganancias tanto de los trabajadores sindicados como de los no sindicados.*

Como se ha señalado, la posibilidad alternativa de que las estructuras salariales intersectoriales sean similares para trabajadores sindicados y no sindicados pasa por el hecho de que los sindicatos obtengan salarios elevados a través de la negociación únicamente en circunstancias en las que dichos salarios son obtenidos también por parte de los trabajadores no sindicados, reflejando que los salarios responden a *fuerzas más fundamentales* (Katz y Summers, 1987:221). El primer tipo de evidencia que apoya la pertinencia de esta cuestión es la procedente de estudios comparativos sobre la estructura salarial en diferentes países, los cuáles muestran que existe una elevada similitud entre la estructura salarial intersectorial de diversos países, en los que la negociación colectiva está indistintamente presente o ausente[231], lo que sugiere que probablemente *la densidad sindical es un correlato de las diferencias salariales intersectoriales, pero probablemente no un determinante básico de las características de la estructura salarial intersectorial* [lo que permite concluir que] *los diferenciales salariales intersectoriales existen aproximadamente en la misma cuantía en situaciones donde la credibilidad de los sindicatos difiere ampliamente, lo que viene a reforzar la convicción de que no parece haber un "fenómeno sindical" sobre la estructura de salarios relativos* (Krueger y Summers, 1987:27).

Las mismas conclusiones son alcanzadas por Zweimuller y Barth (1994), tras comparar la estructura salarial intersectorial de países con diferentes marcos institucionales al respecto de la determinación de los salarios y el papel de la negociación colectiva en la misma. Dichos autores mostraron la existencia de diferencias salariales sectoriales para trabajadores similares con una estructura muy

[231] La evidencia al respecto es revisada por Krueger y Summers (1987).

parecida en países como Austria, Canadá, Alemania, Noruega, Suecia y Estados Unidos lo que, según los autores, sugiere que los mecanismos que subyacen detrás de las *primas* salariales sectoriales son similares para todos ellos, independientemente de la estructura institucional existente en el mercado de trabajo o del grado de implantación sindical, de modo que no es el poder sindical por sí lo que explica en exclusiva la existencia de diferencias salariales intersectoriales, debiendo estar presentes elementos ajenos que las determinen, los cuales se manifiestan independientemente de si la determinación de los salarios se produce en el marco de la negociación colectiva o en ausencia de ella.

La similitud de la estructura salarial intersectorial entre distintos países se produce también en lo que respecta a nuestro país: Jaumandreu y Martínez (1995) muestran la existencia de una gran similitud entre la estructura de *primas* salariales sectoriales para las ramas de actividad de la industria española estimadas en su trabajo, y las estimadas por Krueger y Summers (1988) para la industria norteamericana.

No obstante, cabe señalar que si bien la pauta de diferencias salariales por ramas de actividad no se diferencia en demasía entre países, independientemente del marco institucional presente en los mismos, sí que pudiera ocurrir que la importancia relativa de las mismas resultara influida por el entorno institucional, y de una forma más concreta, por el modelo de negociación colectiva. A este respecto, existe un numeroso grupo de estudios comparativos para varios países que apuntan a que la dispersión de las *primas* salariales sectoriales está relacionada directamente con el grado de descentralización de la negociación (OCDE, 1997; Rowthorn, 1992; Zweimüller y Barth, 1994). En este sentido apuntan, también, los hallazgos de los estudios ya mencionados sobre modelos de *internos-externos* de que el peso de los factores *internos* en la determinación de los salarios sectoriales es comparativamente elevado en países como Estados Unidos, con una negociación descentralizada; sustancialmente inferior en países con una estructura de negociación intermedia, como Alemania y España; y muy escaso en los países nórdicos, caracterizados por la existencia de una negociación centralizada. Cabe destacar, finalmente, cómo para el

caso español, Dolado *et al.* (1997) mostraron que la existencia de negociación colectiva de ámbito sectorial en nuestro país tiene el efecto de reducir, si bien ligeramente, las *primas* salariales de cada rama de actividad con respecto al resto, con lo que parece existir un cierto efecto de reducción de la dispersión de la estructura sectorial de salarios percibidos.

En síntesis, a pesar de que la existencia de negociación colectiva de ámbito sectorial parece permitir aflorar las fuerzas que determinan los salarios por ramas de actividad de una forma parecida a lo que ocurriría en ausencia de negociación, existe algún factor que limita en cierta medida la magnitud de las diferencias salariales intersectoriales. Dicho factor, destacado por la corriente *institucionalista* de la economía laboral[232], pudiera ser el papel que las consideraciones de *pago relativo* desempeñan en la determinación salarial en la negociación colectiva. Así, Zweimüller y Barth (1994;90) señalan que *en los países donde la tasa de cobertura de la negociación es elevada, y en los que la negociación es predominantemente sectorial, un fuerte énfasis de las demandas sindicales en la igualdad salarial es probable que conduzca a diferenciales salariales industriales pequeños*.

A favor de la verosimilitud de la importancia de las consideraciones de *pago relativo* apunta, además, la evidencia que muestra su importancia en la determinación de salarios en entornos con negociación colectiva. En Gregory *et al.* (1985, 1986) se muestra cómo los gerentes de empresas del sector manufacturero británico destacaban frecuentemente como factores "muy importantes" por su influencia en la determinación del incremento salarial más reciente pactado en la negociación colectiva a nivel de empresa la influencia de los criterios de *pago relativo*, junto a otros como el nivel de beneficios, la inflación o el riesgo de despido ante una elevada subida salarial (tabla 7).

[232] Roca (1993).

TABLA 7

FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR MANUFACTURERO BRITÁNICO (I).

	1979/80	*1980/81*	*1981/82*	*1982/83*	*1984/85*
Factores que ejercen una presión al alza sobre los salarios pactados					
Nivel de beneficios del establecimiento/empresa	11	11	16	19	21
Capacidad de la dirección para trasladar una parte significativa de la subida salarial a los precios	6	4	3	4	4
Necesidad de mejorar la capacidad para reclutar trabajadores y conservarlos	22	7	6	5	9
Subidas del coste de la vida	60	47	45	36	40
Amenaza de huelga	2	2	2	1	3
Realización de huelgas	3	2	1	2	2
Factores que ejercen una presión a la baja sobre los salarios pactados					
Nivel de beneficios del establecimiento/empresa	45	62	60	53	45
Incapacidad de la dirección para trasladar una parte significativa de la subida salarial a los precios	38	56	52	52	51
Riesgo de despido si se concede una elevada subida salarial	20	43	35	27	21
Otros	2	6	3	4	3
Otros factores que influyen en los salarios pactados					
Comparaciones con otros trabajadores de la misma empresa	24	23	23	14	21
Comparaciones con otros trabajadores del mismo sector	21	12	13	15	17
Comparaciones con otros trabajadores de la misma localidad	27	17	15	14	18
Comparaciones con el nivel general de salarios y/o con las subidas salariales nacionales	26	16	16	18	19
Repercusiones del convenio nacional/de distrito negociado por una organización patronal de la que es miembro	16	10	10	10	9
Repercusiones del convenio nacional/de distrito negociado por una organización patronal de la que no es miembro, pero a la que sigue	6	4	4	2	3

Fuente: Gregory *et al.* (1985).
Clave: El número que aparece en cada casilla corresponde al porcentaje de directivos que consideraron a ese factor como "muy importante" en sus respuestas.

Más evidencia sobre la misma cuestión, también para el caso de la industria británica pero a partir de una fuente de información distinta, aparece en Blanchflower y Oswald (1988). Conforme puede observarse en la tabla 8, entre las respuestas más comunes de los gerentes de personal sobre los factores que consideraban que afectaban a los salarios pactados recientemente se encontraba, junto a cuestiones como la

rentabilidad/productividad del establecimiento, el incremento en el coste de la vida, el nivel salarial vigente en la industria y el hecho de que todos los establecimientos pudieran afrontar el incremento pactado, la estructura externa de salarios, lo que confirma que los criterios de *pago relativo* son especialmente relevantes en la determinación de salarios en el marco de la negociación colectiva.

TABLA 8

FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR MANUFACTURERO BRITÁNICO (II).

Influencias citadas	*Trabajadores manuales sindicados*	*Trabajadores manuales no sindicados*	*Trabajadores no manuales sindicados*	*Trabajadores no manuales no sindicados*
Que todos los establecimientos pudieran afrontar el incremento	11	5	9	7
Incrementos en el coste de la vida	34	29	37	32
Salario vigente en la industria	15	23	13	19
Mérito/comportamiento individual	4	20	5	33
Normas publicadas	3	2	3	4
Estructura salarial interna	2	3	6	15
Estructura salarial externa	15	15	9	11
Regulación gubernamental	6	3	10	2
Huelgas	1	0	0	0
Rentabilidad/productividad	34	35	37	38
Clima económico	9	2	13	3
Otros	13	7	15	6
No repondidos	8	3	11	1
Número de establecimientos	488	613	356	904

Fuente: Blanchflower y Oswald (1988).
Clave: El número que aparece en cada casilla corresponde al porcentaje de directivos que citaron ese factor en sus respuestas.

Adicionalmente, cabe reseñar la evidencia que sobre la negociación colectiva en la industria manufacturera británica aparece en el trabajo de Daniel (1976)[233], en el que se distingue entre la opinión de los empresarios y los representantes de los trabajadores implicados en la negociación de los salarios sobre los factores que influían en los mismos. Según se puede observar en la tabla 9, a pesar de que no existe demasiada similitud en la importancia relativa de la mayoría de los factores que son considerados importantes por ambas partes, en el caso de la influencia de la comparación con los salarios de otros grupos existe una coincidencia absoluta en

[233] Daniel (1976): *Wage Determination in Industry*, London: Chapel, *River Press*. Citado en Carruth y Oswald (1989).

destacar su importancia, lo que muestra que los criterios de *pago relativo* constituyen un factor que tanto empresarios como sindicatos tienen en consideración en la negociación de los salarios.

TABLA 9

FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR MANUFACTURERO BRITÁNICO (III).

Respuesta	*Proporción de los representantes sindicales (%)*	*Proporción de los directivos (%)*
Capacidad de pago del establecimiento/firma	15	61
Comparación con el salario de otros grupos	51	51
Aumentos en el coste de la vida/inflación	75	36
Estructura salarial previa a la negociación	-	30
Acuerdos de la compañía/nacionales	-	11
Orientaciones gubernamentales	-	11
Problemas de reclutamiento/abandono	-	6
Cambios en el sistema de pago	41	-

Fuente: Daniel (1976).
Clave: El número que aparece en cada casilla corresponde al porcentaje de directivos/representantes de los trabajadores que citaron ese factor en sus respuestas.

Cabe destacar, por último, el trabajo de Prescott y Wilton (1991) quienes, para convenios colectivos de empresa canadienses, observaron la existencia de *efectos rebosamiento* que actuaban de forma adicional a la influencia de variables de tipo económico, produciéndose dichos efectos entre los convenios de las mismas áreas geográficas y, especialmente, entre los de las mismas ramas de actividad.

En suma, aunque el marco institucional, y de una forma más concreta el modelo de negociación colectiva, parece influir en la magnitud de las diferencias salariales intersectoriales, la estructura salarial intersectorial es muy similar entre países independientemente de las características concretas de dicho marco, lo que apunta a que la existencia de negociación colectiva no altera sustancialmente las fuerzas que determinan los salarios sectoriales.

La posibilidad de que la similitud de la estructura salarial intersectorial en entornos sindicados y no sindicados se deba a la existencia de factores que determinan

que los salarios sean elevados incluso en ausencia de acción sindical, se ve apoyada por evidencia adicional, conforme se relata a continuación. Uno de los factores mencionados es la presencia de rentas económicas como determinante de las diferencias salariales entre ramas de actividad. Así, son numerosos los trabajos empíricos que muestran la existencia para Estados Unidos de una correlación significativa entre la densidad sindical y el poder de mercado por ramas de actividad[234], lo que apunta a que en lugar de ser la sindicación la causa de los salarios elevados, podría resultar simplemente que el poder sindical es más fácil de ejercer en presencia de rentas económicas[235]. En este sentido, Blanchflower *et al.* (1997) encontraron que en el caso de la industria norteamericana el proceso de reparto de rentas es, efectivamente, una cuestión fundamental en la configuración de los salarios sectoriales, y que dicho proceso se produce independientemente del grado de sindicación existente en la industria, siendo la evidencia de reparto de rentas incluso mayor en las industrias con baja sindicación.

Existe también evidencia para el caso británico que apunta, al igual que en el estadounidense, en el sentido de que los sindicatos no producen modificaciones de calado en la estructura salarial intersectorial. Nickell y Wadhwani (1990) encontraron que la variabilidad entre ramas de actividad de la capacidad de los trabajadores para extraer rentas estaba relacionada con la densidad sindical en el seno de cada industria tanto en el caso de empresas sindicadas como en el de las no sindicadas. También para el caso británico, Stewart (1990) observó, de una manera similar a lo apuntado por la evidencia estadounidense, que la existencia de poder monopolístico en el mercado de productos parece representar la principal fuente de rentas que los sindicatos son

[234] Por ejemplo, Kwoka (1983) encontró que la concentración en la industria tiene un efecto mayor en los salarios de los trabajadores no sindicados que en los de los sindicados, lo que implica que incluso en ausencia de sindicatos las empresas tienden a compartir sus rentas monopólicas con los trabajadores; dicho autor encontró, además, que las *primas* salariales sindicales estaban negativamente correlacionadas con el nivel de concentración de la industria en la que trabajaba un individuo, lo que parece sugerir que en las industrias concentradas, donde los salarios son elevados, los sindicatos no tienen mucho margen para elevar los salarios.

[235] Krueger y Summers (1987) argumentan, además, que la evidencia histórica para Estados Unidos sugiere que las industrias de altos salarios ya los pagaban con anterioridad al crecimiento de la sindicación en la industria manufacturera, lo que sustenta adicionalmente la impresión de que no existe un *efecto sindical* en los salarios sectoriales relativos.

capaces de extraer, lo que llevó al autor a concluir que parece que existe un proceso de reparto de rentas incluso en ausencia de negociación con los sindicatos.

Finalmente, cabe destacar los resultados reseñados en OCDE (1997). En dicho trabajo se muestra que la similitud por países de las diferencias salariales intersectoriales se ve acompañada por la similitud de los beneficios a largo plazo en las mismas ramas de actividad, estando dichos beneficios relacionados con la tecnología de producción y las características del mercado de productos. Existe, en consecuencia, un factor común que parece estar sistemáticamente detrás de las diferencias salariales intersectoriales en los distintos países, la existencia de rentas económicas, produciéndose la apropiación de las mismas por parte de los trabajadores en una cuantía ciertamente similar independientemente del grado de presencia sindical.

Una posibilidad complementaria a la influencia predominante de las rentas económicas en la generación de diferencias salariales intersectoriales es que las diferencias salariales intersectoriales estén relacionadas con el tamaño de los establecimientos[236], y que parte del diferencial salarial estimado para trabajadores sindicados y no sindicados se deba a esta cuestión. Esta posibilidad es avalada por los trabajos de Podgursky (1986) y Okunade *et al.* (1992) para la industria estadounidense en los que se muestra cómo, efectivamente, los efectos de la sindicación sobre los salarios difieren en función del tamaño del establecimiento[237]. Así, Okunade *et al.* (1992) encontraron que la *prima* salarial por estar sindicado existe únicamente en el

[236] Existe cuantiosa evidencia al respecto de la influencia del tamaño del establecimiento sobre los salarios. Dickens y Katz (1987b) realizan una revisión de los numerosos estudios americanos que analizan la relación entre las diferencias salariales intersectoriales y las características de las industrias: en el caso del tamaño medio del establecimiento la mayoría de los trabajos muestran una relación positiva y significativa entre el tamaño medio y los salarios. Brown y Medoff (1989) constituye la referencia clásica de los trabajos centrados en el estudio de los determinantes del efecto del tamaño de los establecimientos sobre las *primas* salariales; dichos autores mostraron la existencia de ciertos indicios de que, partiendo de industrias y cualificaciones bien definidas, en los sectores en los que el tamaño medio de las empresas es mayor, resulta más probable la existencia de *primas* salariales *no competitivas*, independientemente de la sindicación o no del trabajador.

[237] Para una revisión de los posibles argumentos teóricos sobre dicha relación ver el trabajo de Okunade *et al.* (1992).

caso de las empresas de menor tamaño, y que dicho efecto diferenciado en función del tamaño del establecimiento ocurre independientemente del poder de mercado del empleador. Podgursky (1986), por su parte, obtuvo resultados similares en el caso de la industria manufacturera norteamericana, en el sentido de que el diferencial salarial sindical es una función decreciente del tamaño del establecimiento, de modo que aquél es prácticamente inexistente en las empresas de gran tamaño.

En síntesis, a la luz de la evidencia reseñada, procedente de estudios para algunos países concretos y estudios comparativos internacionales, resulta verosímil que el hecho de que la determinación de los salarios se realice a través del cauce de la negociación colectiva pudiera no interferir en demasía en las fuerzas fundamentales que moldean las diferencias salariales intersectoriales, de modo que la naturaleza de la estructura salarial intersectorial en lo que respecta a las pautas de diferencias salariales intersectoriales, aunque probablemente no en su cuantía concreta, resultaría básicamente similar, independientemente del entorno institucional. El corolario inmediato para el caso español, en el que existe una elevada similitud de su estructura salarial intersectorial con la de países con importantes diferencias institucionales, como Estados Unidos, es que cabe esperar que los salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial respondan, al menos parcialmente, a los determinantes fundamentales de los salarios sectoriales efectivos, cuya posible naturaleza se ha analizado a lo largo del primer epígrafe de este capítulo.

En suma, la evidencia analizada apunta a la hipótesis de que los determinantes de las diferencias de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España no deben resultar muy distintos de los determinantes de las diferencias salariales sectoriales existentes en otros tipos de entornos *institucionales*. En caso de ser así, los términos del debate que sobre la naturaleza de la estructura salarial intersectorial se ha desarrollado en la literatura económica constituyen un útil acerbo para el análisis de la estructura de salarios pactados, análisis que se desarrolla en el siguiente capítulo.

III. LA ESTRUCTURA DE SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN ESPAÑA

MIGUEL DE CERVANTES

En este capítulo final se analizan las características de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España. Este empeño resulta posible gracias a la construcción de una base de datos elaborada a tal efecto. Como se comentó con anterioridad, a pesar de la importancia del papel que la negociación colectiva desempeña en la determinación de los salarios en nuestro país, no existe información sistematizada sobre las tarifas salariales pactadas en cada convenio. La consecuencia que se deriva de este hecho es que predomina un desconocimiento casi absoluto de las características de dichas tarifas: su nivel, el grado de divergencia de las mismas entre convenios, o los factores que subyacen a las mismas. En la medida en que la administración no ha realizado ninguna labor de recopilación y sistematización de los salarios pactados, la única forma posible de acceder a los mismos es directamente a partir del texto específico de cada convenio colectivo, los cuales son publicados en los *boletines oficiales* del ámbito territorial correspondiente. El cálculo de los salarios pactados ha supuesto, evidentemente, dado el elevado número de convenios de ámbito sectorial existente, un complejo esfuerzo[238].

El resultado de dicho proceso es que se dispone de los salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial de las categorías profesionales más representativas para los convenios pertenecientes a la industria y la construcción en 1987, y para los encuadrados en la industria, la construcción y los servicios, en 1995. Los convenios incluidos en el análisis son aquellos que según el *Registro de convenios colectivos* tenían vigencia en los años mencionados, y cuyo texto fue publicado en el boletín oficial del ámbito correspondiente, que es lo que, en última instancia, permite acceder a los salarios pactados en los mismos. La información sobre el contenido salarial de los convenios colectivos se completa con la existente sobre otros aspectos de los mismos, procedente del *Registro de Convenios Colectivos*.

El concepto salarial utilizado en esta investigación como aproximación a las tarifas salariales de cada una de las categorías profesionales es el salario *garantizado*.

[238] Precedentes de este tipo de trabajo se pueden encontrar en Lorences *et al*. (1995), en este caso para los convenios provinciales de construcción y siderometalurgia de varios años.

Este salario constituye el salario bruto mínimo que tiene derecho a percibir un trabajador encuadrado en una determinada categoría profesional que desarrolla las tareas propias de su empleo con rendimiento y dedicación normales, independientemente de sus características personales y de las del puesto de trabajo concreto que ocupa. Los conceptos que componen habitualmente el salario *garantizado* son los siguientes: salario *base*, pagas extraordinarias, pagas de vacaciones, fiestas remuneradas y pagas *de beneficios*, así como aquellos pluses, como los de asistencia y *actividad normal*, cuyo derecho a ser percibidos no deviene en función de características concretas de los puestos de trabajo o de los trabajadores[239]. No se incluyen en el salario *garantizado*, entre otros, los complementos ligados a la realización de una actividad superior a la normal (como horas extraordinarias o incentivos de productividad), a las condiciones de puestos de trabajos concretos (como pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad), o a características personales de los trabajadores (complementos de antigüedad). A los efectos del análisis empírico desarrollado en este capítulo se ha utilizado el salario *garantizado* por hora de trabajo pactada en cada convenio, para 1987 y 1995[240]. La elección de 1987 se debe a que éste constituye el primer año tras la ruptura definitiva de la práctica de la *concertación social* en España, lo que permite eludir la influencia directa de este fenómeno *institucional* sobre la estructura de salarios pactados. Por su parte, la elección del año 1995 se debe a que éste era el último año para el que se encontraban disponibles todos los convenios en el momento del cálculo de los salarios, y a que permite la comparación de algunas características de la estructura de salarios pactados con la de salarios efectivos, gracias a la elaboración por parte del INE en dicho año de la *Encuesta de Estructura Salarial*, caracterizada por una elevada riqueza de información. La elección de este año permite,

[239] Una definición más completa del mismo se puede encontrar en Lorences *et al.* (1995).

[240] En ambos casos el salario *garantizado* no incluye en su cálculo las aplicaciones de las cláusulas de revisión salarial que se produjeron en cada uno de esos dos años. La modificación que puede producir esta cuestión en las características de la estructura de niveles salariales pactados cabe pensar que es, no obstante, irrelevante (especialmente en un año como 1995, en el que la inflación se ajustó prácticamente a la inflación prevista, que suele ser una referencia muy común en las cláusulas de revisión salarial).

además, apreciar los posibles efectos de la reforma de la negociación colectiva de 1994 que, entre otras cuestiones, amplió la cantidad de materias objeto de negociación[241].

En la medida en que la finalidad fundamental de la elaboración de la base de datos sobre tarifas salariales es la comparación de aspectos salariales entre distintos convenios, las categorías profesionales incluidas se han restringido a aquellas que ofrecen una gran similitud en su definición entre convenios, y que a la vez se caracterizan por su presencia en un número representativo de los mismos. El resultado es que, a pesar del elevado número de categorías profesionales recogidas en las tablas salariales de numerosos convenios, el análisis abarca únicamente a siete de ellas: dos correspondientes a titulados (*Titulado superior* y *Titulado medio*), dos encuadradas en el grupo profesional de los trabajadores de administración (*Oficial administrativo de primera* y *Auxiliar administrativo de primera*), y tres en el correspondiente a los de producción (*Oficial de oficio de primera*, *Oficial de oficio de segunda* y *Peón ordinario*). El número de categorías utilizadas no es muy elevado, en comparación con algunos estudios precedentes[242], pero la circunscripción del análisis a las categorías con una implantación generalizada, y que por su definición no presentan muchas dudas sobre su similitud entre convenios, se ajusta al objetivo básico de la investigación: el estudio de las características de la estructura de los salarios pactados. Las categorías utilizadas, además, parecen englobar a una proporción sustancial de los trabajadores cubiertos por convenios[243], con lo que se pueden considerar sobradamente representativas. El número de convenios en los que están presentes cada una de las categorías mencionadas presenta una gran variación, siendo generalizada la presencia de las de menor cualificación, y acusadamente menor las de aquellas con mayor cualificación.

---

[241] *Vid. supra* I.1.

[242] Ver, por ejemplo, Abellán *et al.* (1997).

[243] Según la *Distribución Salarial en España. 1992* del INE el porcentaje de trabajadores pertenecientes a categorías similares a las utilizadas (en concreto Ingenieros y Licenciados, Ingenieros Técnicos y Ayudantes titulados, Oficiales Administrativos, Auxiliares Administrativos, Oficiales de 1º y de 2ª y Peones) sobre el total de los mismos era del 59,1% en la industria, del 77% en la construcción, y del 68,6 en los servicios.

En el presente capítulo se procede a contrastar las hipótesis sobre la naturaleza de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial concretadas en el capítulo anterior. La primera de ellas es que los factores que determinan las diferencias salariales por ámbitos funcionales no son muy diferentes en función de si la determinación de salarios se produce en un entorno de negociación colectiva o en ausencia de ella; esto se traduce en que las características relevantes de la estructura de salarios pactados deberían coincidir con la pauta de características observadas para la de salarios efectivos en varios países, independientemente del entorno institucional. En consecuencia, cabe esperar que la estructura de salarios pactados sea estable en el tiempo; que las *primas* salariales por convenios estén muy correlacionadas para las distintas categorías profesionales; y, finalmente, que se observen efectos comunes sobre los salarios de los convenios que comparten ámbito funcional, de modo que las diferencias de salarios pactados tengan relación con la rama de actividad en la que se encuadra cada convenio. El resto de hipótesis son las siguientes: es de esperar que existan diferencias salariales entre convenios *no competitivas* para las mismas categorías profesionales; entre los factores explicativos de las mismas, una vez descartado el pago de *salarios de eficiencia*, no probable en un entorno de negociación colectiva, cabe esperar que destaquen dos, el *reparto de rentas* y, dado lo observado en los estudios sobre los determinantes de los incrementos de los salarios sectoriales en nuestro país, la influencia de consideraciones de *pago relativo*.

El enfoque de investigación por el que se ha optado en este capítulo consiste en un intento de aislar empíricamente las características relevantes de la estructura de salarios pactados y analizar los factores que influyen en su naturaleza, prescindiendo de un modelo formal de partida. Se ha considerado que éste era el enfoque adecuado en esta etapa de la investigación de los aspectos salariales de la negociación colectiva, dado el escaso conocimiento del proceso concreto de determinación de los salarios en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España, que conlleva que la identificación del modelo estructural a estimar para poder explicar finalmente los niveles salariales se antoje enormemente complicada, no existiendo, de hecho ningún intento previo de modelización de la negociación colectiva de ámbito sectorial. Se

considera, no obstante, que esto no desvirtúa los resultados, ni supone una interferencia de calado en el objetivo final de la investigación. En este sentido, cabe destacar que el debate sobre el origen de las diferencias salariales intersectoriales se ha caracterizado, precisamente, porque los grandes avances en la comprensión de la naturaleza de dichas diferencias se han producido a partir de estudios de carácter netamente empírico[244], por lo que se considera, finalmente, que la presente investigación se inserta adecuadamente en el debate sobre la estructura salarial intersectorial que se ha venido desarrollando en la literatura económica[245].

El esquema del capítulo es el siguiente. En el primer epígrafe se caracteriza el conjunto de convenios utilizado, y se comprueba la existencia de importantes diferencias de salarios *garantizados* en la negociación colectiva sectorial, tanto entre categorías profesionales dentro del mismo convenio, como entre convenios para la misma categoría profesional; adicionalmente, se desarrolla una breve descripción de los principales aspectos de carácter no monetario de los convenios. En el segundo epígrafe se contrasta el grado de semejanza que presenta la estructura de diferencias de tarifas salariales para las distintas categorías profesionales. En el tercero se analiza la persistencia en el tiempo de la estructura de salarios pactados. Adicionalmente, se investigan los factores que determinan los niveles de salarios *garantizados* en los convenios. Para ello se desarrolla, en primer lugar, un estudio exploratorio de la influencia que ejercen las distintas variables, completando posteriormente dicho análisis con la estimación de una ecuación de salarios *garantizados*; en este empeño, se presta especial atención a la influencia que ejercen el territorio y el ámbito funcional de pertenencia del convenio. Finalmente, en el último epígrafe se analiza la

[244] Ejemplos en este sentido lo constituyen las investigaciones seminales de los autores *institucionalistas* norteamericanos, o los trabajos más recientes de Dickens y Katz (1987a) o Krueger y Summers (1988), que habiéndose constituido en referencias insoslayables en el terreno del estudio de la estructura salarial industrial se cimentan sobre el estudio directo de sus características empíricas (*vid. supra* II.1.1.).

[245] Precedentes en este sentido de trabajos sobre la determinación salarial en España son los de Jaumandreu y Martínez (1995) y Jimeno (1987), que optan por lo que éste último describe como una *búsqueda de "hechos estilizados"* [que] *ha de constituir la base del trabajo teórico a realizar* añadiendo que *parece más conveniente, al menos en una primera etapa, "dejar hablar" a los datos utilizando especificaciones relativamente simples*.

correspondencia que presentan las pautas de diferencias geográficas y sectoriales de los salarios pactados y los percibidos, con el fin de determinar la influencia que los salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial ejercen en los salarios finalmente percibidos por los trabajadores.

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

1. Principales características de las tarifas salariales

La presente investigación se centra en los convenios colectivos de ámbito sectorial para niveles territoriales superiores o iguales al provincial, que pertenecen a la industria, la construcción y los servicios, y que tuvieron vigencia en 1995 (un listado completo de los mismos se ofrece en el anexo 5). El conjunto de convenios utilizados abarca, en principio, al conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial en España, con excepción de la que corresponde a la agricultura. No obstante, con el fin de permitir precisar adecuadamente esta cuestión, en la tabla 10 aparece la distribución sectorial de los convenios utilizados y el número de trabajadores afectados por divisiones de la *CNAE*, así como las cifras que sobre la misma cuestión ofrece la *Estadística de convenios colectivos*. A este respecto, hay que resaltar, no obstante, la dificultad inherente a la comparación de ambas fuentes, en la medida en que el conjunto de convenios comparado no puede coincidir pues, entre otras cuestiones, los convenios que aparecen en la *Estadística...* son aquellos cuyo inicio de efectos económicos se encuentra en el año 95, mientras que entre los utilizados en la investigación se encuentran los convenios plurianuales que iniciaron sus efectos con anterioridad a 1995 pero que alcanzaron también a este año; adicionalmente, la *Estadística...* incluye en la categoría de *convenios de ámbito distinto al de empresa*, que es la categoría de convenios directamente comparable con la de los de ámbito sectorial, los de *grupos de empresa*, así como los convenios sectoriales de ámbito territorial inferior al provincial (básicamente de ámbito local-comarcal). Aunque el número de convenios y el de trabajadores afectados es ligeramente distinto en ambas fuentes, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, el conjunto de convenios utilizados parece tener un carácter cuasi censal, abarcando de una forma prácticamente exhaustiva el universo de convenios sectoriales de ámbito territorial superior al local.

TABLA 10

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO SECTORIAL POR DIVISIONES DE LA *CNAE* (1995)

		REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS		*ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS*			*ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA*
RAMAS DE ACTIVIDAD	*Divis. CNAE*	*Conv.*	*Trabaj.*	*Conv. no de empresa*	*Trab. no de empresa*	*Total trabaj.*	*Número de asalariados (promedio para 1995)*
Extracción y aglomeración de carbón	10	3	3.450	4	5.161	26.025	27.800
Extracción de petróleo, gas natural, uranio y torio	11,12	0	0	0	0	1.229	5.100
Extracción de minerales no energéticos	13,14	5	6.880	6	69.300	72.747	29.500
Industria de alimentos, bebidas y tabacos	15,16	181	296.958	163	288.144	340.712	306.400
Industria textil y de la confección	17,18	23	360.676	11	354.495	359.223	219.600
Industria del cuero y del calzado	19	15	70.711	15	70.737	71.492	74.300
Industria de la madera y corcho. Cestería	20	85	188.498	80	182.654	186.477	51.700
Industria del papel. Artes Gráficas y edición	21,22	6	147.732	8	148.661	164.756	143.100
Coquerías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares	23	0	0	0	0	6.812	10.400
Industria química	24	8	199.668	16	200.995	220.764	121.000
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	25	5	8.085	5	6709	27.739	81.700
Fabricación de productos minerales no metálicos	26	73	111.066	67	122.259	140.851	132.500
Metalurgia	27	0	0	1	655	17.381	86.500
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	28	53	686.079	51	642.079	673.736	164.600
Construcción de maquinaria y equipo mecánicos	29	0	0	0	0	15.510	128.700
Fabricación de máquinas de oficina, equipo informática y material electrónico	30,32	0	0	0	0	14.234	41.900
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	31	0	0	1	565	19.352	60.100
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión, óptica y relojería	33	8	4.512	7	5.831	6.310	14.700
Fabricación de automóviles y remolques	34	0	0	0	0	95.858	165.400
Fabricación de otro material de transporte	35	3	1.018	3	808	24.036	50.300
Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje	36,37	2	352	4	4.876	5.957	120.700
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	40,41	11	2.584	13	3.106	45.959	93.800
Construcción	45	55	835.825	54	790.158	798.345	858.200
Venta y reparación de vehículos. Venta de combustible	50	5	11.680	13	31.042	35.131	190.200
Comercio al por mayor. Intermediario del comercio	51	60	62.843	72	81.996	93.095	354.400
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	52	233	702.163	196	708.540	745.915	651.300
Hostelería	55	46	515.900	47	550.537	566.075	461.300
Transporte terrestre y por tubería	60	84	132.753	89	132.549	208.899	254.300
Transporte marítimo y fluvial	61	1	0	1	27	4.576	14.900
Transporte aéreo y espacial	62	0	0	0	0	26.125	27.300
Actividades anexas a los transportes. Agencias de viaje. Comunicaciones	63,64	28	49.750	40	49.651	143.672	230.500
Instituciones financieras y seguros	65,66,67	3	63.841	9	293.608	321.995	295.000
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	70,71	1	220	2	245	1.290	40.900
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	72,73	0	0	0	0	0	51.500
Otras actividades empresariales	74	32	189.077	41	266.808	285.262	398.600
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social. Organismos extraterritoriales	75,99	0	0	4	10.025	156.979	763.700
Educación	80	9	70.429	17	251.951	259.979	638.400
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	85	21	46.032	27	59.774	81.986	580.400
Actividades de saneamiento público	90	60	174.582	69	174.793	205.394	46.000
Actividades asociativas, recreativas y culturales	91,92	24	24.637	55	91.660	118.134	208.600
Actividades diversas de servicios personales	93	26	17.515	27	35.981	37.542	63.800

(continúa)

Hogares que emplean personal doméstico	95	0	0	4	27.449	27.547	326.500
TOTAL		1.169	4.985.516	1.222	5.663.829	6.655.101	8.585.600

Fuente: Elaboración propia a partir de *Estadística de Convenios Colectivos*, *Encuesta de Población Activa* y *Registro de Convenios Colectivos*.
Clave: En las dos primeras columnas de la izquierda aparece la desagregación sectorial utilizada en la *Estadística de convenios colectivos* y su correspondencia en divisiones de la *CNAE*. Bajo el encabezado *Registro de Convenios Colectivos* aparecen, respectivamente, el número de convenios de ámbito sectorial utilizados en esta investigación, así como los trabajadores cubiertos por los mismos según el *Registro de convenios colectivos*. Bajo el encabezado *Estadística de convenios colectivos* aparece el número de convenios de ámbito superior al de la empresa cuyo inicio de efectos económicos se encontraba en el año 1995, el número de trabajadores afectados por dichos convenios, y el total de trabajadores afectados por convenios, incluyendo los afectados por convenios de empresa, según dicha fuente estadística. Bajo el encabezado *Encuesta de Población Activa* aparece la media del número de asalariados por rama de actividad de los cuatro trimestres de 1995 según la EPA.

En la tabla 10 se puede apreciar, además, la falta de correspondencia para algunas divisiones de la *CNAE* del número de trabajadores afectados por los convenios y los asalariados presentes en las mismas según la *Encuesta de Población Activa*. Este hecho refleja, aparte de las deficiencias estadísticas que pueden presentar ambas fuentes, especialmente conocidas en el primer caso, el hecho de que en la información que los participantes en los convenios remiten a las autoridades administrativas, que constituye la fuente básica de la información existente sobre los convenios, únicamente se incluye, en lo que respecta a la adscripción sectorial del convenio, el código de la *CNAE* a dos dígitos (las divisiones de actividad). El ejemplo más destacable en este sentido lo constituye lo que ocurre en la división 28 de la *CNAE*, que es la división a la que se adscriben erróneamente todos los trabajadores afectados por los convenios provinciales de la rama de actividad *Siderometalurgia*, cuando, en puridad, se distribuyen por varias divisiones, según muestran los datos de la *Encuesta de Población Activa*. Esto constituye una muestra de la escasa precisión que presenta la correspondencia por actividades económicas de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos que se deriva de la información de la que disponemos. Una consecuencia importante que se deriva de este hecho es la dificultad inherente a la utilización de otras fuentes de información en el análisis de la negociación colectiva.

Características de los salarios pactados

En la tabla 11 y en los gráficos 1-8 aparecen detallados los niveles medios y algunas características de la distribución de los salarios *garantizados* de distintas

categorías profesionales para el conjunto de la negociación sectorial, distinguiendo en función del sector de actividad de pertenencia de los convenios, y del tipo de ámbito de éstos. La carencia de información sobre la distribución por categorías de los trabajadores cubiertos por cada convenio provoca que los valores medios no estén ponderados por el empleo, como es lo usual en estos casos. El valor medio de los salarios *garantizados* en cada ámbito considerado se debe entender, en consecuencia, no como el salario *garantizado* del trabajador tipo, sino del convenio tipo.

Una visión del salario *garantizado* por hora para el conjunto de las categorías profesionales y los convenios permite comprobar la existencia de diferencias apreciables en los niveles de salarios pactados, con un valor mínimo de 458 pesetas y uno máximo de 2.543. La distribución de los salarios *garantizados* dentro de cada una de las categorías profesionales se caracteriza por la existencia de una dispersión importante de los mismos, tal y como muestran los elevados valores del coeficiente de variación de los salarios *garantizados* de todas ellas. Dicha dispersión es superior en el caso de las categorías de mayor cualificación, disminuyendo la misma con el grado de cualificación de las categorías profesionales. En suma, dista mucho de existir un único salario pactado para trabajadores similares en cualificación, un hipotético salario *de mercado*. En su lugar se aprecia una heterogeneidad destacable en los salarios *garantizados* en la negociación colectiva sectorial en España, la cual, además, aumenta conforme a la cualificación de los trabajadores.

TABLA 11

CARACTERÍSTICAS DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA PACTADA DE TRABAJO (1995).
(pesetas)

	Media	*Desviación típica*	*Coeficiente de variación (%)*	*Mínimo*	*Máximo*	*Asimetría*[a]	*Curtosis*[b]	*N*
Todas las actividades								
Todas las categorías	882	224	25,43	458	2.543	1,84	5,20	6.692
Titulado superior	1.224	299	24,40	713	2.543	1,03	1,21	610
Titulado medio	1.077	245	22,72	643	2.325	1,24	2,39	606
Oficial administrativo de 1ª	891	172	19,36	535	2.053	1,33	3,42	1.095
Auxiliar administrativo	787	133	17,01	507	1.766	1,37	4,67	1.101
Oficial de oficio de 1ª	854	161	18,80	535	2.123	1,61	5,64	1.141
Oficial de oficio de 2ª	819	145	17,72	520	1.854	1,51	5,08	1.035
Peón ordinario	759	123	16,23	458	1.548	1,18	3,22	1.104
Industria								
Todas las categorías	892	234	26,24	458	2.261	1,77	4,51	2.808
Titulado superior	1.282	308	24,06	743	2.261	0,79	0,47	263
Titulado medio	1.123	247	21,98	643	2.100	0,91	0,98	264
Oficial administrativo de 1ª	895	160	17,93	528	1.506	0,81	0,69	445
Auxiliar administrativo	780	122	15,67	507	1.269	0,73	0,93	453
Oficial de oficio de 1ª	851	144	16,90	554	1.445	0.89	1.13	479
Oficial de oficio de 2ª	818	127	15,58	553	1.293	0,81	0,92	446
Peón ordinario	758	118	15,60	458	1.255	0,88	1,57	458
Construcción								
Todas las categorías	1.045	277	26,50	637	2.543	1,71	4,09	372
Titulado superior	1.434	358	25,00	813	2.543	0,73	0,87	50
Titulado medio	1.214	267	21,95	808	2.033	0,97	1,42	51
Oficial administrativo de 1ª	1.037	169	16,32	789	1.638	0,84	1,52	53
Auxiliar administrativo	918	148	16,12	666	1.411	1,18	1,72	53
Oficial de oficio de 1ª	964	157	16,30	692	1.370	0,77	0,01	55
Oficial de oficio de 2ª	926	138	14,91	666	1.254	0,68	-0,79	55
Peón ordinario	863	118	13,69	637	1.142	0,55	-0,50	55
Servicios								
Todas las categorías	856	201	23,47	499	2.325	1,83	5,54	3.512
Titulado superior	1.137	245	21,56	713	2.210	1,17	1,91	297
Titulado medio	1.010	218	21,61	646	2.325	1,83	6,35	291
Oficial administrativo de 1ª	873	175	20,03	535	2.053	1,79	5,83	597
Auxiliar administrativo	780	135	17,33	511	1.766	1,85	7,39	595
Oficial de oficio de 1ª	846	170	20,06	535	2.123	2,09	8,27	607
Oficial de oficio de 2ª	808	155	19,18	520	1.854	2,01	7,55	534
Peón ordinario	752	124	16,43	499	1.548	1,52	5,30	591
Convenios de ámbito provincial								
Todas las categorías	879	223	25,32	476	2.543	1,90	5,60	6.299
Titulado superior	1219	302	24,78	714	2.543	1,07	1,31	569
Titulado medio	1074	246	22,91	643	2.325	1,28	2,54	571

(continúa)

	Media	*Desviación típica*	*Coeficiente de variación (%)*	*Mínimo*	*Máximo*	*Asimetría*	*Curtosis*	*N*
Oficial administrativo de 1ª	886	169	19,09	535	2.053	1,33	3,49	1.016
Auxiliar administrativo	786	132	16,83	507	1.766	1,39	4,62	1.022
Oficial de oficio de 1ª	852	158	18,53	535	2.123	1,61	5,94	1.079
Oficial de oficio de 2ª	816	143	17,50	524	1.854	1,50	5,20	986
Peón ordinario	760	123	16,17	476	1.548	1,22	3,40	1.056
Convenios de ámbito nacional								
Todas las categorías	887	231	26,06	458	1.739	1,31	1,90	285
Titulado superior	1.281	225	17,57	904	1.740	0,370	-0,807	33
Titulado medio	1.109	230	20,70	787	1.653	0,862	0,305	26
Oficial administrativo de 1ª	878	152	17,25	528	1.322	0,450	0,525	57
Auxiliar administrativo	750	105	13,96	518	979	0,145	-0,511	57
Oficial de oficio de 1ª	839	139	16,62	569	1.170	0,670	0,111	46
Oficial de oficio de 2ª	806	109	13,57	520	1.020	-0,147	0,506	33
Peón ordinario	719	108	14,98	458	931	-0,385	0,193	33
Convenios de ámbito interprovincial								
Todas las categorías	982	213	21,71	681	1.618	1,24	2,30	23
Convenios de ámbito autonómico								
Todas las categorías	1.039	265	25,51	685	1.750	0,85	0,13	85

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
[a] Medida de la asimetría de la distribución de los valores de la variable. Un valor positivo señala que la distribución presenta una cola derecha de mayor longitud.
[a] Medida de la agrupación de los valores de la variable en torno al valor central. Un valor positivo indica una agrupación de los valores en torno al valor promedio superior al de una distribución normal.

La distribución de los salarios *garantizados* de cada una de las categorías profesionales se muestra, además, asimétrica para todas ellas, con una cola derecha más larga. Esta forma de la distribución cabe pensar que se debe, entre otras cuestiones, a la existencia del *salario mínimo interprofesional*, que establece en la práctica una cota mínima para los salarios *garantizados*. Una cuestión adicional destacable es la relativamente elevada agrupación de los salarios en torno a la media, menor en el caso de las categorías de titulados, y mucho más acusada en ambas categorías de oficiales de oficio (ver tabla 11 y gráfico 1), lo que refleja una tendencia de los salarios *garantizados* a situarse en los valores comparativamente bajos de la distribución. La pauta descrita esconde, no obstante, comportamientos diferenciados de los salarios en función del sector de actividad de pertenencia. Los salarios *garantizados* en la industria se distribuyen de una forma más parecida a una distribución *normal*, mientras que los de la construcción y, muy especialmente, los de

los servicios presentan una distribución mucho más asimétrica por la derecha, y más agrupada en torno a la media (tabla 11 y gráficos 4-6). Esto indica que en el sector servicios el grueso de los salarios se encuentra agrupado en torno al valor medio, que toma un valor relativamente bajo en comparación con el conjunto de la distribución, a la vez que algunos de los salarios de los convenios de este ámbito se diferencian acusadamente del resto. Así pues, en los servicios existe una mayor homogeneidad de los salarios, agrupándose la mayoría de los mismos alrededor de un nivel comparativamente bajo.

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

GRÁFICO 1

GRÁFICOS CAJA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. TOTAL DE CONVENIOS SECTORIALES (1995).

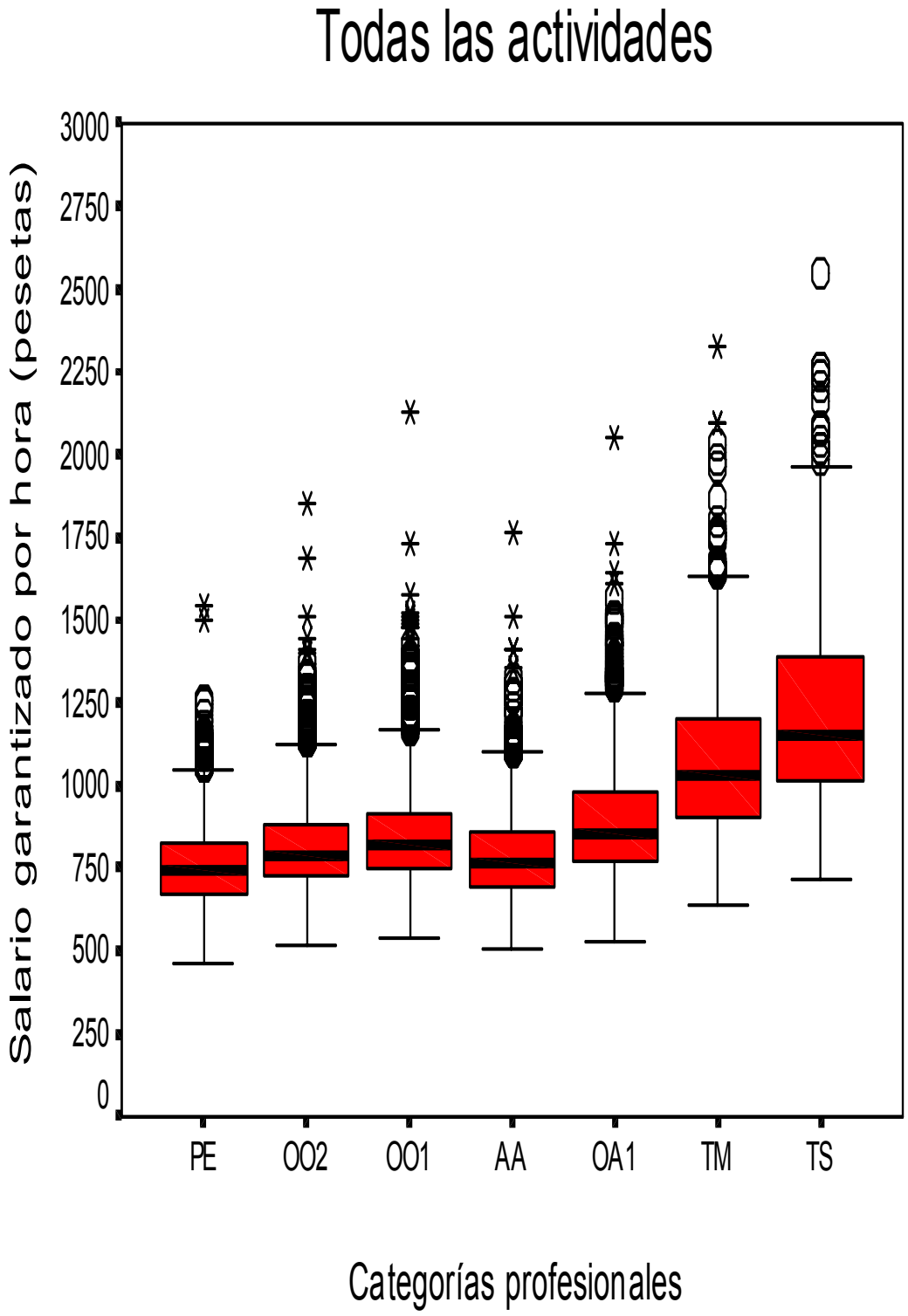


GRÁFICO 2

GRÁFICOS CAJA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA (1995).

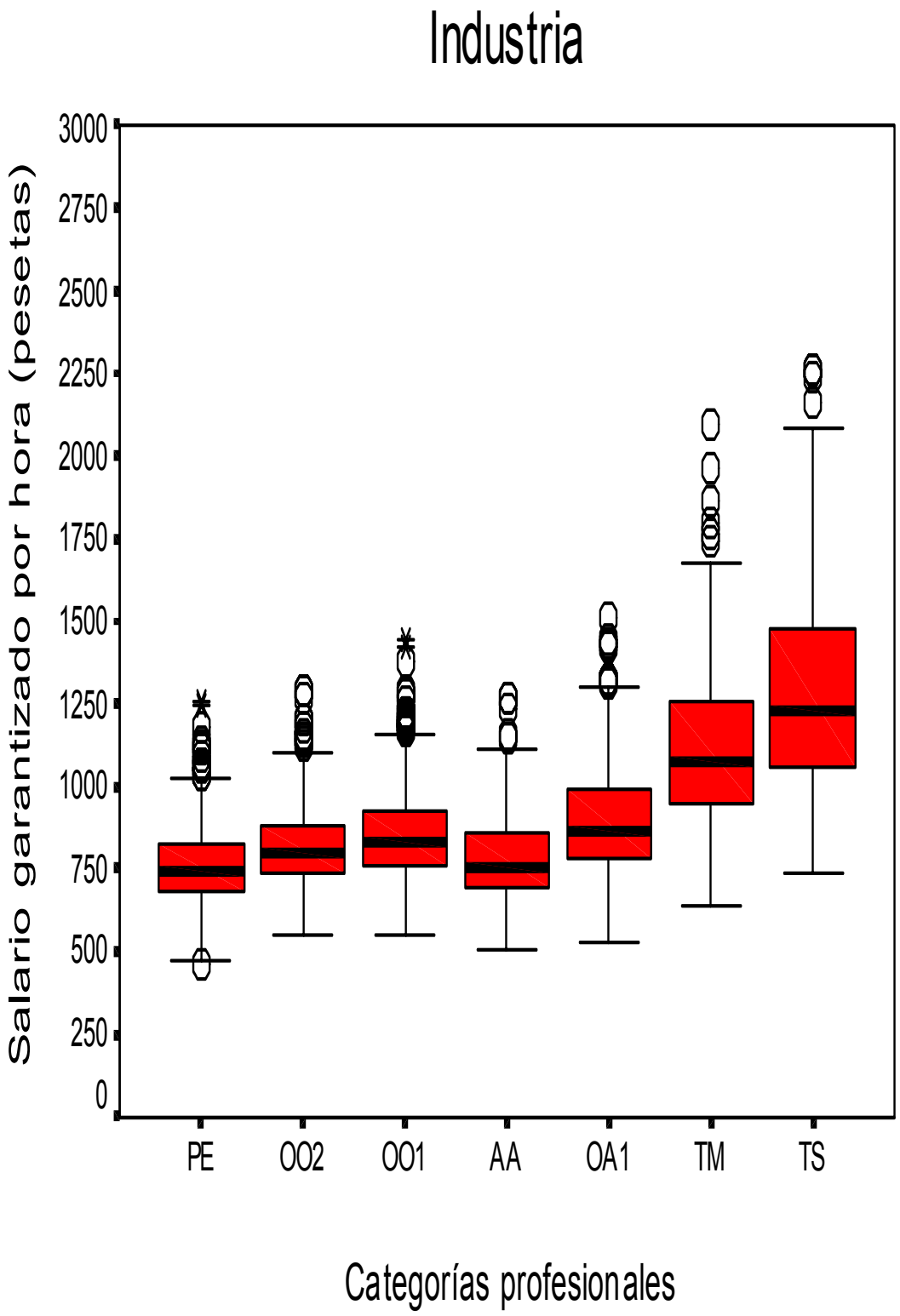


GRÁFICO 3

GRÁFICOS CAJA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. CONSTRUCCIÓN (1995).

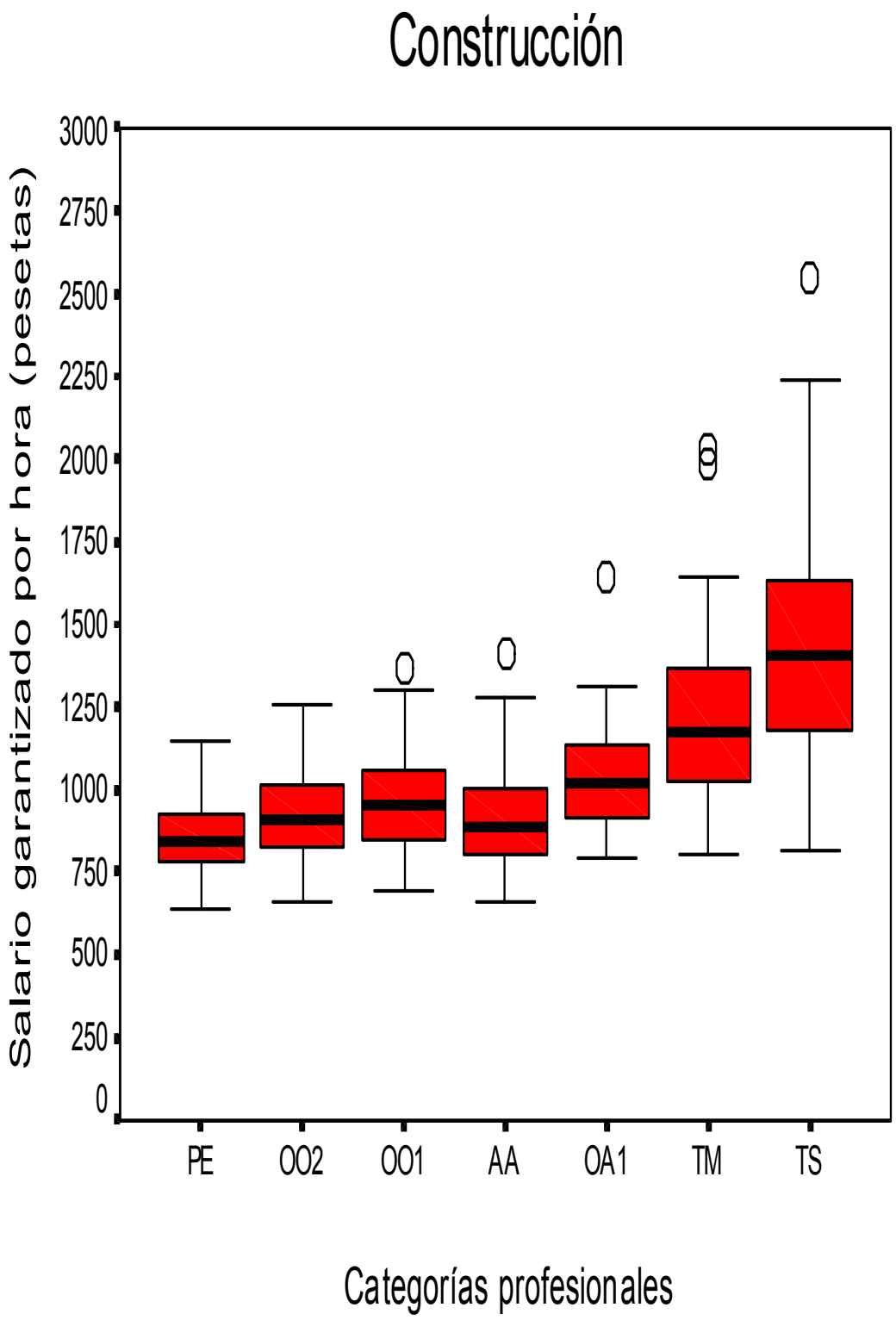
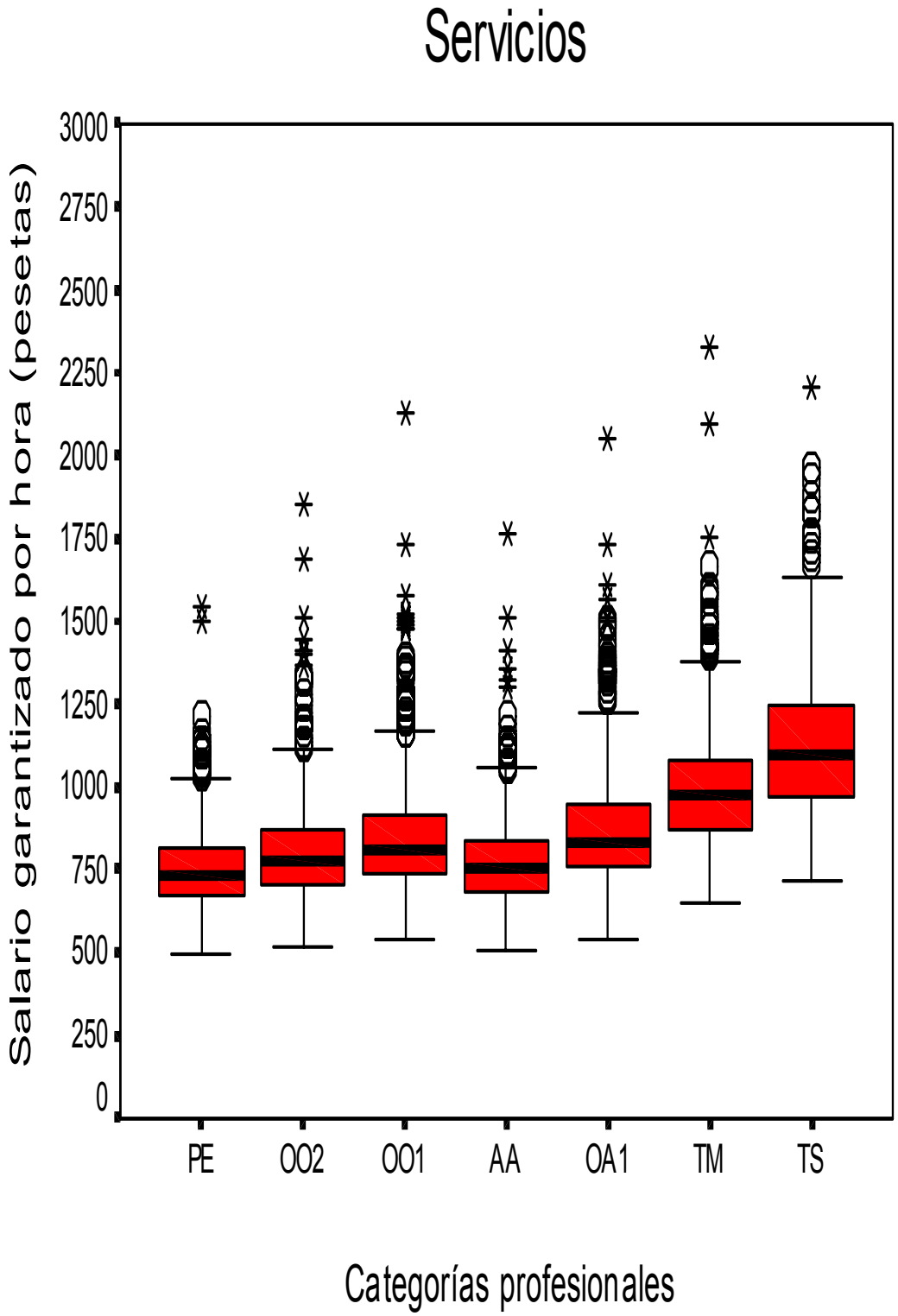


GRÁFICO 4

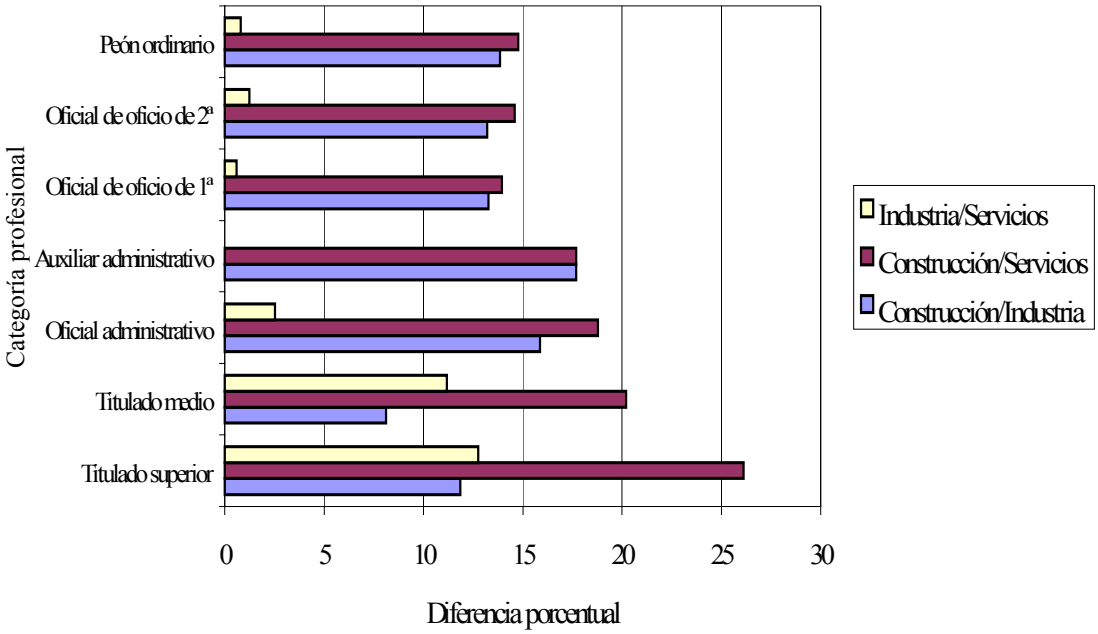
GRÁFICOS CAJA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. SERVICIOS (1995).



Los salarios *garantizados* para trabajadores similares presentan diferencias considerables en función tanto del sector de pertenencia del ámbito del convenio, como del tipo de ámbito territorial del mismo. En lo que respecta a la primera cuestión, los salarios *garantizados* en los convenios encuadrados en la construcción son superiores en todas las categorías a los encuadrados en la industria y los servicios (tabla 11 y gráfico 5), mientras que los de la industria son superiores a los de los servicios para la mayoría de las categorías, aunque en las de menor cualificación las diferencias son prácticamente inapreciables.

GRÁFICO 5

DIFERENCIAS DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR SECTORES DE ACTIVIDAD (1995).



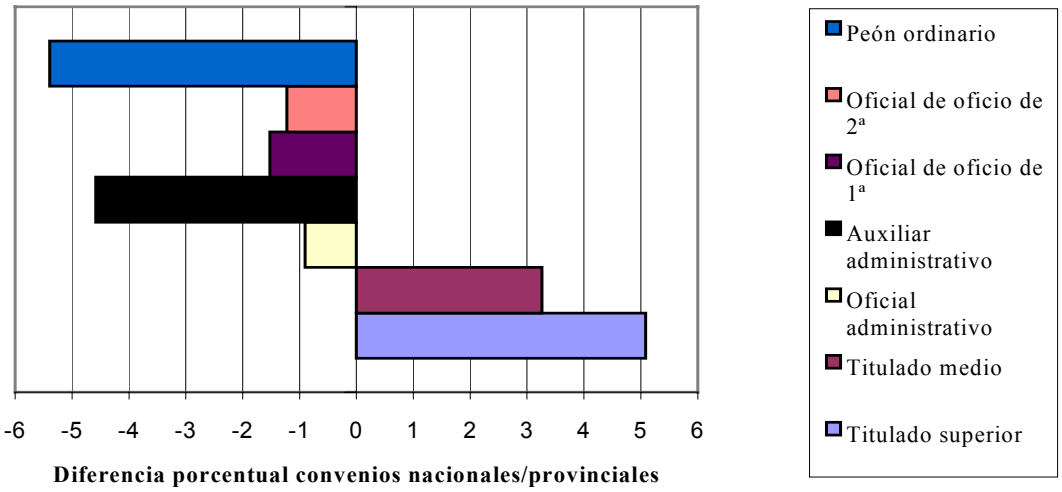
Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

Distinguiendo en función del tipo de ámbito territorial del convenio se aprecia que en los de ámbito provincial el salario *garantizado* es por término medio inferior al correspondiente a los de ámbito nacional en las categorías de mayor cualificación, y mayor en las de menor cualificación (tabla 11 y gráfico 6).

En la medida en que los conjuntos de convenios sobre los que se calcula el salario medio para las distintas categorías profesionales en los convenios de cada tipo de ámbito territorial no son homogéneos, pues la pauta de presencia de las categorías en los convenios presenta grandes diferencias (ver tabla 11), a partir de las diferencias de salarios medios por categorías profesionales no se pueden inferir de una forma precisa las diferencias en las características de la estructura ocupacional de los salarios pactados en función del tipo de ámbito territorial del convenio[246].

GRÁFICO 6

DIFERENCIAS DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES ENTRE CONVENIOS DE ÁMBITO NACIONAL Y PROVINCIAL (1995).



Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

[246] A pesar de las dudas que se plantean acerca de lo acertado de este tipo de análisis, Abellán *et al.* (1997) lo realizaron para el conjunto de los convenios pertenecientes a la industria y la construcción en 1990, derivando a partir de los resultados del mismo conclusiones como que la preeminencia de la negociación colectiva de ámbito provincial puede estar provocando un encarecimiento de la mano de obra en España.

En lo que respecta a la distribución que presentan los salarios *garantizados* en cada uno de estos ámbitos, se observa que la dispersión de los salarios *garantizados* es mayor en los convenios provinciales (gráficos 7 y 8), y que la distribución de los salarios pactados en este ámbito es asimétrica a la derecha y con los valores relativamente agrupados en torno al valor promedio, mientras que en el caso de los convenios nacionales la distribución de los salarios es mucho más semejante a una distribución *normal*. Los valores de los salarios *garantizados* presentan, en suma, una mayor homogeneidad entre convenios en el caso de aquellos con ámbito nacional.

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

GRÁFICO 7

GRÁFICOS CAJA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. CONVENIOS DE ÁMBITO NACIONAL (1995).

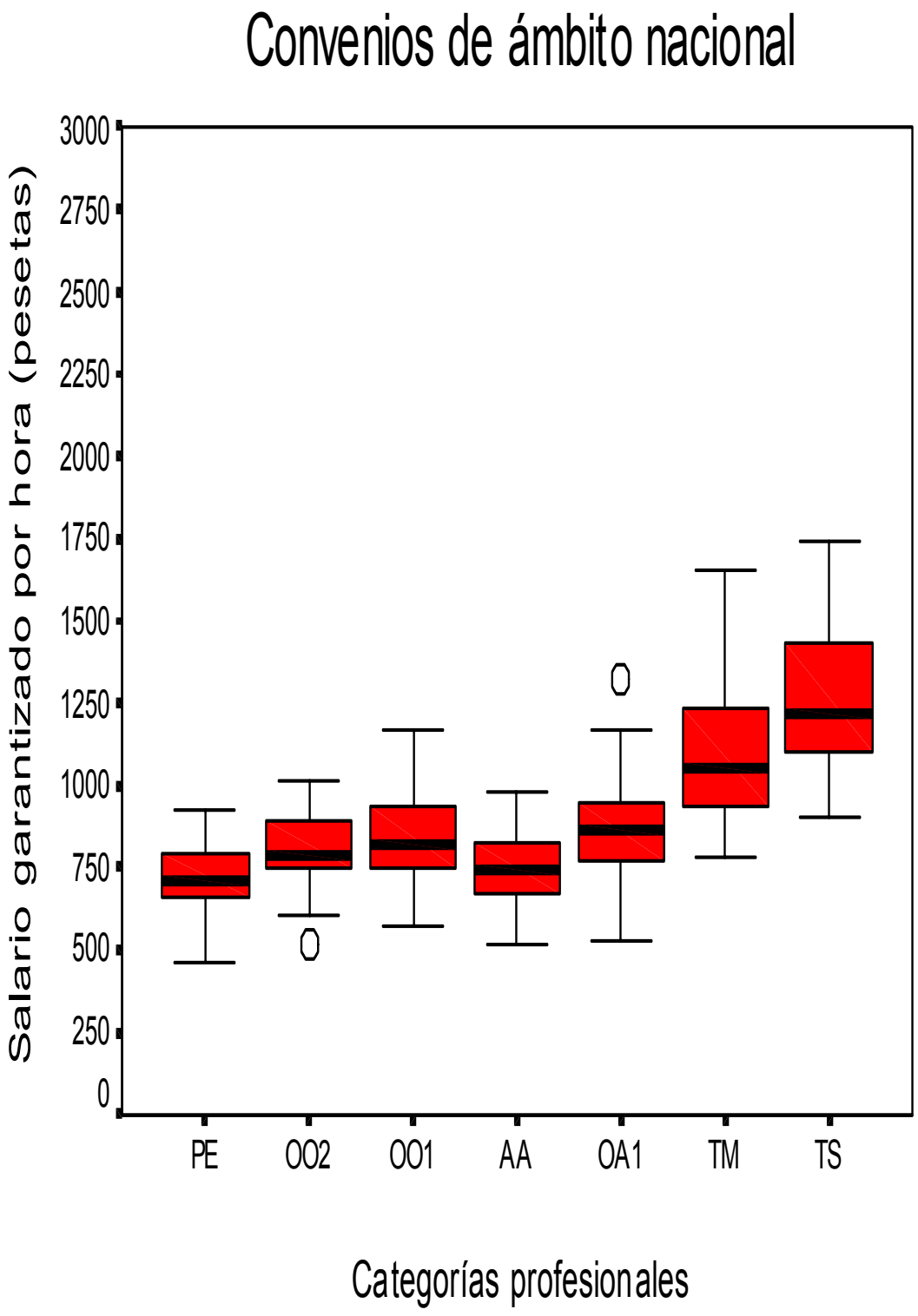
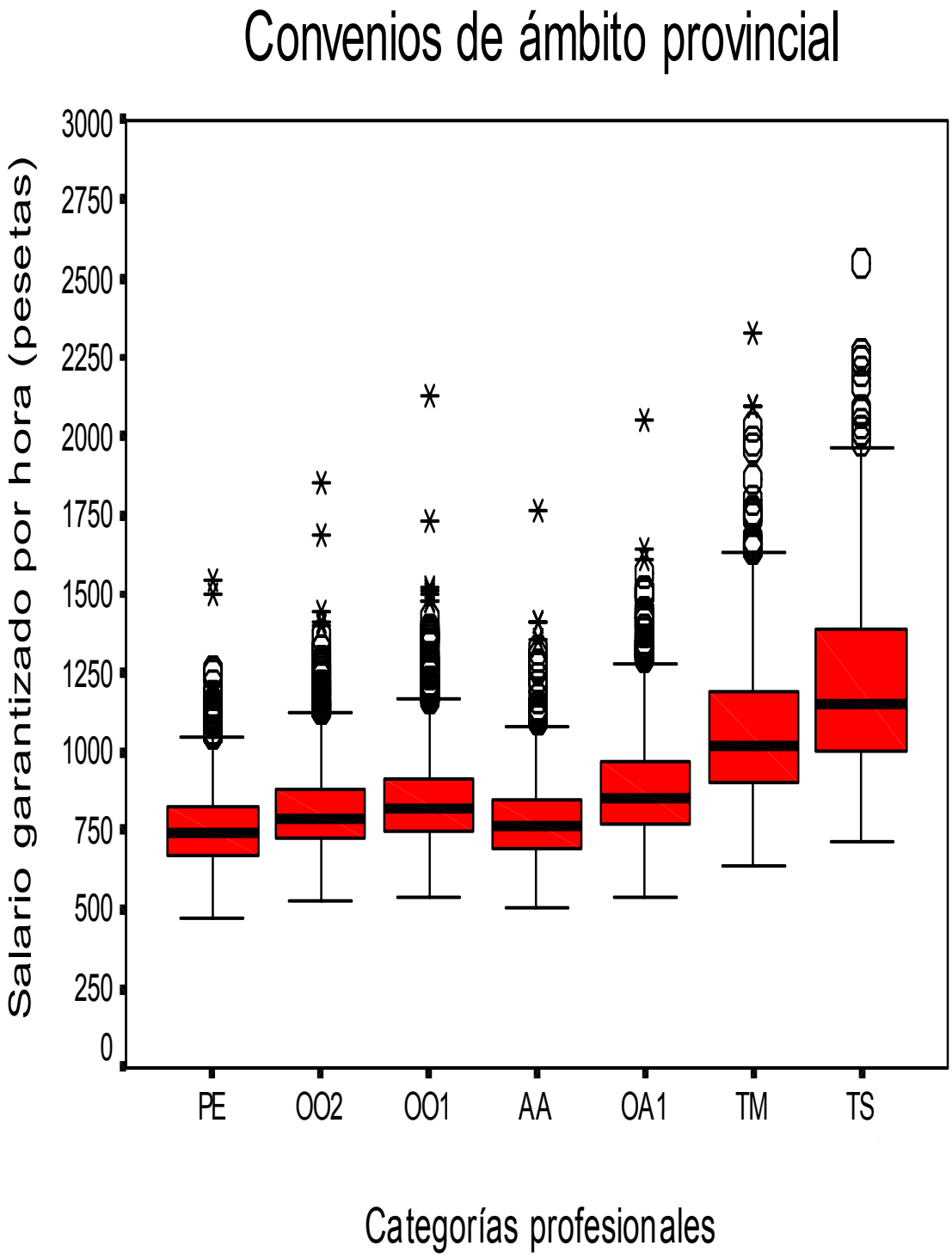


GRÁFICO 8

GRÁFICOS CAJA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL (1995).



Cláusulas no monetarias y otros aspectos no pecuniarios de los convenios colectivos

El interés básico de la investigación se corresponde, como se ha manifestado, con los aspectos salariales de la negociación colectiva. No obstante, en la medida en que en el análisis que se desarrolla posteriormente sobre los factores determinantes de las tarifas salariales se incluyen entre las variables explicativas aspectos de carácter no pecuniario relacionados con los ámbitos de los convenios, se ha considerado oportuno caracterizar brevemente, de una forma descriptiva, dichos aspectos. Así, en el anexo 2 se ofrece información, procedente del *Registro de convenios colectivos*, cuestiones como la distribución de los convenios colectivos por tipo de ámbito territorial, la provincia de pertenencia en el caso de los convenios provinciales, la rama de actividad de adscripción del convenio, así como la presencia relativa de las cláusulas de los convenios que regulan condiciones no pecuniarias. En lo que respecta a estas últimas, son varios los trabajos donde se ha apuntado la heterogeneidad de los contenidos de los convenios en cuanto a las condiciones no monetarias de trabajo[247]; conforme puede apreciarse en el anexo 2, la presencia de las distintas cláusulas es, efectivamente, escasa y desigual.

En la tabla 12 y los gráficos 9-15 se ofrece información sobre algunas características adicionales de los convenios y de la estructura ocupacional de los salarios *garantizados* en los mismos. Se puede apreciar, en primer lugar, la elevada heterogeneidad de los convenios en lo que respecta al número de empresas y trabajadores afectados por los mismos, existiendo, por ejemplo, convenios sectoriales que afectan a una empresa y diez trabajadores y otros que afectan al orden de 30.000 empresas y más de 160.000 trabajadores. La distribución del número de trabajadores afectados por cada convenio muestra, además, que la mayoría de los convenios sectoriales afecta a una cantidad de trabajadores que no resulta demasiado elevada, una gran parte de los mismos a menos de 2.000 trabajadores (gráficos 9 y 10). En lo que

[247] Lorences *et al.* (1994) para los sectores de siderometalurgia y construcción; Simón (1997) para los convenios de ámbito nacional encuadrados en la industria.

respecta a la jornada anual pactada, el valor medio de esta variable se sitúa alrededor de las 1.797 horas, siendo su distribución asimétrica y truncada por la derecha, lo que responde al valor máximo que puede tomar esta variable establecido con carácter legal, y con la mayoría de los valores concentrados en torno al valor promedio y con un elevado número de convenios pactando la jornada legal máxima (gráfico 11).

TABLA 12

DISTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS Y DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE SALARIOS *GARANTIZADOS*.

	N	*Mínimo*	*Máximo*	***Media***	*Desviación típica*	*Asimetría*	*Curtosis*
Características de los convenios							
Número de empresas	1.169	1	32.000	614	1.863	9,82	135,08
Número de trabajadores	1.169	10	165.000	4.258	12.080	7,33	69,97
Incremento salarial (%)	1.169	0	11	3,92	0,91	1,14	9,27
Jornada anual pactada (horas)	1.169	1086	1.826	1.797,3	52,1	-7,15	74,86
Estructura ocupacional relativa de salarios *garantizados*[a]							
Oficial de administración/auxiliar administrativo	1.083	1	1,64	1,13	0,106	1,62	3,18
Oficial de oficio de primera/peón ordinario	1.104	1	1,99	1,12	0,107	2,66	12,25
Oficial de administración/oficial de oficio de primera	1.083	0,64	1,46	1,04	0,078	0,94	4,31
Auxiliar administrativo/peón ordinario	1.056	0,68	1,55	1,03	0,068	1,23	7,57

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos y de *Registro de convenios colectivos*.
[a] Ratio entre los salarios pactados correspondientes a las categorías profesionales que se especifican.

En cuanto a las características de la estructura ocupacional, cabe señalar que las diferencias de los salarios dentro de los grupos profesionales que aparecen en los convenios no son demasiado pronunciadas, de forma que por término medio el *oficial administrativo de primera* disfruta de un salario *garantizado* que es únicamente un 13% superior al del *auxiliar administrativo*, siendo la diferencia muy similar entre el *oficial de oficio de primera* y el *peón ordinario*. Parece existir, no obstante, una dispersión mucho menor entre convenios de las diferencias ocupacionales dentro del colectivo de los trabajadores de producción (gráfico 13), mientras que en el de los trabajadores de administración la distribución de las diferencias ocupacionales de salarios *garantizados* es menos asimétrica y concentrada (gráfico 12). Finalmente, los

valores medios y la distribución de las medidas que relacionan los salarios de trabajadores de distintos grupos profesionales reflejan que por término medio los trabajadores de administración presentan salarios *garantizados* ligeramente superiores, y que esto ocurre en una gran mayoría de los convenios (gráficos 14 y 15).

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

GRÁFICO 9

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (1995).

GRÁFICO 10

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (1995).
(AMPLIACIÓN)

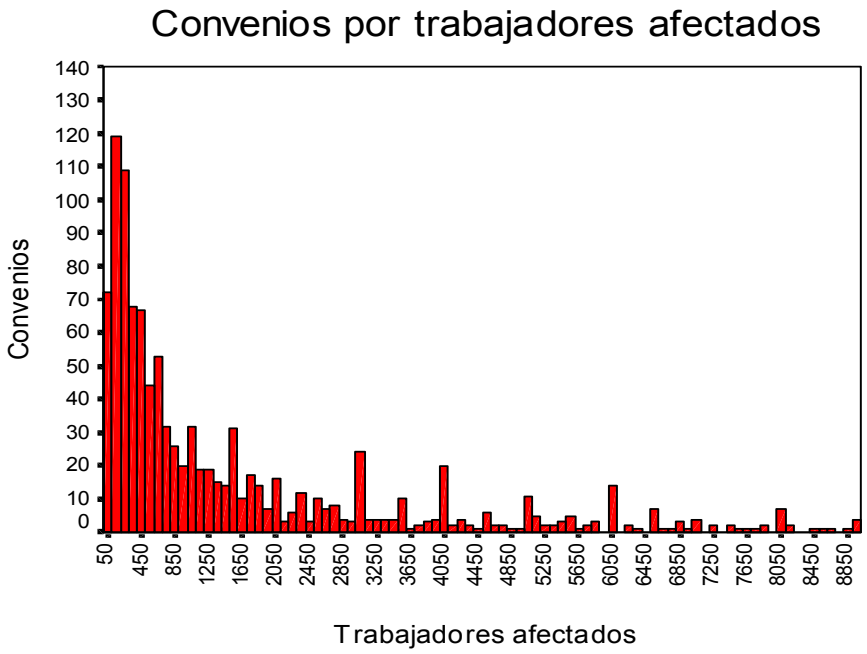


GRÁFICO 11

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR JORNADA ANUAL PACTADA (1995).

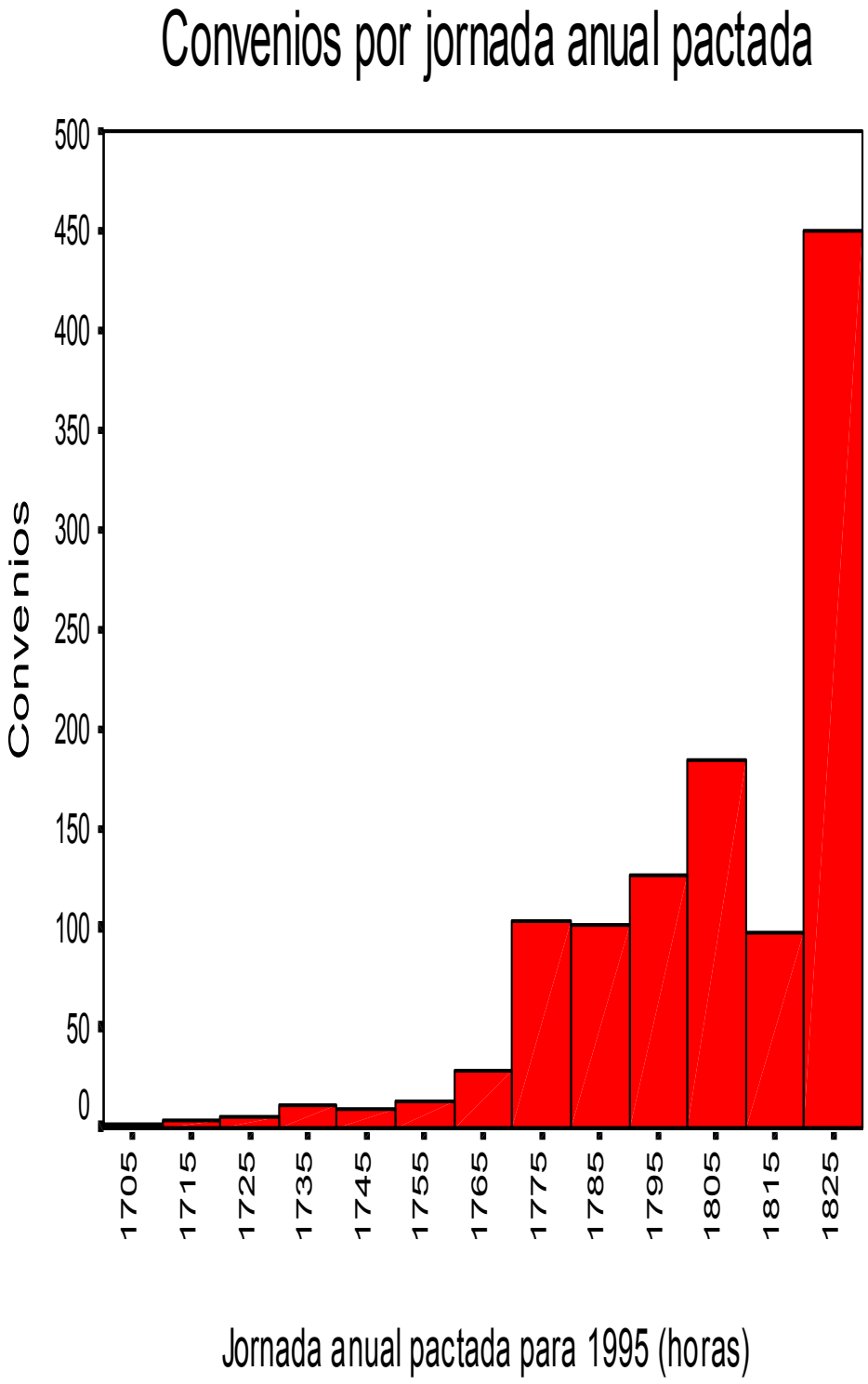


GRÁFICO 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR LA RELACIÓN ENTRE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* DEL OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN Y EL AUXILIAR ADMINISTRATIVO (1995).

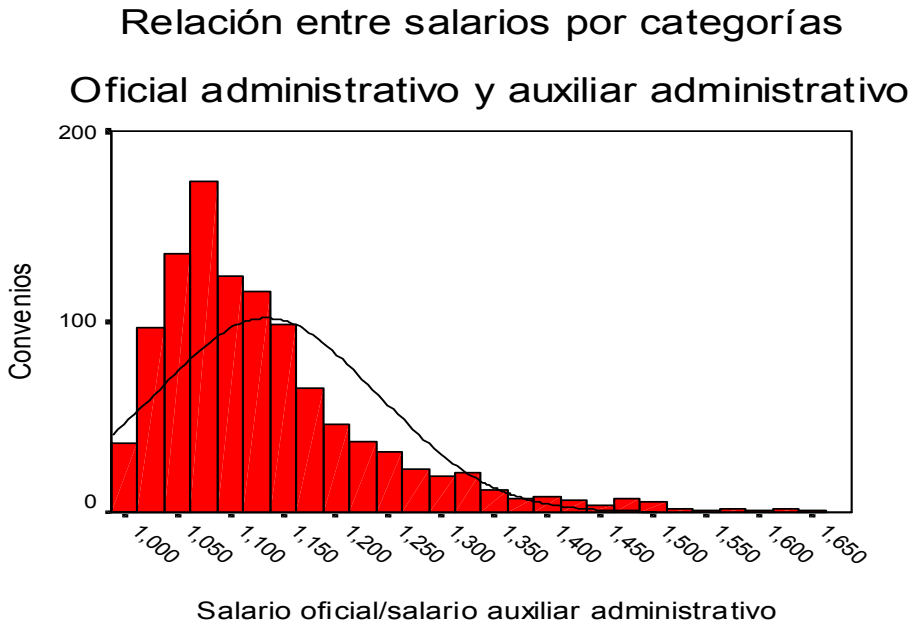


GRÁFICO 13

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR LA RELACIÓN ENTRE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* DEL OFICIAL DE OFICIO DE PRIMERA Y EL PEÓN ORDINARIO (1995).

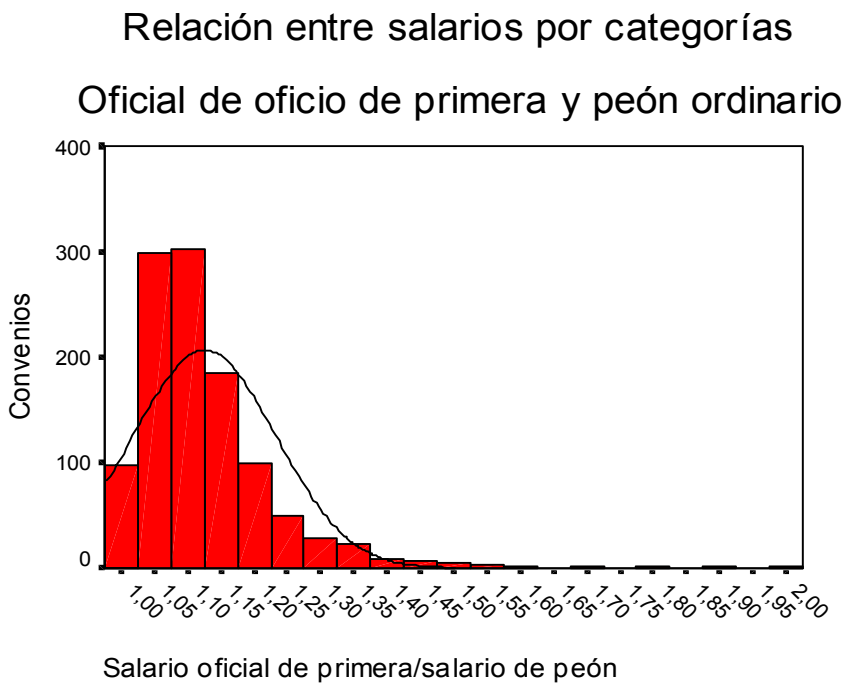
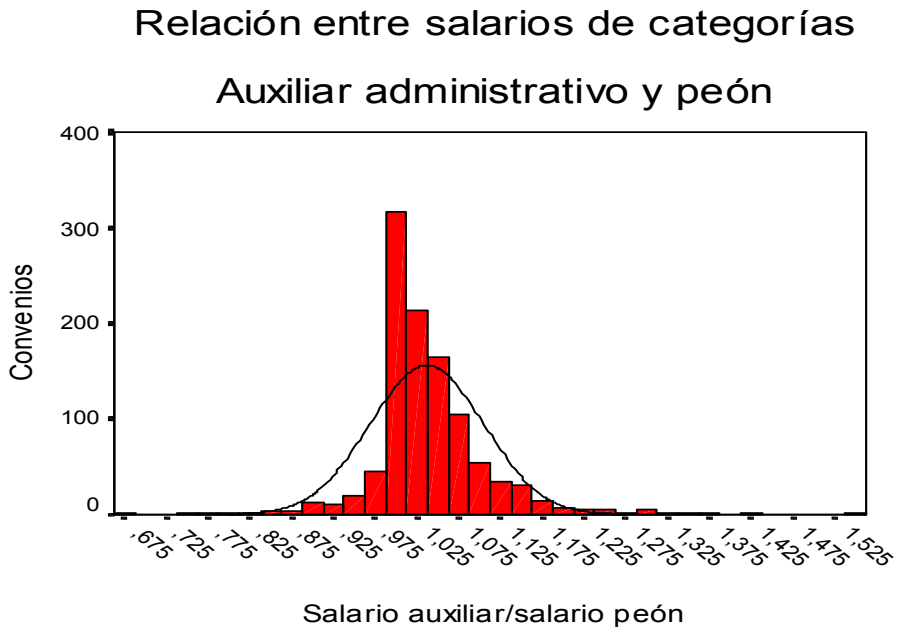


GRÁFICO 14

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR LA RELACIÓN ENTRE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* DEL OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN Y EL DE OFICIO (1995).

GRÁFICO 15

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR LA RELACIÓN ENTRE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y EL PEÓN ORDINARIO (1995).



2. La estructura de salarios pactados por categorías profesionales

La estructura intersectorial de salarios efectivos se caracteriza por la elevada similitud que presenta la pauta de las *primas* salariales por ámbitos funcionales, ramas de actividad en este caso, de las distintas ocupaciones, lo que se traduce en que si una ocupación está bien pagada en una rama de actividad en términos relativos, en general el resto de ocupaciones también tiende a estarlo. En este epígrafe se ha intentado comprobar si, de una forma similar, el hecho de que un convenio se caracterice por presentar salarios *garantizados* comparativamente elevados o reducidos frente a otros es una característica que se extiende, por lo general, a todas las categorías profesionales presentes en el mismo.

La observación de los valores promedio de la posición que ocupan las categorías profesionales en función de sus salarios (tabla 13), parece indicar que el orden de todas ellas dentro de la estructura ocupacional de salarios *garantizados* tiende a ser sistemáticamente el siguiente: *Titulado superior*, *Titulado medio*, *Oficial administrativo de primera*, *Oficial de oficio de primera*, *Oficial de oficio de segunda*, *Auxiliar administrativo* y *Peón ordinario*. El coeficiente de concordancia de Kendall[248] del salario *garantizado* de todas las categorías profesionales por convenios toma un elevado valor, muy cercano a la unidad (tabla 13), lo que refleja que cada convenio tiende a ocupar una posición, en función de sus salarios relativos frente al resto de convenios, que resulta muy similar para todas las categorías profesionales. Así pues, parece existir, en suma, una ordenación de los convenios en función de los salarios *garantizados* de carácter estable y sistemático, independientemente de la categoría profesional de referencia.

[248] Kendall (1975). El valor del índice oscila entre 0 y 1: cuanto más próximo a 1 mayor es la concordancia de los rangos para cada rama de actividad en el total de conjunto de categorías profesionales.

TABLA 13

COEFICIENTE DE CONCORDANCIA DE KENDALL DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA DE VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (1995).

CATEGORÍA PROFESIONAL	*Rango promedio*
Titulado superior	6,97
Titulado medio	5,95
Oficial de administración	4,80
Auxiliar administrativo	2,21
Oficial de oficio de primera	4,08
Oficial de oficio de segunda	2,75
Peón ordinario	1,26
Coeficiente de concordancia de Kendall	0,922
Número de convenios	547
Significatividad	,000

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

El anterior análisis se circunscribe, no obstante, únicamente a aquellos convenios en los que aparecen la totalidad de las categorías profesionales consignadas. Con el fin de extender dicho análisis a un mayor número de los mismos se ha calculado el *coeficiente de concordancia de Kendall* restringiendo las categorías a aquellas que aparecen de una forma prácticamente sistemática en los convenios, las de menor cualificación. Según se observa en la tabla 14, a pesar de que el valor del coeficiente de Kendall experimenta una disminución, éste continúa siendo muy elevado, con lo que cabe considerar que las conclusiones anteriores se mantienen para el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial. Adicionalmente, cabe destacar que distinguiendo por grandes sectores de producción, en el sector de la construcción la posición relativa de cada convenio en la estructura de salarios relativos es más homogénea por categorías profesionales que en el caso de la industria y los servicios (tabla 14), no apreciándose diferencias significativas en esta cuestión entre los convenios pertenecientes a estos dos ámbitos productivos.

TABLA 14

COEFICIENTE DE CONCORDANCIA DE KENDALL DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA DE VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. TOTAL DE CONVENIOS SECTORIALES Y VARIOS SECTORES PRODUCTIVOS (1995).

CATEGORÍAS PROFESIONALES	*TOTAL DE SECTORES*	*INDUSTRIA*	*CONSTRUCCIÓN*	*SERVICIOS*
		Rango promedio		
Oficial de administración	3,73	3,75	3,90	3,70
Auxiliar administrativo	1,86	1,80	1,94	1,90
Oficial de oficio de primera	3,14	3,14	3,04	3,15
Peón ordinario	1,27	1,32	1,12	1,25
Coeficiente de concordancia de Kendall	0,788	0,786	0,903	0,782
Número de convenios	1.024	419	51	554
Significatividad	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

Los resultados anteriores corroboran que la ordenación relativa de los convenios colectivos por sus niveles de salarios pactados es muy similar, en general, para el conjunto de las categorías profesionales. Con el fin de analizar si dicha pauta se observa también en lo que respecta a la magnitud de las diferencias de salarios pactados, y no sólo en su ordenación relativa, y poder apreciar, además, en qué medida dicha pauta tiene un carácter generalizado para todas y cada una de las categorías profesionales, se han calculado los coeficientes de *correlación de Pearson* y de *correlación de rango de Spearman* de los salarios *garantizados* de cada par de categorías. Los elevados valores de estos coeficientes (tabla 15), en la totalidad de los casos, confirman que las diferencias de salarios *garantizados* entre convenios son muy similares tanto en su posición relativa como en su magnitud para todas las categorías profesionales, independientemente del nivel de cualificación respectivo o del *grupo profesional* de pertenencia. La única excepción en este sentido la constituyen las categorías de *titulado superior* y *titulado medio*, en las que la pauta de diferencias salariales entre convenios presenta una cierta divergencia con la que se aprecia en el resto de categorías profesionales, especialmente con la de las de inferior cualificación.

TABLA 15

COEFICIENTES DE *CORRELACIÓN DE PEARSON* Y DE *CORRELACIÓN DE RANGO DE SPEARMAN* DEL SALARIO *GARANTIZADO* POR HORA DE VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (1995).

	TS	*TM*	*OA*	*AA*	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,916 (603)	0,822 (631)	0,658 (631)	0,734 (635)	0,698 (602)	0,601 (618)
TM	0,920		0,866 (624)	0,741 (624)	0,807 (627)	0,779 (597)	0,677 (619)
OA	0,797	0,865		0,863 (1083)	0,910 (1082)	0,898 (988)	0,812 (1048)
AA	0,628	0,704	0,850		0,860 (1089)	0,898 (997)	0,906 (1056)
OO1	0,714	0,783	0,902	0,852		0,973 (1049)	0,869 (1104)
OO2	0,688	0,758	0,891	0,889	0,964		0,925 (1014)
PE	0,601	0,657	0,804	0,908	0,857	0,909	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: En la parte de la tabla situada por encima de la diagonal principal aparecen los valores del *coeficiente de correlación de Pearson* para el salario *garantizado* por hora de cada par de categorías profesionales. En la parte situada por debajo de dicha diagonal aparecen los correspondientes valores del *coeficiente de correlación de rango de Spearman*. En todos los casos ambos coeficientes son estadísticamente diferentes de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil. Entre paréntesis aparece el número de observaciones (convenios) sobre los que se han calculado los coeficientes (cantidad similar en ambos casos).
TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

La pauta de diferencias salariales entre convenios es aún más parecida por categorías profesionales en el sector servicios que en el conjunto de actividades, como muestra el superior valor del *coeficiente de Pearson* en la práctica totalidad de los casos (tabla 16), observándose lo contrario en los sectores de la construcción y la industria (tablas 17 y 18).

La elevada similitud por categorías profesionales de la pauta de las diferencias de salarios *garantizados* entre convenios apunta, en suma, a que existen elementos del ámbito negocial que afectan de una forma similar al conjunto de los salarios pactados en cada convenio, y que desempeñan un papel fundamental en la determinación de los salarios pactados.

TABLA 16

COEFICIENTES DE *CORRELACIÓN DE PEARSON* Y DE *CORRELACIÓN DE RANGO DE SPEARMAN* DEL SALARIO *GARANTIZADO* POR HORA PARA VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. SERVICIOS (1995).

	TS	*TM*	*OA*	*AA*	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,935	0,833	0,713	0,794	0,763	0,646
		(304)	(321)	(321)	(321)	(295)	(316)
TM	0,928		0,894	0,783	0,868	0,839	0,722
			(314)	(315)	(313)	(290)	(308)
OA	0,776	0,852		0,876	0,944	0,931	0,832
				(591)	(585)	(519)	(572)
AA	0,624	0,669	0,855		0,882	0,903	0,903
					(584)	(520)	(573)
OO1	0,745	0,788	0,924	0,868		0,975	0,871
						(548)	(592)
OO2	0,718	0,753	0,904	0,881	0,959		0,918
							(529)
PE	0,591	0,617	0,802	0,900	0,846	0,891	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: Ver tabla 15.

TABLA 17

COEFICIENTES DE *CORRELACIÓN DE PEARSON* Y DE *CORRELACIÓN DE RANGO DE SPEARMAN* DEL SALARIO *GARANTIZADO* POR HORA PARA VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA (1995)

	TS	*TM*	*OA*	*AA*	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,888	0,793	0,599	0,686	0,634	0,526
		(250)	(261)	(261)	(264)	(257)	(252)
TM	0,889		0,823	0,689	0,745	0,713	0,607
			(260)	(260)	(263)	(256)	(260)
OA	0,775	0,843		0,841	0,858	0,845	0,766
				(441)	(444)	(416)	(423)
AA	0,573	0,683	0,835		0,827	0,893	0,900
					(452)	(424)	(430)
OO1	0,648	0,743	0,865	0,824		0,966	0,856
						(446)	(457)
OO2	0,619	0,724	0,862	0,895	0,963		0,930
							(430)
PE	0,541	0,637	0,783	0,913	0,854	0,917	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: Ver tabla 15.

TABLA 18

COEFICIENTES DE *CORRELACIÓN DE PEARSON* Y DE *CORRELACIÓN DE RANGO DE SPEARMAN* DEL SALARIO *GARANTIZADO* POR HORA PARA VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. CONSTRUCCIÓN (1995).

	TS	*TM*	*OA*	*AA*	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,890	0,794	0,484	0,604	0,554	0,500
TM	0,871		0,886	0,681	0,793	0,740	0,651
OA	0,785	0,852		0,803	0,829	0,826	0,799
AA	0,551	0,696	0,779		0,770	0,827	0,918
OO1	0,643	0,807	0,858	0,815		0,982	0,868
OO2	0,614	0,763	0,845	0,848	0,981		0,922
PE	0,597	0,693	0,811	0,888	0,909	0,938	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: Ver tabla 15.

La similitud de las diferencias de salarios pactados entre convenios se produce para todas las categorías profesionales, con independencia del grado de cualificación y el *grupo profesional* de pertenencia. A este último respecto, se observa, de hecho, que, con excepción de los convenios de la construcción, la pauta de diferencias de salarios pactados entre convenios es para algunas categorías más parecida con la de categorías de otros *grupos profesionales* que con la de los del propio. Este hecho apunta a que los factores que afectan a los niveles de salarios pactados que no se inscriben entre aquellos que influyen a los salarios de todas las categorías de cada convenio no se manifiestan para *grupos profesionales* completos. Entre otras cuestiones, esto implica que no existe una pauta distinta de determinación de los salarios pactados de los *empleados* y los *obreros*.

Con el fin de cuantificar de una forma más precisa en qué medida los salarios pactados se determinan en función de factores que afectan al conjunto de las categorías profesionales de cada convenio, se ha realizado la estimación por *mínimos cuadrados ordinarios* de una ecuación de salarios *garantizados*, incluyendo únicamente como variables explicativas de los salarios dos conjuntos de *dummies* que reflejan, respectivamente, la categoría profesional y el convenio específico al que corresponde cada salario; la finalidad perseguida con dicha estimación es acotar la proporción de varianza de los niveles de salarios *garantizados* explicada por factores que afectan

conjuntamente a los salarios de cada convenio. Los resultados de dicha estimación utilizando, alternativa y conjuntamente, como variables explicativas las *dummies* correspondientes a la categoría profesional y al convenio de pertenencia aparecen en la tabla 19.

TABLA 19

ORIGEN DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL EN ESPAÑA (1995).

	Efecto total	*Efecto neto*
Categorías profesionales[a]	0,373	0,297***
Convenios colectivos	0,605	0,529***
R^2	0,902	
N	6691	

Clave: El *efecto total* de cada uno de los conjuntos de variables *dummy* considerado es el valor del coeficiente de determinación de la regresión del logaritmo neperiano del salario *garantizado* por hora incluyendo solamente como variables independientes las variables relacionadas con ese atributo; el *efecto neto* de un atributo es el cambio en magnitud que experimenta el coeficiente de determinación de la regresión previa que incluye las variables del resto de atributos, tras incluir las variables de ese atributo concreto.
[a] El número de categorías profesionales es de siete; el de convenios, 1169.
*** Las variables pertenecientes al atributo son conjuntamente significativas al 1 por ciento.
Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

La capacidad explicativa de ambos conjuntos de variables sobre los salarios *garantizados* es muy elevado, con un valor del coeficiente de determinación de 0,902. La varianza residual no supera, en consecuencia, el 10%, lo que implica que la parte fundamental de la diferenciación de los salarios *garantizados* se debe a factores que son comunes a todas las categorías del mismo convenio o a factores que afectan a cada categoría en todos los convenios. Por sí solas, las *dummies* que indican el convenio de referencia presentan un coeficiente de determinación de 0,605 sobre los salarios *garantizados*, lo que viene a confirmar que las diferencias de salarios entre convenios están relacionadas con factores específicos de los mismos que son comunes a todas las categorías presentes en cada uno de ellos. Resulta también destacable el hecho de que la proporción de la varianza explicada por las diferencias entre convenios sea superior a la explicada por las diferencias dentro de los convenios. Esto implica que el convenio de pertenencia es muy importante, y que la diferenciación de los salarios *garantizados* entre convenios es sustancial para la misma categoría profesional. La magnitud de la

varianza residual, por su parte, señala qué proporción de las diferencias de salarios pactados están relacionadas con factores que no son comunes a todas las categorías de un mismo convenio ni tampoco a cada categoría en todos los convenios, sino con factores que afectan a categorías determinadas en convenios específicos.

La apreciable capacidad explicativa sobre los salarios *garantizados* de los dos factores considerados, el convenio y la categoría profesional de referencia, implica que, a grandes rasgos, existen convenios y categorías, respectivamente, de altos y bajos salarios relativos, y que la pertenencia a ámbitos de ambas clases en las que existan salarios *garantizados* elevados determina que con una probabilidad elevada el salario *garantizado* resulte comparativamente elevado.

Un corolario de lo anterior es que la estructura ocupacional de salarios *garantizados* específica de cada convenio no dispone de demasiado margen para ser una cuestión demasiado relevante en la explicación de los salarios *garantizados*. Así pues, no parece que las peculiaridades de las estructuras ocupacionales de cada convenio colectivo sean demasiado importantes para explicar la variabilidad de los salarios *garantizados* entre convenios. De hecho, el coeficiente de determinación de la regresión de los salarios *garantizados* sobre las *dummies* que refieren la categoría profesional y el convenio de pertenencia y, además, sobre variables que aproximan características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*, tales como su amplitud, toma aproximadamente el mismo valor que sin la inclusión de estas últimas variables.

3. Evolución temporal de la estructura de salarios pactados

En el anterior capítulo se reseñó cómo la estructura intersectorial de salarios efectivos se caracteriza por su elevada estabilidad temporal, que se traduce en que los sectores que pagan salarios comparativamente elevados o reducidos, lo siguen haciendo en una cuantía similar a lo largo de períodos temporales considerablemente extensos. Con el objetivo de comprobar si dicha circunstancia se produce en el caso de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial se ha procedido a contrastar si los convenios de altos o bajos salarios *garantizados* relativos lo eran en dos momentos distintos del tiempo, 1995 y 1987[249]. Los convenios utilizados en el análisis son aquellos pertenecientes a los sectores de la industria y la construcción que según el *Registro de Convenios Colectivos* tenían vigencia en ambos años. La muestra final está formada por un total de 474 convenios que, con fines ilustrativos al respecto de su importancia, supone un porcentaje muy elevado de los 536 convenios que estuvieron vigentes en la industria y la construcción en 1995 (anexo 2).

Con antelación al análisis de la correspondencia entre los salarios de 1987 y 1995, se ha contrastado si determinadas características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados* son similares en ambos momentos del tiempo. Así, en primer lugar, se observa que las diferencias de los salarios pactados en 1987 presentan, al igual que en 1995, una gran similitud entre las distintas categorías profesionales, lo que se refleja en valores elevados de los *coeficientes de Kendall*, *Spearman* y *Pearson* (tablas 20 y 21). Los ligeramente mayores valores del *coeficiente de Pearson* en 1995

[249] El motivo de trabajar con los salarios *garantizados* de dos años y no elaborar series de salarios *garantizados* a partir de los incrementos salariales medios del conjunto del convenio con respecto al convenio anterior, de los que se dispone para cada uno de los convenios a partir del *Registro de convenios colectivos*, es que se ha comprobado que el resultado de aplicar los sucesivos incrementos medios entre 1987 y 1995 a los salarios *garantizados* de cada categoría profesional en 1987 no se corresponde, en la mayoría de los convenios, con el salario *garantizado* calculado para cada categoría profesional a partir de la tabla salarial de 1995. Esto se debe, en parte, a que los incrementos salariales difieren entre categorías profesionales, de modo que la utilización del incremento medio del convenio no resulta adecuado y, además a que el incremento salarial medio del convenio, que es el único sobre el que se ofrece información en las hojas estadísticas, no tiene por qué estar referido al concepto del salario *garantizado*.

que en 1987 para los salarios de la práctica totalidad de cada par de categorías sugieren que dicha característica, no obstante, se refuerza en el tiempo.

TABLA 20

COEFICIENTE DE CONCORDANCIA DE KENDALL DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA DE VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN (CONVENIOS VIGENTES TANTO EN 1987 COMO EN 1995).

Categorías profesionales	*1987*	*1995*
	Rango promedio	Rango promedio
Oficial de administración	3,80	3,77
Auxiliar administrativo	1,83	1,83
Oficial de oficio de primera	3,13	3,13
Peón ordinario	1,25	1,27
Coeficiente de concordancia de Kendall	0,826	0,802
Número de convenios	433	433
Significatividad	,000	,000

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

Los resultados anteriores resultan, no obstante, compatibles tanto con un aumento como con una disminución general de la diferenciación de salarios *garantizados* entre convenios. Con la finalidad de analizar qué ha ocurrido con este último aspecto se ha procedido a analizar la evolución temporal de la dispersión de los salarios pactados; para ello se ha calculado la varianza del salario *garantizado* por hora en 1987 y 1995[250], la cual mide la amplitud de la estructura salarial. La tendencia general que se observa (tabla 22), común para todas las categorías profesionales, es que la amplitud de la estructura de salarios pactados tiende a aumentar, aunque ligeramente, en el tiempo, lo que se corresponde con una mayor diferenciación de los salarios *garantizados* entre convenios.

[250] De una manera similar a Gittleman y Wolf (1993).

TABLA 21

COEFICIENTES DE *CORRELACIÓN DE PEARSON* Y DE *CORRELACIÓN DE RANGO DE SPEARMAN* DEL SALARIO *GARANTIZADO* POR HORA PARA VARIAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN (CONVENIOS VIGENTES TANTO EN 1987 COMO EN 1995).

	TS	*TM*	*OA*	***AA***	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,900 (0,913)	0,758 (0,797)	0,532 (0,582)	0,661 (0,685)	0,624 (0,664)	0,523 (0,562)
TM	0,892 (0,883)		0,857 (0,865)	0,632 (0,669)	0,744 (0,757)	0,718 (0,748)	0,624 (0,665)
OA	0,781 (0,761)	0,836 (0,840)		0,843 (0,849)	0,857 (0,870)	0,858 (0,872)	0,793 (0,789)
AA	0,571 (0,559)	0,679 (0,677)	0,835 (0,837)		0,847 (0,855)	0,906 (0,920)	0,919 (0,927)
OO1	0,666 (0,641)	0,756 (0,746)	0,851 (0,860)	0,821 (0,830)		0,967 (0,962)	0,847 (0,847)
OO2	0,619 (0,618)	0,725 (0,729)	0,844 (0,860)	0,887 (0,895)	0,968 (0,966)		0,917 (0,919)
PE	0,513 (0,534)	0,619 (0,641)	0,775 (0,789)	0,904 (0,910)	0,853 (0,861)	0,927 (0,923)	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: En la parte de la tabla situada por encima de la diagonal principal aparecen los valores del *coeficiente de correlación de Pearson* para cada par de categorías profesionales. En la parte situada por debajo de dicha diagonal aparecen los correspondientes valores del *coeficiente de correlación de rango de Spearman*. En todos los casos ambos coeficientes son estadísticamente diferentes de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil. El primer valor de cada casilla es el correspondiente a 1987; entre paréntesis aparece el valor para 1995.
TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

TABLA 22

EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA DISPERSIÓN DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA

CATEGORÍA PROFESIONAL	*1987*	*1995*
Titulado superior	0,055	0,056
Titulado medio	0,042	0,044
Oficial de administración	0,028	0,030
Auxiliar administrativo	0,022	0,023
Oficial de oficio de primera	0,024	0,026
Oficial de oficio de segunda	0,021	0,022
Peón ordinario	0,019	0,022

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: La dispersión de los salarios *garantizados* se ha medido mediante la varianza del logaritmo neperiano de los salarios *garantizados* por hora.
TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

Para poder dilucidar la cuestión de si la pauta de diferencias de salarios pactados experimenta cambios de importancia a lo largo del tiempo se han calculado los valores de los *coeficientes de correlación de Pearson* y de *Spearman* para los salarios *garantizados* de cada categoría profesional en los convenios de 1987 y 1995. Según se puede apreciar en la tabla 23, la relación que presentan los salarios *garantizados* en ambos momentos del tiempo es muy estrecha, tanto en su magnitud como en su ordenación relativa. Parece existir, además, una relación entre el nivel de cualificación de la categoría profesional y la relación de sus salarios en el tiempo, de modo que las categorías de menor cualificación, las de *auxiliar administrativo* y *peón ordinario*, son aquellas cuyos salarios *garantizados* experimentan más cambios con el transcurso del tiempo.

TABLA 23

CORRESPONDENCIA DE LA ESTRUCTURA DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA EN 1987 Y 1995. INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN.

	Coeficiente de Spearman	*Coeficiente de Pearson*
Titulado superior	0,885	0,897
Titulado medio	0,895	0,859
Oficial de administración	0,838	0,835
Auxiliar administrativo	0,800	0,799
Oficial de oficio de primera	0,829	0,836
Oficial de oficio de segunda	0,824	0,825
Peón ordinario	0,790	0,786

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón. En todos los casos ambos coeficientes son estadísticamente diferentes de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil.

Con el fin de completar los resultados anteriores, se ha realizado una regresión de los salarios *garantizados* de cada categoría profesional para 1995 (en logaritmos neperianos) en sus valores de 1987[251]. El grado de autocorrelación de los salarios *garantizados*, medido por el coeficiente de determinación, indica la medida de la estabilidad de la estructura salarial para esa categoría profesional: el valor del coeficiente de determinación mide en este caso el porcentaje de la variabilidad de los

[251] Con un método similar a Allen (1995).

salarios que en 1995 puede ser explicado por la variabilidad de los salarios en 1987. Los valores que toma el coeficiente de determinación (tabla 24) vienen a confirmar que los salarios *garantizados* se pueden explicar en gran medida por su valor en un momento anterior en el tiempo.

TABLA 24

AUTOCORRELACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN.

	Coeficiente de determinación[a]	*Número de convenios*
Titulado superior	0,807	260
Titulado medio	0,743	242
Oficial de administración	0,709	438
Auxiliar administrativo	0,649	437
Oficial de oficio de primera	0,720	478
Oficial de oficio de segunda	0,700	448
Peón ordinario	0,630	465

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
[a] Coeficiente de determinación de la regresión de los salarios *garantizados* (en logaritmos naturales) correspondientes a 1995 en sus valores de 1987 y una constante.
Clave: TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón. En todos los casos el estadístico F mediante el que se contrasta el valor cero de todos los coeficientes es significativo al uno por mil.

Los resultados obtenidos parecen sugerir, en conclusión, la existencia de una elevada estabilidad en la estructura de salarios *garantizados*, tanto en valores como en *rankings*, que, no obstante, dista de ser absoluta. Esto sugiere que si bien parece existir un elevado grado de inercia en la determinación de los salarios pactados, lo que podría expresarse, siguiendo a Kerr (1950), en el sentido de que las diferencias de salarios pactados se caracterizan por presentar un importante componente de *osificación* en su determinación, existen factores que influyen en las características de la estructura de salarios pactados, y cuya naturaleza resulta pertinente investigar.

4. Análisis de los factores determinantes de los salarios pactados

Tal y como se mostró con anterioridad, las diferencias de salarios pactados entre convenios se explican fundamentalmente a partir de características que afectan al conjunto de los salarios incluidos en cada uno de ellos. A continuación se procede a investigar cuáles son las características concretas de los convenios que influyen en este hecho. Esta cuestión se ha abordado en dos fases; en primer lugar, se ha aproximado la magnitud de la importancia de distintos conjuntos de factores susceptibles de influir sobre los niveles de salarios pactados, a partir de un análisis de la composición de la varianza de los mismos; a continuación, en el siguiente epígrafe, se ha realizado un análisis más detallado, mediante la estimación *mínimo-cuadrática* de una ecuación de salarios *garantizados*.

Análisis de composición de la varianza de los salarios pactados

Los atributos de los convenios utilizados en este análisis por su probable influencia en los salarios pactados son, tras controlar la categoría profesional, la adscripción sectorial del ámbito funcional del mismo (se han utilizado varios grados alternativos de desagregación: 100 ramas de actividad, 34 divisiones de la *CNAE* y 3 grandes sectores de actividad); la ubicación geográfica del convenio (únicamente en el caso de los convenios provinciales y autonómicos: alternativamente, provincias o comunidades autónomas); el tipo de ámbito territorial (nacional, provincial, autonómico o interprovincial); variables que caracterizan la estructura ocupacional de salarios *garantizados* en el convenio; un conjunto de variables que recogen características de los convenios (número de trabajadores y empresas cubiertos por el convenio; jornada anual pactada; incremento salarial pactado en 1995 con respecto al año anterior; duración del convenio; existencia de reducción de la jornada anual en 1995 respecto al año anterior; y, finalmente, existencia de paros o manifestaciones durante la negociación del último convenio); si en los convenios se incluyen cláusulas que regulan aspectos no pecuniarios (relacionadas con cuestiones como contratación y

empleo, formación profesional, seguridad e higiene y garantías sindicales, entre otras); y, finalmente, variables que reflejan la composición de la comisión negociadora del convenio[252].

El contraste de la influencia desagregada de cada conjunto de factores se ha realizado, pues, mediante un análisis simple de los componentes de la varianza, a partir de una ecuación elemental de salarios *garantizados* de la siguiente forma:

$$w_{ijh} = \mu + X_i\beta + Z_j\alpha + Y_h\gamma + W\varphi + \varepsilon_{ijh}$$

Donde w_{ijh} = logaritmo neperiano del salario *garantizado* por hora para la categoría profesional *h*, ubicada en un convenio perteneciente el ámbito territorial *i* (solamente en los convenios provinciales y autonómicos), y la rama de actividad *j*,

X_i = vector de variables *dummy* indicando el ámbito geográfico concreto (para convenios provinciales y autonómicos),

Z_j = vector de variables *dummy* mutuamente excluyentes indicando la rama de actividad,

Y_h = vector de variables d*ummy* mutuamente excluyentes indicando la categoría profesional,

W= vector de otras variables,

ε_{ijh} = término de error aleatorio,

μ es el intercepto, β, α, γ y φ, vectores de parámetros.

El análisis de los componentes de la varianza de los salarios *garantizados* permite evaluar la importancia relativa de los distintos factores que los determinan. La proporción total de la variación de los salarios *garantizados* explicada por las variables independientes viene dada por el coeficiente de determinación de la regresión *mínimo-cuadrática*. La existencia de una cierta colinealidad entre las variables explicativas implica, sin embargo, que no existe una única descomposición de la varianza. El

[252] Una descripción más detallada de las variables se puede encontrar en el anexo 1.

incremento de la capacidad explicativa, medido por el cambio que experimenta el coeficiente de determinación, que resulta de añadir cada conjunto de atributos a una regresión que ya incluye el resto de variables corresponde a lo que se puede calificar como una estimación conservadora de la importancia de sus efectos. Esta aproximación infravalora la capacidad explicativa de cada conjunto de atributos, en la medida en que obvia los impactos comunes sobre la variabilidad de los salarios pactados que tiene cada uno de ellos con el resto. Una estimación alternativa de la importancia de cada uno de los conjuntos de atributos, que vendría a suponer una cota máxima de la capacidad explicativa estimada, viene dada por el coeficiente de determinación de una regresión que incluye solamente las variables relacionadas con ese atributo concreto[253].

A través de este análisis de la covarianza de los salarios *garantizados* se intenta estimar el porcentaje de la variación de los salarios *garantizados* en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España que explican los distintos atributos; en suma, cuantificar su importancia relativa. Para ello, en lugar de incluir *dummies* correspondientes a cada convenio se han utilizado variables que aproximan un amplio conjunto de características de los mismos, con el fin de comprobar si son éstas las que explican las diferencias en los salarios *garantizados*

[253] Un análisis similar en el que se intenta cuantificar la influencia de varios conjuntos de variables sobre los salarios para la industria manufacturera norteamericana puede encontrarse en Dickens y Katz (1987).

TABLA 25

COMPOSICIÓN DE LA VARIANZA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL EN ESPAÑA (1995).

	Efecto total	*Efecto neto*	*Efecto total*	*Efecto neto*	*Efecto total*	*Efecto neto*	*Efecto total*	*Efecto neto*
	I		II		III		IV	
Atributos del convenio	(0,359)[a]	(0,410***)						
Ramas de actividad	0,199	0,090***		-				
Divisiones de la CNAE					0,143	0,057***		
Grandes sectores de actividad							0,038	0,011***
Provincias	0,138	0,081***		-		-		-
Comunidades autónomas			0,100	0,043***				
Tipo de ámbito territorial	0,008	0,002***		-		-		-
Estructura ocupacional	0,056	0,013***		-		-		-
Características del convenio	0,130	0,031***		-		-		-
Cláusulas no pecuniarias	0,067	0,007***		-		-		-
Composición de la comisión	0,024	0,003***		-		-		-
Categorías profesionales	0,373	0,322***		-		-		-
						-		-
R^2	0,732		0,694		0,699		0,653	
N	6691	6380	6691	6380	6691	6380	6691	6380

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: El *efecto total* de cada uno de los atributos es el valor del coeficiente de determinación de la regresión del logaritmo neperiano del salario *garantizado* por hora, incluyendo solamente como variables independientes las variables relacionadas con ese atributo; el *efecto neto* de un atributo es el cambio en magnitud que experimenta el coeficiente de determinación de la regresión previa que incluye las variables del resto de atributos, tras incluir las variables de ese atributo concreto. En la columna bajo el encabezamiento I aparecen los resultados de la regresión en la que se han incluido todas las variables indicadas. En las columnas bajo los encabezamientos II, III y IV, aparecen los resultados de regresiones en las que se incluyen dichas variables pero se han sustituido las variables indicativas de las provincias por las de comunidad autónoma, en el primer caso, y las de ramas de actividad por las divisiones de la *CNAE* y los grandes sectores de actividad (industria, construcción y servicios) en los casos restantes.
[a] Los valores entre paréntesis corresponden al efecto *neto* y *total* del conjunto de atributos del convenio.
*** Las variables pertenecientes al atributo son conjuntamente significativas al 1 por ciento.

La descomposición básica de las fuentes de variación de los salarios *garantizados* de todas las categorías profesionales aparece en la tabla 25. La primera cuestión destacable es la elevada capacidad explicativa conjunta de todas los atributos incluidos en la ecuación, especialmente remarcable en el caso de un estudio de corte transversal; el coeficiente de determinación toma un valor de 0,732, lo que indica que una parte fundamental de la variabilidad entre convenios de los salarios *garantizados* para categorías profesionales similares es explicada por las variables incluidas en la regresión, siendo, además, todos los subconjuntos de variables independientes estadísticamente significativos. La diferencia del valor del coeficiente de determinación obtenido en este caso (0,732) y el que aparece en la tabla 19 (0,902), obtenido con la inclusión de *dummies* específicas para cada convenio, indica, no

obstante, que existe una proporción de la variabilidad de los salarios atribuible a factores idiosincráticos de los convenios que no han sido incluidos, la cual resulta destacable aunque no constituya la explicación fundamental de la diferenciación de los niveles de salarios *garantizados* entre convenios. ¿Cuáles cabe pensar que son estos factores específicos de determinados convenios, no incluidos en la ecuación, y que detentan una influencia importante sobre los salarios *garantizados*? Las principales posibilidades se concretan en dos. La primera es que se produzca la conjunción de poder sindical y rentas económicas de una forma específica en el ámbito del convenio, y no común al resto de convenios con el mismo ámbito funcional o territorial. La segunda, y probablemente de menor importancia, es la existencia de efectos *demostración* entre los salarios de convenios que pertenecen a ámbitos territoriales y funcionales distintos (distintos, pues los que se producen en los mismos ámbitos ya están recogidos por las *dummies* que indican el territorio y la rama de actividad de adscripción del convenio).

Tanto el ámbito territorial como el funcional de los convenios muestran una elevada capacidad explicativa de los niveles de salarios *garantizados* (tabla 25). Así, los efectos fijos asociados a la rama de actividad específica en cuyo ámbito funcional se encuadra un convenio explican entre el 9 y el 20 por ciento de la variación de los salarios *garantizados* en la negociación colectiva sectorial; la variable correspondiente a la provincia de referencia (únicamente en los convenios provinciales), que recoge el efecto territorial, presenta, por su parte, una capacidad explicativa ligeramente inferior, entre el 8 y el 14 por ciento de la variación de los salarios *garantizados*[254]. El resto de atributos considerados presenta una capacidad explicativa sustancialmente inferior que los mencionados, aunque estadísticamente significativa en todos los casos. Las características contempladas de los convenios, como el número de trabajadores pertenecientes al ámbito del convenio, entre otras, tienen una capacidad explicativa *neta* de únicamente el 3% de la variabilidad de los salarios *garantizados*, destacando

[254] Esta impresión es corroborada por medidas alternativas de la capacidad explicativa de cada factor: la caída de error estándar de la ecuación tras la inclusión de cada subconjunto de variables es del 48,4% en el caso de las categorías profesionales, del 8,6% en el de las *dummies* provinciales y del 13,7% en el de las correspondientes a las ramas de actividad.

entre ellas por su importancia la jornada anual pactada que por sí sola presenta un *efecto neto* del 2,5%, y un *efecto total* del 10,5%; la capacidad explicativa *neta* de las características de la estructura ocupacional es, únicamente, del 1,3%; la de la composición de la comisión negociadora inferior al 1% de la variación de los salarios *garantizados*. Finalmente, cabe destacar la escasa capacidad explicativa de dos conjuntos de variables, las que permiten distinguir según el tipo de ámbito territorial del convenio y, muy especialmente, las que reflejan las condiciones no pecuniarias pactadas en los convenios. En el primer caso, la influencia del tipo de ámbito territorial del convenio parece no ser demasiado relevante con lo cual, entre otras cuestiones, pierde sentido poner el acento en las diferencias de niveles de salarios medios atribuibles al nivel del ámbito territorial en el que se producen las negociaciones, si se controlan cuestiones como el territorio de pertenencia de los convenios sectoriales. En el segundo caso, el corolario es que la magnitud de la relación entre las condiciones no pecuniarias y los salarios *garantizados* es tan escasamente relevante que cabe descartar que aquéllas tengan un carácter *compensatorio* sobre las diferencias de salarios *garantizados*, con lo cual se puede desechar prácticamente la capacidad explicativa de la teoría de las *ventajas netas* en lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito sectorial en España, al menos en lo que respecta a las cláusulas pactadas en los convenios.

Con el fin de analizar en mayor profundidad la naturaleza de los efectos fijos asociados a la adscripción sectorial y el territorio de referencia, se ha contrastado si dichos efectos persisten en la misma magnitud cuando se varía el grado de desagregación en ambos ámbitos. Bajo la columna con el encabezado II en la tabla 25 aparece el resultado obtenido tras sustituir las variables *dummy* relativas a las provincias en la ecuación de salarios *garantizados* por otro subconjunto de variables *dummy* que reflejan las comunidades autónomas a las que pertenece el ámbito territorial del convenio (en el caso de los convenios provinciales y también de los escasos convenios autonómicos); según se observa, la capacidad explicativa del

modelo se reduce significativamente cuando se utiliza una referencia territorial más amplia, lo que refleja, entre otras cuestiones, que el ámbito provincial es el adecuado para estudiar la determinación de salarios en la negociación colectiva sectorial en nuestro país. En el aspecto sectorial el resultado del análisis es similar: la magnitud de los efectos fijos disminuye conforme se utiliza una menor desagregación sectorial, las divisiones de la *CNAE* o los tres grandes sectores de actividad, respectivamente (columnas III y IV de la tabla 25), lo que señala la pertinencia de utilizar una desagregación sectorial detallada para estudiar adecuadamente las características de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva sectorial.

TABLA 26

COMPOSICIÓN DE LA VARIANZA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL EN ESPAÑA. INDUSTRIA Y SERVICIOS (1995).

	TOTAL DE SECTORES	*INDUSTRIA*	*SERVICIOS*
	EFECTO NETO		
Categorías profesionales	0,354***	0,386***	0,309***
Provincias	0,083***	0,072***	0,102***
Cláusulas no pecuniarias	-	-	-
Características del convenio	-	-	-
Composición de la comisión	-	-	-
Tipo de convenio	-	-	-
Estructura ocupacional	-	-	-
R^2	0,642	0,686	0,628
N	6380	2669	3360

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: Ver tabla 25. En el caso del sector de la construcción no existen suficientes observaciones para poder realizar la regresión que da lugar al análisis. Se ha optado por incluir solamente la información sobre el *efecto neto* correspondiente a las provincias de referencia y las categorías profesionales.
*** Las variables pertenecientes al atributo son conjuntamente significativas al 1 por ciento.

Los resultados del mismo análisis, pero distinguiendo entre grandes sectores de actividad, aparecen, para algunos de los atributos considerados, en la tabla 26. Se han excluido las *dummies* sectoriales ya que al ser distintas las desagregaciones no permiten una comparación razonable al respecto entre la industria y los servicios. Así, cabe destacar, en primer lugar, cómo la capacidad explicativa del conjunto de variables

incluidas es mayor en el caso de la industria que en el de los servicios. Según se puede apreciar, además, el efecto fijo territorial es sustancialmente mayor en el caso de los servicios que en el de la industria, lo que indica un mayor grado de similitud, en general, de los salarios *garantizados* en un territorio para los convenios de los servicios que para los de la industria. El efecto de la categoría profesional de referencia también difiere significativamente entre ambos sectores de actividad, presentando una menor capacidad explicativa en el caso de los servicios.

En la tabla 27 aparecen los resultados del desarrollo separado del análisis por categorías profesionales. La capacidad explicativa del conjunto de variables sigue siendo elevada para las ecuaciones de todas las categorías profesionales, aunque existen, no obstante, diferencias apreciables entre ellas. Así, mientras el coeficiente de determinación toma un valor de 0,758 en el caso del *titulado medio*, en el caso del *peón ordinario* disminuye al 0,648. De forma general, cuanto menor es la cualificación necesaria para poder desempeñar los trabajos afines a la categoría profesional menor es la variabilidad de los salarios *garantizados* explicada por las variables incluidas en el modelo. La magnitud del efecto *rama de actividad* difiere también en función de la categoría profesional[255], con tendencia a ser mayor en el caso de las categorías con menor cualificación, con valores máximos en el caso de las categorías de *peón ordinario* y *auxiliar administrativo*. En lo que respecta al efecto territorial la pauta es similar, siendo mayor la magnitud del efecto fijo asociado al territorio en el caso de los salarios *garantizados* de las categorías con menor cualificación[256].

[255] Este resultado coincide con los obtenidos por Dickens y Katz (1987) para el efecto *rama de actividad* en el caso de los salarios percibidos en doce grupos ocupacionales en el sector no sindicado de la industria manufacturera estadounidense. Estos autores encontraron que las variables indicativas de la rama de actividad eran estadísticamente muy significativas y contribuían sustancialmente a la variación explicada de los salarios en cada uno de los grupos ocupacionales; la importancia concreta variaba, no obstante, de forma importante entre las categorías (entre el 7,6 y el 18,9% en lo que hemos denominado *efecto neto* y el 13,2 y el 46,1% en el *efecto total*).

[256] Las pautas de influencia del entorno geográfico por categorías profesionales coinciden con las descritas por Lorences *et al.* (1995) para el caso de las ramas de actividad de construcción y siderometalurgia en varios años.

Por último, se ha realizado el mismo ejercicio exclusivamente para los convenios de ámbito provincial, con el fin de comprobar si existen diferencias sustanciales en los factores que influyen sobre los salarios determinados en los convenios de este ámbito. Según se puede apreciar en la tabla 28, la capacidad explicativa del modelo es ligeramente superior cuando se restringe a los convenios provinciales. Las estimaciones de la influencia denominadas efectos *total* y *neto* son muy similares para el caso de las *dummies* provinciales, las categorías profesionales y las ramas de actividad; en este último caso ligeramente inferior, lo que resulta lógico en la medida en que el número de ramas de actividad disminuye al no estar presentes las correspondientes a ámbitos funcionales en los que exclusivamente existen convenios de ámbito nacional. En suma, no parecen existir diferencias sustanciales, lo cual por otra parte resulta lógico en la medida en que los convenios provinciales suponen el grueso de los convenios de ámbito sectorial en nuestro país.

Los resultados derivados del análisis realizado sobre los factores que influyen en los salarios pactados en la negociación colectiva sectorial en España apuntan, en síntesis, a que las variables incluidas explican una parte sustancial de las diferencias en los salarios *garantizados* para una misma categoría profesional. En este sentido, destacan por su importancia los efectos fijos asociados a la rama de actividad y el ámbito territorial de cada convenio, aunque la importancia concreta de los mismos varía en función del sector de actividad y la categoría profesional de referencia. Finalmente, cabe señalar que existe una proporción no desdeñable de la variabilidad de los salarios *garantizados* que permanece sin explicar y que está relacionada con factores que no han sido recogidos en el modelo.

TABLA 27

COMPOSICIÓN DE LA VARIANZA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL EN ESPAÑA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (1995).

	EFECTO TOTAL	*EFECTO NETO*
Titulado superior		
Ramas de actividad	0,320	0,125***
Provincias	0,284	0,145***
Resto de atributos	0,387	0,148***
R^2	0,742	
Número de observaciones	571	
Titulado medio		
Ramas de actividad	0,343	0,154***
Provincias	0,264	0,127***
Resto de atributos	0,365	0,146***
R^2	0,758	
Número de observaciones	576	
Oficial administrativo de primera		
Ramas de actividad	0,290	0,131***
Provincias	0,237	0,120***
Resto de atributos	0,382	0,204***
R^2	0,735	
Número de observaciones	1018	
Auxiliar administrativo		
Ramas de actividad	0,264	0,165***
Provincias	0,211	0,148***
Resto de atributos	0,205	0,165***
R^2	0,649	
Número de observaciones	510	
Oficial de oficio de primera		
Ramas de actividad	0,266	0,148***
Provincias	0,255	0,140***
Resto de atributos	0,295	0,170***
R^2	0,697	
Número de observaciones	1016	
Oficial de oficio de segunda		
Ramas de actividad	0,280	0,159***
Provincias	0,233	0,150***
Resto de atributos	0,202	0,137***
R^2	0,660	
Número de observaciones	928	
Peón		
Ramas de actividad	0,262	0,168***
Provincias	0,193	0,161***
Resto de atributos	0,184	0,168***
R^2	0,648	
Número de observaciones	1013	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: Ver tabla 25.
*** Las variables pertenecientes al atributo son conjuntamente significativas al 1 por ciento.

TABLA 28

COMPOSICIÓN DE LA VARIANZA DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* EN LOS CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL (1995).

FUENTES DE VARIACIÓN	*EFECTO TOTAL*	*EFECTO NETO*
Provincias	0,149	0,078***
Categorías profesionales	0,371	0,316***
Ramas de actividad	0,210	0,075***
Resto de atributos	0,207	0,068***
R^2	0,743	
N	6298	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
Clave: Ver tabla 25.
*** Las variables pertenecientes al atributo son conjuntamente significativas al 1 por ciento.

Estimación mínimo-cuadrática de una ecuación de salarios pactados

A fin de analizar con mayor profundidad la naturaleza de los factores que influyen en los salarios pactados se ha procedido a estimar por *mínimos cuadrados ordinarios* una ecuación de salarios *garantizados*. Dicha ecuación ha sido estimada para el conjunto de convenios, y de una forma separada por grandes sectores de actividad en aquellos en los que el número de observaciones lo permite: la industria y los servicios (ver tabla 29)[257].

Las variables incluidas como regresores en la ecuación se corresponden con las que conformaban los distintos conjuntos de atributos en el análisis de composición de la varianza de los salarios *garantizados* desarrollado en el epígrafe anterior[258]. Se incluyen, en primer lugar, variables *dummy* para las distintas categorías profesionales lo que permite presumir (*a priori*) que las diferencias de salarios *garantizados* tras controlar esta cuestión corresponden a categorías con requerimientos similares en cualificación, así como obtener una estimación de las diferencias de remuneración

[257] La regresión con los salarios *garantizados* anuales aparece en el anexo 3; según se puede observar los resultados son muy similares independientemente de la utilización del salario *garantizado* por hora o en términos anuales.
[258] Una descripción detallada de las mismas aparece en el anexo 1.

garantizada en función de la cualificación de los trabajadores. La inclusión de variables que permiten distinguir entre el tipo de ámbito territorial del convenio tiene como objetivo cuantificar las diferencias entre los salarios pactados atribuibles a esta cuestión. Se incluye, además un conjunto de *dummies* que permiten diferenciar la provincia en la que se encuentra implantado cada convenio, en el caso de los de ámbito provincial. La inclusión de algunas características del convenio pretende comprobar la naturaleza de la relación entre los salarios *garantizados* y cuestiones como el número de empresas y trabajadores del ámbito del convenio, o la jornada anual pactada, entre otras. La inclusión de las cláusulas no pecuniarias tiene como finalidad comprobar más detalladamente la virtualidad de la teoría de las *ventajas netas* en el caso de la negociación colectiva sectorial en España. Adicionalmente, se incluyen variables relacionadas con la composición de la mesa negociadora por sindicatos de afiliación de sus componentes, por si existieran diferencias salariales en función de los sindicatos presentes. La inclusión de la rama de actividad correspondiente al ámbito funcional del convenio tiene como finalidad comprobar cómo se concreta el efecto común en los salarios *garantizados* de los convenios de la misma rama de actividad. Finalmente, se incluyen variables que recogen características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*: la relación de los salarios *garantizados* dentro de los distintos *grupos profesionales* y entre determinadas categorías de ambos grupos que desempeñan un papel similar en los *mercados internos* de trabajo.

TABLA 29

ESTIMACIÓN MEDIANTE *MINÍMOS CUADRADOS ORDINARIOS* DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA. TOTAL DE CONVENIOS, INDUSTRIA Y SERVICIOS.

VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario *garantizado* por hora pactada en 1995

		INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL[a]
CONSTANTE		7,926***	8,688***	8,457***	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	*Titulado superior*	0,475***	0,394***	0,435***	54,5
	Titulado medio	0,347***	0,275***	0,311***	36,5
	Oficial de administración	0,161***	0,139***	0,150***	16,2
	Auxiliar administrativo	0,028***	0,031***	0,032***	3,3
	Oficial de oficio de primera	0,116***	0,106***	0,110***	11,6
	Oficial de oficio de segunda	0,072***	0,061***	0,066***	6,8
TIPO DE CONVENIO[b]	*Nacional*	-0,059***	-0,179***	-0,121***	-12,7
	Interprovincial	0,009	0,075	0,032	-3,2
	Autonómico	0,061**	0,050	0,038***	3,8
PROVINCIAS	*Álava*	0,127***	0,022	0,089***	9,3
	Albacete	0,019	0,021	0,023***	2,3
	Alicante	0,107***	0,005	0,059***	6,1
	Almería	-0,054**	-0,094***	-0,078***	-7,5
	Ávila	-0,128***	-0,043	-0,098***	-9,3
	Badajoz	-0,129***	-0,077***	-0,083***	-8,0
	Baleares	0,079***	0,017	0,065***	6,7
	Barcelona	0,114***	0,127***	0,139***	14,9
	Burgos	0,132***	0,034*	0,096***	10,1
	Cáceres	-0,099***	-0,172***	-0,126***	-11,8
	Cádiz	0,104***	0,047***	0,076***	7,9
	Castellón	-0,015	-0,101***	-0,048***	-4,7
	Ciudad Real	-0,046**	-0,054**	-0,045***	-4,4
	Córdoba	0,027	-0,010	0,009	0,9
	La Coruña	-0,057**	-0,043**	-0,033***	-3,2
	Cuenca	-0,068**	-0,122***	-0,080***	-7,7
	Girona	0,104***	0,007	0,078***	8,1
	Granada	0,167***	0,065***	0,109***	11,5
	Guadalajara	0,003	-0,010	0,030	3,0
	Guipúzcoa	0,239***	0,180***	0,228***	25,6
	Huelva	-0,015	0,049**	0,028*	2,8
	Huesca	-0,012	-0,132***	-0,059***	-5,7
	Jaén	-0,070***	0,002	-0,004	-0,4
	León	-0,038	-0,052***	-0,041***	-4,0
	Lleida	0,002	-0,088***	-0,059***	-5,7

(continúa)

		INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL
	Rioja	0,141***	0,000	0,090***	9,4
	Lugo	-0,068*	-0,112***	-0,092***	-8,8
	Madrid	0,087***	0,028*	0,070***	7,3
	Málaga	0,099***	0,039**	0,070***	7,3
	Murcia	0,063***	0,001	0,039***	4,0
	Navarra	0,108***	0,131***	0,140***	15,0
	Orense	-0,196***	-0,125***	-0,133***	-12,5
	Asturias	0,016	0,026	0,037***	3,8
	Palencia	0,075*	0,011	0,043**	4,4
	Las Palmas	-0,025	-0,080***	-0,049***	-4,8
	Pontevedra	-0,102***	-0,100***	-0,081***	-7,8
	Salamanca	-0,035	0,022	-0,006	-0,6
	Tenerife	-0,031	-0,081***	-0,051***	-5,0
	Cantabria	0,042*	-0,020	0,014	1,4
	Segovia	-0,034	-0,105***	-0,055***	-5,4
	Sevilla	-0,015	-0,036**	0,002	0,2
	Soria	-0,029	-0,117***	-0,030	-3,0
	Tarragona	0,049**	0,046**	0,061***	6,3
	Teruel	-0,005	-0,091***	-0,050**	-4,9
	Toledo	0,017	-0,052**	-0,024	-2,4
	Valladolid	0,029	-0,033	0,020	2,0
	Vizcaya	0,073***	0,061***	0,091***	9,5
	Zamora	-0,112***	-0,072***	-0,074***	-7,1
	Zaragoza	0,045**	0,011	0,048***	4,9
	Ceuta	-0,104**	-0,038	-0,030	-3,0
	Melilla		0,012	-0,137***	-12,8
CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO	*Empresas*	-0,000**	0,000**	0,000	
	Trabajadores	0,000	-0,000***	0,000	
	Incremento salarial	0,000**	0,000	0,000	
	Revisión salarial	0,017***	0,005	0,017***	1,7
	Jornada anual	-0,001***	-0,001***	-0,001***	
	Tamaño medio de la empresa	0,0002*	-0,000	-0,0001***	
	Duración del convenio	-0,028***	-0,011**	-0,017***	-1,7
	Reducción de jornada	-0,008	0,004	-0,002	-0,2
	Paros	0,025	-0,045***	0,000	0,0
	Manifestaciones	0,026	0,048***	0,023***	2,3
CONDICIONES NO PECUNIARIAS	*Creación neta de empleo*	-0,019***	-0,003	-0,006	-0,6
	Creación de empleo por jubilaciones	0,000	0,015	-0,002	-0,2
	Mantenimiento del empleo	-0,075	0,038	0,021	2,1
	Movilidad geográfica	0,009	0,010	0,000	0,0
	Movilidad funcional	0,041**	-0,063***	-0,013	-1,3
	Grupos profesionales	0,049**	0,013	0,020	2,0
	Eliminación de horas extraordinarias	0,000	-0,002	-0,005	-0,5
	Reducción de horas extraordinarias	0,051	-0,005	0,005	0,5

(continúa)

		INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL
	Complementos sociales	-0,010	-0,001	-0,005	-0,5
	Plan de formación profesional	0,019**	-0,006	0,008*	0,8
	Ayudas al estudio	-0,063**	-0,122***	-0,036***	-3,5
	Permisos retribuidos para formación		-0,113***	-0,156***	-14,4
	Comité de seguridad e higiene	0,014*	0,011	0,017***	1,7
	Programa de prevención de riesgos	0,048***	0,006	0,011	1,1
	Cursillos de seguridad e higiene	-0,009	0,022	0,019**	1,9
	Reconocimiento médico anual	0,018***	0,011*	0,012***	1,2
	Revisión ginecológica anual	-0,038***	-0,027***	-0,020***	-2,0
	Descuento en nómina de cuota sindical	0,001	0,024***	0,018***	1,8
	Cláusulas de no discriminación	-0,023**	0,003	-0,010*	-1,0
	Indemnización por no renovación	-0,006	0,034***	0,005	0,5
	Participación en la organización del trabajo	0,029**	0,007	0,010	1,0
	Salario mínimo de convenio	0,015	0,003	0,004	0,4
	Nuevas tecnologías	-0,038*	0,000	-0,041***	-4,0
	Incentivos a la productividad	-0,011	0,008	0,002	0,2
	Incentivos a la asistencia	0,025***	-0,011	0,009**	0,9
SINDICATOS PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN	*CCOO*	0,039***	0,007	0,017***	1,7
	UGT	-0,012	-0,025***	-0,022***	-2,2
	USO	-0,004	0,009	-0,007	-0,7
	Otros sindicatos	0,054***	0,039***	0,045***	4,6
	Trabajadores	0,008	0,055***	0,044***	4,5
RAMAS DE ACTIVIDAD	*Aceitunas*	-0,152***		-0,203***	-18,4
	Prótesis dental	-0,186***		-0,247***	-21,9
	Metal			-0,058***	-5,6
	Vinícola	-0,075***		-0,129***	-12,1
	Muebles	-0,006		-0,079***	-7,6
	Depuración de agua	0,164***		0,114***	12,1
	Chocolates	-0,117***		-0,182***	-16,6
	Panaderías	-0,096***		-0,162***	-15,0
	Peletería	-0,222***		-0,309***	-26,6
	Madera	-0,074***		-0,130***	-12,2
	Aserrío	-0,135***		-0,191***	-17,4
	Carpintería y otros	-0,049***		-0,119***	-11,2
	Corcho	-0,183***		-0,223***	-20,0
	Plásticos	-0,109***		-0,130***	-12,2
	Especias	-0,107***		-0,103***	-9,8
	Confitería	-0,123***		-0,182***	-16,6
	Marroquinería	-0,131***		-0,187***	-17,1
	Vidrio	0,051**		-0,038*	-3,7
	Aceite	-0,122***		-0,169***	-15,5
	Derivados del cemento	-0,035***		-0,084***	-8,1
	Minería	-0,027		-0,143***	-13,3

(continúa)

	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL
Extractivas	-0,131***		-0,172***	-15,8
Mármol	0,050**		-0,009	-0,9
Café	-0,180***		-0,247***	-21,9
Bebidas no alcohólicas	-0,083***		-0,145***	-13,5
Pastas alimenticias	-0,082***		-0,106***	-10,1
Conservas de pescado	-0,129***		-0,215***	-19,3
Alimentación	-0,147***		-0,150***	-13,9
Galletas	-0,186***		-0,279***	-24,3
Textil	-0,266***		-0,348***	-29,4
Papel	-0,037		-0,064	-6,2
Artes gráficas	-0,085**		-0,135***	-12,6
Química	0,008		0,007	0,7
Materiales de construcción	0,068		0,008	0,8
Azulejos	-0,028		-0,081*	-7,8
Carpintería de ribera	0,001		-0,067	-6,5
Manufacturas diversas	-0,193***		-0,262***	-23,0
Agua	0,108***		0,022	2,2
Auxiliares de construcción			-0,119***	-11,2
Azúcar	-0,008		-0,005	-0,5
Mataderos	-0,120**		-0,083	-8,0
Lácteas	-0,081		-0,061	-5,9
Turrones	-0,195***		-0,171***	-15,7
Arroz	0,114**		0,119**	12,6
Alimentos compuestos	0,004		0,083*	8,7
Helados	0,230***		0,206***	22,9
Harinas	-0,068		-0,062	-6,0
Conservas vegetales	-0,036		-0,040	-3,9
Cárnicas	-0,125**		-0,051	-5,0
Calzado artesanal	-0,138*		0,054	5,5
Calzado	-0,079		-0,060	-5,8
Perfumerías	0,005		0,222***	24,9
Metalgráfica	0,088**		0,047	4,8
Dietéticos	0,050		-0,011	-1,1
Masas congeladas	-0,115**		-0,125**	-11,8
Automóvil		0,135***	-0,022	-2,2
Mayoristas de alimentación		-0,022*	-0,161***	-14,9
Mayoristas de madera		0,010	-0,114***	-10,8
Mayoristas químicos		0,065***	-0,101***	-9,6
Mayoristas varios		0,051**	-0,066**	-6,4
Comercio de muebles		-0,028**	-0,171***	-15,7
Comercio general		-0,002	-0,152***	-14,1
Comercio de piel		-0,076***	-0,223***	-20,0
Comercio textil		-0,035***	-0,180***	-16,5
Comercio de materiales de construcción		0,037*	-0,102***	-9,7
Comercio de óptica		0,007	-0,136***	-12,7

(continúa)

		INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL
	Comercio de vidrio		-0,050**	-0,197***	-17,9
	Comercio de juguetes		-0,118***	-0,264***	-23,2
	Comercio de alimentación		-0,045***	-0,183***	-16,7
	Comercio del metal		0,004	-0,146***	-13,6
	Comercio de droguerías		-0,048*	-0,195***	-17,7
	Comercio de ganado		0,014	-0,104***	-9,9
	Farmacias		-0,085***	-0,233***	-20,8
	Comercio diverso		0,074***	-0,091***	-8,7
	Comercio de calzado		-0,043**	-0,187***	-17,1
	Agencias de butano		0,035**	-0,112***	-10,6
	Estaciones de servicio		-0,072	-0,212***	-19,1
	Hostelería		0,031**	-0,120***	-11,3
	Transporte de viajeros		0,039***	-0,113***	-10,7
	Transporte de mercancías		0,065***	-0,092***	-8,8
	Garajes		-0,041**	-0,174***	-16,0
	Limpieza			-0,153***	-14,2
	Oficinas y despachos		0,003	-0,144***	-13,4
	Enseñanza		-0,291***	-0,363***	-30,4
	Pompas fúnebres		0,084***	-0,048*	-4,7
	Peluquerías		-0,344***	-0,481***	-38,2
	Tintorerías		-0,214***	-0,367***	-30,7
	Espectáculos		0,007	-0,132***	-12,4
	Sanidad		-0,066***	-0,213***	-19,2
	Consignatarias de buques		0,165***	0,011	1,1
	Doblaje		-0,491***	-0,461***	-36,9
	Administraciones de lotería		0,020	-0,119*	-11,2
	Agencias de viajes		0,357***	0,175*	19,1
	Entidades financieras		0,403***	0,202***	22,4
	Seguros		-0,027	-0,327***	-27,9
	Alquiler		-0,118**	-0,289***	-25,1
OCUPACIONALES	*Oficial de administración/auxiliar administrativo*	0,186***	0,258***	0,216***	
	Oficial de administración/oficial de oficio	0,087*	0,020	0,049*	
	Auxiliar administrativo/peón ordinario	0,037	0,049	0,094***	
R^2		0,772	0,717	0,736	
R^2 AJUSTADO		0,758	0,704	0,727	
ESTADÍSTICO F		54,657	54,915	83,553	
DW		2,018	2,009	2,053	
NÚMERO DE OBSERVACIONES		2626	3219	6144	

*, ** y *** indican que los coeficientes son estadísticamente diferentes de cero en un test bilateral con una significatividad al 10, 5 y 1% respectivamente.

Clave: Las categorías de referencia en los grupos de variables *dummy* de carácter excluyente son, en la ecuación que incluye todos los convenios, los convenios de ámbito provincial; la provincia de Valencia en los provinciales; la categoría de *peón ordinario*; y la rama de actividad de *Construcción y obras públicas*. En las ecuaciones correspondientes a la industria y los servicios las ramas de actividad utilizadas como referencia son *Siderometalurgia* en la industria e *Industria de la limpieza* en servicios.

Nota: Algunas de las variables que aparecen descritas en el listado de variables del anexo 1, relativas a cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios y a características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*, han sido eliminadas por presentar una colinealidad elevada con otras variables.
[a] Incremento porcentual de los salarios *garantizados* por hora como consecuencia de la inclusión de dicha variable, de tipo cualitativo (medida como exp(coeficiente)-1, conforme a la práctica usual en estos casos); en el caso de las *dummies* con carácter excluyente, el incremento porcentual está medido con respecto a la categoría de referencia respectiva. Los valores corresponden a la regresión para el conjunto de convenios.
[b] Los valores de los coeficientes de las variables que reflejan el tipo de convenio corresponden en realidad a los obtenidos en una regresión alternativa en la que se han incluido todas las variables reseñadas excepto las correspondientes a las provincias donde se sitúa el ámbito geográfico del convenio en los convenios provinciales, con el fin de que recojan correctamente las diferencias de salarios *garantizados* entre tipos de convenios según el nivel del ámbito territorial.

Diferencias ocupacionales de salarios *garantizados*

Conforme se puede apreciar en la tabla 29, existen diferencias importantes y muy significativas en los salarios *garantizados* entre categorías profesionales, aunque muy inferiores a las diferencias que se aprecian en los salarios efectivos[259], lo que se corresponde con las pautas de la *deriva salarial* en los salarios de las distintas categorías observada en otros trabajos y descrita en el capítulo 1. La categoría de *peón ordinario* es la que disfruta de los menores salarios *garantizados* por término medio. La categoría de *auxiliar administrativo* presenta unos salarios *garantizados* que son sólo ligeramente superiores a los de aquella categoría, alrededor de un 3%. Las diferencias ocupacionales de salarios pactados aumentan conforme se incrementa el nivel de cualificación, y en el caso del *titulado superior* suponen más del 50% adicional sobre el salario *garantizado* por hora del *peón ordinario*. Una cuestión destacable sobre las diferencias ocupacionales de salarios *garantizados* es que aunque éstas tienden a ser similares, especialmente en el caso de las categorías con menor cualificación, independientemente de si se calculan a partir de los valores medios de los salarios *garantizados* o si en la regresión de la ecuación de salarios *garantizados* se controla adecuadamente el convenio de pertenencia (ver tabla 30), la divergencia existente no es despreciable. Este resultado muestra que resulta adecuado corregir la aparición desigual de las categorías profesionales en los convenios si se quiere estimar

[259] Ver, por ejemplo, con fines ilustrativos, *Distribución salarial en España. 1992* del INE, en la que se puede comprobar la existencia de diferencias mucho más importantes entre los salarios medios efectivos para las categorías consideradas.

adecuadamente las diferencias ocupacionales de salarios *garantizados*. Así, en el caso de las categorías de *titulado superior* y *titulado medio* se observa que las diferencias son especialmente destacables, lo que apunta a que dichas categorías tienden a estar presentes en convenios que garantizan salarios comparativamente elevados.

TABLA 30

DIFERENCIAS OCUPACIONALES DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA (1995).

CATEGORÍA PROFESIONAL	*Diferencias brutas*[a] *(%)*			*Primas ocupacionales estimadas*[b] *(%)*		
	Total	*Industria*	*Servicios*	*Total*	*Industria*	*Servicios*
Titulado superior	61,2	69,1	51,2	55,1	61,1	48,9
Titulado medio	41,9	48,1	34,3	36,8	41,9	32,2
Oficial administrativo	17,4	18,1	16,1	16,3	17,4	16,3
Auxiliar administrativo	3,7	2,9	3,7	3,3	2,8	3,3
Oficial de oficio de 1ª	12,5	12,3	12,5	11,9	12,4	11,5
Oficial de oficio de 2ª	7,9	7,9	7,4	6,9	7,6	6,3

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
[a] Diferencia porcentual del salario *garantizado* medio para cada una de las categorías con respecto a la de *peón ordinario* en el conjunto de la negociación colectiva sectorial (donde el número de convenios y los convenios concretos varían según categorías).
[b] Incremento porcentual en el salario *garantizado* para cada una de las categorías frente a la de *peón ordinario*, calculado a partir del valor de los coeficientes de las variables *dummy* de las categorías profesionales en la estimación de la ecuación de salarios *garantizados* por hora incluyendo dichas *dummies* y las correspondientes al convenio específico de pertenencia del salario *garantizado*.

Las diferencias de salarios *garantizados* entre categorías profesionales son menores en los convenios del sector servicios, resultado que ya se apuntaba en el análisis de composición de la varianza de los salarios. Esta circunstancia parece circunscribirse, no obstante, únicamente a las diferencias entre las categorías muy cualificadas y las que gozan de menor cualificación. Cabe destacar, por último, que las diferencias entre las categorías que suponen la entrada a los *mercados internos* de trabajo, *auxiliar administrativo* y *peón ordinario*, son extremadamente similares tanto en el conjunto de la industria como en el de los servicios.

Efectos del tipo de ámbito territorial

Se aprecian diferencias significativas de salarios *garantizados* asociadas al ámbito territorial de los convenios: para el conjunto de las categorías profesionales el salario *garantizado* en los convenios autonómicos es alrededor de un 4% superior, en media, al de la misma categoría en un convenio similar pero de ámbito provincial; en el caso de los de ámbito nacional los salarios *garantizados* son, por su parte, inferiores, en alrededor de un 13% a los provinciales. Los menores salarios *garantizados* que se observan en los convenios de ámbito nacional para el conjunto de la negociación colectiva sectorial son consecuencia en gran medida de lo que ocurre en este tipo de convenios en el sector servicios pues, como se puede observar en la tabla 29, el diferencial salarial es sustancialmente mayor en este caso que en el de la industria. Finalmente, cabe señalar que la *prima* salarial negativa presente en los convenios de ámbito nacional se extiende a la práctica totalidad de las categorías profesionales (ver anexo 4), con excepción, básicamente, de las de mayor cualificación, *titulado superior* y *titulado medio*, para las que no es significativa.

Que el salario pactado en la negociación colectiva es menor conforme mayor es el ámbito territorial del convenio constituye una pauta que se observa en otros países. Así, por ejemplo, Gregory y Thomson (1981) estudiaron cómo variaba el diferencial salarial entre los trabajadores cubiertos por alguna forma de negociación colectiva con respecto a los no cubiertos en el Reino Unido, distinguiendo según ámbitos de negociación; en general, observaron que los acuerdos nacionales conformaban el ámbito de negociación que presentaba el menor diferencial salarial con respecto a los trabajadores no cubiertos, aumentando éste conforme el ámbito de negociación disminuía (tabla 31).

TABLA 31

DIFERENCIAS EN LOS SALARIOS DE TRABAJADORES CUBIERTOS Y NO CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN EN EL REINO UNIDO, POR NIVEL DE LA MISMA Y GRUPO SOCIOECONÓMICO. 1978

	Diferencia porcentual sobre los trabajadores no cubiertos de los trabajadores cubiertos por		
	Acuerdos nacionales solamente	*Acuerdos nacionales más acuerdos suplementarios*	*Acuerdos locales o de empresa*
Hombres: trabajadores no manuales	-2.1	-4.0	-2.6
Hombres: trabajadores manuales	6.1	11.1	17.8
Mujeres: trabajadoras no manuales	25.0	23.5	6.1
Mujeres: trabajadoras manuales	13.4	22.2	20.3

Fuente: Gregory y Thomson (1981).

Efectos del territorio de ubicación del convenio

La elevada significatividad de la inmensa mayoría de las variables *dummy* que recogen el efecto de la provincia de pertenencia en los convenios provinciales refleja la existencia de importantes diferencias de salarios *garantizados* para trabajadores en convenios y categorías profesionales similares que parecen originadas exclusivamente en factores relacionados con el territorio de implantación de los convenios. Los casos extremos los constituyen en este sentido Guipúzcoa, donde un trabajador de una determinada categoría profesional, ámbito funcional y resto de características del convenio, entre ellas las cláusulas no pecuniarias, disfruta de un salario *garantizado* que resulta ser en media un 25% superior que en Valencia; en el caso de Melilla, el salario *garantizado* es, por término medio, un 13% inferior que en este último caso. Distinguiendo por grandes sectores de actividad, se observa que los coeficientes de las variables *dummy* provinciales mantienen la significatividad en muchas de las provincias, y, lo que resulta más destacable, no se da ningún caso de alguna de ellas en la que existan en la industria y los servicios salarios *garantizados* significativamente distintos de los de la provincia de referencia, Valencia, pero con signo contrario. Esto es, si en una provincia los convenios del ámbito de la industria garantizan salarios elevados en comparación con otros territorios, los salarios *garantizados* en los convenios del sector de los servicios no son, en ningún caso significativamente

inferiores. Esto se refleja en el elevado valor (0,769) que toma el *coeficiente de correlación de Pearson* de las *prima*s salariales provinciales calculadas en las ecuaciones respectivas de la industria y los servicios. El análisis de qué factores pueden estar detrás de las *primas* territoriales de los salarios *garantizados* es analizada con mayor detalle en un epígrafe posterior.

Efectos de las características del convenio

De las características incluidas en la ecuación destaca el hecho de que ni el número de trabajadores ni el número de empresas cubiertos por el ámbito del convenio presentan relación significativa de signo alguno con el nivel de salarios *garantizados*. Distinguiendo por sectores de actividad, no obstante, ambas variables sí que se muestran significativas. Los coeficientes de ambas muestran que en la industria los salarios *garantizados* son mayores conforme aumenta la magnitud del ámbito del convenio, medido por el número de empresas, mientras que en el caso de los servicios los salarios disminuyen en función del número de empresas al que afectan. En lo que respecta al número de trabajadores se observa que únicamente en los convenios del sector servicios existe una relación significativa, siendo el salario *garantizado* superior en los convenios con menos trabajadores. El bajo valor de los coeficientes de ambas variables se debe a la extrema dispersión que presentan sus valores en la negociación colectiva sectorial en España[260]: la distribución de los valores del número de trabajadores y número de empresas de los convenios, con numerosos *outliers*, provocan, no obstante, que los resultados mencionados deban ser aceptados con cautela.

Dos variables que cabe pensar que aproximan el poder sindical específico presente en el ámbito del convenio, el incremento medio del salario en el convenio correspondiente a 1995 con respecto al convenio anterior (*Incremento salarial*), y una variable que refleja si la jornada anual se redujo con respecto al convenio anterior

[260] *Vid. supra* III.1.

(*Reducción de jornada*), tampoco se muestran significativas, con la excepción de la primera en el caso de la industria, con lo que parece que, efectivamente, la primera de ellas recoge parte del poder de negociación específico de los representantes de los trabajadores en el ámbito concreto del convenio. La presencia de la cláusula de revisión salarial en el convenio (*Revisión salarial*) resulta ser, sin embargo, una circunstancia significativa que coincide con un mayor salario *garantizado* por hora de casi el 2%, lo que se puede interpretar como que su presencia refleja poder sindical específico, aunque tal circunstancia se circunscribe a la industria; el resultado anterior resulta lógico, por otra parte, dada la naturaleza de este tipo de cláusulas que, en caso de entrar en vigor, lo hacen aumentando los salarios. Las variables que recogen la realización de presión explícita en la negociación del último convenio, la existencia de paros y manifestaciones por parte de los trabajadores (*Paros* y *Manifestaciones*, respectivamente), son significativas únicamente en el caso de los servicios, y con distinto signo; así, la realización de paros se produjo en convenios de los servicios con menores salarios *garantizados*, mientras la realización de manifestaciones se produjo en convenios de servicios con salarios *garantizados* significativamente superiores a los del resto. El valor del coeficiente de la variable *Duración del convenio* muestra, además, que los convenios anuales se caracterizan por presentar salarios *garantizados* inferiores a los plurianuales. En lo que respecta a la jornada de trabajo anual, su coeficiente es negativo y fuertemente significativo, lo que indica que una menor jornada se corresponde con mayores salarios *garantizados*, reflejando que allí donde los sindicatos disfrutan de un cierto poder de negociación consiguen tanto mayores salarios *garantizados* como menores jornadas anuales[261]. Finalmente, cabe destacar que el tamaño medio de las empresas del ámbito del convenio presenta una relación negativa y significativa con los salarios *garantizados* para el conjunto de actividades. No obstante, el valor de este coeficiente parece consecuencia de lo que ocurre en el sector de la construcción; para la industria el coeficiente toma, por el contrario, un valor positivo, mientras que para los servicios es negativo pero no estadísticamente significativo.

[261] Este resultado coincide con el alcanzado por de De Juan y Jaumandreu (1995) para una muestra de empresas en el caso de salarios y jornada anual efectivos.

Efectos de las condiciones no pecuniarias pactadas en los convenios

Una cuestión de interés pasa por la relación precisa que guardan los salarios *garantizados* con las cláusulas pactadas en los convenios que recogen condiciones no pecuniarias. En este sentido, cabe destacar, en primer lugar, cómo, distinguiendo por tipos de cláusulas, los coeficientes correspondientes a las cláusulas que regulan aspectos del empleo o la contratación (como creación neta de empleo, mantenimiento de su nivel, movilidad geográfica o funcional, entre otros) no son significativos[262]. Lo mismo ocurre en el caso de las cláusulas sobre reducción o eliminación de horas extraordinarias. Únicamente en lo que respecta a las cláusulas que regulan aspectos sobre seguridad e higiene y formación profesional se observa su influencia sobre los salarios *garantizados*. En las de formación profesional sólo la existencia de un plan de formación profesional tiene un signo positivo y significativo estadísticamente[263]. Las cláusulas sobre seguridad e higiene son significativas, con excepción de la existencia de un programa de prevención de riesgos, y presentan todas ellas signo positivo, con excepción del derecho a revisión ginecológica anual (lo que puede indicar elevada presencia femenina y discriminación salarial sexual en el ámbito del convenio). Cabe destacar, además, que la presencia de complementos sociales no resulta explicativa de las diferencias existentes en los salarios *garantizados*. El aumento de las competencias sindicales, medido por la existencia de descuento sindical por nómina sí que parece reflejar la existencia de poder sindical, lo que se traduce en mayores salarios *garantizados*. Finalmente, del resto de condiciones no pecuniarias pactadas en los

[262] Lorences *et al.* (1994) concluyeron, tras analizar el conjunto de los convenios colectivos del metal y la construcción, que existían limitaciones explícitas en los convenios a la movilidad territorial del trabajo, mediante mayores limitaciones al despido y a la contratación de nuevos trabajadores en los territorios de salarios elevados, con lo que su existencia se traducía en barreras que dificultaban la movilidad geográfica de la mano de obra y la equiparación de las remuneraciones. Esta última cuestión parece poder descartarse como relevante para el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial, dado que ninguna de las cláusulas que regulan cuestiones relacionadas con el empleo y la contratación tiene un efecto significativo en ningún sentido sobre los salarios *garantizados*, con lo cual se puede descartar la idea apuntada de que a través de la negociación colectiva determinados territorios se *impermeabilizan* introduciendo restricciones a la movilidad.

[263] La existencia de ayudas al estudio de los trabajadores y permisos retribuidos para la formación de los trabajadores son factores significativos pero el signo negativo pudiera deberse al escaso número de convenios en los que se incluyen, 22 y 3 respectivamente (ver anexo 2).

convenios únicamente el compromiso de implantación de nuevas tecnologías y la existencia de incentivos a la asistencia son significativos por su influencia sobre los salarios *garantizados*, aunque con signo distinto.

Distinguiendo por sectores de actividad, destaca en primer lugar el hecho de que algunas de las cláusulas relacionadas con el empleo y la contratación, que en ningún caso mostraban capacidad explicativa significativa para el conjunto de los convenios, sí que lo hacen distinguiendo por grandes sectores de actividad. Así, la garantía de la creación neta de empleo se produjo en el caso de la industria en convenios con salarios *garantizados* inferiores a los del resto. La regulación de aspectos relacionados con la movilidad funcional de los trabajadores tiene una relación distinta con los salarios *garantizados* en la industria, donde es positiva, y en los servicios, donde es negativa. La definición de los distintos *grupos profesionales* y sus funciones se produce en convenios de la industria con salarios *garantizados* elevados. La existencia de un plan de formación profesional pierde la significatividad en el caso de los servicios, mientras que el resto de variables relacionadas con cláusulas en los convenios sobre la formación profesional de los trabajadores mantienen la significatividad y el signo tanto en la industria como en los servicios. Las cláusulas relacionadas con la seguridad e higiene de los trabajadores muestran tener una relación distinta con los salarios *garantizados* de los mismos en la industria y los servicios; así, la existencia de comité de seguridad e higiene sólo es significativa en los convenios de la industria. Los programas de prevención de riesgos se vuelven significativos únicamente para la industria, mientras que los cursillos de seguridad e higiene pierden la significatividad. También destaca el hecho de que la ampliación de las atribuciones sindicales de los trabajadores es únicamente significativa en los convenios de los servicios. Finalmente, la existencia de cláusulas de no discriminación sigue manteniendo su relación negativa con los salarios, pero únicamente en la industria. La participación de los trabajadores en la organización del trabajo sí es positiva y significativa en la industria. La implantación de nuevas tecnologías y los incentivos a la asistencia lo son únicamente en la industria. En suma, este conjunto de variables pierde significatividad en los servicios y lo mantiene en la industria.

En síntesis, los resultados con respecto a los efectos de las variables incluidas para tomar cuenta de la presencia de diferencias *compensadoras* se resumen en que la mayoría no son significativas, y en el caso de las que los son el signo no es uniforme ni siquiera en el subconjunto de aquellas que, por su naturaleza, favorecen a los trabajadores, lo que parece corroborar, finalmente, que se puede descartar que las diferencias de salarios *garantizados* presentes en la negociación colectiva sectorial tengan el carácter de diferencias *compensatorias* de las cláusulas no pecuniarias incluidas en los convenios.

Efectos de la composición de la comisión negociadora del convenio

La inclusión de variables que recogen la composición de la mesa negociadora tiene como finalidad comprobar en qué medida las diferencias en la política de negociación de los sindicatos se plasman en diferentes niveles de salarios *garantizados*. Así, se puede comprobar que, efectivamente, el nivel de dichos salarios varía en función de los sindicatos concretos que participan en la comisión negociadora del convenio. La participación de CCOO y, especialmente, de sindicatos distintos de UGT, CCOO y USO (básicamente, ELA-STV y CIG), tiene un efecto positivo sobre los salarios, mientras que la participación de UGT lo tiene de carácter negativo; la participación de representantes de trabajadores de la empresa en la comisión parece traducirse también en mayores salarios *garantizados*.

Los efectos descritos varían, sin embargo, en función del sector de actividad. Así, el efecto positivo sobre los salarios *garantizados* de la participación de CCOO en la comisión negociadora del convenio se produce básicamente en convenios de la industria, mientras que el efecto negativo de la participación de UGT se produce en convenios de los servicios; finalmente, el efecto favorable de la participación de representantes de los trabajadores en la comisión negociadora se restringe únicamente a los servicios.

Diferencias intersectoriales de salarios pactados

La existencia de importantes diferencias en los salarios *garantizados* según la rama de actividad de adscripción del ámbito funcional del convenio se plasma en que la gran mayoría de las ramas presenta convenios con salarios significativamente distintos de los de la rama de actividad de referencia, la construcción. Así, por ejemplo, en *Industrias de perfumería* los salarios *garantizados* son un 25% superior a los de la construcción para trabajadores de categorías profesionales similares, mientras que en los convenios pertenecientes al ámbito funcional de *Peluquerías* éstos son alrededor de un 40% inferiores. Por su parte, resulta difícil responder a la cuestión de si existen diferencias en la magnitud de la influencia de la rama de actividad de pertenencia en la industria y los servicios de manera agregada, en la medida en que las desagregaciones sectoriales no son comparables, por específicas.

Se ha calculado la diferencia que existe entre los salarios *garantizados* del grueso de convenios encuadrados en la industria y el mismo colectivo para los servicios, pero controlando las variables incluidas en la regresión que son comunes a ambos conjuntos lo que excluye, lógicamente, a las *dummies* de rama de actividad. El resultado es que en la industria los salarios *garantizados* son, en media, y considerando todas las categorías, superiores en alrededor del 2,3% a los de los servicios; en la construcción, alrededor de un 12%.

Efectos de las características de la estructura ocupacional de salarios pactados

Adicionalmente, hay que destacar la significatividad de las variables que miden determinadas características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*. Así, la variable que mide la magnitud de las diferencias salariales entre las categorías de los mismos *grupos profesionales*, la ratio entre el salario del *oficial administrativo de primera* y el *auxiliar administrativo*, presenta un coeficiente positivo y significativo en la ecuación de salarios *garantizados*. Esto refleja el hecho de que en los convenios en los que existe una mayor diferenciación de los salarios *garantizados* entre las

categorías del mismo *grupo profesional* los salarios tienden a ser superiores a los de otros convenios; este efecto parece que se produce fundamentalmente en el caso de las categorías con mayor cualificación[264]. Las variables que miden los salarios *garantizados* relativos de las categorías pertenecientes respectivamente a los grupos de *empleados* y *obreros*, la ratio entre el salario del *oficial administrativo de primera* y el del *oficial de oficio de primera* y la ratio entre el salario del *auxiliar administrativo* y el del *peón ordinario*, presentan ambas también un signo positivo y significatividad estadística. Esto refleja que, de nuevo, la diferenciación de salarios entre grupos de trabajadores permite que los salarios de algunas categorías sean superiores a los de otros convenios[265]. Esta variable es, además, positiva para los salarios del *peón ordinario* y negativa para los *oficiales de oficio de primera* y *segunda* (ver anexo 4), lo que parece indicar, finalmente, que cuando existen diferencias entre los salarios de los *oficiales de primera* de los dos grupos profesionales ocurre además que la diferenciación entre los salarios de las distintas categorías dentro de los *obreros* es escasa. En el caso de la variable razón entre el salario *garantizado* del *auxiliar administrativo* y el *peón ordinario* la situación presenta paralelismos; así, mientras que el signo de su coeficiente es positivo para las dos categorías de trabajadores de administración y lo es también para los oficiales de *oficio de primera* y *segunda*, es negativo para el *peón ordinario* (anexo 4); esto parece indicar que donde el salario del auxiliar es distinto del del *peón ordinario* la diferenciación de los salarios entre las categorías de los grupos de *obreros* es sustancial.

En conclusión, la pauta que parece observarse es que si la estructura ocupacional de salarios *garantizados* de un convenio se caracteriza por la escasa diferenciación de los salarios de las distintas categorías, es como consecuencia de una igualación a la baja de todos los salarios. La existencia de una mayor diferenciación

[264] En el anexo 4, donde aparecen los resultados de estimar ecuaciones separadas por categorías profesionales, se puede comprobar que el signo de la misma variable es negativo en las correspondientes al *auxiliar administrativo* y el *peón ordinario*, siendo positivo para el resto de categorías, lo que apunta a este hecho.

[265] Esta hipótesis parece verse confirmada por el hecho de que el coeficiente de la variable que relaciona el salario de los *oficiales* de ambos grupos profesionales es positivo en las ecuaciones separadas del *auxiliar administrativo* y el *oficial administrativo de primera* (anexo 4).

permite que los salarios *garantizados* de determinadas categorías profesionales, las de mayor cualificación, o las pertenecientes a determinados grupos profesionales, sean comparativamente elevados.

Distinguiendo entre sectores de actividad, de las variables relacionadas con características ocupacionales de los salarios *garantizados* únicamente la que aproxima las diferencias en función de la cualificación (*Oficial de administración/auxiliar administrativo*) y las diferencias entre las categorías de mayor cualificación en *grupos profesionales* distintos (*Oficial de administración/Oficial de oficio*) mantienen su significatividad con los salarios *garantizados*, ésta última sólo en la industria.

En suma, existen convenios que no presentan demasiada diferenciación de los salarios *garantizados* de las categorías del mismo *grupo profesional*; en dichos convenios los salarios de prácticamente todas ellas están igualados a la baja. Por su parte, en los convenios en los que la diferenciación es elevada los salarios de las categorías con mayor cualificación tienden a ser comparativamente elevados. En lo que respecta a los salarios relativos entre *obreros* y *empleados*, en el caso de los servicios no parece haber relación entre su naturaleza y el nivel de salarios *garantizados*; en el caso de la industria se observa, de nuevo, que en aquellos convenios en los que no existen diferencias sustanciales la igualación se produce a la baja. Este resultado, que se podría resumir en que la estructura ocupacional de salarios *garantizados* presenta diferencias por convenios que condicionan los salarios de determinadas categorías profesionales, forzándolos a ser bajos, no debe exagerarse en su importancia pues, como se comprobó en el epígrafe anterior, la magnitud de su capacidad explicativa sobre la diferenciación de los salarios garantizados no resulta demasiado apreciable.

Otras regresiones

Para concluir con este epígrafe, se han realizado regresiones de ecuaciones alternativas a la recogida en la tabla 29, más concretamente desagregando por

categorías profesionales[266], e incluyendo únicamente los salarios *garantizados* en los convenios de ámbito provincial. En este último caso los resultados de la regresión se pueden observar en la tabla 32. Los coeficientes obtenidos en este caso para las *dummies* de categoría profesional sugieren, en primer lugar, que la estructura ocupacional de salarios *garantizados* se caracteriza en este caso por una menor apertura del *abanico salarial*, algo que ya se observaba con los salarios medios. El resto de variables no experimenta cambios significativos, con lo cual puede concluirse que no existen demasiadas diferencias entre los factores explicativos de las diferencias de salarios pactados en los convenios provinciales y el conjunto de convenios de ámbito sectorial. Únicamente se observan cambios en la significatividad de algunas de las cláusulas no pecuniarias, así como que la relación entre el salario del *oficial de administración* y el *oficial de oficio* no es significativa en el caso de los convenios provinciales.

[266] Los resultados de estas regresiones se pueden encontrar en el anexo 4.

5. Diferencias territoriales de salarios pactados

Los anteriores análisis de regresión y de composición de la varianza de los salarios *garantizados* han mostrado la existencia de un factor territorial de cierta importancia en la determinación de los mismos. En el presente epígrafe se analiza la posible naturaleza de este efecto territorial, intentando aislar los factores que se encuentran detrás de las *primas* territoriales de salarios pactados.

En la literatura económica existen básicamente dos enfoques con respecto al origen de las diferencias salariales territoriales[267]. En primer lugar, el enfoque *competitivo*, que sostiene que las diferencias salariales territoriales que no son explicadas por las características de la oferta de trabajo y las diferencias en precios por territorios deberían corresponder a diferencias de su grado de atracción, de modo que se deberían igualar las *ventajas netas* de los trabajadores por territorios. El enfoque *no competitivo*, por su parte, postula que la existencia de rigideces en el funcionamiento del mercado de trabajo puede ser la causante de la presencia de diferencias salariales de corte territorial, de modo que gran parte de las mismas serían explicadas por variables de demanda, como el desempleo regional, o por diferencias en el grado de *presión sindical*.

Varios estudios han abordado la cuestión de la existencia de diferencias de salarios efectivos a nivel territorial en nuestro país. Entre los trabajos más recientes destaca el de Pérez (1995). Este autor realizó un estudio de la dispersión regional de salarios, a partir de información de la *Encuesta Industrial*[268], encontrando que una parte significativa de las diferencias en la evolución de los salarios regionales no se debía a motivos relacionados con la composición de la estructura sectorial de cada región, sino a fuerzas específicas de las mismas que influyen sobre los salarios. Observó, además, que los factores que se revelan parcialmente detrás de este efecto territorial son las diferencias regionales en los cambios en la productividad y el coste de la vida, así

[267] Una revisión de la literatura al respecto puede encontrarse en Sanromá y Ramos (1998).
[268] Si bien con una desagregación de únicamente 18 sectores.

como la *presión sindical* del territorio, medida por el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa; una parte sustancial del efecto territorial quedaba, no obstante, sin explicar por las variables mencionadas, con lo que el autor concluyó que parecían existir otras características regionales que influyen sobre los salarios, aunque sin especificar cuáles.

El trabajo más completo sobre la cuestión de las diferencias salariales territoriales en nuestro país es el realizado por Sanromá y Ramos (1998)[269], entre otras cuestiones porque debido a su nivel de desagregación geográfica permite conocer la magnitud de las *primas* salariales por provincias para trabajadores similares. Estos autores, a partir de la estimación de una ecuación de salarios individuales para 1991, encontraron diferencias provinciales en los salarios que no se deben a diferencias territoriales en los factores no pecuniarios que miden la atracción de los territorios[270], mostrándose como variables explicativas de las mismas las diferencias en los niveles de precios, y variables relacionadas con factores de demanda y de tipo institucional, como las tasas de desempleo provinciales, la capacidad de presión de los sindicatos o los niveles de eficiencia productiva. Dichas variables, no obstante, dejaban sin explicar una parte sustancial de los efectos territoriales observados.

La importancia de los efectos territoriales se muestra muy superior en el caso de los salarios pactados en la negociación colectiva que en el de los salarios percibidos. Así, mientras que Sanromá y Ramos (1998) observaron un cambio del valor del coeficiente de determinación de la ecuación de salarios individuales tras incluir las *dummies* provinciales de 0,391 a 0,404[271], en el caso de la ecuación de salarios pactados el coeficiente de determinación pasa de 0,665 a 0,742 (tabla 32).

---

[269] Otras referencias interesantes son Lorente (1992) y Rodríguez (1988), aunque debido al grado de desagregación territorial, en el primer caso, y el tipo de análisis realizado, en el segundo, resulta difícil comparar los resultados que se obtienen en dichos trabajos con los derivados del análisis de los salarios *garantizados* en la negociación colectiva. Una revisión de los trabajos para España se puede encontrar en Sanromá y Ramos (1998). Para otros países destaca el realizado por Blackaby y Murphy (1991) para Gran Bretaña.

[270] Los factores de atracción considerados intentaban estimar la existencia de diferencias *compensatorias* climáticas, culturales, educacionales, de sanidad y, finalmente, de entretenimiento.

[271] Agradezco a Esteve Sanromá que me facilitara esta información.

Con la finalidad de comprobar en qué medida las diferencias territoriales presentes en los salarios pactados son influidas por las variables que presentan capacidad explicativa en el caso de los salarios percibidos, se han realizado regresiones de la ecuación de salarios *garantizados* (exclusivamente para los convenios de ámbito provincial) sustituyendo las variables *dummy* que reflejan la provincia de pertenencia por determinadas características del territorio[272], mostrándose los resultados en la tabla 32. Las características territoriales incluidas son el nivel de precios, la tasa de desempleo, así como una variable con la que se intenta aproximar el grado de *poder sindical* existente en cada territorio; se ha optado por no incluir variables que representan características no pecuniarias de los territorios por los coeficientes no significativos que habitualmente arrojan estas variables en los estudios empíricos[273], que muestran que las diferencias territoriales de salarios percibidos no son consecuencia de la igualación de las *ventajas netas* aproximadas a través de estas variables.

El nivel de precios utilizado es el calculado a partir de la *Encuesta Regional de Precios*, realizada para 1989 por el INE en cumplimiento de un acuerdo con Eurostat, en la que se calcularon los niveles de precios por comunidad autónoma para dicho año. Esta estimación de las diferencias territoriales de precios, la única existente para nuestro país, presenta, no obstante, algunas limitaciones importantes: la primera es que únicamente está disponible por comunidades autónomas; la segunda es que los precios se calcularon para las capitales de comunidad. Para obtener los niveles de precios provinciales en 1995 a partir de los precios originales para las capitales de comunidad autónoma se ha aplicado el incremento que ha experimentado el IPC en cada una de las provincias. La tasa de desempleo utilizada corresponde a la media de la tasa de desempleo provincial para los cuatro trimestres de 1995 según la *Encuesta de Población Activa*.

[272] Un análisis similar puede encontrarse en Groshen (1991a).
[273] En Sanromá y Ramos (1998), para España, la única variable de este tipo significativa es los kilómetros de costas; en Blackaby y Murphy (1991), para Gran Bretaña, la densidad de población.

TABLA 32

ESTIMACIÓN MEDIANTE *MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS* DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS *GARANTIZADOS*. CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL.

VARIABLE DEPENDIENTE: logaritmo natural del salario *garantizado* por hora en 1995

		I	*II*	*III*	*IV*
CONSTANTE		9,086***	8,962***	9,163***	8,845***
CATEGORÍAS PROFESIONALES	*Titulado superior*	0,429***	0,432***	0,431***	0,431***
	Titulado medio	0,306***	0,306***	0,306***	0,306***
	Oficial de administración	0,148***	0,148***	0,148***	0,148***
	Auxiliar administrativo	0,032***	0,031***	0,031***	0,031***
	Oficial de oficio de primera	0,109***	0,109***	0,109***	0,109***
	Oficial de oficio de segunda	0,065***	0,064***	0,064***	0,064***
PROVINCIAS	*Álava*	0,087***			
	Albacete	0,030***			
	Alicante	0,061***			
	Almería	-0,093***			
	Ávila	-0,101***			
	Badajoz	-0,086***			
	Baleares	0,074***			
	Barcelona	0,135***			
	Burgos	0,093***			
	Cáceres	-0,135***			
	Cádiz	0,073***			
	Castellón	-0,047***			
	Ciudad Real	-0,038**			
	Córdoba	0,004			
	La Coruña	-0,029**			
	Cuenca	-0,071***			
	Girona	0,078***			
	Granada	0,108***			
	Guadalajara	0,029			
	Guipúzcoa	0,216***			
	Huelva	0,036**			
	Huesca	-0,058***			
	Jaén	-0,009			
	León	-0,043***			
	Lleida	-0,062***			
	Rioja	0,086***			
	Lugo	-0,081***			
	Madrid	0,059***			
	Málaga	0,071***			
	Murcia	0,039***			

(continúa)

		I	II	III	IV
	Navarra	0,126***			
	Orense	-0,135***			
	Asturias	0,037***			
	Palencia	0,036**			
	Las Palmas	-0,044***			
	Pontevedra	-0,076***			
	Salamanca	-0,004			
	Tenerife	-0,053***			
	Cantabria	0,017**			
	Segovia	-0,058***			
	Sevilla	-0,002			
	Soria	-0,026			
	Tarragona	0,067***			
	Teruel	-0,048***			
	Toledo	-0,023			
	Valladolid	0,016			
	Vizcaya	0,086***			
	Zamora	-0,074***			
	Zaragoza	0,048***			
	Ceuta	-0,033			
	Melilla	-0,136***			
CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO	*Empresas*	0,000	0,000	0,000	0,000
	Trabajadores	0,000	0,000**	0,000***	0,000**
	Incremento salarial	0,000	0,000*	0,000	0,000
	Revisión salarial	0,013***	0,002	0,002	0,004
	Jornada anual	-0,002***	-0,002***	-0,002***	-0,002***
	Tamaño medio	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***
	Duración del convenio	-0,014***	-0,022***	-0,022***	-0,022***
	Reducción de jornada	-0,004	0,016**	0,011	0,010
CONDICIONES NO PECUNIARIAS	*Creación neta de empleo*	-0,010**	0,004	0,005	0,004
	Creación de empleo por jubilaciones	-0,002	0,003	-0,002	0,000
	Mantenimiento del empleo	0,017	0,028	0,030	0,028
	Movilidad geográfica	-0,002	0,008	0,009	0,008
	Movilidad funcional	-0,016	-0,023**	-0,018	-0,020*
	Grupos profesionales	0,021	0,052***	0,049***	0,045**
	Eliminación de horas extraordinarias	0,003	0,006	0,008*	0,006
	Reducción de horas extraordinarias	0,010	0,026	0,033	0,028
	Complementos sociales	-0,004	0,008*	0,006	0,007
	Plan de formación profesional	0,003	-0,001	-0,002	-0,003
	Ayudas al estudio	-0,030**	-0,028*	-0,029*	-0,027*
	Permisos retribuidos para formación	-0,188***	-0,190***	-0,190***	-0,193***
	Comité de seguridad e higiene	0,011**	0,003	0,000	0,002
	Programa de prevención de riesgos	0,013*	0,009	0,008	0,009
	Cursillos de seguridad e higiene	0,020**	0,030***	0,033***	0,030***
	Reconocimiento médico anual	0,013***	0,019***	0,017***	0,017***

(continúa)

		I	II	III	IV
	Revisión ginecológica anual	-0,023***	-0,023***	-0,022***	-0,022***
	Descuento en nómina de cuota sindical	0,019***	0,029***	0,030***	0,027***
	Cláusulas de no discriminación	-0,012**	-0,027***	-0,029***	-0,027***
	Indemnización por no renovación	0,006	0,009	0,010*	0,009
	Participación en la organización del trabajo	0,014*	-0,006	-0,001	-0,004
	Salario mínimo de convenio	0,009*	0,027***	0,026***	0,025***
	Nuevas tecnologías	-0,039***	-0,032**	-0,035**	-0,031**
	Incentivos a la productividad	0,004	0,003	0,003	0,003
	Incentivos a la asistencia	0,012***	-0,005	-0,001	-0,002
	Paros	0,001	0,015	0,021**	0,016
	Manifestaciones	0,022***	0,007	0,008	0,007
SINDICATOS PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN	*CCOO*	0,016***	0,010	0,012*	0,013**
	UGT	-0,018***	-0,017**	-0,025***	-0,024***
	USO	-0,009	0,022***	0,013*	0,017**
	Otros sindicatos	0,039***	0,048***	0,042***	0,044***
	Trabajadores	0,044***	0,042***	0,043***	0,041***
RAMAS DE ACTIVIDAD	*Aceitunas*	-0,193***	-0,112***	-0,117***	-0,121***
	Prótesis dental	-0,242***	-0,212***	-0,220***	-0,230***
	Metal	-0,054***	-0,059***	-0,060***	-0,060***
	Vinícola	-0,127***	-0,088***	-0,088***	-0,091***
	Muebles	-0,071***	-0,012	-0,024	-0,022
	Depuración de agua	0,112***	0,177***	0,180***	0,169***
	Chocolates	-0,167***	-0,100***	-0,096***	-0,101***
	Panaderías	-0,153***	-0,117***	-0,118***	-0,120***
	Peletería	-0,236***	-0,170***	-0,179***	-0,185***
	Madera	-0,122***	-0,096***	-0,098***	-0,103***
	Aserrío	-0,180***	-0,163***	-0,165***	-0,167***
	Carpintería y otros	-0,110***	-0,105***	-0,103***	-0,111***
	Corcho	-0,210***	-0,122***	-0,116***	-0,125***
	Plásticos	-0,125***	-0,090***	-0,096***	-0,099***
	Especias	-0,093***	-0,026	-0,033	-0,040
	Confitería	-0,175***	-0,148***	-0,152***	-0,156***
	Marroquinería	-0,237***	-0,190***	-0,186***	-0,194***
	Vidrio	-0,025	0,001	-0,003	-0,009
	Aceite	-0,154***	-0,101***	-0,089***	-0,097***
	Derivados del cemento	-0,079***	-0,037***	-0,037***	-0,040***
	Minería	-0,214***	-0,237***	-0,230***	-0,229***
	Extractivas	-0,148***	-0,091**	-0,085**	-0,099**
	Mármol	0,000	-0,006	-0,008	-0,015
	Café	-0,230***	-0,146***	-0,140***	-0,151***
	Bebidas no alcohólicas	-0,137***	-0,056**	-0,058**	-0,062***
	Pastas alimenticias	-0,058**	0,001	-0,025	-0,008
	Conservas de pescado	-0,261***	-0,210***	-0,209***	-0,216***
	Alimentación	-0,127***	-0,104***	-0,104***	-0,116***
	Galletas	-0,268***	-0,181***	-0,174***	-0,183***
	Textil	-0,337***	-0,311***	-0,322***	-0,325***
	Papel	-0,010	0,128**	0,133**	0,130**
	Artes gráficas	-0,093***	-0,075**	-0,080**	-0,089***
	Química	-0,051**	-0,068**	-0,068**	-0,074**

(continúa)

		I	*II*	*III*	*IV*
	Materiales de construcción	0,023	0,053	0,046	0,034
	Azulejos	-0,060***	0,012	0,014	0,010
	Carpintería de ribera	-0,045	-0,105**	-0,092	-0,102*
	Manufacturas diversas	-0,258***	-0,194***	-0,198***	-0,200***
	Agua	0,020	0,026	0,035*	0,026
	Auxiliares de construcción	-0,112***	-0,100**	-0,093**	-0,105**
	Automóvil	-0,013	-0,014	-0,002	-0,012
	Mayoristas de alimentación	-0,153***	-0,118***	-0,115***	-0,121***
	Mayoristas de madera	-0,106***	-0,071***	-0,065***	-0,074***
	Mayoristas químicos	-0,118***	-0,027	-0,027	-0,031
	Mayoristas varios	-0,055**	-0,046	-0,040	-0,049*
	Comercio de muebles	-0,162***	-0,123***	-0,120***	-0,127***
	Comercio general	-0,140***	-0,132***	-0,132***	-0,133***
	Comercio de piel	-0,212***	-0,189***	-0,188***	-0,191***
	Comercio textil	-0,168***	-0,147***	-0,146***	-0,150***
	Comercio de materiales de construcción	-0,098***	-0,063***	-0,060***	-0,068***
	Comercio de óptica	-0,128***	-0,102***	-0,101***	-0,109***
	Comercio de vidrio	-0,174***	-0,093***	-0,088***	-0,097***
	Comercio de juguetes	-0,250***	-0,120***	-0,122***	-0,127***
	Comercio de alimentación	-0,171***	-0,146***	-0,147***	-0,148***
	Comercio del metal	-0,135***	-0,099***	-0,097***	-0,101***
	Comercio de droguerías	-0,179***	-0,090***	-0,086**	-0,094***
	Comercio de ganado	-0,086***	0,005	0,016	0,007
	Farmacias	-0,216***	-0,113***	-0,118***	-0,129***
	Comercio diverso	-0,065***	-0,059***	-0,070***	-0,077***
	Comercio de calzado	-0,180***	-0,136***	-0,141***	-0,147***
	Agencias de butano	-0,106***	-0,075***	-0,067***	-0,077***
	Estaciones de servicio	-0,255***	-0,060	-0,061	-0,068
	Hostelería	-0,112***	-0,109***	-0,109***	-0,108***
	Transporte de viajeros	-0,099***	-0,067***	-0,065***	-0,070***
	Transporte de mercancías	-0,079***	-0,053***	-0,053***	-0,055***
	Garajes	-0,160***	-0,113***	-0,112***	-0,117***
	Limpieza	-0,151***	-0,143***	-0,142***	-0,142***
	Oficinas y despachos	-0,126***	-0,143***	-0,141***	-0,149***
	Enseñanza	-0,393***	-0,412***	-0,394***	-0,406***
	Pompas fúnebres	-0,029	0,001	0,013	-0,002
	Peluquerías	-0,460***	-0,378***	-0,391***	-0,396***
	Tintorerías	-0,359***	-0,281***	-0,292***	-0,292***
	Espectáculos	-0,121***	-0,061***	-0,058***	-0,064***
	Sanidad	-0,209***	-0,186***	-0,175***	-0,185***
	Consignatarias de buques	0,007	0,020	0,047***	0,037**
	Alquiler	-0,277***	-0,201***	-0,203***	-0,215***
OCUPACIONALES	*Oficial de administración/ auxiliar administrativo*	0,225***	0,404***	0,430***	0,455***
	Oficial de administración/ oficial de oficio	-0,007	-0,125***	-0,157***	-0,174***
	Auxiliar administrativo/peón ordinario	0,111***	0,256***	0,245***	0,254***
CARACTERÍSTICAS DE LAS PROVINCIAS					
	Precios		0,043***		0,018***
	Tasa de desempleo		0,036***		0,064***
	Poder sindical			0,121***	0,128***

(continúa)

R^2 corregido	0,735	0,661	0,662	0,665
Estadístico F	94,054	91,511	91,567	91,985
DW	1,952	1,803	1,823	1,845
Número de observaciones	5856	5856	5856	5856

*, ** y *** indican que los coeficientes son estadísticamente diferentes de cero en un test bilateral con una significatividad al 10, 5 y 1% respectivamente.
Nota: Algunas de las variables que aparecen descritas en el listado de variables del anexo 1, relativas a cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios y a características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*, han sido eliminadas por presentar colinealidad con otras variables. Las categorías de referencia en los distintos grupos de *dummies* excluyentes son el *peón ordinario*, en las categorías profesionales; la rama de construcción, en las ramas de actividad; y la provincia de Valencia, en el caso de las *dummies* provinciales.

Los resultados que se obtienen tras la inclusión del nivel de precios y la tasa de desempleo a nivel provincial en la ecuación de salarios *garantizados* restringida a los convenios de ámbito provincial (columna II de la tabla 32) apuntan a que los efectos fijos territoriales que se aprecian en los salarios pactados no están originados básicamente en estos dos factores, a pesar de que sus coeficientes son reseñablemente significativos. Como puede observarse, la ecuación de salarios *garantizados* experimenta una destacable pérdida de capacidad explicativa, pasando el coeficiente de determinación de la regresión de un valor de 0,735 en caso de incluir las *dummies* provinciales a otro de 0,658 en caso de sustituir estas variables por los precios y el desempleo contemporáneo correspondientes a cada provincia[274]. De hecho, éste valor del coeficiente de determinación es muy similar al de la misma regresión cuando no se incluyen ni *dummies* provinciales ni ningún tipo de característica de las provincias, de 0,665. En el caso de los salarios efectivos, Sanromá y Ramos (1998) experimentaron, tras sustituir las *dummies* provinciales por variables similares, una pérdida de capacidad explicativa de su ecuación de salarios percibidos que, siendo destacable es inferior (de 0,404 a 0,395). Así, tanto la magnitud del efecto territorial como la capacidad explicativa sobre el mismo de las diferencias de precios y desempleo por territorios parece ser muy distinta en lo que respecta a los salarios pactados y los salarios efectivos.

[274] Los resultados obtenidos en el caso de incluir la tasa de desempleo correspondiente a 1994 en lugar de la de 1995 son básicamente los mimos.

El coeficiente de los precios (que al estar medidos éstos en logaritmos naturales muestra la elasticidad de los salarios *garantizados* con respecto a esta variable) presenta el signo positivo esperado según la teoría económica, pero un valor de únicamente 0,043, que se encuentra muy alejado del valor unitario que se espera en la elasticidad entre estas variables según el enfoque neoclásico, y al que se aproximan las estimaciones obtenidas en estudios para nuestro país (Sanromá y Ramos, 1998) y otros (Blackaby y Murphy (1991) para Gran Bretaña)[275]; el valor obtenido indica que si bien las diferencias territoriales en precios influyen sobre las diferencias en salarios *garantizados*, la magnitud de su influencia es escasamente relevante, de modo que no existen demasiadas divergencias en las pautas de diferencias geográficas de salarios pactados *nominales* y *reales*.

La elasticidad de los salarios *garantizados* con respecto a la tasa de desempleo provincial toma un valor de 0,036 con signo positivo, que contrasta con el valor de 0,1 pero con signo negativo que parece constituir una regularidad empírica en lo que respecta a la relación entre salarios y desempleo por territorios: Blanchflower y Oswald (1994), tras revisar la literatura existente al respecto y realizar estimaciones para varios países, concluyeron la existencia de una *curva de salarios* común para diferentes países, que refleja una relación sistemática de dicha cuantía entre salarios y desempleo por territorios; para el caso español, Sanromá y Ramos (1998) estimaron un valor de -0,065 para la mencionada elasticidad. El signo negativo de dicha relación es predicho por las teorías *no competitivas*, según las cuales la existencia de desempleo en un territorio actúa disminuyendo el poder de negociación de los trabajadores y, en consecuencia, disminuyendo los salarios relativos (Blackaby y Murphy, 1991).

El coeficiente estimado de la tasa de desempleo en la ecuación de salarios *garantizados* de la tabla 29 coincide en el valor positivo de su signo con el estimado

[275] Cabe recordar que por la forma en la que se ha construido la variable nivel de precios provincial, atribuyendo de partida el mismo nivel de precios a todas las provincias de cada comunidad autónoma, ésta podría presentar deficiencias. Sanromá y Ramos (1998) obtuvieron, no obstante, una elasticidad entre 0,65 y 0,69 de los salarios efectivos individuales y los precios calculados de la misma forma, lo que apunta a que el bajo valor que se ha obtenido no es consecuencia exclusiva de las deficiencias de la variable de los precios territoriales.

por Bentolila y Dolado (1991) para la relación a largo plazo de los salarios regionales con la tasa de desempleo por regiones en una ecuación de incrementos salariales por regiones en España. Desde el modelo *competitivo* se puede justificar la existencia de una relación positiva entre salarios y desempleo por territorios argumentando el carácter *compensatorio* del salario ante la mayor probabilidad de estar desempleado asociada a una mayor tasa de desempleo (Blackaby y Murphy, 1991). No obstante, el signo positivo de la elasticidad obtenida para la tasa de desempleo parece más probable que resulte originado por motivos *no competitivos*, atendiendo a la evidencia obtenida sobre la determinación de salarios bajo negociación colectiva para el Reino Unido. En este sentido, Blanchflower (1991) obtuvo que para el caso británico si bien la elasticidad de los salarios con respecto al desempleo territorial es negativa en el sector no sindicado, en el sector sindicado toma un valor ligeramente negativo, pero no estadísticamente distinto de cero; el autor argumenta que la diferencia que existe en esta cuestión entre ambos sectores se debe a que el factor que provoca la relación entre salarios y desempleo es el temor a perder el empleo, lo que provoca la aceptación de menores salarios: en el caso del sector sindicado este temor se revela menor[276].

En el caso de los salarios *garantizados* parece que puede aplicarse el mismo argumento: el exceso relativo de oferta de trabajo (que tiene un carácter persistente, en la medida en que los territorios con elevado desempleo en nuestro país siguen sufriendo esta característica con el tiempo[277]) no tiene a largo plazo un efecto depresivo sobre los salarios *garantizados* relativos por territorios, que es lo que cabría esperar en un entorno *no competitivo* de determinación de salarios (Blanchflower, 1991), con lo que se puede interpretar que los sindicatos (o la forma en que se determinan los salarios *garantizados*) son poco sensibles al exceso de trabajo existente en la propia provincia a la hora de pactar los salarios *garantizados*.

[276] De la misma opinión es Roca (1993), al argumentar que la sensibilidad de los salarios respecto al nivel de paro disminuye cuando el método habitual de fijación de salarios es la negociación colectiva.
[277] Ver, por ejemplo, Toharia (1997).

Se podría realizar una abducción, además, en el sentido de que la relación positiva entre los niveles de salarios *garantizados* y el desempleo por territorios podría estar reflejando que los salarios *garantizados* elevados pudieran ser una de las causas de la existencia de desempleo, lo que reflejaría que a través de la existencia de negociación colectiva se estaría induciendo un cierto grado de rigidez salarial, en este caso de corte territorial. No obstante, el bajo valor obtenido para la elasticidad entre ambas variables, y la naturaleza del método de estimación utilizado, *mínimos cuadrados ordinarios*, que no permite dirimir el sentido de la causalidad, provocan que resulte arriesgado aventurar esta conclusión. Blanchflower y Oswald (1994) opinan, de hecho, que la causalidad en la *curva de salarios* que relaciona inversamente el nivel salarial y la tasa de desempleo por territorios va únicamente del desempleo a los salarios: dichos autores, tras realizar varias comprobaciones concluyeron, finalmente, que en esa relación la tasa de desempleo tiene aparentemente las características de una variable *predeterminada*.

Un corolario importante que se desprende del hecho de que las tasas de desempleo territoriales relativas estén lejos de influir sobre las diferencias territoriales de salarios *garantizados*, provocando su disminución, es que los tan manidos aspectos negativos del modelo de negociación española pudieran ser ciertos al menos en lo que respecta a la descentralización territorial, pero no tanto por su influencia en la generación del elevado desempleo en España, sino en su mantenimiento.

Así pues, en suma, existen diferencias entre los salarios pactados para trabajadores similares relacionadas con el territorio de implantación de los convenios, que no parecen estar originadas en factores de tipo económico[278].

[278] Se han utilizado otras características de los mercados de trabajo provinciales, con el fin de comprobar qué capacidad explicativa presentaban sobre los salarios pactados. Para ello se han aprovechado los resultados de INE (1997), donde, tras realizar un *análisis factorial* de *componentes principales* con múltiples variables de los mercados de trabajo por provincias (para 1991), se obtuvo el resultado de que son cuatro los *componentes* que cuentan con la mayor parte de la varianza de las características de dichos mercados. Éstos fueron caracterizados, en función de las variables que los determinaban, como *desempleo*, *grado de desarrollo del mercado de trabajo*, *feminización de la actividad* y *cualificación de la fuerza de trabajo*. La introducción como variables en la ecuación de salarios *garantizados* de la *puntuación* de cada una de las provincias en los mencionados *componentes*

Los efectos fijos territoriales que se observan en los salarios *garantizados* en los convenios de ámbito provincial, y que no son explicados por las diferencias en precios y tasas de desempleo, las variables fundamentales en este sentido según la teoría económica, pueden estar reflejando, por su naturaleza, algún tipo de poder sindical de corte territorial que se manifiesta en una influencia común, en alguna medida, a los salarios *garantizados* de los convenios colectivos del mismo territorio. En este sentido, algunos estudios para España han obtenido que las variables con las que se intentaba aproximar el poder sindical por territorios se mostraban significativas en la explicación de los salarios. Así, aparte del trabajo de Pérez (1995)[279], cabe destacar en este sentido el de Lorences *et al.* (1994), quienes obtuvieron que una variable que intentaba medir el poder sindical provincial tenía una influencia significativa sobre los salarios *garantizados* en los convenios de *Siderometalurgia* y *Construcción*[280]. Tras este resultado estos autores manifestaron su convicción de la existencia de una fuerte vertebración territorial del poder sindical en España, y más importante probablemente que la de tipo sectorial.

Con el fin de comprobar si para el conjunto de convenios sectoriales de ámbito provincial las diferencias territoriales en el poder sindical tienen capacidad explicativa sobre los salarios se ha incluido en la ecuación de salarios *garantizados* una variable que intenta aproximar esta cuestión. Dicha variable mide la capacidad de convocatoria de los sindicatos en las huelgas celebradas en cada provincia[281], aproximada como el

---

arrojó el resultado de que los coeficientes de todos ellos eran positivos y significativos (con excepción del correspondiente al *desempleo*, que no resultó significativo), y que la capacidad explicativa de la ecuación, con un coeficiente de determinación corregido de 0,699, se mostraba muy superior a la que presentaba con la inclusión de los precios y la tasa de desempleo provinciales (tabla 32); los *componentes* con una mayor capacidad explicativa de la varianza de los salarios pactados eran el *grado de desarrollo del mercado de trabajo* y la *cualificación de la fuerza de trabajo*, por este orden. La proporción de los efectos fijos territoriales que restaba sin explicar tras incluir estas variables de tipo económico era, en cualquier caso, sustancial.

[279] *Vid. supra.*

[280] El grado de poder sindical era significativo a pesar de que era aproximado, para datos de salarios *garantizados* de 1990, a través de la proporción de delegados elegidos para cada territorio sobre los potencialmente elegibles en las elecciones sindicales de 1978.

[281] La utilización de la capacidad de movilización de los sindicatos como medición de la fuerza de los sindicatos en un determinado territorio ha sido relativamente frecuente en la literatura al respecto (Rodríguez, 1988). Un precedente destacable en la utilización del porcentaje de trabajadores que se suman a las huelgas en un determinado territorio es Scully (1969).

porcentaje de trabajadores que fueron a la huelga sobre el total de convocados en las huelgas de ámbito provincial o inferior[282] (*Poder sindical* en la tabla 32).

El coeficiente de la variable *Poder sindical* en la ecuación de salarios *garantizados* es estadísticamente significativo y presenta un signo positivo, aumentando su inclusión la capacidad explicativa de la ecuación en una cuantía que no siendo exagerada es superior a la atribuible a las diferencias en precios y tasas de desempleo, que son dos de las variables básicas que según la teoría económica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo explican las diferencias geográficas de salarios. Esto viene a mostrar el carácter territorial, en una medida destacable, del poder sindical en nuestro país, que se aprecia a pesar de las posibles deficiencias de la forma concreta con la que se ha intentado aproximarlo.

En el sentido de corroborar esta impresión actúa además el hecho de que se observa que algunas de las variables que revelan la existencia de poder negociador específico en el ámbito concreto de cada convenio (como la jornada anual pactada, entre otras) modifican su significatividad (o ausencia de la misma) con respecto a su capacidad explicativa sobre los salarios *garantizados*, en función de si se introducen o no variables que aproximan el poder sindical por territorios. Así, en el caso de no incluir las *proxies* del poder sindical ni las *dummies* provinciales, las variables que reflejan la consecución de reducción de jornada anual en la última negociación y la regulación de aspectos relacionados con la movilidad funcional presentan coeficientes significativos. La inclusión de las *proxies* del poder sindical provincial en sustitución de las *dummies* provinciales provoca que las variables que reflejan la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, la existencia de incentivos a la asistencia, la celebración de manifestaciones durante la negociación del último convenio, y la participación de CCOO en la comisión negociadora del convenio, respectivamente, dejen de ser significativas; las variables que reflejan la regulación de

[282] El valor de dicha variable ha sido calculado para el período 1992-1995 (*Boletín de Estadísticas Laborales*).

cuestiones relacionadas con los grupos profesionales y la participación de UGT en la comisión negociadora del convenio pasan a ser, por su parte, significativas.

La conclusión global que se desprende de lo observado es que existe un componente de cierta importancia en la variación de los salarios *garantizados* que está vinculado a una cuestión territorial, y que no es explicado por las diferencias en precios, tasas de desempleo, ni por las *proxies* del poder sindical por territorios. La elevada proporción de los efectos fijos territoriales que resta sin explicar por estas variables puede deberse a motivos *institucionales*, como la posibilidad de que exista una política sindical implícita de convergencia de los salarios *garantizados* de los convenios presentes en cada territorio; o estar originado por motivos de corte más económico, como que existan diferencias sistemáticas en la *calidad no medida* de la mano de obra provincial, o la existencia de consideraciones de *pago relativo*, que, como se ha expuesto anteriormente, parecen ser especialmente importantes cuando la determinación salarial se produce en un entorno de negociación colectiva.

Los efectos fijos territoriales presentes en los salarios *garantizados* son muy similares, además, independientemente de la inclusión o no de la adscripción sectorial concreta del convenio, y de la profundidad de la desagregación sectorial utilizada en este caso (tablas 33 y 34). Las *correlaciones de Pearson* y *Spearman* de las *primas* salariales provinciales obtenidas sin incluir *dummies* de adscripción sectorial con las calculadas incluyendo cualquiera de las desagregaciones sectoriales son, de hecho, muy elevadas[283], con y sin variables de control [284]. Con el fin de poder analizar esta

[283] Las *correlaciones de Pearson* y *Spearman* de las *primas* provinciales sin incluir adscripción sectorial con las calculadas en las estimaciones en las que se han incluido cualquiera de las desagregaciones sectoriales se sitúan, en el caso de incluir el conjunto de variables de control, por ejemplo, entre 0,96 y 0,99, lo que refleja la extrema similitud de los efectos fijos territoriales independientemente de tener en cuenta o no la adscripción sectorial.

[284] No se puede controlar a la vez el territorio de pertenencia de los convenios e incluir *dummies* que controlen el convenio específico de pertenencia, pues ambos conjuntos de variables producen multicolinealidad perfecta. La inclusión de las variables de control pretende controlar, al menos parcialmente, los efectos fijos específicos de cada convenio; esta aproximación se muestra correcta en otros ámbitos: el valor de los coeficientes de las *dummies* de las categorías profesionales era, por ejemplo, muy similar independientemente de si se incluían las *dummies* de los convenios de pertenencia o, alternativamente, todas las *dummies* sobre las características de los mismos.

cuestión en mayor profundidad, en la tabla 34 aparece el valor de la dispersión de las *primas* provinciales de salarios *garantizados* estimadas antes y después de corregir el efecto de otros factores explicativos de los salarios. Según se puede observar, la introducción de las variables de control, entre ellas la rama de actividad de pertenencia del ámbito funcional del convenio, reduce la magnitud de las diferencias territoriales de salarios *garantizados* para todas las categorías profesionales en una magnitud que no resulta demasiado elevada, con la excepción de la categoría de *peón ordinario*, en la que dicho efecto es superior. La correlación existente entre los efectos territoriales de ambas regresiones es, de hecho, muy elevada, lo que muestra que la inclusión de cualquier tipo de control, como la adscripción sectorial del convenio, no afecta demasiado al carácter del componente territorial fijo que existe en la negociación colectiva de ámbito sectorial. Se desprende, en consecuencia, que la pertenencia de un convenio a un territorio concreto determina en una proporción estimable los salarios *garantizados* en el mismo, independientemente de la rama de actividad de pertenencia de su ámbito, o de otros aspectos. La extrema similitud de los efectos fijos territoriales estimados en los salarios *garantizados*, independientemente de tener en cuenta o no la adscripción sectorial de los convenios, supone que, a pesar de que la rama de actividad de pertenencia es un factor fuertemente explicativo de las diferencias de salarios pactados, el efecto territorial que existe en la determinación de los niveles de salarios *garantizados* afecta al conjunto de los convenios presentes en cada territorio de una manera independiente y autónoma de la rama de actividad de pertenencia del ámbito de los mismos. Aunque otros factores, como la rama de pertenencia, tienen un efecto significativo en la determinación de los salarios pactados, éste se produce de una forma independiente del efecto territorial, adicionalmente al mismo.

¿En qué medida son similares las *prima*s salariales provinciales entre las categorías profesionales? En la tabla 33 se puede observar, en primer lugar, que tras la inclusión de las variables de control en la ecuación la dispersión de las *primas* provinciales para los salarios *garantizados* de cada categoría profesional es extremadamente similar, con la excepción de las dos categorías con mayor

cualificación, al igual que ocurría para el conjunto de categorías[285]. Los elevados valores de los *coeficientes de correlación de Pearson* de las *primas* provinciales de salarios *garantizados* por categorías (tabla 34) confirman, finalmente, que existe una elevada similitud de las mismas, aunque algo menor en el caso de las dos categorías de titulados con el resto de categorías profesionales. Así pues, en consecuencia, el efecto territorial parece manifestarse en casi la misma extensión para los salarios de todas las categorías profesionales, con la excepción de las dos categorías correspondientes a titulados, para los que la diferenciación territorial de sus salarios *garantizados* parece ser incluso superior a la del resto.

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

[285] Lorences *et al.* (1994) ya observaron la existencia de homogeneidad por categorías de las diferencias interprovinciales de salarios *garantizados* en el caso de los convenios colectivos de ámbito provincial de *Siderometalurgia* y *Construcción*.

TABLA 33

DISPERSIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LAS *PRIMAS* SALARIALES PROVINCIALES ESTIMADAS PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL.

	Sin variables de control[a]	*Con variables de control*[b]
Todas las categorías	0,085	0,077
Peón	0,069	0,073
Oficial de oficio de segunda	0,082	0,073
Oficial de oficio de primera	0,089	0,073
Auxiliar administrativo	0,075	0,072
Oficial administrativo de primera	0,092	0,073
Titulado medio	0,119	0,097
Titulado superior	0,141	0,116
Correlación de Pearson[c]	0,946	
Correlación de Spearman	0,934	

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

[a] Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a las provincias en los convenios provinciales en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores únicamente la provincia del convenio (y la categoría profesional a la que corresponde el salario *garantizado* en la ecuación en la que se incluyen todas las categorías).

[b] Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a las provincias en los convenios provinciales en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores las variables de la provincia del convenio y el resto de variables de control que se han incluido en el modelo.

[c] Coeficientes de *correlación de Pearson* y *Spearman* de los coeficientes de las variables *dummy* correspondientes a la provincia de pertenencia en las dos ecuaciones descritas en las notas anteriores correspondientes a todas las categorías.

TABLA 34

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON DE LAS *PRIMAS* SALARIALES PROVINCIALES ESTIMADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES[a] .

	TS	*TM*	*OA*	*AA*	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,935	0,755	0,753	0,752	0,714	0,753
TM			0,883	0,875	0,878	0,846	0,874
OA				0,996	0,999	0,976	0,998
AA					0,996	0,969	0,996
OO1						0,976	0,999
OO2							0,975
PE							

[a] *Coeficientes de correlación de Pearson* de las *primas* salariales provinciales estimadas en una ecuación de salarios *garantizados* en los convenios de ámbito provincial que incluye como regresores el conjunto de variables de control reseñadas en el modelo.

Clave: En todos los casos la significatividad bilateral de ambos coeficientes es menor al uno por mil. TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

6. Diferencias intersectoriales de salarios pactados

La rama de pertenencia de los convenios constituye, según se ha observado con anterioridad, uno de los determinantes fundamentales de los salarios *garantizados*, apreciándose la existencia de un efecto común en los salarios *garantizados* de los convenios cuyo ámbito funcional coincide en la misma rama de actividad[286]. Con el fin de afinar la caracterización del efecto sectorial sobre los salarios *garantizados* al igual que con el efecto territorial, en la tabla 35 se presenta la dispersión de las *dummies* de ramas de actividad estimadas en dos ecuaciones: una donde se han utilizado como variables independientes únicamente estas *dummies* y las de las categorías profesionales de pertenencia, y otra donde se han incluido el resto de variables de control del modelo. Según se puede observar, la dispersión de los efectos fijos sobre los salarios imputables a las ramas de actividad es importante en todas las categorías profesionales, y muy similar en todas, con excepción de las correspondientes a los titulados, al igual que ocurría en el caso del efecto territorio, para las que es superior. La diferencia de una desviación estándar sobre el salario *garantizado* medio de un *peón ordinario* atribuible a la rama de actividad de pertenencia del convenio supone alrededor del 12% de ese salario medio. La inclusión de las variables de control, por otra parte, incrementa muy ligeramente para todas las categorías la dispersión global de las *primas* salariales sectoriales, como consecuencia de que se incrementa en las categorías de menor cualificación, aunque disminuye en todas las demás. La correlación entre los coeficientes que miden las *prima*s sectoriales de salarios *garantizados* en ambas ecuaciones es elevada (tabla 35), pero inferior al que se obtenía para el mismo análisis en el caso del efecto territorial. Esto indica, en suma, que si bien los efectos fijos sectoriales estimados son relativamente robustos en cuanto a su magnitud y la pauta de los mismos a la inclusión de variables que aproximan los

[286] Las diferencias de salarios *garantizados* que están originadas en características del ámbito funcional de los convenios no se agotan, sin embargo, con dicho efecto: resulta verosímil, de hecho, que parte de la varianza de los salarios *garantizados* no explicada por las variables incluidas en la ecuación de la tabla 29 se corresponda con características de los ámbitos funcionales de los convenios que supongan desviaciones con respecto a las características medias de los pertenecientes a su rama de actividad.

efectos específicos de cada convenio[287], para estimar adecuadamente las *prima*s salariales sectoriales es preciso eliminar la influencia del resto de factores incluidos en el modelo, como el territorio de pertenencia o las condiciones no pecuniarias pactadas.

TABLA 35

DISPERSIÓN DE LAS *PRIMAS* SALARIALES SECTORIALES ESTIMADAS.

	Sin variables de control[a]	*Con variables de control*[b]	*Número de ramas de actividad*
Todas las categorías	0,125	0,128	100
Peón	0,108	0,118	94
Oficial de oficio de segunda	0,124	0,113	90
Oficial de oficio de primera	0,142	0,121	95
Auxiliar administrativo	0,119	0,125	97
Oficial administrativo de primera	0,131	0,123	97
Titulado medio	0,182	0,170	77
Titulado superior	0,186	0,155	78
Correlación de Pearson[c]	0,634		
Correlación de Spearman	0,669		

[a] Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a la rama de actividad en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores únicamente la rama de actividad del convenio (y la categoría profesional a la que corresponde el salario *garantizado*, en la ecuación en la que se incluyen todas las categorías).
[b] Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a la rama de actividad en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores la rama de actividad del convenio y el resto de variables de control que se han incluido en el modelo.
[c] *Coeficientes de correlación de Pearson* y *Spearman*, respectivamente, de los coeficientes de las variables *dummy* correspondientes a la rama de actividad de pertenencia en las dos ecuaciones descritas en las notas anteriores correspondientes a todas las categorías.

La estructura de *primas* salariales sectoriales es muy similar por categorías profesionales con algunas excepciones, según se puede comprobar en la tabla 36. Únicamente en el caso del *peón ordinario* y el *oficial de oficio de segunda* sus salarios son afectados por la rama de actividad de pertenencia de una manera ligeramente distinta al resto de categorías profesionales. En consecuencia, parece cumplirse lo aventurado por una de las hipótesis que se pretendía contrastar: que determinadas características de los ámbitos funcionales suponen un factor a tener en cuenta en la generación de diferencias de salarios pactados entre convenios, y que aquéllas afectan

[287] De nuevo resulta imposible controlar a la vez la rama de actividad de pertenencia de los convenios y el convenio específico de pertenencia, en la medida en que la inclusión de ambos conjuntos de variables en una ecuación de salarios daría lugar a multicolinealidad perfecta.

de una forma ciertamente similar a los salarios de todas las ocupaciones del ámbito funcional.

TABLA 36

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON DE LAS *PRIMAS* SALARIALES SECTORIALES ESTIMADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES[a] .

	TS	*TM*	*OA*	*AA*	*OO1*	*OO2*	*PE*
TS		0,963	0,995	0,993	0,991	0,778	0,718
TM			0,966	0,957	0,956	0,751	0,702
OA				0,989	0,989	0,794	0,741
AA					0,996	0,785	0,722
OO1						0,780	0,720
OO2							0,837
PE							

Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.
[a] *Coeficientes de correlación de Pearson* de las *primas* salariales sectoriales estimadas en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores el conjunto de variables de control reseñadas en el modelo.
Clave: En todos los casos la significatividad bilateral de ambos coeficientes es menor al uno por mil. TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

Para concluir, cabe reseñar que, para completar la investigación, resultaría conveniente analizar en qué medida tanto la parte de los salarios *garantizados* que queda sin explicar por el modelo como, más concretamente, el efecto estimado de la rama de pertenencia, se deben a determinadas características de los ámbitos funcionales, como los excedentes, la productividad, o el tamaño medio de los establecimientos, entre otros. Cabe pensar que con cierta seguridad algunas de estas variables, especialmente las que aproximan la *capacidad de pago* y el poder negociador existente en el ámbito específico de cada convenio, resultarían fuertemente explicativas. Este empeño resulta imposibilitado, no obstante, por dos circunstancias. La primera es la ausencia de información sobre dichas características, con una desagregación sectorial y territorial suficiente que se corresponda con el ámbito funcional de los convenios de sector existentes[288]. La segunda es que no se conoce de

[288] En este sentido la publicación *Renta provincial de España*, del *Banco Bilbao-Vizcaya*, la única que ofrece información desagregada a nivel provincial para el conjunto de la actividad económica está disponible, en el momento de la finalización de esta investigación, únicamente para 1993, adoleciendo, además, de una desagregación sectorial escasa y de una información no demasiado

una forma precisa el ámbito funcional concreto de cada convenio: en las *Hojas estadísticas* que remiten los participantes en la negociación de los convenios a las autoridades administrativas únicamente se informa de la correspondencia a dos dígitos de la *CNAE* de dicho ámbito funcional, lo que resulta a todas luces insuficiente.

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

extensa; en el caso de la *Encuesta Industrial por Empresas*, aunque la desagregación sectorial es más amplia, únicamente cubre la industria, ocurriendo además que, debido a su diseño, dicha encuesta es estadísticamente fiable únicamente a nivel de comunidad autónoma, y, en este caso, los datos para determinados cruces de sectores y comunidades autónomas son, además, censurados por mor del secreto estadístico.

7. Negociación colectiva y determinación de salarios en España

Como se ha comprobado, la estructura de salarios pactados en España se caracteriza por la presencia de diferencias salariales sectoriales y territoriales de corte no *competitivo*. A continuación se analiza en qué proporción dichas diferencias se trasladan a la estructura de diferencias salariales de ámbito geográfico y sectorial presentes en los salarios percibidos, lo que da una medida de la influencia que la negociación colectiva de ámbito sectorial ejerce en la determinación de los salarios en nuestro país.

Para ello se ha procedido en primer lugar a estimar la magnitud de las diferencias salariales *no competitivas* de corte geográfico y sectorial en España, utilizando información procedente de la *Encuesta de Estructura Salarial* elaborada por el INE. Las diferencias salariales intersectoriales para trabajadores similares en cualificación se han estimado como los coeficientes de variables ficticias para cada división de la CNAE-93 en una ecuación salarial semilogarítmica en la que se han incluido variables de capital humano y otras variables de control para datos individuales; dichos coeficientes han sido restringidos con posterioridad, de modo que su suma, ponderada por las proporciones sectoriales del empleo, es igual a cero; esto permite la interpretación de cada coeficiente restringido como el diferencial salarial porcentual entre un empleado en un sector determinado y el empleado medio en todos los sectores[289]. Con la finalidad de obtener una medida global de la variabilidad de los diferenciales salariales intersectoriales se ha calculado, además, la desviación estándar ponderada de los diferenciales salariales sectoriales. En el caso de las diferencias salariales territoriales se ha desarrollado el mismo ejercicio con variables ficticias por comunidades autónomas.

[289] Ver, por ejemplo, Krueger y Summers (1988) o Andrés y García (1991). Las proporciones del empleo están calculadas sobre la media para los cuatro trimestres de 1995 del total del empleo según la *Encuesta de Población Activa* de las divisiones de la CNAE-93, que se han incluido en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*.

TABLA 37

DIFERENCIALES SECTORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PERCIBIDOS-
ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL
VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario hora para 1995[a]

DIVISIONES DE LA CNAE-93	*Coeficiente*[b]
Extracción y aglomeración de carbón	0,319***
Extracción de minerales metálicos	-0,113***
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	-0,046***
Industria de productos alimenticios y bebidas	-0,080***
Industria del tabaco	-0,002
Industria textil	-0,230***
Industria de confección y peletería	-0,249***
Industria del cuero y del calzado	-0,157***
Industria de la madera y corcho	-0,207***
Industria del papel	-0,082***
Industria de artes gráficas	-0,108***
Coquerías y refino de petróleo	0,110***
Industria química	0,041***
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	-0,104***
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	-0,038***
Metalurgia	0,015**
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	-0,006
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	0,019***
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	-0,095***
Fabricación de material electrónico	-0,085***
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería	-0,092***
Fabricación de automóviles y remolques	-0,057***
Fabricación de otro material de transporte	-0,016*
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras	-0,203***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,223***
Captación, depuración y distribución de agua	-0,015**
Construcción	-0,041***
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible	-0,127***
Comercio al por mayor e intermediación del comercio	-0,121***
Comercio al por menor y reparaciones domésticas	-0,131***
Hostelería	-0,098***
Transporte terrestre y por tubería	-0,100***
Transporte aéreo y espacial	-0,002
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes	-0,044***
Correos y telecomunicaciones	0,039***
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	0,162***
Seguros y planes de pensiones	0,221***
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	0,258***
Inmobiliarias	-0,005
Alquiler de bienes muebles	-0,137***
Actividades informáticas	-0,080***
Otras actividades empresariales	-0,176***
Desviación estándar ajustada de los diferenciales[c]	0,131***
R^2	0,548
Número de observaciones	157.344

Nota: La estimación se realizó por mínimos cuadrados ordinarios. Las variables explicativas incluidas en la ecuación, aparte de las variables ficticias correspondientes a las divisiones de la CNAE-93, son una constante; variables ficticias que distinguen la titulación del trabajador; una variable ficticia que diferencia si la jornada es a tiempo completo o parcial; la antigüedad del trabajador en la empresa y su cuadrado; la experiencia laboral potencial del trabajador (definida como edad-estudios-6) y su cuadrado; variables ficticias que diferencian el tipo de convenio que cubre al trabajador (sector nacional, otro ámbito superior a la empresa, empresa o centro de trabajo, otro tipo de convenio); variables ficticias para el tipo de contrato (indefinido, de duración determinada o

contrato de aprendizaje); una variable ficticia para el sexo del trabajador; variables ficticias que señalan el grupo ocupacional de pertenencia; variables ficticias para las comunidades autónomas; e interacciones del sexo con la antigüedad, la experiencia, el cuadrado de ambas, el tipo de contrato, la ocupación, la titulación y el tipo de jornada. Los diferenciales han sido estimados para aquellas divisiones de la *CNAE-93* incluidas en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*. Las categorías base –omitidas en la regresión- de los distintos conjuntos de variables ficticias han sido Andalucía, construcción, convenios no nacionales de ámbito superior a la empresa, peones, contrato indefinido, jornada completa y hombre. De la muestra original, formada por 162.459 trabajadores, se han eliminado aquellos trabajadores afectados por incapacidad laboral transitoria o con una baja por maternidad, además de aquellos cuyo salario hora era inferior a 150 pesetas o superior a 50.000.

[a] El salario hora se ha calculado como 12*(salario base octubre+complementos salariales octubre-complementos salariales por turno+pagos extraordinarios octubre)/jornada anual pactada; se han excluido, pues, las percepciones por horas extraordinarias en el cálculo del salario hora.

[b] La diferencia porcentual se calcula como e^{β^*}-1, donde β^* es el coeficiente estimado.

[c] Las ponderaciones utilizadas son las medias de los cuatro trimestres de 1995 de las proporciones de asalariados por divisiones según la *Encuesta de Población Activa*.

***,** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

En la tabla 37 se pueden observar los diferenciales salariales de tipo *no competitivo* originados en la adscripción de los trabajadores a un sector concreto. Cabe destacar, en primer lugar, la magnitud del efecto sectorial sobre los salarios, que persiste una vez se controlan las características personales de los trabajadores. Las *primas* salariales sectoriales se encuentran entre un 37% sobre la media (para los trabajadores de la división de *Extracción y aglomeración de carbón*) y el 22% bajo la media (para los trabajadores de la *Industria de confección y peletería*). Las variables ficticias sectoriales se muestran conjuntamente significativas, resultando, asimismo, la gran mayoría de las mismas significativas también individualmente. La desviación estándar ajustada de los diferenciales salariales, que sintetiza la variabilidad global de los salarios sectoriales, es, por su parte, del 13%[290], lo que implica que el cambio de sector tiene, por lo general, un impacto muy apreciable sobre los salarios.

En la tabla 38 se recogen las diferencias de salarios originadas en el territorio de ubicación de los trabajadores. Como puede observarse, las *primas* salariales territoriales se encuentran en un rango que va del 8% sobre la media en el caso de Cataluña al 18% bajo la media en el caso de Extremadura. De nuevo, las variables ficticias territoriales son conjuntamente significativas, con una desviación estándar ajustada de los diferenciales del 7,5%.

[290] Este valor es muy similar al obtenido por Krueger y Summers (1988) para la industria manufacturera estadounidense utilizando un nivel de desagregación sectorial similar.

TABLA 38

DIFERENCIALES TERRITORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PERCIBIDOS– *ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL*
VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario hora para 1995

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	*Coeficiente*
Andalucía	-0,009
Aragón	-0,002
Asturias	-0,076***
Baleares	-0,031***
Canarias	-0,089***
Cantabria	-0,098***
Castilla y León	-0,077***
Castilla-La Mancha	-0,065***
Cataluña	0,080***
Comunidad Valenciana	-0,019***
Extremadura	-0,197***
Galicia	-0,146***
Madrid	-0,001
Murcia	-0,135***
Navarra	0,042***
País Vasco	0,069***
La Rioja	-0,016***
(Ceuta y Melilla)	-0,014
Desviación estándar ajustada de los diferenciales[a]	0,075***
R^2	0,548
Número de observaciones	157.344

Nota: Ver cuadro 1.
[a] Las ponderaciones utilizadas son las medias de los cuatro trimestres de 1995 de las proporciones de ocupados por comunidades autónomas según la *Encuesta de Población Activa*.
***,** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

Las grandes diferencias sectoriales y territoriales presentes en los salarios percibidos presentan, además, un patrón similar por grupos ocupacionales -con una correlación media de 0,5 en ambos casos-, de modo que si un grupo ocupacional percibe salarios comparativamente superiores a los de otras divisiones de la CNAE-93 o en otras comunidades autónomas, el resto de grupos ocupacionales presentes en las mismas también tiende a hacerlo[291] (tablas 39 y 40).

[291] Esta característica ha sido destacada para las diferencias salariales intersectoriales presentes en la economía estadounidense por Katz y Summers (1989), Dickens y Katz (1987a,b) y Krueger y Summers (1988).

TABLA 39

CORRELACIONES ENTRE GRUPOS OCUPACIONALES[a] DE LOS DIFERENCIALES SECTORIALES DE SALARIOS PERCIBIDOS

	Peones	*Trab. prod.*	*Trab. adm.*	*Técnicos*	*Tit. med.*	*Tit. super.*	*Gerentes*
Peones	1,000	,685**	,794**	,560**	,488**	,465**	,296
Trabajadores de producción cualificados		1,000	,783**	,488**	,629**	,602**	,287
Trabajadores de administración			1,000	,594**	,703**	,723**	,373*
Técnicos				1,000	,314*	,356*	,514**
Titulados medios					1,000	,757**	,308
Titulados superiores						1,000	,288
Gerentes							1,000

Clave: Valores del *coeficiente de correlación de Pearson* para cada par de grupos ocupacionales de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las divisiones de la CNAE-93 obtenidos en regresiones independientes para cada grupo ocupacional de los salarios individuales sobre las variables detalladas en el cuadro 1.

[a] La correspondencia de los grupos ocupacionales utilizados con los *grupos principales* de la CNO-94 es la siguiente: *peones* (S-T), *trabajadores de producción cualificados* (L-M-N-P-Q-R-H-J-K), *trabajadores de administración* (G), *técnicos* (F), *titulados medios* (E), *titulados superiores* (D), *gerentes* (A-B-C).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

TABLA 40

CORRELACIONES ENTRE GRUPOS OCUPACIONALES[a] DE LOS DIFERENCIALES TERRITORIALES DE SALARIOS PERCIBIDOS

	Peones	*Trab. prod.*	*Trab. adm.*	*Técnicos*	*Tit. med.*	*Tit. super.*	*Gerentes*
Peones	1,000	,927**	,767**	,711**	,271	,671**	,770**
Trabajadores de producción cualificados		1,000	,687**	,670**	,347	,460	,699**
Trabajadores de administración			1,000	,840**	-,258	,818**	,606**
Técnicos				1,000	,005	,699**	,828**
Titulados medios					1,000	-,243	,302
Titulados superiores						1,000	,598**
Gerentes							1,000

Clave: Valores del *coeficiente de correlación de Pearson* para cada par de grupos ocupacionales de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las comunidades autónomas obtenidos en regresiones independientes para cada grupo ocupacional de los salarios individuales sobre las variables detalladas en el cuadro 1.

[a] La correspondencia de los grupos ocupacionales utilizados con los *grupos principales* de la CNO-94 es la siguiente: *peones* (S-T), *trabajadores de producción cualificados* (L-M-N-P-Q-R-H-J-K), *trabajadores de administración* (G), *técnicos* (F), *titulados medios* (E), *titulados superiores* (D), *gerentes* (A-B-C).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

TABLA 41

DIFERENCIALES SECTORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL

VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario *garantizado* por hora pactada para 1995

DIVISIONES DE LA CNAE-93	*Coeficiente*
Extracción y aglomeración de carbón	0,209***
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	-0,033
Industria de productos alimenticios y bebidas	-0,041***
Industria textil	-0,021
Industria de confección y peletería	-0,048**
Industria del cuero y del calzado	-0,112***
Industria de la madera y corcho	-0,017***
Industria del papel	0,114***
Industria de artes gráficas	0,134***
Industria química	0,132***
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	0,031
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	0,069***
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	0,087
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería	-0,123***
Fabricación de otro material de transporte	0,069
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras	-0,155***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,223***
Captación, depuración y distribución de agua	0,246***
Construcción	0,166***
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible	0,150***
Comercio al por mayor e intermediación del comercio	-0,010
Comercio al por menor y reparaciones domésticas	-0,059***
Hostelería	-0,012
Transporte terrestre y por tubería	0,008
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes	0,133***
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	0,242***
Seguros y planes de pensiones	-0,052
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	0,378***
Alquiler de bienes muebles	-0,175***
Otras actividades empresariales	0,029***
Educación	0,115***
Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales	-0,035***
Actividades de saneamiento público	0,020*
Actividades recreativas, culturales y deportivas	-0,007
Actividades diversas de servicios temporales	-0,174***
Desviación estándar ajustada de los diferenciales[a]	0,127***
R^2	0,642
Número de observaciones	6.691

Nota: La estimación se realizó por mínimos cuadrados ordinarios. Las otras variables explicativas incluidas son una constante; variables ficticias según la categoría profesional a la que pertenece el salario (*titulado superior*, *titulado medio*, *oficial de administración*, *auxiliar administrativo*, *oficial de oficio de primera*, *oficial de oficio de segunda* y *peón ordinario*); la provincia de pertenencia de los convenios de ámbito provincial; el tipo de ámbito territorial del convenio (nacional, provincial, interprovincial y autonómico); variables ficticias que reflejan la presencia de distintas cláusulas relativas a condiciones no pecuniarias; variables ficticias que reflejan la composición por sindicatos de la mesa negociadora del convenio; y determinadas características de los convenios como el número de empresas y trabajadores cubiertos, la duración de la jornada anual o el tamaño medio de las empresas. Existen divisiones de la CNAE-93 caracterizadas por la ausencia de convenios colectivos de ámbito sectorial cuyo ámbito funcional pertenezca a las mismas.

[a] Las ponderaciones utilizadas son las proporciones de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos cuyo ámbito funcional pertenece a la división de la CNAE-93 según el *Registro de convenios colectivos*.

***,** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

La relevancia de este resultado radica en que, al igual que en el caso de los salarios pactados, apunta a que las diferencias salariales intersectoriales e interterritoriales no son de tipo *competitivo*, en la medida en que resulta poco probable que éstas puedan deberse a diferencias homogéneas de las condiciones relativas de trabajo entre ocupaciones o de la calidad innata de los trabajadores entre sectores, tal y cómo sostienen las dos hipótesis *competitivas* fundamentales sobre la naturaleza de las diferencias salariales intersectoriales.

Con el fin de proceder a una correcta comparación de las estructuras de las diferencias geográficas y sectoriales estimadas en los salarios percibidos con las presentes en los salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial, se ha estimado de nuevo la ecuación de salarios pactados utilizando referencias sectoriales y territoriales similares a las utilizadas en el caso de los salarios percibidos, las *divisiones* de la CNAE y las comunidades autónomas. En la tabla 41 se puede observar cómo continúan existiendo importantes diferencias intersectoriales de salarios pactados, que van del 28% sobre la media (en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios encuadrados en la división de *Captación, depuración y distribución de agua*) al 16% bajo la media (para los convenios de la división de *Actividades diversas de servicios temporales*); la desviación estándar ajustada toma un valor del 13%, similar que en el caso de los salarios percibidos y que muestra que, incluso utilizando una desagregación sectorial inferior a la presente en la negociación colectiva, existe una gran variabilidad de los salarios pactados en los convenios relacionada con el sector productivo de pertenencia de los ámbitos funcionales de los mismos.

En la tabla 42 se puede observar cómo se da la misma circunstancia en lo que respecta a las diferencias territoriales: aun en el caso de utilizar como referencia territorial la comunidad autónoma en lugar de la provincia se observan importantes

diferencias de salarios pactados relacionadas con el territorio de pertenencia de los convenios colectivos de carácter *no competitivo*.

TABLA 42

DIFERENCIALES TERRITORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL
VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario *garantizado* por hora pactada para 1995

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	*Coeficiente*
Andalucía	-0,019
Aragón	-0,031***
Asturias	0,014
Baleares	0,093***
Canarias	-0,069***
Cantabria	-0,021*
Castilla y León	-0,048***
Castilla-La Mancha	-0,060***
Cataluña	0,046***
Comunidad Valenciana	-0,021***
Extremadura	-0,147***
Galicia	-0,092***
Madrid	-0,009
Murcia	-0,017
Navarra	0,106***
País Vasco	0,123***
La Rioja	0,051***
(Ceuta y Melilla)	-0,054***
Desviación estándar ajustada de los diferenciales[a]	0,071***
R^2	0,683
Número de observaciones	6.298

Nota: Ver nota de la tabla 41.
[a] Las ponderaciones utilizadas son las proporciones de trabajadores cubiertos por los convenios de ámbito provincial de cada comunidad autónoma según el *Registro de convenios colectivos*.
***,** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

Con el fin de contrastar la correspondencia de las pautas de diferencias salariales sectoriales y territoriales presentes en los salarios pactados y percibidos correspondientes a un mismo período, 1995, se han calculado los coeficientes de correlación de los diferenciales salariales estimados para ambos tipos de diferencias en los salarios pactados y los percibidos. Los diferenciales de salarios percibidos que se han utilizado para el cálculo de las correlaciones son los que se recogen en las tablas 37 y 38. En el caso de los correspondientes a los salarios pactados, se han limitado las variables independientes incluidas en la ecuación salarial a variables ficticias correspondientes a las categorías profesionales del salario pactado, la

comunidad autónoma de ubicación del convenio –en el caso de los de ámbito territorial inferior al nacional-, y la división de la CNAE-93 a la que pertenece el ámbito funcional del convenio.

TABLA 43

CORRESPONDENCIA DE LOS DIFERENCIALES SECTORIALES PRESENTES EN LOS SALARIOS PACTADOS EN CONVENIOS SECTORIALES CON LOS SALARIOS PERCIBIDOS (1995)

Encuesta de Estructura Salarial	*Coeficiente de correlación*	*Coeficiente de correlación de rangos*
TODOS LOS TRABAJADORES	0,592**	0,569**
POR GRUPOS OCUPACIONALES		
Peones	0,243	0,381*
Trabajadores de producción cualificados	0,644**	0,613**
Trabajadores de administración	0,564**	0,498**
Técnicos	0,406*	0,399*
Titulados medios	0,452*	0,277
Titulados superiores	0,517**	0,415*
Gerentes	0,087	0,040
POR TIPO DE CONVENIO		
Nacional de sector	0,411*	0,356
Provincial de sector	0,679**	0,645**
De empresa	0,553**	0,538**

Clave: Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rangos de Spearman de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las divisiones de la CNAE-93 (sólo aquellas para las que existen convenios sectoriales y se incluyen, además, en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*) en una ecuación de salarios pactados en los convenios sectoriales en las que se han incluido como otros *regresores* variables ficticias para las comunidades autónomas y la categoría profesional a la que pertenece el salario pactado, y de las mismas variables ficticias en la ecuación salarial detallada en el cuadro 1 para los subconjuntos de trabajadores que se señalan en la columna izquierda.
** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.
* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

Las correlaciones de las diferencias sectoriales de salarios pactados y percibidos se recogen en la tabla 43[292]. Puede observarse cómo existe una clara influencia de la negociación colectiva en la generación de las diferencias salariales intersectoriales de salarios percibidos cuando se analiza el conjunto de todos los trabajadores. Desagregando según el tipo de trabajador, se observa cómo esta influencia se produce en la práctica totalidad de los grupos ocupacionales, siendo las

[292] Las correlaciones están restringidas a aquellas divisiones de la CNAE-93 en las que existen convenios de ámbito sectorial, de forma que el número de observaciones es 28 (ver *Estadística de convenios colectivos*).

únicas excepciones los *peones* y los *gerentes*. Cabe destacar, además, cómo la influencia de los salarios pactados es superior en el caso de las categorías con una menor cualificación relativa, lo que apunta a que los convenios pactados son vinculantes en el caso de las categorías que requieren una menor cualificación[293].

La influencia de la negociación colectiva en la determinación de los salarios percibidos varía también en función del tipo de convenio que cubre a los trabajadores. Así, el efecto de los salarios pactados es muy importante en el caso de los salarios de los trabajadores cubiertos por convenios sectoriales de ámbito provincial. Resulta llamativo, además, el importante coeficiente de correlación de ambos tipos de salarios para los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, lo que apunta o bien a que los salarios de los convenios de sector son importantes a la hora de determinar los salarios pactados en los convenios de empresa, o bien a que existen determinadas características de los sectores que influyen sobre los salarios determinados en ambos tipos de circunstancias.

En lo que respecta a la relación que presentan los diferenciales territoriales de salarios pactados y percibidos (tabla 44), cabe destacar cómo para el total de los trabajadores ambos conjuntos de *primas* salariales territoriales están correlacionadas en términos de orden, en la medida en que el *coeficiente de correlación de rangos* es positivo y estadísticamente significativo, pero no hay pruebas concluyentes de que lo estén en magnitud, ya que el *coeficiente de correlación de Pearson* es positivo pero no estadísticamente significativo. Se observa un diferente efecto de la negociación colectiva en la generación de diferencias salariales interterritoriales en función del tipo de trabajador: en el caso de los trabajadores de producción, para cualquier cualificación, las correlaciones son muy destacables; en el resto de categorías, con excepción de los *gerentes*, las correlaciones de orden y magnitud de los diferenciales salariales son positivas, pero no estadísticamente significativas. En suma, la

[293] Este resultado concuerda con el mencionado de Lorences y Felgueroso (1995) en el sentido de que las tarifas salariales son más vinculantes para las categorías con cualificaciones inferiores.

influencia de los salarios pactados en la generación de diferencias salariales territoriales se produce fundamentalmente en el caso de los trabajadores de producción[294]. Distinguiendo según el tipo de convenio que cubre al trabajador, se observa que la influencia de los salarios pactados en los percibidos es especialmente elevada en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios de ámbito provincial; en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa y de sector de ámbito nacional, la relación de los diferenciales territoriales de salarios pactados y percibidos es débil o inexistente. Es, por tanto, únicamente en el caso de la negociación provincial donde se aprecia nítidamente que la negociación colectiva es un mecanismo efectivo de determinación de salarios, situándose claramente en el origen de la aparición de diferencias geográficas de salarios.

Así pues, en síntesis, se ha comprobado cómo se aprecia un patrón muy similar de diferencias intersectoriales en salarios pactados y percibidos, resultando la influencia de la negociación colectiva especialmente destacable en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios provinciales. En cuanto a la relación de las diferencias territoriales de salarios pactados y percibidos, si bien la evidencia para el conjunto de los trabajadores es débil, se aprecia claramente para los trabajadores de producción y para los trabajadores cubiertos por convenios de ámbito provincial; la debilidad de aquélla relación pudiera resultar condicionada, no obstante, por el hecho de que la desagregación territorial impuesta por el diseño de la *Encuesta de Estructura Salarial*, en función de la comunidad autónoma, no es la óptima para recoger la influencia que en la determinación de salarios tiene la negociación colectiva sectorial, vertebrada territorialmente a nivel provincial.

[294] Estos trabajadores suponen el 65% de los trabajadores incluidos en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*.

TABLA 44

CORRESPONDENCIA DE LOS DIFERENCIALES TERRITORIALES PRESENTES EN LOS SALARIOS PACTADOS EN CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL CON LOS SALARIOS PERCIBIDOS
(1995)

Encuesta de Estructura Salarial	*Coeficiente de correlación*	*Coeficiente de correlación de rangos*
TODOS LOS TRABAJADORES	0,249	0,498*
POR GRUPOS OCUPACIONALES		
Peones	0,668**	0,642**
Trabajadores de producción cualificados	0,778**	0,728**
Trabajadores de administración	0,367	0,370
Técnicos	0,430	0,392
Titulados medios	0,343	0,458
Titulados superiores	0,227	0,245
Gerentes	0,613**	0,648**
POR TIPO DE CONVENIO		
Nacional de sector	0,410	0,360
Provincial de sector	0,787**	0,753**
De empresa	0,246	0,444

Clave: Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rangos de Spearman de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las comunidades autónomas en una ecuación de salarios pactados en los convenios sectoriales provinciales en las que se han incluido como otros regresores variables ficticias para las divisiones de la CNAE-93 y la categoría profesional a la que pertenece el salario pactado y de las mismas variables en la ecuación de salarios percibidos detallada en el cuadro 1 para los subconjuntos de trabajadores que se señalan en la columna izquierda.
** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.
* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

CONCLUSIONES

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

Los salarios que se pactan en los convenios colectivos de ámbito sectorial en España difieren apreciablemente para trabajadores de una misma categoría profesional, de modo que en lugar de existir un hipotético salario único *de mercado* se aprecia una destacable heterogeneidad salarial en la negociación colectiva, más acusada en el caso de las categorías profesionales con mayor cualificación.

Las diferencias de salarios entre convenios son muy semejantes para las distintas categorías profesionales, lo que revela que las fuerzas que determinan los salarios pactados están originadas en gran medida por factores de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos que afectan al conjunto de los salarios comprendidos en ellos. Dicha semejanza no resulta significativamente superior para las categorías pertenecientes al mismo grupo profesional, de modo que no existen patrones diferenciados de salarios para los trabajadores de producción y administración.

La estructura de salarios pactados se caracteriza, además, por una elevada estabilidad temporal, de modo que las diferencias salariales se mantienen en niveles extremadamente similares a lo largo del tiempo, tanto en términos de orden como de magnitud, lo que denota la presencia de una fuerte inercia en la determinación salarial. La estabilidad temporal observada en la estructura salarial es destacablemente acusada, lo que muy probablemente se debe a la especial importancia que cobran las consideraciones de *pago relativo* en la determinación de los salarios cuando ésta se produce en el marco de la negociación colectiva, como es el caso.

Las características apuntadas de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva en nuestro país coinciden con las observadas en la estructura intersectorial de salarios efectivos en varios países, lo que parece confirmar el hecho de que los factores que subyacen a las diferencias salariales entre ámbitos funcionales son ciertamente semejantes, independientemente de si la determinación de salarios se produce en un entorno de negociación colectiva o en ausencia de ella

La capacidad explicativa conjunta de los factores considerados en el análisis de las diferencias de salarios pactados es muy elevada, lo que implica que se ha logrado identificar una parte sustancial del origen de las diferencias de salarios pactados entre convenios. No se han incluido, sin embargo, por la carencia de información estadística, algunos de muy probable importancia, como la presencia de rentas económicas en los ámbitos específicos de cada convenio, o el efecto *demostración* entre los salarios de convenios que pertenecen a ámbitos territoriales y funcionales diferentes.

Entre los factores considerados son dos los que destacan fundamentalmente por su influencia sobre los salarios pactados: el territorio y la rama de actividad de adscripción de los ámbitos territoriales y funcionales, respectivamente, de los convenios.

El efecto territorial que se aprecia en los salarios pactados entre convenios, al estar parte de las diferencias entre aquéllos relacionadas con características de las provincias, es extremadamente similar para todas las categorías profesionales y responde sólo parcialmente a factores de tipo económico. Variables como el nivel de precios, la tasa de desempleo o el poder sindical en cada territorio influyen en las diferencias provinciales de salarios, aunque son incapaces de explicar el grueso de éstas, aun conjuntamente. En la generación de las mismas cabe pensar que desempeñan un papel destacable los efectos *demostración* entre los salarios pactados de los convenios de cada marco territorial específico. La identificación de esta cuestión resulta, no obstante, difícil por su naturaleza en un estudio de corte transversal.

El segundo que destaca por su influencia en los salarios pactados es el ámbito funcional del convenio en el que se encuadran los mismos, lo que permite hablar de la existencia de diferencias intersectoriales de salarios, diferencias que no son demasiado importantes en el caso de los grandes sectores de producción, con la excepción de la construcción, cuyos salarios sí que son significativamente superiores a los de la industria y los servicios. Dichas diferencias están muy probablemente ligadas, al igual que ocurre con las presentes en los salarios efectivos en otros países, a la naturaleza de

los procesos productivos y los mercados de productos de cada rama de actividad lo que, junto a la existencia de un vector sectorial de poder sindical, permite la negociación de salarios superiores en los ámbitos funcionales en los que existen rentas económicas. Resulta muy probable, además, que existan consideraciones de *pago relativo* de relevancia en la negociación de los salarios de los convenios pertenecientes al mismo ámbito funcional.

Las diferencias territoriales y sectoriales estimadas resultan destacablemente similares a las que se observan en los salarios efectivos para nuestro país, lo que se aprecia aun a pesar de las limitaciones existentes para su comparación, lo que corrobora que la negociación colectiva de ámbito sectorial desempeña un papel muy destacable en la determinación de los salarios efectivos en España, cuestión sobre la que se dispone de muy poca evidencia empírica en la actualidad.

Un hallazgo reseñable es que los aspectos no pecuniarios regulados en los convenios ejercen una influencia sobre los niveles de salarios pactados no demasiado importante en términos cuantitativos. La única excepción en este sentido la supone la encarna la duración de la jornada anual, variables que explica por sí sola una proporción destacable de la varianza salarial, y con la que los niveles salariales presentan una relación de signo negativo.

Adicionalmente, cabe destacar la existencia de diferencias salariales apreciables en función del tipo de ámbito territorial del convenio, aunque, sin embargo, en la explicación de la variabilidad total de los salarios pactados este factor no resulta demasiado relevante. Lo mismo ocurre con el tamaño medio de la empresa del ámbito de cada convenio, variable que presenta una capacidad explicativa muy escasa de las diferencias de salarios pactados, que contrasta con la importancia que dicho aspecto muestra sistemáticamente en los estudios sobre salarios sectoriales efectivos.

La naturaleza de la estructura de salarios pactados identificada durante la investigación es difícilmente conciliable, en líneas generales, con los postulados del

enfoque competitivo, corriente que a pesar de su carácter dominante en la disciplina de la economía laboral, se ha mostrado incapaz de explicar la existencia de diferencias salariales para trabajadores productivamente similares originadas en sus ámbitos funcionales de pertenencia. Como un primer conjunto de evidencia al respecto, cabe señalar que los factores que mayor influencia presentan en la explicación de las diferencias de salarios pactados tienen un origen muy probablemente no *competitivo*. Así, el efecto territorial sólo se explica marginalmente por las variables que al respecto sugiere la teoría económica *ortodoxa*, respondiendo fundamentalmente a otro tipo de factores. En el mismo sentido, las diferencias relacionadas con la rama de actividad de pertenencia del ámbito funcional del convenio presentan una naturaleza que resulta muy difícilmente compatible con las tesis *competitivas*. Finalmente, la relación negativa que presentan los salarios pactados con la duración de la jornada pactada anual contradice también las predicciones de la teoría *competitiva*.

En otro orden de evidencia, ninguna de las hipótesis *competitivas* básicas es capaz de explicar adecuadamente las características identificadas en la estructura de salarios pactados. La primera de estas hipótesis sugiere el posible carácter transitorio de las diferencias de salarios pactados, como consecuencia del acontecimiento de perturbaciones asimétricas de carácter temporal en los ámbitos de determinados convenios. Este supuesto carácter transitorio de las diferencias salariales contrasta, sin embargo, con la estabilidad temporal que muestra la estructura de salarios pactados, de forma que esta posibilidad debe ser refutada como una de las causas fundamentales de la existencia de diferencias salariales.

La segunda de las hipótesis competitivas sostiene que las diferencias salariales pueden deberse a diferencias en las dotaciones de capital humano de los trabajadores que aun en el caso de la estimación de ecuaciones salariales no son adecuadamente *controladas*; en esta circunstancia, la presencia de salarios elevados en determinados convenios podría corresponderse a una superior cualificación de sus trabajadores. En este sentido, no obstante, son varias las características de la estructura de salarios pactados que apuntan contra esta hipótesis. En primer lugar, la elevada similitud por

categorías profesionales de los diferenciales salariales, pues es cuanto menos improbable que en los convenios con salarios comparativamente elevados los requerimientos de capital humano sean sistemáticamente superiores para los trabajadores de todas las categorías profesionales. En segundo lugar, la estabilidad temporal de la estructura de salarios pactados: las diferencias sistemáticas en capital humano por categorías deberían, además de existir, persistir en el tiempo en una cuantía muy aproximada, lo que confiere poca verosímil.

La hipótesis *competitiva* restante se corresponde con la teoría de los *ventajas netas* de Adam Smith. En este sentido, sin embargo, las diferencias en las condiciones no pecuniarias que se regulan en los convenios no constituyen un factor demasiado importante en la explicación de las diferencias de salarios pactados, de modo que éstas no parecen tener un carácter *compensatorio*. El cumplimiento de la teoría de las *ventajas netas* podría producirse, no obstante, con respecto a características de los trabajos que no se reflejan explícitamente en los convenios. La elevada semejanza por categorías profesionales de las diferencias de salarios pactados apunta, sin embargo, contra dicha posibilidad, dado lo improbable de que las condiciones de trabajo relativas varíen de una forma homogénea entre convenios para todas las categorías profesionales.

En suma, la dificultad del conjunto de las hipótesis competitivas a la hora de explicar las diferencias de salarios pactados parecen corroborar, junto al resto de evidencia reseñada, que éstas presentan, en suma, un carácter ciertamente no competitivo.

De la literatura económica sobre determinación salarial, así como de los trabajos específicos sobre la cuestión para España, se deducen básicamente tres posibilidades como alternativas potenciales a la teoría *competitiva* en la explicación de las diferencias de salarios pactados: el pago de *salarios de eficiencia*, el *reparto de rentas* y la existencia de consideraciones de *pago relativo* en la determinación de los salarios entre convenios con ámbitos territoriales o funcionales comunes. Las dos

últimas resultan más convincentes, no obstante, al ser plenamente compatibles con las características identificadas de la estructura de salarios pactados, aunque el contraste directo de su cumplimiento no ha sido posible por la ausencia de información estadística adecuada y el tipo de investigación desarrollada, con datos de sección cruzada.

Así, la explicación basada en el pago de *salarios de eficiencia*, muy probable cuando la determinación de los salarios se produce a nivel de empresa y en entornos no sindicados, no los parece tanto en en caso de la negociación de convenios sectoriales, cuando, entre otras cuestiones, se conjugan los intereses de numerosos empleadores. La elevada correlación de las diferencias de salarios pactados entre convenios para las distintas categorías profesionales apunta, de hecho, contra esta posibilidad. En la medida en que por la distinta naturaleza de los trabajos desempeñados no todos los trabajadores disponen de la posibilidad de influir en su productividad, no existen motivos para el pago sistemático de salarios de eficiencia a todas las categorías, con lo que resulta, finalmente, improbable que las diferencias de salarios pactados se deban al pago de salarios de eficiencia.

Las alternativas más verosímiles a la teoría competitiva pasan, en consecuencia, por la presencia de mecanismos de *reparto de rentas* y la importancia de las consideraciones de *pago relativo* en determinados ámbitos. En cuanto a la primera de ellas, el contraste directo de la existencia e importancia de dichos mecanismos no es posible, por la ausencia de información sobre el comportamiento económico de las empresas en los distintos convenios. No obstante, cuestiones como la estabilidad temporal de la estructura salarial, la similitud de dicha estructura por categorías profesionales, así como la señalada importancia de las diferencias salariales asociadas al ámbito funcional de los convenios, permiten concluir que resulta muy probable que una parte sustancial de las diferencias de salarios pactados estén originadas, efectivamente, en la existencia de un proceso de reparto de rentas.

Alternativamente, la posibilidad de que una proporción destacable de la diferenciación que se observa en los salarios pactados se deba a consideraciones de *pago relativo* resulta plenamente compatible con hallazgos empíricos como la importancia de la provincia y la rama de actividad en la que se encuadra cada convenio, o la similitud por grupos ocupacionales de la estructura de salarios.

En síntesis, la estructura de salarios pactados en España se adecua en gran medida a lo que se esperaba de su naturaleza a la luz de lo expuesto en el segundo capítulo, dado que ninguna de las características de la misma aisladas parece contradecir las hipótesis de partida.

Una cuestión que se desprende de esta investigación es que cualquier análisis que pretenda abordar adecuadamente la determinación de los salarios en nuestro país, a un nivel inferior al macroeconómico, debería atender a las características concretas de la estructura de la negociación colectiva. En este sentido, las referencias territorial y sectorial adecuadas resultan ser la provincia y la desagregación sectorial correspondiente a los ámbitos funcionales de los convenios de rama de actividad. La utilización de referencias territoriales o sectoriales diferentes a éstas, como es habitual, implica la agregación de distintos patrones de determinación de salarios, lo que desvirtúa, al menos parcialmente, los resultados de las investigaciones.

Las características de la estructura de salarios pactados identificadas permiten comprender mejor la forma en la que se determinan los salarios en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España, así como algunas de sus implicaciones sobre la determinación de los salarios efectivos. En este sentido, se ha comprobado la existencia de una clara relación entre las estructuras territoriales y sectoriales de salarios pactados y efectivos, lo que supone la corroboración de que la negociación colectiva de ámbito sectorial desempeña un papel relevante en la determinación de los salarios en nuestro país. En la medida en que las diferencias salariales interterritoriales e intersectoriales son en una elevada proporción *no competitivas* se podría concluir que la negociación colectiva es, al menos parcialmente, el origen del carácter *no*

competitivo que caracteriza a la determinación de los salarios en el mercado de trabajo español, y que constituye un elemento de rigidez importante en su funcionamiento. No se puede descartar, no obstante, la posibilidad de que no sea la figura específica de la negociación colectiva la que determine la existencia de diferencias salariales *no competitivas*, sino que ocurra que ésta simplemente resulte permeable a la actuación de las fuerzas básicas que determinan los salarios, y que éstas sean de carácter *no competitivo*. Cabe destacar, en este sentido, cómo existe una nutrida evidencia que apunta a que la estructura salarial intersectorial es extremadamente similar para los trabajadores sindicados y no sindicados de una misma economía, y para economías con diferentes marcos institucionales en el mercado de trabajo y grado de implantación de los sindicatos[295]. Así pues, que el hecho de que la determinación de los salarios se realice a través del cauce de la negociación colectiva pudiera no interferir demasiado en las fuerzas fundamentales que moldean las diferencias salariales es algo que no se puede descartar, y sobre lo que se requiere investigación adicional.

[295] *Vid. supra* II.3.

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

Gráfico 1. *Gráficos caja* de los salarios garantizados por categorías profesionales. Total de convenios sectoriales. 1995. 164

Gráfico 2. *Gráficos caja* de los salarios garantizados por categorías profesionales. Industria. 1995. 165

Gráfico 3. *Gráficos caja* de los salarios garantizados por categorías profesionales. Construcción. 1995. 166

Gráfico 4. Gráficos caja de los salarios garantizados por categorías profesionales. Servicios. 1995. 167

Gráfico 5. Diferencias de salarios garantizados por sectores de actividad. 1995. 168

Gráfico 6. Diferencias de salarios garantizados por categorías profesionales entre convenios de ámbito nacional y provincial. 1995. 169

Gráfico 7. *Gráficos caja* de los salarios garantizados por categorías profesionales. Convenios de ámbito nacional. 1995. 171

Gráfico 8. *Gráficos caja* de los salarios garantizados por categorías profesionales. Convenios de ámbito provincial. 1995. 172

Gráfico 9. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por número de trabajadores afectados. 1995. 176

Gráfico 10. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por número de trabajadores afectados. 1995. (ampliación) 176

Gráfico 11. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por jornada anual pactada. 1995. 177

Gráfico 12. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por la relación entre los salarios garantizados del oficial de administración y el auxiliar administrativo. 1995. 178

Gráfico 13. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por la relación entre los salarios garantizados del oficial de oficio de primera y el peón ordinario. 1995. 178

Gráfico 14. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por la relación entre los salarios garantizados del oficial de administración y el de oficio. 1995. 179

Gráfico 15. Distribución de los convenios colectivos de ámbito sectorial por la relación entre los salarios garantizados del auxiliar administrativo y el peón ordinario. 1995. 179

Tabla 1. Cobertura de la negociación colectiva en España. 1977-1995. 15

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores afectados por convenios según tipo de ámbito de aplicación. 1981-1994. 25

Tabla 3. Estructura de la negociación colectiva en España. 1995. 27

Tabla 4. Importancia relativa de los convenios de empresa en la negociación colectiva. 1981-1995. 30

Tabla 5. *Normas* salariales, variaciones salariales, inflación prevista y registrada. 1978-1989. 56

Tabla 6. Consistencia de las características de la estructura salarial intersectorial con los distintos modelos de *salarios de eficiencia*. 107

Tabla 7. Factores que influyen en los salarios pactados en la negociación colectiva en el sector manufacturero británico (I). 144

Tabla 8. Factores que influyen en los salarios pactados en la negociación colectiva en el sector manufacturero británico (II). 145

Tabla 9. Factores que influyen en los salarios pactados en la negociación colectiva en el sector manufacturero británico (III). 146

Tabla 10. La negociación colectiva de ámbito sectorial por divisiones de la CNAE. 1995. 158

Tabla 11. Características de los salarios garantizados por hora pactada de trabajo. 1995. 161

Tabla 12. Distribución de las características de los convenios y de la estructura ocupacional de salarios garantizados. 174

Tabla 13. Coeficiente de concordancia de Kendall de los salarios garantizados por hora de varias categorías profesionales. Industria 181

Tabla 14. Coeficiente de concordancia de Kendall de los salarios garantizados por hora de varias categorías profesionales. Total de convenios sectoriales y por sectores productivos. 1995. 182

Tabla 15. Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rango de Spearman del salario garantizado por hora de varias categorías profesionales. Industria 183

Tabla 16. Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rango de Spearman del salario garantizado por hora para varias categorías profesionales. Servicios. 1995. 184

Tabla 17. Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rango de Spearman 184

del salario garantizado por hora para varias categorías profesionales. Industria. 1995.

Tabla 18. Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rango de Spearman del salario garantizado por hora para varias categorías profesionales. Construcción. 1995. 185

Tabla 19. Análisis del origen de las diferencias de salarios pactados en la negociación colectiva sectorial en España. 1995. 186

Tabla 20. Coeficiente de concordancia de Kendall de los salarios garantizados por hora de varias categorías profesionales. Industria y construcción (convenios vigentes tanto en 1987 como en 1995). 189

Tabla 21. Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rango de Spearman del salario garantizado por hora para varias categorías profesionales. Industria y construcción (convenios vigentes tanto en 1987 como en 1995). 190

Tabla 22. Evolución temporal de la dispersión de los salarios garantizados por hora. 1987 y 1995. 190

Tabla 23. Correspondencia de la estructura de salarios garantizados por hora en 1987 y 1995. Industria y construcción. 191

Tabla 24. Autocorrelación de la estructura de salarios garantizados por hora por categorías profesionales. Industria y construcción. 192

Tabla 25. Composición de la varianza de los salarios garantizados en la negociación colectiva sectorial en España. 1995. 196

Tabla 26. Composición de la varianza de los salarios garantizados en la negociación colectiva sectorial en España. Industria y servicios. 1995. 199

Tabla 27. Composición de la varianza de los salarios garantizados en la negociación colectiva sectorial en España por categorías profesionales. 1995. 202

Tabla 28. Composición de la varianza de los salarios garantizados en los convenios sectoriales de ámbito provincial. 1995. 203

Tabla 29. Estimación mediante *mínimos cuadrados ordinarios* de la ecuación de salarios garantizados por hora. Total de convenios 205

Tabla 30. Diferencias ocupacionales de salarios garantizados por hora. 1995. 211

Tabla 31. Diferencias en los salarios de trabajadores cubiertos y no cubiertos por la negociación en el Reino Unido 213

Tabla 32. Estimación mediante *mínimos cuadrados ordinarios* de la ecuación de salarios garantizados. Convenios de ámbito provincial. 226

Tabla 33. Dispersión por categorías profesionales de las *primas* salariales provinciales estimadas para los convenios de ámbito provincial. 239

Tabla 34. Coeficientes de correlación de Pearson de las *primas* salariales provinciales estimadas por categorías profesionales. 239

Tabla 35. Dispersión de las *primas* salariales sectoriales estimadas. 241

Tabla 36. Coeficientes de correlación de Pearson de las *primas* salariales sectoriales estimadas por categorías profesionales. 242

Tabla 37. Diferenciales sectoriales estimados para los salarios percibidos- *Encuesta de Estructura Salarial* 245

Tabla 38. Diferenciales territoriales estimados para los salarios percibidos– E*ncuesta de Estructura Salarial* 247

Tabla 39. Correlaciones entre grupos ocupacionales de los diferenciales sectoriales de salarios percibidos 248

Tabla 40. Correlaciones entre grupos ocupacionales de los diferenciales territoriales de salarios percibidos 248

Tabla 41. Diferenciales sectoriales estimados para los salarios pactados en los convenios colectivos de ámbito sectorial 249

Tabla 42. Diferenciales territoriales estimados para los salarios pactados en los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial 251

Tabla 43. Correspondencia de los diferenciales sectoriales presentes en los salarios pactados en convenios sectoriales con los salarios percibidos 252

Tabla 44. Correspondencia de los diferenciales territoriales presentes en los salarios pactados en convenios sectoriales de ámbito provincial con los salarios percibidos 255

ANEXOS

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

ANEXO 1: LISTADO DE VARIABLES

LNSALAÑO Salario anual garantizado (en logaritmos)
LNSALHOR Salario garantizado por hora de trabajo pactada (en logaritmos neperianos)

Categorías profesionales

Titulado superior	1 si la categoría profesional corresponde a *Titulado superior*
Titulado medio	1 si la categoría profesional corresponde a *Titulado medio*
Oficial de administración de primera	1 si la categoría profesional corresponde a *Oficial administrativo de primera*
Auxiliar administrativo	1 si la categoría profesional corresponde a *Auxiliar administrativo*
Oficial de oficio de primera	1 si la categoría profesional corresponde a *Oficial de oficio de primera*
Oficial de oficio de segundo	1 si la categoría profesional corresponde a *Oficial de oficio de segunda*
Peón ordinario	1 si la categoría profesional corresponde a *Peón ordinario*

Tipo de convenio

Nacional	1 si el convenio es de ámbito nacional
Interprovincial	1 si el convenio es de ámbito interprovincial
Autonómico	1 si el convenio es de ámbito autonómico
Provincial	1 si el convenio es de ámbito provincial

Comunidades autónomas

Andalucía	1 si el ámbito territorial del convenio es Andalucía o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Aragón	1 si el ámbito territorial del convenio es Aragón o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Asturias	1 si el ámbito territorial del convenio es Asturias
Baleares	1 si el ámbito territorial del convenio es Baleares
Canarias	1 si el ámbito territorial del convenio es Canarias o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Cantabria	1 si el ámbito territorial del convenio es Cantabria
Castilla-La Mancha	1 si el ámbito territorial del convenio es Castilla-La Mancha o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Castilla-León	1 si el ámbito territorial del convenio es Castilla-León o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Cataluña	1 si el ámbito territorial del convenio es Cataluña o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente

Comunidad Valenciana	1 si el ámbito territorial del convenio es la Comunidad Valenciana o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Extremadura	1 si el ámbito territorial del convenio es Extremadura o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Galicia	1 si el ámbito territorial del convenio es Galicia o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
Madrid	1 si el ámbito territorial del convenio es Madrid
Murcia	1 si el ámbito territorial del convenio es Murcia
Navarra	1 si el ámbito territorial del convenio es Navarra
País Vasco	1 si el ámbito territorial del convenio es el País Vasco o una de sus provincias en convenios autonómicos y provinciales, respectivamente
La Rioja	1 si el ámbito territorial del convenio es La Rioja
Ceuta y Melilla	1 si el ámbito territorial del convenio es Ceuta o Melilla

Provincias

Álava	1 si el ámbito territorial del convenio es Álava (en convenios provinciales)
Albacete	1 si el ámbito territorial del convenio es Albacete (en convenios provinciales)
Alicante	1 si el ámbito territorial del convenio es Alicante (en convenios provinciales)
Almería	1 si el ámbito territorial del convenio es Almería (en convenios provinciales)
Ávila	1 si el ámbito territorial del convenio es Ávila (en convenios provinciales)
Badajoz	1 si el ámbito territorial del convenio es Badajoz (en convenios provinciales)
Baleares	1 si el ámbito territorial del convenio es Baleares (en convenios provinciales)
Barcelona	1 si el ámbito territorial del convenio es Barcelona (en convenios provinciales)
Burgos	1 si el ámbito territorial del convenio es Burgos (en convenios provinciales)
Cáceres	1 si el ámbito territorial del convenio es Cáceres (en convenios provinciales)
Cádiz	1 si el ámbito territorial del convenio es Cádiz (en convenios provinciales)
Castellón	1 si el ámbito territorial del convenio es Castellón (en convenios provinciales)
Ciudad Real	1 si el ámbito territorial del convenio es Ciudad Real (en convenios provinciales)
Córdoba	1 si el ámbito territorial del convenio es Córdoba (en convenios provinciales)
Coruña	1 si el ámbito territorial del convenio es La Coruña (en convenios provinciales)
Cuenca	1 si el ámbito territorial del convenio es Cuenca (en convenios provinciales)
Girona	1 si el ámbito territorial del convenio es Girona (en convenios provinciales)
Granada	1 si el ámbito territorial del convenio es Granada (en convenios provinciales)
Guadalajara	1 si el ámbito territorial del convenio es Guadalajara (en convenios provinciales)
Guipúzcoa	1 si el ámbito territorial del convenio es Guipúzcoa (en convenios provinciales)
Huelva	1 si el ámbito territorial del convenio es Huelva (en convenios provinciales)
Huesca	1 si el ámbito territorial del convenio es Huesca (en convenios provinciales)
Jaén	1 si el ámbito territorial del convenio es Jaén (en convenios provinciales)
León	1 si el ámbito territorial del convenio es León (en convenios provinciales)
Lleida	1 si el ámbito territorial del convenio es Lleida (en convenios provinciales)
Rioja	1 si el ámbito territorial del convenio es La Rioja (en convenios provinciales)
Lugo	1 si el ámbito territorial del convenio es Lugo (en convenios provinciales)
Madrid	1 si el ámbito territorial del convenio es Madrid (en convenios provinciales)
Málaga	1 si el ámbito territorial del convenio es Málaga (en convenios provinciales)
Murcia	1 si el ámbito territorial del convenio es Murcia (en convenios provinciales)
Navarra	1 si el ámbito territorial del convenio es Navarra (en convenios provinciales)
Orense	1 si el ámbito territorial del convenio es Orense (en convenios provinciales)
Asturias	1 si el ámbito territorial del convenio es Asturias (en convenios provinciales)
Palencia	1 si el ámbito territorial del convenio es Palencia (en convenios provinciales)

Las Palmas	1 si el ámbito territorial del convenio es Las Palmas (en convenios provinciales)
Pontevedra	1 si el ámbito territorial del convenio es Pontevedra (en convenios provinciales)
Salamanca	1 si el ámbito territorial del convenio es Salamanca (en convenios provinciales)
Tenerife	1 si el ámbito territorial del convenio es Tenerife (en convenios provinciales)
Cantabria	1 si el ámbito territorial del convenio es Cantabria (en convenios provinciales)
Segovia	1 si el ámbito territorial del convenio es Segovia (en convenios provinciales)
Sevilla	1 si el ámbito territorial del convenio es Sevilla (en convenios provinciales)
Soria	1 si el ámbito territorial del convenio es Soria (en convenios provinciales)
Tarragona	1 si el ámbito territorial del convenio es Tarragona (en convenios provinciales)
Teruel	1 si el ámbito territorial del convenio es Teruel (en convenios provinciales)
Toledo	1 si el ámbito territorial del convenio es Toledo (en convenios provinciales)
Valencia	1 si el ámbito territorial del convenio es Valencia (en convenios provinciales)
Valladolid	1 si el ámbito territorial del convenio es Valladolid (en convenios provinciales)
Vizcaya	1 si el ámbito territorial del convenio es Vizcaya (en convenios provinciales)
Zamora	1 si el ámbito territorial del convenio es Zamora (en convenios provinciales)
Zaragoza	1 si el ámbito territorial del convenio es Zaragoza (en convenios provinciales)
Ceuta	1 si el ámbito territorial del convenio es Ceuta (en convenios provinciales)
Melilla	1 si el ámbito territorial del convenio es Melilla (en convenios provinciales)

Características del convenio

Empresas	Número de empresas afectadas por el convenio
Trabajadores	Número de trabajadores cubiertos por el convenio
Incremento salarial respecto de 1994	Incremento salarial medio de los salarios garantizados en el convenio
Revisión salarial	1 si existe cláusula de revisión salarial en el convenio
Jornada anual	Horas anuales pactadas para 1995
Tamaño medio	Número medio de trabajadores de las empresas del ámbito del convenio
Duración del convenio	1 si la duración del convenio es de un año (0 si plurianual)
Reducción de jornada	1 si la jornada anual se ha reducido respecto al convenio anterior
Paros	1 si se produjeron paros durante la negociación del convenio
Manifestaciones	1 si se produjeron manifestaciones o movilizaciones durante la negociación

Condiciones no pecuniarias

Creación neta de empleo	1 si se garantiza la creación neta de empleo
Creación de empleo por jubilaciones	1 si se garantiza la creación de empleo por jubilaciones anticipadas
Mantenimiento del empleo	1 si se garantiza el mantenimiento del empleo en el sector
Conversión de empleo	1 si se garantiza la conversión de empleo temporal en fijo
Movilidad geográfica	1 si se regulan aspectos relacionados con la movilidad geográfica
Movilidad funcional	1 si se regulan aspectos relacionados con la movilidad funcional
Grupos profesionales	1 si se definen distintos grupos profesionales o sus funciones
Otros sobre contratación o empleo	1 si se regulan otros aspectos relacionados con la contratación o el empleo
Eliminación de horas extraordinarias	1 si se establece la eliminación de las horas extraordinarias

Reducción de horas extraordinarias	1 si se establece la reducción de las horas extraordinarias respecto al año anterior
Jubilación	1 si se incluyen cláusulas relacionadas con la jubilación de los trabajadores
Complementos sociales	1 si se incluyen complementos sociales
Plan de formación profesional	1 si existe un plan de formación profesional
Ayudas al estudio	1 si existen ayudas al estudio de los trabajadores
Permisos retribuidos para formación	1 si existen permisos retribuidos para la formación de los trabajadores
Comité de seguridad e higiene	1 si existe comité de seguridad e higiene
Programa de prevención de riesgos	1 si existe programa de prevención de riesgos
Cursillos de seguridad e higiene	1 si existen cursillos de seguridad e higiene
Reconocimiento médico anual	1 si existe reconocimiento médico anual
Revisión ginecológica anual	1 si existe revisión ginecológica anual
Competencias sindicales superiores a las legales	1 si se regulan competencia/garantías sindicales superiores a las establecidas legalmente
Descuento en nómina de cuota sindical	1 si se establece el descuento de la cuota sindical por nómina
Mejora del convenio anterior en materia sindical	1 si se mejora y amplía lo pactado en convenio anterior en materia sindical
Cláusula de no discriminación	1 si se incluyen cláusulas de no discriminación
Indemnización por no renovación	1 si existe indemnización por no renovación de contrato temporal
Participación en la organización del trabajo	1 si se estipula la participación de los trabajadores en la organización del trabajo
Salario mínimo de convenio	1 si se establece un salario mínimo de convenio
Nuevas tecnologías	1 si se establece la implantación de nuevas tecnologías
Incentivos a la productividad	1 si existen incentivos a la productividad
Incentivos a la asistencia	1 si existen incentivos a la asistencia

Sindicatos

CC.OO.	1 si CCOO formó parte de la comisión negociadora del convenio
UGT	1 si UGT formó parte de la comisión negociadora del convenio
USO	1 si USO formó parte de la comisión negociadora del convenio
Otros sindicatos	1 si sindicatos distintos de CCOO, UGT y USO formaron parte de la comisión negociadora del convenio
Trabajadores	1 si representantes de los trabajadores formaron parte de la comisión negociadora del convenio

Ramas de actividad

Aceitunas	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de aceitunas
Prótesis dental	1 si el ámbito funcional del convenio es Prótesis dental
Metal	1 si el ámbito funcional del convenio es Siderometalurgia
Vinícola	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria vinícola
Muebles	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del mueble
Depuración de agua	1 si el ámbito funcional del convenio es Depuración de aguas
Chocolates	1 si el ámbito funcional del convenio es Chocolates y bombonas
Panaderías	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de la panadería
Peletería	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de la peletería
Madera	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de la madera

Aserrío	1 si el ámbito funcional del convenio es Aserradores de madera
Carpintería y otros	1 si el ámbito funcional del convenio es Carpintería y otros de la madera
Corcho	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del corcho
Construcción	1 si el ámbito funcional del convenio es Construcción y obras públicas
Plásticos	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del plástico
Especias	1 si el ámbito funcional del convenio es Especias y condimentos
Confitería	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de la confitería
Marroquinería	1 si el ámbito funcional del convenio es Marroquinería y similares
Vidrio	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias del vidrio
Aceite	1 si el ámbito funcional del convenio es Aceite y derivados
Derivados del cemento	1 si el ámbito funcional del convenio es Derivados del cemento, cales y yesos
Minería	1 si el ámbito funcional del convenio es Minería y afines
Extractivas	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias extractivas
Mármol	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del mármol
Café	1 si el ámbito funcional del convenio es Torrefactores de café
Bebidas no alcohólicas	1 si el ámbito funcional del convenio es Bebidas no alcohólicas
Pastas alimenticias	1 si el ámbito funcional del convenio es Pastas alimenticias
Conservas de pescado	1 si el ámbito funcional del convenio es Conservas de pescado
Alimentación	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias de alimentación
Galletas	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias de galletas
Textil	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria textil
Papel	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del papel y afines
Artes gráficas	1 si el ámbito funcional del convenio es Artes gráficas y similares
Química	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria química
Materiales de construcción	1 si el ámbito funcional del convenio es Materiales de construcción
Azulejos	1 si el ámbito funcional del convenio es Azulejos, cerámica y similares
Carpintería de ribera	1 si el ámbito funcional del convenio es Carpintería de ribera
Manufacturas diversas	1 si el ámbito funcional del convenio es Manufacturas diversas
Agua	1 si el ámbito funcional del convenio es Captación y distribución de agua
Auxiliares de construcción	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias auxiliares de la construcción
Azúcar	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del azúcar
Mataderos	1 si el ámbito funcional del convenio es Mataderos de aves y conejos
Lácteas	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria lácteas
Turrones	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias de turrones y mazapanes
Arroz	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del arroz
Alimentos compuestos	1 si el ámbito funcional del convenio es Alimentos compuestos
Helados	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del helado
Harinas	1 si el ámbito funcional del convenio es Harinas panificables
Pizzas	1 si el ámbito funcional del convenio es Pizzas y similares
Conservas vegetales	1 si el ámbito funcional del convenio es Conservas vegetales
Cárnicas	1 si el ámbito funcional del convenio es Industrias cárnicas
Sastrería	1 si el ámbito funcional del convenio es Sastrería y similares
Calzado artesanal	1 si el ámbito funcional del convenio es Calzado artesano y similares
Calzado	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del calzado

Perfumerías	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de la perfumería
Metalgráfica	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria metalgráfica
Dietéticos	1 si el ámbito funcional del convenio es Productos dietéticos
Masas congeladas	1 si el ámbito funcional del convenio es Masas congeladas
Automóvil	1 si el ámbito funcional del convenio es Venta y reparación de automóviles y accesorios
Mayoristas de alimentación	1 si el ámbito funcional del convenio es Mayoristas de alimentación
Mayoristas de madera	1 si el ámbito funcional del convenio es Mayoristas de la madera
Mayoristas de química	1 si el ámbito funcional del convenio es Mayoristas de productos químicos
Mayoristas varios	1 si el ámbito funcional del convenio es Mayoristas varios
Comercio de muebles	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de muebles
Comercio general	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio vario
Comercio de piel	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de la piel
Comercio textil	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio textil
Comercio de mater. de constr.	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de materiales de construcción
Comercio de óptica	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de óptica
Comercio de vidrio	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio del vidrio
Comercio de juguetes	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio del juguete
Comercio de alimentación	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de alimentación
Comercio de metal	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio del metal
Comerció de droguerías	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de droguería y similares
Comercio de ganad	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de ganado
Farmacias	1 si el ámbito funcional del convenio es Oficinas de farmacia
Comercio diverso	1 si el ámbito funcional del convenio es Resto de comercio
Comercio de calzado	1 si el ámbito funcional del convenio es Comercio de calzado
Agencias de butano	1 si el ámbito funcional del convenio es Agencias de butano
Estaciones de servicio	1 si el ámbito funcional del convenio es Estaciones de servicio
Hostelería	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de hostelería
Transporte de viajeros	1 si el ámbito funcional del convenio es Transporte de viajeros
Transporte de mercancías	1 si el ámbito funcional del convenio es Transporte de mercancías
Garajes	1 si el ámbito funcional del convenio es Garajes y similares
Limpieza	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria de la limpieza
Oficinas	1 si el ámbito funcional del convenio es Oficinas y despachos
Enseñanza	1 si el ámbito funcional del convenio es Enseñanza
Pompas fúnebres	1 si el ámbito funcional del convenio es Pompas fúnebres
Peluquerías	1 si el ámbito funcional del convenio es Peluquerías
Tintorerías	1 si el ámbito funcional del convenio es Tintorerías
Espectáculos	1 si el ámbito funcional del convenio es Espectáculos y afines
Sanidad	1 si el ámbito funcional del convenio es Sanidad
Consignarias de buques	1 si el ámbito funcional del convenio es Consignatarias de buques y similares
Doblaje	1 si el ámbito funcional del convenio es Industria del doblaje
Administraciones de lotería	1 si el ámbito funcional del convenio es Administraciones de lotería
Agencias de viajes	1 si el ámbito funcional del convenio es Agencias de viaje
Entidades financieras	1 si el ámbito funcional del convenio es Entidades financieras
Seguros	1 si el ámbito funcional del convenio es Entidades de seguros y reaseguros
Mercado de valores	1 si el ámbito funcional del convenio es Mercado de valores
Alquiler	1 si el ámbito funcional del convenio es Alquiler de vehículos

Divisiones de la CNAE

CNAE10	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 10 de la CNAE
CNAE14	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 14 de la CNAE
CNAE15	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 15 de la CNAE
CNAE17	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 17 de la CNAE
CNAE18	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 18 de la CNAE
CNAE19	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 19 de la CNAE
CNAE20	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 20 de la CNAE
CNAE21	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 21 de la CNAE
CNAE22	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 22 de la CNAE
CNAE24	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 24 de la CNAE
CNAE25	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 25 de la CNAE
CNAE26	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 26 de la CNAE
CNAE28	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 28 de la CNAE
CNAE33	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 33 de la CNAE
CNAE35	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 35 de la CNAE
CNAE36	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 36 de la CNAE
CNAE41	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 41 de la CNAE
CNAE45	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 45 de la CNAE
CNAE50	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 50 de la CNAE
CNAE51	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 51 de la CNAE
CNAE52	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 52 de la CNAE
CNAE55	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 55 de la CNAE
CNAE60	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 60 de la CNAE
CNAE63	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 63 de la CNAE
CNAE65	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 65 de la CNAE
CNAE66	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 66 de la CNAE
CNAE67	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 67 de la CNAE
CNAE71	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 71 de la CNAE
CNAE74	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 74 de la CNAE
CNAE80	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 80 de la CNAE
CNAE85	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 85 de la CNAE
CNAE90	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 90 de la CNAE
CNAE92	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 92 de la CNAE
CNAE93	1 si el ámbito de actividad del convenio se encuentra en la división 93 de la CNAE

Grandes sectores de actividad

Industria	1 si el ámbito funcional del convenio se encuadra en la industria
Construcción	1 si el ámbito funcional del convenio se encuadra en la construcción
Servicios	1 si el ámbito funcional del convenio se encuadra en los servicios

Ocupacionales

Oficial administrativo de primera/auxiliar administrativo	Razón entre el salario garantizado de las categorías de oficial administrativo de primera y auxiliar administrativo
Oficial de oficio de primera/peón ordinario	Razón entre el salario garantizado de las categorías de oficial de oficio de primera y peón

Oficial administrativo de primera/auxiliar administrativo	Razón entre el salario garantizado de las categorías de oficial administrativo de primera y auxiliar administrativo
Auxiliar administrativo/peón ordinario	Razón entre el salario garantizado de las categorías del oficial administrativo de primera y auxiliar administrativo

Características económicas de las provincias

Precios	Nivel de precios
Tasa de desempleo	Tasa de desempleo
Huelgas1	Porcentaje de trabajadores de la provincia que fueron a la huelga sobre el total de convocados en las huelgas de ámbito provincial o inferior en 1995
Huelgas2	Porcentaje de trabajadores de la provincia que fueron a la huelga sobre el total de convocados en las huelgas de ámbito supraprovincial en 1995

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

ANEXO 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO SECTORIAL POR TIPO DE ÁMBITO TERRITORIAL, PROVINCIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA, RAMAS DE ACTIVIDAD, DIVISIONES DE LA *CNAE* Y SECTORES DE ACTIVIDAD. PRESENCIA RELATIVA DE LAS CLÁSULAS SOBRE CONDICIONES NO PECUNIARIAS Y ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS

	Variable	*Convenios (porcentaje)*	*Convenios (número)*
TIPO DE CONVENIO	*Ámbito nacional*	4,88	57
	Ámbito interprovincial	0,34	4
	Ámbito autonómico	1,54	18
	Ámbito provincial	93,24	1090
REGIÓN	*Andalucía*	14,03	164
	Aragón	5,13	60
	Asturias	2,57	30
	Baleares	0,60	7
	Canarias	3,51	41
	Cantabria	2,14	25
	Castilla-La Mancha	7,01	82
	Castilla-León	12,23	143
	Cataluña	9,15	107
	Comunidad Valenciana	9,32	109
	Extremadura	2,14	25
	Galicia	7,96	93
	Madrid	3,68	43
	Murcia	2,82	33
	Navarra	2,48	29
	País Vasco	7,61	89
	La Rioja	1,37	16
	Ceuta y Melilla	1,03	12
PROVINCIA	*Álava*	1,45	17
	Albacete	1,28	15
	Alicante	4,02	47
	Almería	1,28	15
	Ávila	1,03	12
	Badajoz	1,03	12
	Baleares	1,37	16
	Barcelona	3,68	43
	Burgos	2,40	28
	Cáceres	1,20	14
	Cádiz	2,48	29
	Castellón	1,71	20
	Ciudad Real	1,54	18
	Córdoba	1,37	16
	La Coruña	2,48	29

(continúa)

	Variable	*Convenios (porcentaje)*	*Convenios (número)*
	Cuenca	0,77	9
	Girona	1,28	15
	Granada	1,45	17
	Guadalajara	0,86	10
	Guipúzcoa	3,08	36
	Huelva	1,37	16
	Huesca	1,11	13
	Jaén	1,71	20
	León	1,88	22
	Lleida	1,20	14
	Rioja	1,37	16
	Lugo	1,71	20
	Madrid	3,68	43
	Málaga	1,80	21
	Murcia	2,82	33
	Navarra	2,48	29
	Orense	1,20	14
	Asturias	2,57	30
	Palencia	1,45	17
	Las Palmas	1,88	22
	Pontevedra	2,40	28
	Salamanca	1,20	14
	Tenerife	0,77	9
	Cantabria	2,14	25
	Segovia	1,03	12
	Sevilla	2,57	30
	Soria	0,68	8
	Tarragona	1,88	22
	Teruel	0,60	7
	Toledo	1,45	17
	Valencia	4,28	50
	Valladolid	1,45	17
	Vizcaya	2,99	35
	Zamora	1,45	17
	Zaragoza	3,34	39
	Ceuta	0,77	9
	Melilla	0,26	3
	Revisión salarial	58,34	682
CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO	*Duración del convenio*	52,27	611
	Reducción de jornada	6,76	79
	Paros	5,47	64
	Manifestaciones	6,33	74
CONDICIONES NO PECUNIARIAS	*Creación neta de empleo*	29,77	348
	Creación de empleo por jubilaciones	2,91	34
	Conversión empleo temporal en fijo	0,51	6
	Mantenimiento del empleo	0,09	1
	Movilidad geográfica	11,63	136
	Movilidad funcional	2,82	33
	Grupos profesionales	0,94	11
	Otros sobre contratación o empleo	0,17	2
	Eliminación de horas extraordinarias	35,84	419
	Reducción de horas extraordinarias	0,68	8

(continúa)

	Variable	*Convenios (porcentaje)*	*Convenios (número)*
	Complementos sociales	58,08	679
	Plan de formación profesional	22,41	262
	Ayudas al estudio	1,88	22
	Permisos retribuidos para formación	0,26	3
	Comité de seguridad e higiene	18,91	221
	Programa de prevención de riesgos	7,44	87
	Cursillos de seguridad e higiene	5,30	62
	Reconocimiento médico anual	40,12	469
	Revisión ginecológica anual	5,99	70
	Garantías sindicales superiores a las legales	28,57	334
	Descuento en nómina de cuota sindical	28,57	334
	Mejora del anterior convenio en materia sindical	12,32	144
	Cláusulas de no discriminación	12,32	144
	Indemnización por no renovación	11,89	139
	Participación en la organización del trabajo	5,90	69
	Salario mínimo de convenio	17,37	203
	Nuevas tecnologías	1,97	23
	Incentivos a la productividad	10,69	125
	Incentivos a la asistencia	19,42	227
SINDICATOS PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN	*CC.OO.*	88,02	1029
	UGT	90,08	1053
	USO	8,81	103
	Otros sindicatos	20,02	234
	Trabajadores	2,14	25
RAMAS DE ACTIVIDAD	*Aceitunas*	0,26	3
	Prótesis dental	0,68	8
	Metal	4,36	51
	Vinícola	3,08	36
	Muebles	0,34	4
	Depuración de agua	0,17	2
	Chocolates	0,51	6
	Panaderías	3,85	45
	Peletería	0,68	8
	Madera	3,08	36
	Aserrío	1,54	18
	Carpintería y otros	1,71	20
	Corcho	0,60	7
	Construcción	4,45	52
	Plásticos	0,51	6
	Especias	0,26	3
	Confitería	2,82	33
	Marroquinería	0,86	10
	Vidrio	0,68	8
	Aceite	1,11	13
	Derivados del cemento	4,02	47
	Minería	0,34	4
	Extractivas	0,26	3
	Mármol	0,60	7
	Café	0,34	4
	Bebidas no alcohólicas	1,03	12

(continúa)

Variable	*Convenios (porcentaje)*	*Convenios (número)*
Pastas alimenticias	0,34	4
Conservas de pescado	0,26	3
Alimentación	0,17	2
Galletas	0,34	4
Textil	1,28	15
Papel	0,17	2
Artes gráficas	0,34	4
Química	0,43	5
Materiales de construcción	0,26	3
Azulejos	0,86	10
Carpintería de ribera	0,26	3
Manufacturas diversas	0,17	2
Agua	0,77	9
Auxiliares de construcción	0,17	2
Azúcar	0,09	1
Mataderos	0,09	1
Lácteas	0,09	1
Turrones	0,09	1
Arroz	0,09	1
Alimentos compuestos	0,09	1
Helados	0,09	1
Harinas	0,09	1
Pizzas	0,09	1
Conservas vegetales	0,09	1
Cárnicas	0,09	1
Sastrería	0,26	3
Calzado artesanal	0,09	1
Calzado	0,09	1
Perfumerías	0,09	1
Metalgráfica	0,17	2
Dietéticos	0,09	1
Masas congeladas	0,09	1
Automóvil	0,51	6
Mayoristas de alimentación	3,59	42
Mayoristas de madera	0,68	8
Mayoristas químicos	0,43	5
Mayoristas varios	0,34	4
Comercio de muebles	1,80	21
Comercio general	2,82	33
Comercio de piel	1,37	16
Comercio textil	2,48	29
Comercio de materiales de construcción	0,77	9
Comercio de óptica	0,51	6
Comercio de vidrio	0,43	5
Comercio de juguetes	0,34	4
Comercio de alimentación	2,40	28
Comercio del metal	1,88	22
Comercio de droguerías	0,34	4
Comercio de ganado	0,26	3
Farmacias	0,51	6
Comercio diverso	1,03	12
Comercio de calzado	0,68	8

	Variable	*Convenios (porcentaje)*	*Convenios (número)*
	Agencias de butano	1,88	22
	Estaciones de servicio	0,26	3
	Hostelería	3,93	46
	Transporte de viajeros	3,93	46
	Transporte de mercancías	3,25	38
	Garajes	0,94	11
	Limpieza	5,13	60
	Oficinas y despachos	2,74	32
	Enseñanza	0,77	9
	Pompas fúnebres	0,68	8
	Peluquerías	0,60	7
	Tintorerías	1,03	12
	Espectáculos	1,80	21
	Sanidad	1,80	21
	Consignatarias de buques	1,54	18
	Doblaje	0,26	3
	Administraciones de lotería	0,09	1
	Agencias de viajes	0,09	1
	Entidades financieras	0,09	1
	Seguros	0,09	1
	Mercado de valores	0,09	1
	Alquiler	0,09	1
DIVISIONES DE LA CNAE	*CNAE10*	0,26	3
	CNAE14	0,43	5
	CNAE15	15,48	181
	CNAE17	1,28	15
	CNAE18	0,68	8
	CNAE19	1,28	15
	CNAE20	7,27	85
	CNAE21	0,17	2
	CNAE22	0,34	4
	CNAE24	0,68	8
	CNAE25	0,43	5
	CNAE26	6,33	74
	CNAE28	4,53	53
	CNAE33	0,68	8
	CNAE35	0,26	3
	CNAE36	0,17	2
	CNAE41	0,94	11
	CNAE45	4,62	54
	CNAE50	0,43	5
	CNAE51	5,13	60
	CNAE52	19,93	233
	CNAE55	3,93	46
	CNAE60	7,19	84
	CNAE63	2,48	29
	CNAE65	0,09	1
	CNAE66	0,09	1
	CNAE67	0,09	1
	CNAE71	0,09	1

(continúa)

	Variable	*Convenios (porcentaje)*	*Convenios (número)*
	CNAE74	2,74	32
	CNAE80	0,77	9
	CNAE85	1,80	21
	CNAE90	5,13	60
	CNAE92	2,05	24
	CNAE93	2,22	26
SECTORES DE ACTIVIDAD	*Industria*	41,15	481
	Construcción	4,70	55
	Servicios	54,15	633

Fuente: Elaboración propia a partir del *Registro de Convenios Colectivos.*

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

ANEXO 3: RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN MEDIANTE *MINÍMOS CUADRADOS ORDINARIOS* DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS *GARANTIZADOS* EN TÉRMINOS ANUALES

VARIABLE DEPENDIENTE: logaritmo natural del salario garantizado en términos anuales para 1995

		COEFICIENTES	INCREMENTO PORCENTUAL[a]
CONSTANTE		14,765	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	*Titulado superior*	0,419***	52,0
	Titulado medio	0,367***	44,3
	Oficial de administración	0,151***	16,3
	Auxiliar administrativo	0,032***	3,3
	Oficial de oficio de primera	0,066***	6,8
	Oficial de oficio de segunda	0,066***	6,8
TIPO DE CONVENIO	*Nacional*	-0,045***	-4,4
	Interprovincial	0,101***	10,6
	Autonómico	0,118***	12,5
PROVINCIAS	*Álava*	0,101***	10,6
	Albacete	0,034*	3,5
	Alicante	0,062***	6,4
	Almería	-0,054***	-5,3
	Ávila	-0,091***	-8,7
	Badajoz	-0,067***	-6,5
	Baleares	0,079***	8,2
	Barcelona	0,145***	15,6
	Burgos	0,112***	11,9
	Cáceres	-0,122***	-11,5
	Cádiz	0,075***	7,8
	Castellón	-0,035**	-3,4
	Ciudad Real	-0,041**	-4,0
	Córdoba	0,016	1,6
	La Coruña	-0,024*	-2,4
	Cuenca	-0,071***	-6,9
	Girona	0,089***	9,3
	Granada	0,116***	12,3
	Guadalajara	0,038**	3,9
	Guipúzcoa	0,240***	27,1
	Huelva	0,036**	3,7
	Huesca	-0,045***	-4,4
	Jaén	0,017	1,7
	León	-0,017	-1,7
	Lleida	-0,051***	-5,0

(continúa)

		Coeficientes	Incremento porcentual
	Rioja	0,101***	10,6
	Lugo	-0,087***	-8,3
	Madrid	0,082***	8,5
	Málaga	0,080***	8,3
	Murcia	0,049***	5,0
	Navarra	0,147***	15,8
	Orense	-0,130***	-12,2
	Asturias	0,045***	4,6
	Palencia	0,041*	4,2
	Las Palmas	-0,051***	-5,0
	Pontevedra	-0,077***	-7,4
	Salamanca	0,011	1,1
	Tenerife	-0,039***	-3,8
	Cantabria	0,024**	2,4
	Segovia	-0,052***	-5,1
	Sevilla	0,014	1,4
	Soria	-0,032	-3,1
	Tarragona	0,067***	6,9
	Teruel	-0,051**	-5,0
	Toledo	-0,013	-1,3
	Valladolid	0,029**	2,9
	Vizcaya	0,109***	11,5
	Zamora	-0,064***	-6,2
	Zaragoza	0,055***	5,7
	Ceuta	-0,033	-3,2
	Melilla	-0,132***	-12,4
CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO	*Empresas*	0,000	
	Trabajadores	0,000	
	Incremento salarial	0,000	
	Revisión salarial	0,017***	1,7
	Jornada anual	-0,001***	
	Tamaño medio	0,000	
	Duración del convenio	-0,018***	-1,8
	Reducción de jornada	-0,007	-0,7
	Paros	0,000	0,0
	Manifestaciones	0,023***	2,3
CONDICIONES NO PECUNIARIAS	*Creación neta de empleo*	-0,008*	-0,8
	Creación de empleo por jubilaciones	-0,005	-0,5
	Mantenimiento del empleo	0,002	0,2
	Movilidad geográfica	-0,003	-0,3
	Movilidad funcional	-0,008	-0,8
	Grupos profesionales	0,022	2,2
	Eliminación de horas extraordinarias	-0,009**	-0,9
	Reducción de horas extraordinarias	-0,003	-0,3
	Complementos sociales	-0,005	-0,5

(continúa)

		COEFICIENTES	INCREMENTO PORCENTUAL
	Plan de formación profesional	0,007	0,7
	Ayudas al estudio	-0,038***	-3,7
	Permisos retribuidos para formación	-0,200***	-18,1
	Comité de seguridad e higiene	0,018***	1,8
	Programa de prevención de riesgos	0,013	1,3
	Cursillos de seguridad e higiene	0,016	1,6
	Reconocimiento médico anual	0,010**	1,0
	Revisión ginecológica anual	-0,021***	-2,1
	Descuento en nómina de cuota sindical	0,021***	2,1
	Cláusulas de no discriminación	-0,009	-0,9
	Indemnización por no renovación	0,005	0,5
	Participación en la organización del trabajo	0,016*	1,6
	Salario mínimo de convenio	0,003	0,3
	Nuevas tecnologías	-0,040***	-3,9
	Incentivos a la productividad	0,005	0,5
	Incentivos a la asistencia	0,007	0,7
SINDICATOS	*CC.OO.*	0,018***	1,8
	UGT	-0,019***	-1,9
	USO	-0,002	-0,2
	Otros sindicatos	0,047***	4,8
	Trabajadores	0,049***	5,0
RAMAS DE ACTIVIDAD	*Aceitunas*	-0,200***	-18,1
	Prótesis dental	-0,247***	-21,9
	Metal	-0,062***	-6,0
	Vinícola	-0,133***	-12,5
	Muebles	-0,071***	-6,9
	Depuración de agua	0,111***	11,7
	Chocolates	-0,191***	-17,4
	Panaderías	-0,159***	-14,7
	Peletería	-0,320***	-27,4
	Madera	-0,132***	-12,4
	Aserrío	-0,192***	-17,5
	Carpintería y otros	-0,119***	-11,2
	Corcho	-0,221***	-19,8
	Plásticos	-0,129***	-12,1
	Especias	-0,112***	-10,6
	Confitería	-0,182***	-16,6
	Marroquinería	-0,198***	-18,0
	Vidrio	-0,034*	-3,3
	Aceite	-0,172***	-15,8
	Derivados del cemento	-0,088***	-8,4
	Minería	-0,126***	-11,8
	Extractivas	-0,177***	-16,2
	Mármol	-0,009	-0,9
	Café	-0,249***	-22,0

(continúa)

	Coeficientes	Incremento porcentual
Bebidas no alcohólicas	-0,145***	-13,5
Pastas alimenticias	-0,118***	-11,1
Conservas de pescado	-0,228***	-20,4
Alimentación	-0,158***	-14,6
Galletas	-0,276***	-24,1
Textil	-0,356***	-30,0
Papel	-0,067*	-6,5
Artes gráficas	-0,157***	-14,5
Química	-0,006	-0,6
Materiales de construcción	-0,002	-0,2
Azulejos	-0,083***	-8,0
Carpintería de ribera	-0,072	-6,9
Manufacturas diversas	-0,246***	-21,8
Agua	0,023	2,3
Auxiliares de construcción	-0,106**	-10,1
Azúcar	-0,026	-2,6
Mataderos	-0,114**	-10,8
Lácteas	-0,080	-7,7
Turrones	-0,193***	-17,6
Arroz	0,112**	11,9
Alimentos compuestos	0,070	7,3
Helados	0,194***	21,4
Harinas	-0,079	-7,6
Conservas vegetales	-0,045	-4,4
Cárnicas	-0,065	-6,3
Calzado artesanal	0,065	6,7
Calzado	-0,091*	-8,7
Perfumerías	0,208***	23,1
Metalgráfica	0,028	2,8
Dietéticos	-0,033	-3,2
Masas congeladas	-0,150***	-13,9
Automóvil	-0,007	-0,7
Mayoristas de alimentación	-0,160***	-14,8
Mayoristas de madera	-0,102***	-9,7
Mayoristas químicos	-0,086***	-8,2
Mayoristas var	-0,052*	-5,1
Comercio de muebles	-0,171***	-15,7
Comercio general	-0,139***	-13,0
Comercio de piel	-0,211***	-19,0
Comercio textil	-0,170***	-15,6
Comercio de materiales de construcción	-0,111***	-10,5
Comercio de óptica	-0,118***	-11,1
Comercio de vidrio	-0,184***	-16,8
Comercio de juguetes	-0,240***	-21,3
Comercio de alimentación	-0,176***	-16,1

(continúa)

		COEFICIENTES	INCREMENTO PORCENTUAL
	Comercio del metal	-0,130***	-12,2
	Comercio de droguerías	-0,199***	-18,0
	Comercio de ganado	-0,130***	-12,2
	Farmacias	-0,200***	-18,1
	Comercio diverso	-0,078***	-7,5
	Comercio de calzado	-0,203***	-18,4
	Agencias de butano	-0,097***	-9,2
	Estaciones de servicio	-0,195***	-17,7
	Hostelería	-0,143***	-13,3
	Transporte de viajeros	-0,092***	-8,8
	Transporte de mercancías	-0,077***	-7,4
	Garajes	-0,192***	-17,5
	Limpieza	-0,137***	-12,8
	Oficinas y despachos	-0,139***	-13,0
	Enseñanza	-0,270***	-23,7
	Pompas fúnebres	-0,059**	-5,7
	Peluquerías	-0,481***	-38,2
	Tintorerías	-0,382***	-31,8
	Espectáculos	-0,156***	-14,4
	Sanidad	-0,176***	-16,1
	Consignatarias de buques	0,015	1,5
	Doblaje	-0,383***	-31,8
	Administraciones de lotería	-0,149**	-13,8
	Agencias de viajes	0,189***	20,8
	Entidades financieras	0,159**	17,2
	Seguros	-0,258***	-22,7
	Alquiler	-0,304***	-26,2
OCUPACIONALES	*Oficial de administración/auxiliar administrativo*	0,174***	
	Oficial de administración/oficial de oficio	0,132***	
	Auxiliar administrativo/peón ordinario	0,050	
R^2		0,736	
R^2 CORREGIDO		0,727	
ESTADÍSTICO F		83,553	
DW		2,053	
NÚMERO DE OBSERVACIONES		6144	

*, ** y *** indican que los coeficientes son estadísticamente diferentes de cero en un test bilateral con una significatividad al 10, 5 y 1% respectivamente.

Clave: Las categorías de referencia en los grupos de variables dummy de carácter excluyente son los convenios de ámbito provincial, la provincia de Valencia, la categoría de peón ordinario y la rama de actividad de la construcción.

Nota: Algunas de las variables que aparecen descritas en el listado de variables, relativas a cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios y a características de la estructura ocupacional de salarios garantizados, han sido eliminadas por presentar colinealidad con otras variables.

[a] Incremento porcentual de los salarios garantizados por hora como consecuencia de la inclusión de dicha variable (medida como exp(coeficiente)-1); en el caso de las dummies con carácter excluyente, el incremento porcentual está medido con respecto a la categoría de referencia respectiva; dichas categorías son los convenios de tipo

provincial, en el tipo de convenio, el peón ordinario, en las categorías profesionales, la rama de construcción, en las ramas de actividad, y la provincia de Valencia, en el caso de las *dummies* provinciales en los convenios provinciales.

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

ANEXO 4: RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN MEDIANTE *MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS* DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS *GARANTIZADOS* POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

		PE	*OO2*	*OO1*	*AA*	*OA1*	*TM*	*TS*
VARIABLE DEPENDIENTE: logaritmo natural del salario garantizado por hora de trabajo pactada para 1995								
CONSTANTE		9,435***	8,907***	8,722***	8,458***	7,737***	8,881***	8,797***
TIPO DE CONVENIO	*Nacional*	-0,092***	-0,054	-0,097***	-0,092***	-0,086**	-0,008	-0,031
	Interprovincial	0,029	0,034	0,019	0,077	0,087	-0,004	-0,035
	Autonómico	0,106**	0,075	0,072	0,104**	0,107**	0,200**	0,174*
PROVINCIA	*Álava*	0,094***	0,122***	0,096***	0,090**	0,098***	0,045	-0,023
	Albacete	0,024	0,010	0,014	0,019	0,015	0,075	0,059
	Alicante	0,061**	0,071***	0,059**	0,059**	0,058**	0,073	0,007
	Almería	-0,070*	-0,014	-0,074**	-0,078**	-0,078**	-0,141**	-0,164***
	Ávila	-0,117***	-0,097**	-0,130***	-0,123***	-0,127***	-0,045	0,012
	Badajoz	-0,061	-0,050	-0,074**	-0,068*	-0,073*	-0,128**	-0,196***
	Baleares	0,045	0,074**	0,050	0,044	0,050	0,111**	0,087
	Barcelona	0,139***	0,139***	0,143***	0,136***	0,141***	0,152***	0,116***
	Burgos	0,100***	0,101***	0,097***	0,095***	0,095***	0,097**	0,058
	Cáceres	-0,117***	-0,096**	-0,127***	-0,121***	-0,124***	-0,176***	-0,246***
	Cádiz	0,078***	0,078***	0,072***	0,075***	0,075***	0,076	0,071
	Castellón	-0,031	-0,010	-0,043	-0,035	-0,041	-0,087	-0,139**
	Ciudad Real	-0,026	-0,027	-0,035	-0,028	-0,029	-0,107	-0,160**
	Córdoba	0,027	0,040	0,018	0,023	0,020	-0,003	-0,089
	La Coruña	-0,028	-0,004	-0,032	-0,035	-0,031	-0,055	-0,099*
	Cuenca	-0,071	-0,053	-0,078**	-0,073*	-0,073*	-0,093	-0,162*
	Girona	0,052	0,088**	0,057*	0,050	0,060*	0,119**	0,108*
	Granada	0,115***	0,093**	0,106***	0,110***	0,108***	0,133**	0,090
	Guadalajara	0,029	0,040	0,028	0,027	0,030	0,022	-0,031
	Guipúzcoa	0,224***	0,235***	0,220***	0,216***	0,220***	0,238***	0,235***
	Huelva	0,038	0,082**	0,031	0,032	0,034	-0,044	-0,099
	Huesca	-0,040	-0,034	-0,044	-0,043	-0,040	-0,093	-0,184***
	Jaén	-0,009	0,007	-0,016	-0,014	-0,014	-0,004	0,029
	León	-0,025	0,000	-0,031	-0,031	-0,028	-0,092*	-0,162***
	Lleida	-0,060*	-0,043	-0,057	-0,061*	-0,057	-0,020	-0,114*
	Rioja	0,073**	0,092***	0,066**	0,063*	0,069**	0,137**	0,109*
	Lugo	-0,077**	-0,074**	-0,082**	-0,081**	-0,086**	-0,143**	-0,216***
	Madrid	0,077***	0,086***	0,077***	0,076***	0,074***	0,057	0,014
	Málaga	0,064**	0,083**	0,060**	0,060*	0,062*	0,088*	0,077
	Murcia	0,049*	0,063**	0,044*	0,043	0,043	0,031	-0,045

(continúa)

		PE	*OO2*	*OO1*	*AA*	*OA1*	*TM*	*TS*
	Navarra	0,126***	0,145***	0,123***	0,123***	0,127***	0,225***	0,219***
	Orense	-0,116***	-0,166***	-0,132***	-0,121***	-0,129***	-0,168**	-0,197**
	Asturias	0,039	0,059**	0,039	0,037	0,042	0,035	-0,014
	Palencia	0,038	0,047	0,033	0,032	0,036	0,058	-0,005
	Las Palmas	-0,055*	-0,047	-0,060**	-0,055*	-0,059**	-0,029	-0,057
	Pontevedra	-0,080***	-0,075**	-0,082***	-0,063**	-0,079***	-0,116**	-0,145**
	Salamanca	0,014	0,026	0,005	0,011	0,007	-0,079	-0,133*
	Tenerife	-0,029	-0,023	-0,032	-0,033	-0,037	-0,115*	-0,128*
	Cantabria	0,012	0,009	0,006	0,004	0,007	0,044	-0,001
	Segovia	-0,052	-0,047	-0,053	-0,055	-0,050	-0,062	-0,115
	Sevilla	0,012	0,022	0,007	0,008	0,008	-0,018	-0,045
	Soria	-0,054	-0,070	-0,061	-0,060	-0,058	0,028	0,186*
	Tarragona	0,079***	0,075**	0,061**	0,068**	0,057*	0,082	0,033
	Teruel	-0,052	-0,033	-0,056	-0,059	-0,054	-0,018	-0,102
	Toledo	-0,020	0,001	-0,026	-0,023	-0,021	-0,026	-0,070
	Valladolid	0,022	0,040	0,016	0,017	0,018	0,042	-0,008
	Vizcaya	0,095***	0,115***	0,096***	0,091***	0,093***	0,048	0,016
	Zamora	-0,059*	-0,067**	-0,068**	-0,060*	-0,063*	-0,098*	-0,186***
	Zaragoza	0,038	0,047*	0,036	0,036	0,039	0,075	0,100*
	Ceuta	0,002	-0,044	-0,013	0,012	-0,010	-0,237**	-0,141
	Melilla	-0,193*	-0,067	-0,125*	-0,117	-0,122	-0,261*	-0,374**
CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO	*Empresas*	0,000	0,000*	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Trabajadores	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Incremento salarial	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Revisión salarial	0,017**	0,011	0,016**	0,017***	0,015*	0,020	0,029*
	Jornada anual	-0,001***	-0,001***	-0,001***	-0,001***	-0,001***	-0,002***	-0,002***
	Tamaño medio	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
	Duración del convenio	-0,015*	-0,020**	-0,014*	-0,014*	-0,012	-0,022	-0,030**
	Reducción de jornada	-0,010	-0,015	-0,009	-0,009	-0,006	0,037	0,027
	Paros	-0,015	-0,002	-0,013	0,003	-0,016	0,036	0,036
	Manifestaciones	0,031*	0,033*	0,035*	0,021	0,033*	-0,003	-0,032
CONDICIONES NO PECUNIARIAS	*Creación neta de empleo*	-0,005	-0,007	-0,004	-0,006	-0,005	-0,024	-0,016
	Creación de empleo por jubilaciones	-0,006	-0,015	-0,002	-0,007	-0,007	-0,021	0,036
	Mantenimiento del empleo	-0,001	-0,078	0,003	-0,005	-0,003	0,122	0,191**
	Movilidad geográfica	0,006	0,010	0,006	0,006	0,007	-0,012	-0,007
	Movilidad funcional	-0,009	-0,012	-0,017	-0,008	-0,008	-0,015	-0,007
	Grupos profesionales	0,019	0,025	0,026	0,029	0,027	-0,055	-0,017
	Eliminación de horas extraordinarias	-0,005	-0,015	-0,006	-0,004	-0,005	0,004	-0,008

(continúa)

		PE	OO2	OO1	AA	OA1	TM	TS
	Reducción de horas extraordinarias	-0,006	-0,018	-0,011	-0,004	-0,008	0,021	0,061
	Complementos sociales	-0,003	-0,007	-0,002	-0,001	-0,002	-0,025*	-0,006
	Plan de formación profesional	0,001	0,004	0,001	0,001	0,001	0,041***	0,050**
	Ayudas al estudio	-0,029	-0,052*	-0,024	-0,036	-0,031	-0,012	-0,044
	Permisos retribuidos para formación	-0,165**	-0,235***	-0,149*	-0,166**	-0,161*	-0,067	-0,036
	Comité de seguridad e higiene	0,018*	0,019*	0,018*	0,016	0,018**	0,020	0,010
	Programa de prevención de riesgos	0,009	0,024	0,010	0,010	0,010	0,000	0,000
	Cursillos de seguridad e higiene	0,012	0,013	0,011	0,018	0,014	0,031	0,036
	Reconocimiento médico anual	0,011	0,009	0,013	0,012	0,011	0,023	0,024
	Revisión ginecológica anual	-0,021	-0,025	-0,022	-0,026	-0,023	0,006	-0,020
	Descuento en nómina de cuota sindical	0,020**	0,020**	0,018**	0,018*	0,018**	0,024	-0,003
	Cláusulas de no discriminación	-0,005	-0,009	-0,006	-0,007	-0,005	-0,035*	-0,014
	Indemnización por no renovación	0,005	0,010	0,004	0,005	0,006	0,001	0,002
	Participación en la organización del trabajo	0,017	0,024	0,015	0,013	0,015	0,007	0,010
	Salario mínimo de convenio	0,000	0,003	0,001	0,001	0,001	0,000	-0,005
	Nuevas tecnologías	-0,035	-0,037	-0,035	-0,031	-0,034	-0,059	-0,063
	Incentivos a la productividad	0,007	0,014	0,006	0,004	0,004	0,000	-0,015
	Incentivos a la asistencia	0,006	0,007	0,006	0,009	0,006	0,025	0,030
SINDICATOS EN LA COMISIÓN	*CC.OO.*	0,010	0,028**	0,008	0,010	0,009	0,043*	0,048*
	UGT	-0,030**	-0,018	-0,025*	-0,028*	-0,025*	-0,038	-0,027
	USO	-0,007	-0,003	-0,006	-0,004	-0,003	-0,027	0,011
	Otros sindicatos	0,043***	0,040**	0,044***	0,044***	0,043***	0,063**	0,069**
	Trabajadores	0,022	0,076**	0,027	0,021	0,028	0,070	0,126**
RAMAS DE ACTIVIDAD	*Aceitunas*	-0,199***	-0,182***	-0,200***	-0,191***	-0,191***	-0,296**	-0,260
	Prótesis dental	-0,264***	-0,226***	-0,240***	-0,250***	-0,237***		
	Metal	-0,068***	-0,051**	-0,063***	-0,065***	-0,063***	0,006	-0,066*
	Vinícola	-0,142***	-0,130***	-0,139***	-0,136***	-0,135***	-0,069**	-0,131***
	Muebles	-0,092	-0,044	-0,091	-0,085	-0,086	-0,369***	0,018
	Depuración de agua	0,048***	0,052	0,058	0,058	0,065	0,280***	0,205*
	Chocolates	-0,173***	-0,190***	-0,170***	-0,166***	-0,164***	-0,182**	-0,235**

(continúa)

	PE	*OO2*	*OO1*	*AA*	*OA1*	*TM*	*TS*
Panaderías	-0,173***	-0,153***	-0,172***	-0,171***	-0,173***		
Peletería	-0,322***	-0,286***	-0,305***	-0,316***	-0,315***		
Madera	-0,134***	-0,126***	-0,130***	-0,130***	-0,125***	-0,12***	-0,152***
Aserrío	-0,197***	-0,191***	-0,193***	-0,192***	-0,189***	-0,229***	-0,136
Carpintería y otros	-0,121***	-0,109***	-0,115***	-0,116***	-0,111***	-0,149**	-0,151**
Corcho	-0,210***	-0,203***	-0,215***	-0,206***	-0,209***	-0,289***	-0,256***
Plásticos	-0,141***	-0,130***	-0,142***	-0,141***	-0,140***	-0,074	-0,100
Especias	-0,109	-0,180	-0,107	-0,104	-0,095	-0,022	-0,110
Confitería	-0,189***	-0,175***	-0,180***	-0,184***	-0,176***	-0,170***	-0,173**
Marroquinería	-0,217***	-0,198***	-0,210***	-0,219***	-0,218***	-0,003	-0,069
Vidrio	-0,045	-0,030	-0,045	-0,046	-0,040	0,064	-0,079
Aceite	-0,172***	-0,155***	-0,175***	-0,169***	-0,170***	-0,118**	-0,140**
Derivados del cemento	-0,085***	-0,082***	-0,089***	-0,074***	-0,085***	-0,075**	-0,073**
Minería	-0,081	-0,103	-0,095	-0,085	-0,096	-0,394***	-0,376***
Extractivas	-0,140**	-0,118*	-0,140**	-0,143**	-0,147**	-0,278***	-0,436***
Mármol	0,004	0,002	0,003	0,002	0,010	0,003	-0,076
Café	-0,245***	-0,226***	-0,247***	-0,240***	-0,238***	-0,231***	-0,306***
Bebidas no alcohólicas	-0,152***	-0,151***	-0,149***	-0,146***	-0,145***	-0,049	-0,143
Pastas alimenticias	-0,114**	-0,110	-0,098*	-0,108*	-0,106*	-0,216**	-0,062
Conservas de pescado	-0,235***	-0,236***	-0,227***	-0,236***	-0,236***	-0,157*	-0,193*
Alimentación	-0,125	-0,128	-0,121	-0,120	-0,110	-0,180*	-0,230**
Galletas	-0,297***	-0,268***	-0,292***	-0,293***	-0,283***	-0,152	-0,292*
Textil	-0,309***	-0,352***	-0,304***	-0,308***	-0,304***	-0,415***	-0,368**
Papel	-0,020	-0,028	-0,022	-0,021	-0,023		
Artes gráficas	-0,135**	-0,244***	-0,137**	-0,138**	-0,132**	-0,216**	-0,179*
Química	0,005	-0,014	0,012	0,010	0,014	0,006	-0,048
Materiales de construcción	0,029	-0,008	0,024	0,031	0,042	-0,019	-0,076
Azulejos	-0,070*	-0,067*	-0,073*	-0,068*	-0,073*	-0,072	-0,156***
Carpintería de ribera	-0,046	-0,037	-0,037	-0,060	-0,033		
Manufacturas diversas	-0,254***	-0,227***	-0,263***	-0,254***	-0,259***		
Agua	-0,016	0,006	-0,013	-0,010	-0,005	0,114**	0,059
Auxiliares de construcción	-0,116	-0,043	-0,096	-0,110	-0,104		
Azúcar	0,015	-0,043	0,012	-0,009	0,015	-0,099	-0,106
Mataderos	-0,058	-0,062	-0,061	-0,060	-0,069	-0,110	-0,153
Lácteas	-0,054		-0,043	-0,056	-0,051	-0,078	-0,097
Turrones	-0,141	-0,166	-0,132	-0,137	-0,133	-0,271*	-0,290*
Arroz	0,139	0,119	0,138	0,138	0,129		
Alimentos compuestos	0,132	0,089	0,111	0,130	0,081	0,111	0,006
Helados	0,196*	0,217*	0,201*	0,209*	0,209*	0,212	0,116
Harinas	-0,055	-0,102	-0,055	-0,054	-0,065		
Conservas vegetales	0,008	0,011	-0,002	0,025	0,003	-0,102	-0,192

(continúa)

	PE	*OO2*	*OO1*	*AA*	*OA1*	*TM*	*TS*
Cárnicas	-0,038	-0,081	-0,039	-0,055	-0,037	-0,067	-0,075
Calzado artesanal	0,083	0,174	0,116	0,088	0,082		
Calzado	-0,098	-0,129	-0,080	-0,090	-0,087	-0,029	-0,001
Perfumerías	0,127	0,102	0,171	0,137	0,083	0,479***	0,412**
Metalgráfica	0,049	0,062	0,072	0,019	0,028	-0,074	0,084
Dietéticos	0,018	0,041	0,045	0,029	0,018	-0,185	-0,230
Masas congeladas	-0,166	-0,136	-0,121	-0,159	-0,146	-0,116	
Automóvil	-0,042	-0,035	-0,034	-0,029	-0,028	0,003	-0,055
Mayoristas de alimentación	-0,161***	-0,155***	-0,161***	-0,160***	-0,157***	-0,155***	-0,203***
Mayoristas de madera	-0,094**	-0,075	-0,092*	-0,089*	-0,082*	-0,232***	-0,298***
Mayoristas químicos	-0,069	-0,063	-0,080	-0,077	-0,090*	-0,138	-0,132
Mayoristas var	-0,062	-0,079	-0,066	-0,064	-0,061	0,002	-0,084***
Comercio de muebles	-0,170***	-0,158***	-0,170***	-0,166***	-0,169***	-0,179***	-0,223***
Comercio general	-0,144***	-0,121***	-0,138***	-0,136***	-0,139***	-0,116***	-0,204***
Comercio de piel	-0,213***	-0,215***	-0,210***	-0,210***	-0,208***	-0,288***	-0,245***
Comercio textil	-0,171***	-0,173***	-0,168***	-0,164***	-0,167***	-0,185***	-0,229**
Comercio de materiales de construcción	-0,100**	-0,094**	-0,104**	-0,096**	-0,098**	-0,039	-0,196**
Comercio de óptica	-0,131**	-0,118**	-0,122**	-0,125**	-0,119**	-0,146	-0,310***
Comercio de vidrio	-0,165***	-0,189***	-0,180***	-0,178***	-0,183***	-0,241***	-0,372***
Comercio de juguetes	-0,214***	-0,238***	-0,231***	-0,212***	-0,227***	-0,287***	-0,215***
Comercio de alimentación	-0,179***	-0,184***	-0,177***	-0,175***	-0,177***	-0,177***	-0,207***
Comercio del metal	-0,131***	-0,123***	-0,133***	-0,125***	-0,129***	-0,148***	
Comercio de droguerías	-0,163***	-0,189***	-0,175***	-0,160***	-0,167***	-0,359**	-0,480***
Comercio de ganado	-0,109*	-0,106	-0,108*	-0,107	-0,107*		
Farmacias	-0,242***	-0,234****	-0,230***	-0,237***	-0,237***	-0,271***	-0,218*
Comercio diverso	-0,075**	-0,098**	-0,079**	-0,070*	-0,081**	-0,079	-0,107
Comercio de calzado	-0,193***	-0,176***	-0,191***	-0,188***	-0,187***	-0,149	-0,170
Agencias de butano	-0,123***	-0,107***	-0,120***	-0,118***	-0,115***	-0,106*	-0,090
Estaciones de servicio	-0,274**	-0,301***	-0,285***	-0,159*	-0,166**		
Hostelería	-0,119***	-0,123***	-0,120***	-0,117***	-0,123***	-0,124	-0,268***
Transporte de viajeros	-0,105***	-0,085***	-0,107***	-0,101***	-0,103***	-0,136***	-0,136***
Transporte de mercancías	-0,084***	-0,075***	-0,085***	-0,080***	-0,080***	-0,109***	-0,138***
Garajes	-0,178***	-0,164***	-0,185***	-0,179***	-0,178***		
Limpieza	-0,139***	-0,148***	-0,142***	-0,129***	-0,132***	-0,167***	-0,255***
Oficinas y despachos	-0,159***	-0,123***	-0,149***	-0,154***	-0,144***	-0,084*	-0,159***
Enseñanza	-0,364***	-0,258***	-0,382***	-0,355***	-0,353***	-0,574***	
Pompas fúnebres	-0,044	-0,035	-0,056	-0,048	-0,051		

(continúa)

		PE	*OO2*	*OO1*	*AA*	*OA1*	*TM*	*TS*
	Peluquerías	-0,487***	-0,432***	-0,470***	-0,473***	-0,466***	-0,739***	
	Tintorerías	-0,367***	-0,360***	-0,375***	-0,363***	-0,372***		-0,557***
	Espectáculos	-0,156***	-0,166***	-0,160***	-0,152***	-0,155***	-0,060	0,007
	Sanidad	-0,183***	-0,228***	-0,191***	-0,177***	-0,187***	-0,262***	-0,278***
	Consignatarias de buques	0,020	0,011	0,000	0,020	0,007	0,049	0,007
	Doblaje	-0,412***			-0,388***	-0,396***		
	Administraciones de lotería	-0,112		-0,108	-0,109	-0,124		
	Agencias de viajes				0,229**	0,237**		
	Entidades financieras			0,220*	0,225*	0,223**		
	Seguros	-0,291***		-0,284**	-0,292**	-0,284**		-0,553***
	Alquiler	-0,283***	-0,336***	-0,263**	-0,277**	-0,254**		
OCUPACIONALES	*Oficial de administración/ auxiliar administrativo*	-0,240***	0,212***	0,493***	-0,279***	0,481***	0,659***	0,742***
	Oficial de administración/ oficial de oficio	0,241***	-0,273***	-0,620***	0,273***	0,316***	0,056	0,101
	Auxiliar administrativo/ peón ordinario	-0,680***	0,024***	0,274***	0,286***	0,282***	0,290**	0,299**
R^2		0,644	0,660	0,697	0,647	0,735	0,758	0,741
R^2 *CORREGIDO*		0,562	0,575	0,627	0,564	0,673	0,655	0,633
ESTADÍSTICO F		7,828	7,746	9,984	7,859	11,923	7,401	6,817
DW		2,131	2,026	2,110	2,111	2,092	2,154	2,134
NÚMERO DE OBSERVACIONES		1013	928	1016	1016	1018	576	571

*, ** y *** indican que los coeficientes son estadísticamente diferentes de cero en un test bilateral con una significatividad al 10, 5 y 1% respectivamente.
Clave: Las categorías de referencia en los grupos de variables *dummy* de carácter excluyente son los convenios de ámbito provincial, la provincia de Valencia, y la rama de actividad de la construcción.
Nota: Algunas de las variables que aparecen descritas en el listado de variables, relativas a cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios y a características de la estructura ocupacional de salarios garantizados, han sido eliminadas por presentar colinealidad con otras variables.

ANEXO 5: RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Nacionales

INDUSTRIAS DE PERFUMERIAS Y AFINES
INDUSTRIAS DEL CALZADO
FABRICACION DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEDIA
SASTRERIA, Y DEMAS ACTIVIDADES ARTESANAS AFECTAS A LA MEDIDA
CAMISERÍA A MEDIDA
MODISTERIA A MEDIDA
CÁRNICAS. INDUSTRIAS
CONSERVAS VEGETALES
ELABORADORES DE PIZZAS Y PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO
INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA
HELADOS
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
INDUSTRIAS DE ELABORACION DEL ARROZ
INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES
LACTEAS (INDUSTRIAS) Y SUS DERIVADOS
MATADEROS DE AVES Y CONEJOS
INDUSTRIA AZUCARERA
INDUSTRIAS DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERAMICAS
INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL
INDUSTRIA QUIMICA
ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES
PASTAS, PAPEL Y CARTON
TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
Industria de la confección[‡]
Industria textil del proceso algodonero
Fibras de algodón (obtención)
Género de punto, calcetería y medias
Fibras de recuperación
Industria textil del proceso lanero
Industria auxiliar del textil
Ramo del agua
Fabricantes de alfombras, tapices y moquetas
Fibras diversas
Textil sedera
CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO
ELABORACION DE PASTAS ALIMENTICIAS
HORMAS TACONES CUÑAS Y CAMBRILLONES MADERA Y CORCHO
EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS
ENTIDADES FINANCIACION Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING)
ADMINISTRACIONES DE LOTERIAS Y SUS EMPLEADOS
DOBLAJE Y SONORIZACION (EMPRESAS DE) Y SUS TRABAJADORES

[‡] Los convenios que aparecen con letra minúscula son en realidad *subconvenios* incluidos en el convenio que les precede.

	PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS
	CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNOSTICO, REHABILITACION
	AUTOESCUELAS
	ENSEÑANZA PRIVADA. CENTROS SIN CONCERTACION NI SUBVENCION
	ESCUELAS DE TURISMO
	CONSULTORAS (EMPRESAS) DE PLANIFICACION ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CON
	GESTORIAS ADMINISTRATIVAS
	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ETT
	CONTRATAS FERROVIARIAS
	ESTACIONES DE SERVICIO
	COMERCIO DE PAPEL Y CARTON, ARTES GRAFICAS Y LIBRERIAS (CICLO)
	COMERCIO Y MANIPULACION DE FLORES Y PLANTAS
	OFICINAS DE FARMACIA
	COMERCIO DE DROGUERIAS PERFUMERIA ART. LIMPIEZA Y SIMILARES
	MAYORISTAS DE PRODUCTOS QUIMICOS
	AGENCIAS DE VIAJES (SECTOR)
Autonómicos	MASAS CONGELADAS
	PRODUCTOS DIETÉTICOS Y PREPARADOS ALIMENTICIOS
	INDUSTRIA METAL.LOGRAFICA DE CATALUNYA
	ELABORACION DE PASTAS ALIMENTICIAS
	SECTOR PIZARRA DE ORENSE Y LUGO
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIES DE CONFECCIO D'ANT, NAPA I DOBLE FAC
	CONFECCION PELETERIA
	VINOS ESPUMOSOS DE CATALUNYA
	PROTESIS DENTAL (CATALUÑA)
	DOBLAJE Y SONORIZACION DE ANDALUCIA (RAMA ARTISTICA)
	SECTOR DE DOBLAJE DE GALICIA
	ESCOLES D'EDUCACIÓ ESPECIAL
	EMPLEADOS DE NOTARIA DE ARAGON
	NOTARIOS DE CANARIAS Y SU PERSONAL
	EMPLEADOS DE NOTARIAS DEL TERRITORIO DEL COLEGIO NOTARIAL DE VALENCIA
	HOSTELERIA
	COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA
Interprovinciales	INDUSTRIA METALGRAFICA
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	ESTACIONES DE SERVICIO
	MAYORISTAS DE PRODUCTOS QUIMICOS
Álava	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	PELUQUERIAS DE SEÑORAS

	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Albacete	EXTRACCION CIELO ABIERTO Y MOLTURACION DE TIERRA BLANCA
	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	FABRICANTES SILLAS DE ALBACETE
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	COMERCIO GENERAL
Alicante	INDUSTRIAS DE BOLSOS SOMBREROS Y ARTICULOS SIMILARES DE FIBRAS Y VEGET
	HILOS CUERDAS Y REDES
	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	PREPARADORES DE ESPECIAS Y CONDIMENTOS
	INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICO
	INDUSTRIAS DE HORMAS TACONES PISOS PLANTAS Y CUÑAS DE PLASTICO
	FABRICANTES DE MUÑECAS AUXILIARES Y AFINES
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	DEPURACION AGUAS RESIDUALES
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	INDUSTRIA DE ACEITUNAS
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES AGENCIAS DE ADUANAS Y TRANSITARIOS
	ESTABLECIMIENTOS HOSPITALIZACION
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA Y TEATRO

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	SALAS DE JUEGO MENOR Y BINGO
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL CALZADO
	OFICINAS DE FARMACIA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA
	COMERCIO DE OPTICA
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE PRODUCTOS QUIMICOS
	ALMACENISTAS DE MADERA
	INDUSTRIA DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS
	COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACION
Almería	INDUSTRIAS DE ALIMENTACION
	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICO
	ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO GENERAL
	MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTICOLAS
Ávila	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	OFICINAS Y DESPACHOS

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Badajoz	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	POMPAS FUNEBRES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Baleares	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION CONSULTA Y ASISTENCIA DE B
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	EMPLEADOS DE NOTARIAS DE BALEARES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Barcelona	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	INDUSTRIA Y MANUFACTURA DE PRODUCTOS ABRASIVOS.
	FABRICANTES DE GALLETAS
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE PREFABRICADOS DE HORMIGON Y DERIVADOS DEL CEMENTO (ANTES
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	CHOCOLATES BOMBONES Y CARAMELOS
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	VINOS DE BARCELONA Y PROVINCIA (EXCEPTO VILAFRANCA DEL PENEDES)

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
EMPRESAS CONSIGNATARIAS DEL MERCADO CENTRAL DE PESCADO (PARA BARCELONA
AGENTES Y COMISIONISTAS DE ADUANAS
EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y ESTIBADORAS PORTUARIAS-EXCLUIDOS P
REMOLCADORES DE TRAFICO INTERIOR Y EXTERIOR DE PUERTOS
EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
PELUQUERIAS DE SEÑORAS
POMPAS FUNEBRES
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
HOSTELERIA
AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
OFICINAS DE FARMACIA
COMERCIO DEL METAL
COMERCIO DE ALIMENTACION
COMERCIO DE ALIMENTACION
COMERCIO JUGUETES DEPORTES ARTICULOS REGALO ETC.
COMERCIO DE OPTICA
COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
COMERCIO TEXTIL
COMERCIO DE LA PIEL
COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
ALMACENISTAS DE MADERA
DISTRIBUIDORS MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ
ALMACENISTAS, EXPORTADORES, ENVASADORES, ALMACENES DE DESTINO DE ACEITE
MAYORISTAS DE FRUTAS, VERDURAS Y HORTALIZAS, PLATANOS Y PATATAS
MASAS CONGELADAS (Autonómico)

Burgos
INDUSTRIAS VINICOLAS
FABRICANTES DE GALLETAS
DERIVADOS DEL CEMENTO
CALES Y YESOS
INDUSTRIAS DE CONFITERIA
PREPARADORES DE ESPECIAS Y CONDIMENTOS
REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
CONFECCION PELETERIA
CONFECCION GUANTES PIEL
INDUSTRIA DE PANADERIA
INDUSTRIAS DEL MUEBLE Y AUXILIARES
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
AGENCIAS DE TRANSPORTES DE CARGAS FRACCIONADAS
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA
EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	PELUQUERIAS DE SEÑORAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO GENERAL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	COMERCIO ALIMENTACION-MAYORISTAS DE COLONIALES, DETALLISTAS DE ULTRAMAR
Cáceres	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	LIMPIEZA PUBLICA VIARA(PROVINCIA)
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO GENERAL
	PIMENTONERA(INDUSTRIA)
	TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
Cádiz	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	INDUSTRIAS SALINERAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIAS DEL CORCHO
	INDUSTRIAS DEL CORCHO
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE JEREZ
	FRUTAS Y HORTALIZAS DE CADIZ
	CONSIG. BUQUE AGENCIAS ADUANAS
	HOSPITALES Y CLINICAS PRIVADAS
	POMPAS FUNEBRES.
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	OFICINAS DE FARMACIA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Castellón	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	INDUSTRIAS DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERAMICAS
	PLANTAS ENVASADORAS DE AGUA
	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	SANIDAD PRIVADA
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	ALMACENISTAS DE ALIMENTACION
Ciudad Real	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	POMPAS FUNEBRES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO GENERAL
	FRUTOS SECOS (MANIPULADO ENVASADO TORREFACCION Y COMERCIO)

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

Córdoba	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
	POMPAS FUNEBRES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO GENERAL
La Coruña	CARPINTERIA DE RIBERA
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	CHOCOLATES BOMBONES Y CARAMELOS
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	PINTURA DE CONSTRUCCIÓN
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	AGENCIAS MARITIMAS Y ADUANERAS
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION ASISTENCIA CONSULTA Y L
	GRUPO DEPORTES
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE FRUTAS VARIAS HORTALIZAS Y PLATANOS
Cuenca	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO GENERAL
Girona	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	INDUSTRIAS DE IMAGINERIA RELIGIOSA
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIAS DEL CORCHO
	INDUSTRIAS DEL CORCHO
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	CHOCOLATES BOMBONES Y CARAMELOS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	COMERCIO GENERAL
	MASAS CONGELADAS (Autonómico)
	TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
Granada	INDUSTRIAS DE ALIMENTACION
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ESTAB. HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA
	AUTOESCUELAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO GENERAL
	EXPORTACIONES PATATAS EXTRATEMPRANAS
Guadalajara	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	LIMPIEZAS INSTITUCIONES HOSPITALARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Guipúzcoa	INDUSTRIA DE LA CERAMICA
	ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES
	PASTAS, PAPEL Y CARTON
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS DEL MUEBLE Y AUXILIARES
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	TRANSITARIOS
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
	LOCALES ESPECTACULOS Y DEPORTES
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	PELUQUERIAS DE SEÑORAS
	AUTOESCUELAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	ESTACIONES DE SERVICIO
	COMERCIO DE CONFITERIA PASTELERIA Y BOLLERIA
	OFICINAS DE FARMACIA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE JUGUETERIA
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE FRUTOS Y PRODUCTOS HORTICOLAS
	MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS FRESCOS Y CONGELADOS
	TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
Huelva	CARPINTERIA DE RIBERA
	CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIA DE LA MADERA

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	HOSTELERIA
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Huesca	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
Jaén	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
León	PIZARRAS (EXPLOTACION)
	MINAS ANTRACITA

	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	CLINICAS PRIVADAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	LIMPIEZA PUBLICA VIAL
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Lleida	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	COMERCIO GENERAL
	RECOGIDA, ALMACENAMIENTO, VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS
	MASAS CONGELADAS (Autonómico)
La Rioja	ALFARERIA
	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	HOTELES HOSTALES PENSIONES FONDAS Y CASAS DE HUESPEDES
	RESTAURANTES CAFETERIAS CAFES BARES SALAS DE FIESTAS CASINOS PUBS Y DI

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO GENERAL
	TALLERES REPARACION VEHICULOS
Lugo	MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCION
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Madrid	ELABORACION DE PASTAS ALIMENTICIAS
	TORREFACTORES DE CAFE Y SUCEDANEOS
	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	MASAS Y PATATAS FRITAS
	INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICO
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	CONFECCION GUANTES PIEL
	CONFECCION PELETERIA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	CHOCOLATES BOMBONES Y CARAMELOS
	DEPURACION AGUAS RESIDUALES
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ALQUILER VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR
	MERCADO DE VALORES
	CENTROS ASISTENCIA ATENCION Y PROMOCION A PERSONAS CON DEFICIENCIA MEN
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	PROFESIONALES DE LA DANZA EL CIRCO LAS VARIEDADES Y EL FOLKLORE
	PISCINAS E INSTALACIONES ACUATICAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	DISTRIBUCION DE PRENSA Y REVISTAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO RECAMBIOS Y ACCESORIOS AUTOMOVILES
	COMERCIO JUGUETES DEPORTES ARTICULOS REGALO ETC.
	COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA
	COMERCIO DE OPTICA
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS
	MAYORISTAS DE PESCADO
Málaga	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	CLINICAS Y SANATORIOS PRIVADOS
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	POMPAS FUNEBRES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA
	COMERCIO GENERAL
	AUTOMOCION
Murcia	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	PREPARADORES DE ESPECIAS Y CONDIMENTOS
	CAUCHO (INDUSTRIAS)
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
INDUSTRIA DE PANADERIA
CHOCOLATES BOMBONES Y CARAMELOS
INDUSTRIAS VINICOLAS
INDUSTRIAS VINICOLAS
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
INDUSTRIA DE ACEITUNAS
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
CONSIGNATARIAS, BUQUES Y AGENCIAS ADUANAS
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS, HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA
EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
OFICINAS, CAMARAS, COLEGIOS, ASOCIACIONES E INST.
OFICINAS Y DESPACHOS
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE TRANSPORTES
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
LIMPIEZA PUBLICA VIARIA
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
HOSTELERIA
COMERCIO DE ALIMENTACION
COMERCIO GENERAL
AGRIOS (MANIPULADO Y ENVASADO)
COMERCIO ALIMENTACION (MAYORISTAS)
FRUTOS SECOS (MANIP. DESCASCARADO Y EXPORTACION)
MANIPULADO Y ENVASADO FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS
TOMATE FRESCO (MANIPULADO Y ENVASADO)

Navarra
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
ALABASTRO (INDUSTRIAS)
ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES
INDUSTRIA TEXTIL
DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
INDUSTRIAS DE CONFITERIA
INDUSTRIA DE LA MADERA
INDUSTRIA DE PANADERIA
INDUSTRIAS VINICOLAS
FONTANERIA Y CALEFACCION (INDUSTRIAS)
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
PELUQUERIAS DE SEÑORAS
IKASTOLAS DE NAVARRA
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
HOSTELERIA
COMERCIO GANADERIA
COMERCIO DE DROGUERIAS PERFUMERIA ART. LIMPIEZA Y SIMILARES
COMERCIO DEL METAL
COMERCIO DE ALIMENTACION

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE PRODUCTOS QUIMICOS
	COMERCIO ALIMENTACION (ALMACENES)
	FRUTAS VERDURAS, PATATAS Y PLATANOS (ALMACENES)
	TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS
Orense	FABRICANTES DE ATAUDES
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS DEL MUEBLE Y AUXILIARES
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	LIMPIEZA DE INSTALACIONES HOSPITALARIAS CERRADAS DE LA SEGURIDAD SOCIA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
Asturias	INDUSTRIAS VINICOLAS
	MINAS DE CAOLIN Y HORNOS DE CALCINACION
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y DE ASISTENCIA
	EXHIBICIONES CINEMATOGRAFICAS
	DEPORTES(GRUPO)
	POMPAS FUNEBRES
	EMPLEADOS DE NOTARIAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO EQUIPOS RECAMBIO Y ACCESORIOS AUTOMOVILES
	OFICINAS DE FARMACIA
	COMERCIO DE ALIMENTACION

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	COMERCIO GENERAL
	ALMACENES DE MATERIAL ELECTRICO
	ALMACENISTAS DE MADERA
	MAYORISTAS ALIMENTACIÓN, MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS HORTICOLAS
	TALLERES REPARACION AUTOMOVIL Y/O AFINES
Palencia	MINAS HULLA Y ANTRACITA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GANADERIA
	COMERCIO DE DROGUERIAS PERFUMERIA ART. LIMPIEZA Y SIMILARES
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE COLONIALES, DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS Y SUPERMERCADOS
	COMERCIO PESCADO (ALMACENES)
Las Palmas	INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL
	FABRICACION, VENTA E INSTALACION DE TOLDOS, SOMBRILLAS Y ENCERADOS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	COMERCIO PARA LOS GRUPOS DE IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMOVILES,
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	Subsector de bazares y comercio múltiple
	Subsector de comercio de pescado
	Subsector papelerías y librerías
	Subsector de supermercados y detallistas de alimentación
	Subsector de ópticas
	Subsector de comercio textil
	Subsector de comercio de la piel, cuero y calzado
	COMERCIO GENERAL
	EMPAQUETADO DE PLATANOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS
	Subsector de mayoristas de alimentación
Pontevedra	CARPINTERIA DE RIBERA
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES

BIBLIOTECA VIRTUAL MIG.EL DE CERVANTES

	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES
	HOSPITALIZACION E INTERNAMIENTO
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	VENTA MAYOR TEJIDOS MERCERIA Y PAQUETERIA
	ALMACENISTAS DE MADERA
	EXPORTACION DE PESCADO FRESCO, ALQUILER DE CAJAS Y OTRAS ACTV. PORTUAR
	MAYORISTAS DE FRUTOS Y PRODUCTOS HORTICOLAS
Salamanca	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
	ACTIVIDADES DE DEPORTES
	OFICINAS DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GANADERIA
	COMERCIO GENERAL
S.C. Tenerife	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	CONSIGNATARIAS DE BUQUES
	GRUPO EMPRESAS EFECTOS NAVALES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA

	HOSTELERIA
	COMERCIO DE AUTOMOVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.
Cantabria	INDUSTRIA QUIMICA
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS DE PRODUCTOS QUIMICOS
	MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS
Segovia	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Sevilla	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CESTERIA MIMBRE Y MUEBLES DE JUNCO
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA

	MOLDURERIAS, TALLAS, TORNO Y MODELAJE
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	AGENCIAS DE TRANSPORTES Y MERCANCIAS FRACCIONADAS
	SALAS DE EXHIBICIONES CINEMATOGRAFICAS
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DE ABONOS
	COMERCIO DE BAZARES Y OBJETOS TIPICOS Y RECUERDOS DE SEVILLA PLASTICOS
	JOYERIA, PLATERIA E IMPORTADORES Y COMERCIANTES DE RELOJES
	COMERCIO DE OPTICA
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MANIPULACION, ENVASADO, COMERCIALIZACION AL POR MAYOR Y EXPORTACION DE
	COMERCIO DEL AUTOMOVIL, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS
Soria	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Tarragona	TEJAS Y LADRILLOS
	FABRICANTES DE GALLETAS
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	CONSIGNATARIOS DE BUQUES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO

	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	ALMACENISTAS DE MADERA
	MAYORISTAS DE ALIMENTACION Y CENTROS DE DISTRIBUCION
	MANIPULADO Y EXPLOTACION DE FRUTOS SECOS
	MASAS CONGELADAS (Autonómico)
Teruel	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Toledo	CERAMICA (ARTISTICA)
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO
	CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIAS DEL CORCHO
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Valencia	INDUSTRIA DEL ABANICO
	CERAMICA -INDUSTRIAS-
	AZULEJERA -INDUSTRIAS-
	PIROTECNIA
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	TORREFACTORES DE CAFE Y SUCEDANEOS
	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	MINAS DE SILICES Y CAOLINES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICO
	CESTERIA MIMBRE Y MUEBLES DE JUNCO
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

	CARPINTERIA DE TALLER MECANICA OBRA MODELISTAS PERSIANAS PARQUET Y ENT
	JUGUETERIA Y ACTIVIDADES VARIAS DE LA MADERA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	CONFECCION PELETERIA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	NAVIERAS CONSIGNATARIOS DE BUQUES AGENTES DE ADUANAS
	ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	POMPAS FUNEBRES
	AUTOESCUELAS
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA
	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	MAYORISTAS Y MINORISTAS DE CURTIDOS
	COMERCIO DEL CALZADO MAYOR Y DETALL
	ALMACENISTAS DE MADERA
	ALMACENISTAS DE MADERA
	DERIVADOS DE LOS AGRIOS (INDUSTRIA)
	ALMACENISTAS DE ALIMENTACION
Valladolid	ELABORACION DE PASTAS ALIMENTICIAS
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	PELUQUERIAS DE SEÑORAS
	OFICINAS DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA

	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO GENERAL
Vizcaya	MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA CONSTRUCCION
	ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES
	CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO
	TORREFACTORES DE CAFE Y SUCEDANEOS
	INDUSTRIA DE MARMOLES Y PIEDRAS
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	CONFECCION PELETERIA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	FABRICANTES DE LICORES CRIADORES EXPORTADORES EMBOTELLADORES Y ALMACEN
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	DISTRIBUCION CINEMATOGRAFICA
	AGENCIAS DE ADUANAS CONSIGNATARIOS DE BUQUES
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA
	TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
	PELUQUERIAS DE SEÑORAS
	AUTOESCUELAS
	DESPACHOS ABOGADOS, PROCURADORES, GRADUADOS SOCIALES Y AGEN. DE INFORM
	OFICINAS Y DESPACHOS (ESTUDIOS TECNICOS Y DELINEACION, CAMARAS, COLEGI
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DE DROGUERIAS PERFUMERIA ART. LIMPIEZA Y SIMILARES
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
Zamora	INDUSTRIAS DE CAPTACION, DEPURACION Y ELEVACION DE AGUAS
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	INDUSTRIA DE LA MADERA
	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA PIEL
	COMERCIO GENERAL
Zaragoza	MOSAICOS Y PIEDRA ARTIFICIAL
	FABRICANTES DE GALLETAS
	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES
	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS
	FORJADOS Y HORMIGONES
	INDUSTRIA DEL VIDRIO
	INDUSTRIAS DE CONFITERIA
	CARPINTERIA Y EBANISTERIA
	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA
	CHOCOLATES BOMBONES Y CARAMELOS
	INDUSTRIAS VINICOLAS
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	PROTESIS DENTAL
	INDUSTRIA DE ACEITUNAS
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA
	EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
	LOCALES ESPECTACULOS Y DEPORTES
	GESTORIAS ADMINISTRATIVAS
	GRADUADOS SOCIALES
	OFICINAS Y DESPACHOS
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES (CENTROS SANITARIOS)
	GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO
	COMERCIO DEL CALZADO
	COMERCIO DEL METAL
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO DE ALIMENTACION
	COMERCIO JUGUETES DEPORTES ARTICULOS REGALO ETC.
	COMERCIO DE OPTICA
	COMERCIO TEXTIL
	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE
	ALMACENISTAS DE MADERA
	ALMACENAJE Y DISTRIBUCION DE ALIMENTACION
	PESCADO (MAYORISTAS ASENTADORES Y DETALLISTAS)

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

Ceuta	INDUSTRIA DE PANADERIA
	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	AGENCIAS DE ADUANAS Y SUS TRABAJADORES
	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
	LIMPIEZA PUBLICA DE CEUTA
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
	HOSTELERIA
	COMERCIO GENERAL
Melilla	INDUSTRIA DE PANADERIA
	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
	COMERCIO GENERAL

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CITADAS

BIBLIOTECA VIRTUAL
MIGUEL DE CERVANTES

ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, F.; LORENCES, J. (1997): " La negociación colectiva en España: Una reforma pendiente". *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 250-260.

ABOWD, J.A.; LEMIEUX, T. (1993): "The Effects of Product Market Competition on Collective Bargaining Agreements: The Case of Foreign Competition in Canada". *Quarterly Journal of Economics,* 108(4), págs. 83-104.

AGELL, J.; LUNDBORG, P. (1995): "Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms". *Scandinavian Journal of Economics*, 97(2), págs. 295-307.

AKERLOF, G.A. (1982): "Labor Contracts as Partial Gift Exchange". *Quarterly Journal of Economics,* vol. 97, págs. 543-69.

AKERLOF, G.A.; YELLEN, J.L. (1990): "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment". *The Quarterly Journal of Economics,* vol. CV, págs. 255-283.

AKERLOF, G.; YELLEN, J.L. (1988): "Fairness and Unemployment". *American Economic Review,* nº 78, págs. 44-49.

ALBERT, C.; MALO, M.A. (1995): "Diferencias salariales y valoración de la vida humana en España". *Moneda y Crédito,* n º 201.

ALFONSO, C. (1994): "La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", *Tribuna Social*, nº 43.

ALLEN, S.G. (1995): "Updated Notes on the Interindustry Wage Structure". *Industrial and Labor Relations Review,* 48(2), págs. 305-21.

ANCHUELO, A. (1996): "Un contraste directo de la hipótesis de los salarios de eficiencia para el caso español". *Revista Asturiana de Economía,* nº 6, págs. 147-162.

ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1991a): "Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores". *Investigaciones económicas,* vol. XV, nº 1, págs. 143-167.

ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1991b): "Determinación de salarios, productividad y empleo. Evidencia para la economía española". *Revista de economía pública*, págs. 169-190.

ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1993): "Factores determinantes de los salarios: evidencia para la industria española". *La industria y el comportamiento de las empresas españolas: Ensayos en homenaje a Gonzalo Mato* ,J. Dolado, C. Martín y L. R. Romero (eds.). Alianza editorial, Madrid.

ARAI, M. (1994): "An Empirical Analysis of Wage Dispersion and Efficiency Wages". *Scandinavian Journal of Economics,* 96(1), págs. 31-50.

ARAGÓN MEDINA, J; GUTIÉRREZ BENITO, E. (1996): "La negociación colectiva y la formación de los salarios en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9, págs. 77-99.

BÁRCENA-RUIZ, J.C.; INURRIETA-BERUETE A. (1997): "Wage bargaining in Continental Europe: The Spanish case". Ponencia presentada en las *II Jornadas de Economía Laboral*.

BARTH, E.; ZWEIMULLER, K. (1992): "Labor Market Institutions and the Industry Wage Distribution: Evidence from Austria, Norway and the US". *Empirica,* 19(2), págs. 181-201.

BECKERMAN, W.; JENKINSON, T.J. (1990): "Wage Bargaining and Profitability: A Disaggregative Analysis". *Labor,* vol. IV, págs. 57-77.

BELL, L.A.; FREEMAN, R.B. (1991): "The Causes of Increasing Interindustry Wage Dispersion in the US". *Industrial and Labor Relations Review,* 44(2), págs. 275-87.

BENTOLILA, S; DOLADO, J (1991): "Mismatch and Internal Migration in Spain, 1962-1986". *Mismatch and Labour Mobility*, capítulo 5. Cambridge University Press, Cambridge.

BLACKABY, D.H.; MURPHY, P.D. (1991): "Industry Characteristics and Inter-regional Wage Differences". *Scottish Journal of Political Economy*, 38(2), págs. 142-61.

BLANCHFLOWER, D. (1984): "Union Relative Wage Effects: A Cross-Section Analysis Using Establishment Data". *British Journal of Industrial Relations,* vol. XXII, nº 3.

BLANCHFLOWER, D.G. (1991): "Fear, Unemployment and Pay Flexibility". *Economic Journal*, 101(406), mayo, págs. 483-96.

BLANCHFLOWER, D.G.; OSWALD, A.J. (1994): *The Wage Curve*. The MIT Press, Londres.

BLANCHFLOWER, D.G.; OSWALD A.J. (1988): "Internal and External Influences upon Pay Settlements". *British Journal of Industrial Relations,* nº 26*,* págs. 363-70.

BLANCHFLOWER, D.G.; OSWALD A.J.; GARRETT M.D. (1990): "Insider Power in Wage Determination". *Economica*, 5(226), págs. 143-70.

BLANCHFLOWER, D.G.; OSWALD, A.J.; SANFEY, P. (1996): "Wages, Profits and Rent-sharing". *Quarterly Journal of Economics,* II(1), págs. 227-51.

BLASCO, C. (1995): "La regulación del salario en la negociación colectiva de sector (1992-1994)". *Relaciones laborales*, nº 8.

BLINDER, A.S.; CHOI, D.H. (1990): "A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickness". *Quarterly Journal of Economics,* nº 105, págs. 1003-1015.

BOSWORTH, D.; DAWKINS, P.; STROMBACK, Th. (1996): *The Economics of the Labour Market*. Longman, Londres.

BROWN, C.; MEDOFF, J. (1989): "The Employer Size-Wage Effect". *Journal of Political*

Economy, 97(5), págs. 1027-59.

BROWN, C. (1980): "Equalizing differences in the labor market". *Quarterly Journal of Economics,* 94, págs. 113-134.

BROWN, D.G. (1962): "Expected Ability to Pay and Inter-Industry Wage Structure in Manufacturing". *Industrial and Labor Relations Review*, 16, págs. 45-62.

BRUNO, A.; SACHS, D. (1985): *Economics of Worldwide Stagflation*. Basil Blackwell, Oxford.

BULOW, J.I.; SUMMERS, L.H. (1986): "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment". *Journal of Labor Economics,* vol. 4, págs. 376-414.

BURTON, J.; ADDISON, T. (1977): "The Institutionalist Analysis of Wage Inflation: A Critical Appraisal". *Research in Labor Economics*, vol. I, págs. 333-376.

CAIN, G.G. (1976): "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey". *Journal of Economic Literature*, vol. 14, nº 4, págs. 1215-57.

CALMFORS, L. (1993): "Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A Survey". *OECD Economic Studies*, nº 21.

CALMFORS, L; DRIFFILL, J. (1988): "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance". *Economy Policy*, nº 6.

CAMPBELL, C.M. (1991): "Test of Efficiency Wage Theory and Contract Theory with Disaggregated Data from the US". *Weltwirtschaftliches-Archiv,* 127(1), págs. 98-114.

CAPPELLI, P.; CHAUVIN, K. (1991): "An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis". *The Quarterly Journal of Economics,* vol. 106, nº 426, págs. 769- 787.

CARMICHAEL, H.L. (1990): "Efficiency Wage Models of Unemployment. One View". *Economic Inquiry,* 28(2), págs. 269-95.

CARRUTH, A.A., OSWALD A.J. (1989): *Pay Determination and Industrial Prosperity.* Clarendon Press, Oxford.

CARRUTH, A.A.; OSWALD, A.J. (1987): "Wage Inflexibility in Britain". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. IL, págs. 59- 78.

CASTILLO, S.; DUCE, R.; JIMENO, J.F. (1996): "El paro en España: Una encuesta a estudiosos del mercado de trabajo". FEDEA, documento de trabajo 96-05.

CEOE (1997) : "Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva en 1997. Estructura y
Contenido de los Convenios Colectivos en España". *Informes y Estudios de CEOE*, nº 78.

COLINA, A. (1995): *El salario*. CISS, Madrid.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (1995): *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*. MTSS, Madrid. Serie *Informes y Estudios*.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996): *España 1995. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación económica y laboral*. Consejo económico y Social, Madrid. Colección Memorias.

CRUZ, J.; GARCÍA, J. (1983): "La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos (1980-82)". *Revista de Política Social*, nº 137, págs. 445-534.

CULLEN, D.E. (1956): "The Inter-Industry Wage Structure, 1899-1950". *American Economic Review*, vol. 3, págs. 353-69.

CHRISTOFIDES, L.N.; OSWALD, A.J. (1992): "Real Wage Determination and Rent-Sharing in Collective Bargaining Agreements" *Quarterly Journal of Economics,* 107(3), págs. 985-1002.

DANTHINE, J.P.; HUNT J. (1994): "Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration". *Economic Journal,* 104(424), págs. 528-41.

DAVIS, S.J.; HALTIWANGER, J. (1991): "Wage Dispersion between and within US Manufacturing Plants, 1963-86". *Brooking Papers on Economic Activity, Special Issue*, págs. 115-80.

DE JUAN, R.; JAUMANDREU, J. (1997): "Wages and hours determination: Competition or bargaining?". Fundación Empresa Pública, Programa de Investigaciones Económicas, documento de trabajo 9706.

DE LA CROIX, D. (1994): "Wage Interdependence through Decentralized Bargaining". *Journal of Economic Surveys,* 9(2), págs. 103-63.

DE LA PUENTE, J. (1995): "La reforma del mercado de trabajo y la negociación colectiva". *Capital Humano*, nº 75.

DESDENTADO, A. (1994): "Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos". MTSS, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 6.

DICKENS, W. (1986): "Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers". *National Bureau of Economic Research*, documento de trabajo nº 1856.

DICKENS, W. (1990): "Does it Matter What We Trade? Trade and Industrial Policies When Labor Market Don't Clear". *National Bureau of Economic Research*, documento de trabajo nº 3285.

DICKENS, W.T.; KATZ, L.F. (1987a): "Inter-industry Wage Differences and Theories of

Wage Determination". *National Bureau of Economic Research*, documento de trabajo nº 2271.

DICKENS, W.T.; KATZ, L.F. (1987b): "Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics". *Unemployment and the Structure of Labor Markets,* K. Lang, J.S. Leonard (eds.), Basil Blackwell, Oxford.

DICKENS, S.; LANG, K.A. (1985): "Test of Dual Labor Market Theory". *American Economic Review*, 75, págs. 792-805.

DICKENS, W.; LANG, K. (1988): "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory". *American Economic Review*, 78(2), págs. 129-34.

DICKENS, W.T.; KATZ, L.F. (1987a): "Inter-industry Wage Differences and Theories of Wage Determination". *National Bureau of Economic Research*, documento de trabajo, nº 2271.

DICKENS, W.T.; KATZ, L.F. (1987b): "Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics". *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, K. Lang, J.S. Leonard (eds.), Basil Blackwell, Oxford.

DOLADO, J.J.; FELGUEROSO, F.; JIMENO, J.F (1997): "The effects of minimum bargained wages on earnings: Evidence from Spain". FEDEA, documento de trabajo 97-04.

DOLADO, K.; BENTOLILA, K. (1992): "Who are the insiders? Wage setting in Spanish manufacturing firms". Banco de España, documento de trabajo nº 9229.

DRAPER, M. (1993): "Indiciación salarial y empleo: Un análisis desagregado para el caso español". *Moneda y Crédito,* nº 197.

DUNCAN, G.J.; HOLMLUND, B. (1983): "Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials". *Journal of Labor Economics,* 1983, vol.1, nº 4, págs. 366-379.

ESPINA, A, (1985): "Políticas de rentas en España: 1977-1986". *Papeles de Economía Española*, nº 22.

ESPINA, A. (1995): "Estrategias de creación de empleo y competitividad: salarios, contratación laboral y políticas activas en España (1976-1994)". *Hacienda Pública Española*, nº 132.

FAIRRIS, D. (1989): "Compensating Wage Differentials in Union and Nonunion Sector". *Industrial Relations*, nº 28, págs. 356-72.

FALLON, P.; VERRY, D. (1988): *The Economics of Labour Markets*. Philip Allan, Londres.

FELGUEROSO, F. (1996): "Industrywide Collective Bargaining, Wage Gains and Black Labor Market in Spain". Universidad de Oviedo, documento de trabajo 106/96.

FERNÁNDEZ, R. (1989): *Negociación colectiva: presente y futuro*. Fomento de Trabajo Nacional, Edicions Gestió 2000.

FERNÁNDEZ, M; MONTUENGA, V. (1997): "Salario y productividad sectorial: ¿existe evidencia de un comportamiento dual?". *Cuadernos económicos de ICE*, nº 63.

FERRO-LUZZI, G. (1994): "Inter-Industry Wage Differentials in Switzerland". *Journal of Economic and Statistics,* 130(3), págs. 421-423.

FREEMAN, R. (1988): "Labour market institutions and economic performance". *Economic Policy,* nº 6.

FREEMAN, R.B. (1989): "Los efectos económicos de los sindicatos". *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica.,* MTSS, Madrid, 1994.

FREEMAN, R.B.; KATZ, L. (1991): "Industrial Wage and Employment Determination in an Open Economy". *Inmigration, Trade and the Labor Market*. University of Chicago Press, Chicago, J. Abowd y R. Freeman (eds.).

FREEMAN, R.B.; KLEINER, M.M. (1994): "Do Unions Make Enterprises Insolvent?". *National Bureau of Economic Research*, documento de trabajo 4797.

GAHLEN, B.; LICHT, G. (1990): "The efficiency wage theories and inter-industry wage differentials. An empirical investigation for the manufacturing sector of the Federal Republic of Germany". *Economics of Wage Determination,* S. Konig (ed.), Springer-Verlag, Berlin.

GARCÍA DE BLAS, A. (1985): "La negociación colectiva en España: situación y perspectivas". *Papeles de Economía Española*, nº 22, págs. 329-342.

GARCÍA PEREA, P. (1991): "Evolución de la estructura salarial española desde 1963". En *Estudios de economía del trabajo en España. III. El problema del paro,* Bentolila y Toharia (eds.), MTSS, Madrid.

GARRIDO, E. (1995): "Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria". *Relaciones laborales*, nº 8, págs. 14-41.

GERA, S.; GRENIER, G. (1994): "Interindustry Wage Differentials and Efficiency Wages: Some Canadian Evidence". *Canadian Journal of Economics,* 27(1), págs. 81-100.

GIBBONS, R.; KATZ, L. (1992): "Does Unmeasured Ability Explain Inter-Industry Wage Differentials?". *Review of Economic Studies,* 59, págs. 515-535.

GITTLEMAN, M.; WOLFF, E.N. (1993): "International Comparisons of Inter-industry Wage Differentials". *Review of Income Wealth,* 39(3), págs. 295-312.

GRAAFLAND, J.J. (1992): "Insiders and Outsiders in Wage Formation: The Dutch Case". *Empirical Economics,* 1 7(4), págs. 583-602.

GRAAFLAND, J.J.; LEVER M.H. (1994): "Internal and external forces in sectoral wage formation: evidence from the Netherlands". *Central Planning Bureau, Onderzoeksmemorandum* nº 114.

GREGORY M.; THOMSON A. (1981): "The Coverage Mark-Up, Bargaining Structure and Earnings in Britain, 1973 and 1978". *British Journal of Industrial Relations*, vol. XIX, nº 1, págs. 26-37.

GREGORY, M.; LOBBAN, P.; THOMSON, A. (1985): "Wage Settlements in Manufacturing, 1979-84: Evidence from the CBI Pay Databank". *British Journal of Industrial Relations,* 23(3), págs. 339-357.

GREGORY, M.; LOBBAN, P.; THOMSON, A. (1986): "Bargaining Structure, Pay Settlements and Perceived Pressures in Manufacturing, 1979-84: Further Analysis from the CBI Databank". *British Journal of Industrial Relations,* 24, págs. 215-32.

GREGORY, M.; LOBBAN P.; THOMSON, A. (1987): "Pay Settlements in Manufacturing Industry, 1979-84: A Micro Data Study of the Impact of Product and Labour Market Pressures". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics,* 49(1), págs. 129-50.

GREY, A. (1993): "Interindustry Wage Differentials in Manufacturing: Rents and Industrial Structure". *Canadian Journal of Economics*, 26(3), págs. 525-35.

GROSHEN, E.L. (1991a): "Sources of Intra-industry Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?". *Quarterly Journal of Economics,* 106(3), págs. 869-84.

GROSHEN, E.L. (1991b): "Five Reasons Why Wages Vary Among Employers". *Industrial Relations,* vol. 30, nº 3.

HARGREAVES, H.; SHAUN, P. (1994): "Institutions and (Short Run) Macroeconomic Performance". *Journal of Economic Surveys,* 8(1), págs. 35-56.

HAWORTH, C.; RASMUSSEN, D. (1971): "Human Capital and Interindustry Wages in Manufacturing". *Review of Economics and Statistics,* noviembre, págs. 376-381.

HAWORTH, C.; REUTHER, C. (1978): "Industrial Concentration and Interindustry Wage Determination". *Review of Economics and Statistics,* págs. 85-96.

HELWEGE, J. (1992): "Sectoral Shifts and Interindustry Wage Differentials". *Journal of Labor Economics*, 10(1), págs. 55-84.

HERNÁNDEZ, C. (1995): *Regulación, flexibilidad y segmentación de los mercados de trabajo. Un análisis aplicado al País Valenciano.* Instituto de Cultura *Juan Gil-Albert* y Generalitat Valenciana, Valencia.

HOLMLUND, B.; ZETTERBERG, G.J. (1991): "Insider Effects in Wage Determination. Evidence from Five Countries". *European Economic Review,* 35, julio, págs. 1009-1034.

HOLZER, H.J.; KATZ, L.F.; KRUEGER, A.B. (1991): "Job Queues an Wages". *Quarterly Journal of Economics,* 106(3), págs. 739-68.

HUBLER, O.; GERLACH, K. (1990): "Sectoral Wage Patterns, Individual Earnings and the Efficiency Wage Hypothesis". *Economics of Wage Determination,* S. Konig (ed.), Springer-Verlag, Berlin.

HUGUET, A.; SÁNCHEZ MORENO, M. (1996): "Salarios y supervisión en la economía española: Una contrastación del modelo de Bulow y Summers". Comunicación a las *XII Jornadas de Economía Industrial.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1997): *Indicadores sociales de España. Monografía: Disparidades provinciales*. Madrid.

IRIONDO, I. (1996): "Estructura salarial y organización de los mercados industriales". *Economía Industrial,* nº 311, págs. 119-136.

JAUMANDREU, J. (1994): "Diferencias de coste laboral: Razones y evidencia para la industria española". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo,* nº 18, págs. 122-131.

JAUMANDREU, J.; MARTÍNEZ E. (1995): "Diferencias de coste laboral en la industria: un modelo empírico y su aplicación a las manufacturas españolas". FEDEA, *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*.

JIMENO, J. F. (1987): "La flexibilidad de los costes laborales nominales en la industria española (1978-1982)". *Investigaciones Económicas*, vol. XI, nº 3, págs. 483-496.

JIMENO, J. F. (1992): "Las aplicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español". *Moneda y Crédito,* nº 195.

JIMENO, J.F. (1996): "Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994". FEDEA, documento de trabajo 96-09.

JIMENO, J.F. (1991): "Negociación colectiva: una mayor descentralización y sus consecuencias". *Economistas,* nº 9 (52), págs. 210-215.

JIMENO, J.F.; TOHARIA, L. (1993a): "Spanish Labour Markets: Institutions and Outcomes". *Labour Market Contracts and Institutions. A Cross-National Comparison,* J. Hartog y J Theeuwes (eds.), North-Holland, Londres.

JIMENO, J.; TOHARIA, L. (1993b): "The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain". *Investigaciones Económicas,* vol. XVII(3), págs. 475-494.

JORDI, C. (1995): "La estructura salarial resultante de un proceso de negociación colectiva". Ponencia a las *I Jornadas de Economía Laboral*.

KAHNEMAN, D.; KNETSCH, J.; THALER, R. (1986): "Faimess as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market". *American Economic Review,* nº 76, págs. 728-41.

KALDOR, N. (1959): “Economic Growth and the Problem of Inflation”. *Económica*, nº 26, págs. 287-98.

KATZ, L.F. (1987): “Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation”. En NBER Macroeconomics Annual, MIT Press, Cambridge, MA.

KATZ, L.F. (1988): “Some Recents Developments in Labor Economics and Their Implications for Macroeconomics”. *Journal of Money, Credit and Banking*, 20(3), vol. 2, págs. 507-22.

KATZ, L; SUMMERS, L.H. (1989): “Industry Rents: Evidence and Implications”. *Brookings Papers: Microeconomics, 1989.*

KERR, C. (1950): "Labor Markets: Their Character and Consequences". *American Economic Review*, 1950.

KERR, C. (1954): "La balcanización de los mercados de trabajo". En *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, MTSS, Madrid, 1985.

KERR, C. (1957): "Las relaciones salariales: la influencia comparada de las fuerzas del mercado y las relaciones de poder". En *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, MTSS, Madrid, 1985.

KONING, J.; WALSH, P.P. (1994): “Evidence of Efficiency Wage Payments in UK Firm Level Panel Data”. *The Economic Journal*, vol. 104.

KRUEGER, A.B.; SUMMERS, L. (1988): “Efficiency Wages and the Inter-industry Wage Structure”. *Econometrica,* 56(2), págs. 259-93.

KRUEGER, A.B.; SUMMERS, L.H. (1987): “Reflections on the Inter-industry Wage Structure”. En *Unemployment and the Structure of Labor Markets,* K. Lang, JS. Leonard (eds.), Basil Blackwell, Oxford, 1987.

KWOKA, J.E. (1983): “Monopoly, Plant, and Unions Effects on Worker Wages”. *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 36, nº 2.

LANG, K.; KAHN, S. (1990): “Efficiency Wage Models of Unemployment. A Second View”. *Economic Inquiry,* 28(2), págs. 296-306.

LANG, K.; LEONARD, J.S.; LILIEN, D.M. (1987): “Labor Market Structure, Wages and Unemployment”. *Unemployment and the Structure of Labor Markets,* K. Lang, JS. Leonard (eds.), Basil Blackwell, Oxford.

LAYARD, R.; NICKELL, S.; JACKMAN, R. (1991): *El paro .Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo.* MTSS, Madrid, 1994.

LEIBENSTEIN, H. (1957): "The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas". *Economic Backwardness and Economic Growth*. Willey, Nueva York.

LESTER, R. (1952): "A Range Theory of Wage Differentials". *Industrial and Labor Relation Review,* vol. 5, págs. 483-500.

LEVINE, D. (1992): "Can Wage Increases Pay for Themselves? Tests with a Production Function". *The Economic Journal,* 102 (414), págs. 1102-1115.

LEWIS, H.G. (1986): "Los efectos sindicales sobre los salarios relativos: Una panorámica de la literatura reciente". *Manual de Economía del Trabajo,* volumen II, O. Ashenfelter y R. Layard (comps.), MTSS, Madrid.

LEWIS, H.G. (1983): "Influencia de los sindicatos en los salarios relativos: Una panorámica de las estimaciones macroeconómicas". *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*, A.. Alba (comp.), MTSS, Madrid, 1992.

LINDBECK, A.; SNOWER, D.J. (1986): "Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations". *American Economic Review,* 76(2), págs. 235-39.

LINDBECK, A.; SNOWER, D.J. (1988): "Cooperation, Harassment and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach". *American Economic Review,* 78(1), págs. 167-88.

LINDBECK A., SNOWER D. J. (1991): "Interactions between the Efficiency Wage and Insider-Outsider Theories". *Economic Letters,* 3 7(2), págs. 193-96.

LINDBECK, A.; SNOWER, D.J. (1992): "La estructura salarial intersectorial y el poder de los trabajadores de plantilla". *Relaciones laborales y resultados económicos*, MTSS., Madrid.

LINDBECK, A.; SNOWER, D.J. (1987): "Efficiency Wage Versus Insiders and Outsiders". *European Economic Review,* nº 31, págs. 407-416.

LORENCES, J. (1986): *El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española (1965-1981).* Universidad de Oviedo, Oviedo.

LORENCES, J.; FELGUEROSO, F. (1994): "Salarios pactados en los convenios colectivos provinciales y salarios percibidos". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo,* nº 25-26, págs. 109-121.

LORENCES, J.; FELGUEROSO, F. (1996): "Negociación colectiva y empleo: experiencias recientes". *Economistas,* nº 70, págs. 86-93.

LORENCES, J.; FERNÁNDEZ, V.; RODRÍGUEZ, C. (1995): "Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España". *Investigaciones Económicas,* vol. XIX(2), mayo 1995, págs. 309-324.

LORENTE, J.R. (1991): "Negociación colectiva y empleo en España". *Estudios de economía del trabajo en España. III. El problema del paro*, MTSS, Madrid.

LORENTE, J.R. (1996): "La negociación colectiva tras la reforma del mercado laboral". *Síntesis mensual de indicadores económicos*, Dirección general de previsión y coyuntura, M. de Economía y Hacienda.

LUCIFORA, C. (1991): *Alternative Theories of Wage Determination: The Case of Italy.* Tesis doctoral, U. de Warwick.

MACKAY, D.I.; BODDY, D.; BRACK, J.; DIACK, J.A.; JONES, N.(1971): *Labour Markets Under Different Employment Conditions.* George Allen and Unwin, Londres.

MALO, M.A.; TOHARIA, L. (1997): "Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997". *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

MARCO, M.L (1995): "Negociación colectiva y resultados macroeconómicos". *Revista de Relaciones Laborales,* nº 24, págs. 67-81.

MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías.* MTSS, serie Informes y estudios, Madrid.

MARTÍN, A. (1992): "Estructura y proceso de la negociación colectiva". *Revista de economía y sociología del trabajo,* nº 18.

MARTÍNEZ LUCIO, M. (1992): "Spain: Constructing Institutions and Actors in a Context of Change". En *Industrial Relations in the New Europe.*, A. Ferner y R. Hyman (eds.).

McCONNELL, C.; BRUE, S. (1997): *Economía Laboral*. McGraw-Hill, Madrid.

McNABB, R.; RYAN, P. (1990): "Segmented Labor Markets". En *Current Issues in Labour Economics,* D. Sapsford, Z Tzannatos (eds.).

MEIXIDE, A. (1982): *El mercado de trabajo y la estructura salarial en la industria: Un análisis del período de transición en España, 1975-1980.* Universidad de Santiago, Santiago de Compostela.

MEIXIDE, A. (1983): "Factores explicativos de la estructura salarial industrial: una aproximación al caso español". *Investigaciones Económicas*, 22, diciembre, págs. 23-47.

MERCADER, J.R. (1994): *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios.* Civitas, Madrid. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

MILNER, S. (1995): "Instituciones del mercado de trabajo español y comportamiento macroeconómico". En *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español,* J.J. Dolado y J. F. Jimeno (eds.), FEDEA, Madrid.

MILNER, S.; METCALF, D. (1995): "Relaciones Laborales y resultados económicos en España". *Moneda y Crédito,* nº 201, págs. 11-48.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1988): *Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España. Datos de 1986.* Serie Informes.

MONTGOMERY, J.D. (1991): “Equilibrium Wage Dispersion and Interindustry Wage Differentials”. *The Quarterly Journal of Economics.*

MONTGOMERY, E.; STOCKTON, D; (1994): "Evidence on the Causes of the Rising Dispersion of Relative Wages". *Industrial Relations*, vol. 33, nº 2, págs. 207-228.

MUGA, A. (1992): “Estructura y cobertura de la negociación colectiva en España”. *Revista de economía y sociología del trabajo,* nº 18.

MURPHY, K.M.; TOPEL, R.H. (1988): “Unemployment Risk and Earnings: Testing for Equalizing Wage Differences in the Labor Market”. *Unemployment and the Structure of Labor Markets,* K. Lang, JS. Leonard (eds.), Basil Blackwell, Oxford.

MURPHY, K.M; TOPEL R.H. (1990): “Efficiency Wages Reconsidered: Theory and Evidence”. *Advances in the theory and measurement of unemployment*, Weiss Y, Fishelson G. (eds.), St. Marin's Press, Nueva York.

NEAL, D. (1993): “Supervision and Wages across Industries”. *The Review of Economics and Statistics,* vol. 75(3), nº 3, págs. 409-418.

NICKELL, S.; KONG., P. (1992): “An investigation into the power of insiders in wage determination”. *European Economic Review,* 36(8), págs. 1573-99.

NICKELL, S.; VAINIOMAKI, S.; WADHWANI, S. (1992): “Wages, Unions, Insiders and Product Market Power”. *Centre for Economic Performance, Discussion Paper* nº 77.

NICKELL, S.; WADHWANI, S. (1990): “Insider Forces and Wage Determination”. *The Economic Journal*, vol. 100, págs. 496-509.

OCDE (1994): “La negociación colectiva: niveles y cobertura”. *Perspectivas de empleo, 1994.*

OCDE (1997): "Los ajustes de los salarios". *Estudio de la OCDE sobre el empleo. Parte II. El potencial de ajuste del mercado de trabajo*.

OKUNADE, A.A.; WUNNAVA, P.V.; ROBINSON, M.P. (1992): “Union-Nonunion Compensation Differentials and Industry Structure”. *Economic Letters,* 39(3), págs. 329-37.

OSWALD, A.J. (1995): “The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey”. *Scandinavian Journal of Economics*, nº 87, págs. 160-193.

PALACIO, J.I. (1990): “Relaciones laborales y negociación colectiva”. *Economistas,* nº 41, págs. 140-147.

PALENZUELA, D.R.; JIMENO J.F. (1996): “Wage Drift in Collective Bargaining at the Firm Level: Evidence from Spain”. *Annales d´economie et de Estatistique*, nº 41/42.

PÉREZ, C. (1995): “Cambios en el salario industrial medio de las regiones españolas. Un

análisis para el período 1978-1990". *Boletín de Estudios Económicos*, vol. L, nº 115, págs. 239-262.

PITA, C. (1995): "Diferencias salariales compensatorias y riesgo de accidente laboral en España". Ponencia presentada en las *I Jornadas de Economía Laboral*.

PLAZA, R. (1994): "La estructura de salarios en España: Una revisión". *Boletín de Estudios Económicos,* vol. XIX, nº 152, págs. 377-390.

PODGURSKY, M. (1986): "Unions, Establishment Size and Intra-Industry Threat Effects". *Industrial and Labour Relations Review,* vol. 39, nº 2.

PRESCOTT, D.M.; WILTON D.A. (1991): "Spillover Effects in Wage Determination: An Econometric Analysis". *Applied Economics*, 23(9), págs. 1473-82.

PUGEL, T.A. (1979): "Profitability, Concentration and the Interindustry Variation in Wages". *Review of Economics and Statistics,* vol. 60, págs. 248-53.

REDER, M.W. (1962): "Las diferencias interindustriales de salarios". En *El mercado de trabajo y la estructura salarial,* MTSS, 1988, A. Meixide (comp.).

ROCA, J. (1993): *Pactos sociales y política de rentas. El debate internacional y la experiencia española (1977-1988).* MTSS, serie Informes y estudios, Madrid.

RODRÍGUEZ, C. (1988): *Los determinantes de las diferencias salariales interprovinciales en España: El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española 1965-1981*. Universidad de Oviedo, Oviedo.

RODRÍGUEZ, C. (1996): "Inter-Firm Wage Differences and Collective Bargaining in Asturias". Comunicación a las *XII Jornadas de Economía Industrial*.

ROMAGUERA, M. P. (1989): *Wage Differentials and Theories of Wage Determination: Evidence from the Chilean Economy, 1973-1987.* Tesis doctoral, Boston University.

ROSEN, S. (1986): "La teoría de las diferencias igualadoras". *Manual de economía del trabajo*, MTSS, Madrid.

ROWTHORN, R.E. (1992): "Centralisation, Employment and Wage Dispersion". *Economic Journal*, 102(412), págs. 506-23.

RUTE, A. (1996): "Workers or Employers: Who is Shaping Wage Inequality?". *European Universitary Institute,* Working Paper nº 9612.

SÁEZ, C. (1995): "Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico". *Relaciones laborales*, nº 8.

SALA, T. (1995): *Guía práctica de la negociación colectiva*. Tirant lo blanch, Valencia.

SÁNCHEZ, J.M. (1992): "Relaciones laborales y mercados de trabajo: la experiencia

española". *Cuadernos de economía*, vol. 20, nº 59, págs. 385-414.

SANFEY, P. (1995): "Insiders and Outsiders in Union Models: Theory and Evidence for the US and the UK". *Journal of Economic Surveys*, 9(3), págs. 255-84.

SANROMÁ, E.; RAMOS, R. (1998): "Interregional Wage Differences in Spain. A Microdata Analysis for 1990". *Jahrbuch fuer regionalwissenchaft-Review of regional research*, vol. 2.

SCULLY, G. (1969): "Interstate Wage Differentials: A Cross Section Analysis". *American Economic Review*, vol. 28, págs. 757-775.

SHAPIRO, C.; STIGLITZ, J.E. (1984): "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *American Economic Review,* vol. 74, págs. 433-433.

SIMÓN, H. (1997a): *Negociación colectiva y determinación de salarios en la industria alicantina*. Universidad de Alicante e Instituto de Cultura *Juan Gil-Albert*, Alicante.

SIMÓN, H. (1997b): "Algunas notas sobre la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva sectorial". Ponencia presentada en las *II Jornadas de Economía Laboral*.

SLICHTER, S. (1950): "Notes on the Structure of Wages". *Review of Economics and Statistics,* vol. 32, págs. 80-91.

SMITH, R.S. (1979): "Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review". *Industrial and Labor Relations Review,* nº 32, págs. 339-352.

SOLOW, R.M. (1985): "Insiders and Outsiders in Wage Determination". *Scandinavian Journal of Economics,* 87(2), págs. 411-28.

SOLOW, R.M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social.* Alianza, Madrid

SOLOW, R.M. (1979): "Another Possible Source of Wage Stickiness". *Journal of Macroeconomics,* vol. 1, págs. 79-82.

STEWART, M.B. (1990): "Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents". *The Economic Journal,* 100, págs. 1122-1137.

STEWART, M.B. (1987): "Collective Bargaining Arrangements, Closed Shops and Relative Pay". *The Economic Journal,* nº 97, págs. 140-156.

STIGLITZ, J.E. (1987): "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price". *Journal of Economic Literature,* vol. 25, págs. 1-48.

TOHARIA, L. (1997): "Labour Market Studies. Spain". Comisión Europea, *Employment & social affairs.*

WADHWANI, S.; WALL, M. (1990): "A Direct Test of Efficiency Wage Model Using UK Micro Data". *Oxford Economic Papers,* nº 43, págs. 529-548.

YELLEN, J.L. (1984): "Efficiency-Wage Models of Unemployment". *American Economic Review,* nº 74, págs. 200-205.

ZWEIMULLER, J.; BARTH, E. (1994): "Bargaining Structure, Wage Determination and Wage Dispersion in 6 OCDE Countries". *Kyklos,* 47(1), págs. 81-93.

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES