

La estructura de salarios pactados en España*

SIMÓN PÉREZ, H.

Departamento de Análisis Económico Aplicado-Instituto de Economía Internacional. Universidad de Alicante.

Tel.: 965 90 34 00 (ext. 3192) • *e-mail:hsimon@aea.ua.es

RESUMEN

En el presente artículo se analizan los factores que influyen en la determinación de los salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España. Los salarios pactados presentan importantes diferencias entre convenios para trabajadores productivamente similares, resultando dichas diferencias muy similares para diferentes tipos de trabajadores y a lo largo del tiempo. La estructura de salarios pactados presenta características difícilmente conciliables con un enfoque competitivo del mercado de trabajo, tales como la elevada influencia que ejercen en la determinación de los salarios pactados factores como la rama de actividad y el territorio de referencia de los convenios, o la duración de la jornada de trabajo.

Palabras clave: estructura salarial, tarifas salariales, negociación colectiva

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the structure of wages agreed in sectoral collective agreements in Spain and the factors that influence wage determination in collective bargaining. The major findings are that substantial wage differentials among collective agreements exist and are relatively stable over time; and that the pattern of wage differentials is very similar for different kind of workers. The results obtained indicate that the industry and territory where a collective agreement has effect are the main explaining factors of wage variability. The differentials do not seem to be consistent with competitive explanations of the labour markets.

Key words: wage structure, agreed wages, collective bargaining

Códigos UNESCO: 5307-10.

Artículo recibido el 19 de octubre de 2000. Aceptado el 21 de febrero de 2001.

* La investigación que ha dado lugar a este trabajo se ha beneficiado de la financiación procedente del proyecto de investigación GV-2455/94 del *Programa de Proyectos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico "Generalitat Valenciana"*.

1. Introducción

La negociación colectiva constituye el marco fundamental de determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores españoles, en la medida en que una parte muy sustancial de los mismos se encuentra cubierta por algún tipo de convenio colectivo. La acusada importancia de este mecanismo institucional se deriva del principio de *eficacia general automática* de los convenios colectivos¹, y se revela, al igual que en otras economías europeas (OCDE, 1994), en una elevada *tasa de cobertura*, entre el 60 y el 80% de los asalariados (Fernández, 1989; MTSS, 1988). En contraste con dicha importancia, la información estadística existente sobre la negociación colectiva en nuestro país es marcadamente deficiente. Esta circunstancia dificulta notablemente el adecuado conocimiento de algunas de sus características y, en consecuencia, de la influencia que pudiera estar ejerciendo en la determinación de las relaciones laborales y, por extensión, en el funcionamiento del mercado de trabajo español. Ello es especialmente destacable en lo que respecta a las características de las tarifas salariales, aun a pesar de que por su naturaleza constituyen una parte potencialmente importante del mecanismo de determinación de la estructura de salarios efectivamente percibidos.

La dificultad de conocer los salarios pactados en convenio, cuya obtención es únicamente posible procediendo a su cálculo a partir del texto de los convenios colectivos², ha provocado que los análisis realizados hasta el momento sobre las características de la estructura de salarios pactados sean escasos y parciales, no alcanzando a cubrir una porción suficientemente significativa del conjunto de la negociación colectiva (Lorences *et al.*, 1995; Abellán *et al.*, 1997). Debido a ello, en la actualidad se desconocen, o se conocen sólo de forma imprecisa, características de los salarios pactados cuyo conocimiento podría resultar relevante para la comprensión de la determinación de la estructura salarial presente en el mercado de trabajo español. Una adecuada caracterización de la naturaleza de la estructura de salarios pactados, por el contrario, permitiría muy posiblemente comprender mejor la forma en que el mecanismo institucional de la negociación colectiva influye en el funcionamiento del mercado de trabajo español.

1. En virtud del principio de eficacia general automática los convenios afectan *ex ante*, sin necesidad de que se produzca una extensión administrativa, a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de su pertenencia a las organizaciones sindicales o patronales participantes en la negociación.

2. Los miembros de la comisión negociadora de cada convenio tienen la obligación legal de remitir a la Administración una *hoja estadística* con información sobre diversas cuestiones relacionadas con su contenido y ámbito de aplicación. Dicha información incluye el incremento medio que han experimentado los salarios con respecto a los del anterior convenio, pero no la cuantía concreta de los mismos.

El objetivo de este estudio es analizar las principales características de la estructura de salarios pactados en el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial en España. Para caracterizar la estructura de salarios pactados se ha procedido previamente a la construcción de una base de datos con los salarios pactados en convenio que cubre de una forma prácticamente exhaustiva la negociación colectiva de sector.

Así, a partir del texto de los convenios colectivos se han calculado los niveles de salarios pactados para 1995 en los convenios sectoriales encuadrados en la industria, la construcción y los servicios³. Las categorías profesionales incluidas en la base de datos son aquellas que por su naturaleza presentan una correspondencia exacta entre convenios (ver cuadro 1), lo que permite la comparación de los salarios correspondientes a un mismo tipo de trabajo; y que a la vez están presentes en un elevado número de convenios, lo que las hace suficientemente representativas. El concepto de tarifa salarial utilizado es el de salario garantizado; dicho 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 salarios garantizados anuales se han ponderado, por su parte, en función de la jornada anual pactada en cada convenio, de modo que la variable considerada en el conjunto del análisis ha sido el salario por hora de trabajo.

Cuadro 1: Características de los salarios pactados por hora en los convenios de ámbito sectorial (1995; pesetas)

Categorías profesionales	Media	Desviación típica	Coefficiente de variación	Mínimo	Máximo	Número de convenios
Titulado superior	1.224	299	24,40	713	2.543	610
Titulado medio	1.077	245	22,72	643	2.325	606
Oficial administrativo de primera	891	172	19,36	535	2.053	1.095
Auxiliar administrativo	787	133	17,01	507	1.766	1.101
Oficial de oficio de primera	854	161	18,80	535	2.123	1.141
Oficial de oficio de segunda	819	145	17,72	520	1.854	1.035
Peón ordinario	759	123	16,23	458	1.548	1.104

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

3. Una relación de los mismos se puede encontrar en Simón (1999).

Conforme se puede apreciar en el cuadro 1, en la negociación colectiva de sector se pactan salarios que difieren acusadamente entre convenios para un mismo tipo de trabajador, distando de existir una remuneración garantizada única para trabajadores similares en cualificación. Esta circunstancia se produce, además, para todas y cada una de las categorías profesionales: los coeficientes de variación entre convenios de los salarios pactados presentan valores elevados para todas ellas, desde un mínimo del 16% en el caso de los peones a un máximo del 24% en el caso de los titulados superiores.

Las diferencias de salarios pactados entre convenios se muestran, a su vez, muy similares para diferentes tipos de trabajadores y en distintos momentos del tiempo. En relación a la primera cuestión, el coeficiente de concordancia de Kendall entre convenios de los salarios pactados de las diferentes categorías profesionales toma un valor de 0,922. Este elevado valor positivo revela que cuando un convenio colectivo garantiza salarios comparativamente elevados (o reducidos) en relación al resto de convenios para un determinado tipo de trabajador, dicha característica se extiende a los salarios de todos los tipos de trabajadores incluidos en el convenio. Cada convenio tiende, en suma, a ocupar una posición en función de sus salarios relativos frente al resto de convenios que resulta muy similar para todas las categorías profesionales, de modo que parece existir una jerarquía de los convenios en función de sus salarios que tiene un carácter estable e independiente del tipo de trabajador⁴.

En el cuadro 2 se puede comprobar, por su parte, cómo las diferencias salariales entre convenios tienen, además, un carácter permanente en el tiempo, de modo que los convenios de salarios relativos elevados (o reducidos) tienden a serlo, por lo general, invariablemente en distintos momentos del tiempo. En este sentido, los elevados valores positivos que toma el coeficiente de correlación de Pearson de los salarios pactados de las diferentes categorías profesionales para 1987 y 1995 revelan una remarcable estabilidad temporal de la estructura de salarios pactados y, a la postre, la presencia de un elevado grado de inercia en la determinación de los salarios de convenio.

El conjunto de la evidencia mostrada sobre la estructura de salarios pactados apunta, en suma, a la existencia de convenios que garantizan de una forma sistemática salarios elevados (reducidos) frente al resto de convenios para un mismo tipo de trabajador, de una forma independiente del tipo concreto de trabajador y del momento del tiempo. En la segunda sección del artículo se aborda el análisis de cuáles son las características de los convenios

4. La marcada similitud entre categorías profesionales de las diferencias de salarios pactados entre convenios no se produce únicamente en lo que respecta a la posición relativa de los convenios, sino también en relación a la magnitud concreta de las mismas. El coeficiente de correlación de Pearson de los salarios de los diferentes pares de categorías profesionales entre convenios colectivos presenta una elevada magnitud en la totalidad de los casos, con valores mínimo, medio y máximo de 0,60, 0,82 y 0,97, respectivamente.

Cuadro 2: Correspondencia de la estructura de salarios pactados en 1987 y 1995

	<i>Coefficiente de Pearson</i>	<i>Número de convenios</i>
Titulado superior	0,897***	260
Titulado medio	0,859***	242
Oficial de administración	0,835***	438
Auxiliar administrativo	0,799**	437
Oficial de oficio de primera	0,836***	478
Oficial de oficio de segunda	0,825***	448
Peón ordinario	0,786***	465

Clave: Coeficiente de correlación de Pearson de los salarios pactados en cada convenio para 1987 y 1995; y número de convenios para los que se ha calculado dicho coeficiente. El análisis abarca exclusivamente los convenios colectivos encuadrados en los sectores de la industria y la construcción.

***Coeficiente estadísticamente diferente de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil.

que influyen en esta cuestión. Para ello se procede a la delimitación de los factores determinantes de los salarios pactados, así como de su influencia relativa. En la tercera sección se estudia en qué medida dichos factores dan lugar a una estructura de salarios pactados acorde con una determinación salarial competitiva y eficiente. En las conclusiones del artículo se sintetizan y comentan, finalmente, los principales resultados obtenidos.

2. Los factores determinantes de los salarios pactados

La presencia de diversos enfoques sobre determinación salarial en la teoría económica da lugar a la existencia de hipótesis diversas sobre los factores determinantes de las diferencias salariales. A continuación se procede a la contrastación de en qué medida las características de los convenios relacionadas con dichas hipótesis explican efectivamente las diferencias de salarios pactados en la negociación colectiva.

Los modelos competitivos predicen, a partir de la teoría del capital humano, la existencia de diferencias salariales entre trabajadores con diferentes grados de formación (Mincer, 1974). Con el fin de cuantificar la proporción de la diferenciación de salarios pactados que resulta estrictamente atribuible a diferencias en las características productivas de los trabajadores, se ha procedido a una descomposición de la varianza de los salarios pactados mediante la estimación por mínimos cuadrados ordinarios de la siguiente ecuación de salarios:

$$w_{ij} = \mu + X_i\beta + Z_j\alpha + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

Donde w_{ij} es el logaritmo neperiano del salario garantizado por hora para la categoría profesional i (hasta un total de 7) ubicada en el convenio colectivo j (distinguiendo 1.169 convenios); X_i un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la categoría profesional a la que corresponde el salario pactado (distinguiendo entre titulado superior, titulado medio, oficial administrativo de primera, auxiliar administrativo, oficial de oficio de primera, oficial de oficio de segunda y peón ordinario); Z_j un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican el convenio colectivo al que pertenece el salario pactado; ε_{ij} un término de error aleatorio; μ el intercepto; y β y α vectores de parámetros.

La estimación de la importancia relativa de un determinado factor en la explicación de la variabilidad de los salarios pactados se encuentra con el problema de que la existencia de colinealidad entre las variables explicativas imposibilita una única descomposición de su influencia en la varianza de la variable dependiente. Debido a ello se ha cuantificado separadamente la capacidad explicativa de la variabilidad de los salarios pactados exclusivamente atribuible a cada factor considerado en la ecuación, convenio y categoría profesional, así como el efecto conjunto de ambos factores. Los resultados obtenidos, recogidos en el cuadro 3, muestran que las diferencias de salarios pactados no resultan suficientemente explicadas por las diferencias en las características de la oferta de trabajo: únicamente el 30% de la diferenciación de salarios pactados corresponde a diferencias salariales entre categorías profesionales (37% si se incluye el efecto conjunto con el resto de variables). El grueso de la variabilidad de los salarios pactados, al menos el 53% de la misma, resulta determinada por el convenio al que pertenece el salario, de una forma independiente de la categoría profesional de referencia.

La importancia del convenio de referencia como factor determinante de los salarios pactados resulta, a su vez, ilustrada por la elevada dispersión de las primas salariales individuales de los convenios (que miden en qué medida los salarios pactados en un convenio difieren de los salarios del resto de convenios): la desviación estándar ajustada⁵ de los coeficientes de las variables ficticias que reflejan el convenio de referencia del salario pactado en la ecuación salarial presenta una magnitud muy destacable, 15,9%.

Los modelos competitivos del mercado de trabajo predicen la existencia de diferencias salariales incluso en el caso de trabajadores similarmente productivos debido a diversos

5. En el cálculo de la desviación estándar se considera el hecho de que los diferenciales salariales por convenio son estimados con un error de muestreo de mínimos cuadrados ordinarios, lo que podría conducir, en caso de no contemplarlo, a una sobreestimación de la desviación estándar de dichos diferenciales (Krueger y Summers, 1988).

Cuadro 3: Análisis del origen de las diferencias de salarios pactados en la negociación colectiva de sector

	Proporción de la varianza de los salarios pactados explicada (%)
<i>Convenio colectivo</i>	52,9
<i>Categoría profesional</i>	29,7
<i>Efecto conjunto de la categoría y el convenio</i>	7,6
<i>Varianza no explicada</i>	9,8
<i>Total</i>	100

Clave: La proporción de la varianza explicada por la categoría profesional y, alternativamente, por el convenio colectivo de referencia, ha sido calculada como el cambio en magnitud (multiplicado por cien) experimentado por el coeficiente de determinación de la regresión previa de la ecuación que incluye las variables del conjunto de variables restante, tras incluir las variables de ese conjunto concreto (*efecto marginal*). La proporción explicada por el efecto conjunto de la categoría profesional y el convenio colectivo corresponde a la diferencia (multiplicada por cien) entre el valor del coeficiente de determinación de la regresión que incluye ambos conjuntos de variables y la suma del *efecto marginal* calculado para cada uno de ellos. La proporción de varianza no explicada por los factores considerados corresponde al complementario (multiplicado por cien) del coeficiente de determinación de la regresión que incluye ambos conjuntos de variables, el cual toma el valor de 0,902.

factores (Dickens y Katz, 1987a; Jaumandreu, 1994). La primera clase de diferencias salariales competitivas para un mismo tipo de trabajador correspondería a diferencias temporalmente transitorias. Las mismas estarían originadas en la presencia de perturbaciones asimétricas sobre la demanda de trabajo de determinadas empresas o ramas de actividad, que impulsarían transitoriamente al alza o a la baja los salarios de sus trabajadores, provocando diferencias salariales con relación a trabajadores similarmente productivos de otras empresas/industrias. Un tipo alternativo de diferencias salariales competitivas correspondería a diferencias salariales que, conforme sostiene la teoría de las diferencias igualadoras (Rosen, 1986), podrían tener un carácter compensatorio de las condiciones de trabajo no pecuniarias, provocando que la estructura salarial igualase las ventajas monetarias y no monetarias de trabajadores similarmente productivos.

Los enfoques teóricos no competitivos sobre determinación salarial, entre los que destacan los modelos basados en el pago de *salarios de eficiencia* y los de reparto de rentas⁶ (Krueger y Summers, 1987; Jimeno, 1994), predicen, por su parte, la presencia de diferencias salariales para trabajadores similarmente productivos de carácter no competi-

6. Excelentes panoramas de la literatura sobre *salarios de eficiencia* y reparto de rentas se pueden consultar en Katz (1987), Yellen (1984) o Carmichael (1990); y OCDE (1997) o Carruth y Oswald (1989), respectivamente.

vo, cuyo origen se situaría en características de la demanda de trabajo. Este tipo de modelos teóricos resulta sustentado por una abundante evidencia empírica que revela la presencia efectiva de diferencias salariales no competitivas para trabajadores similares en cualificación en los mercados de trabajo de distintos países desarrollados (Krueger y Summers, 1987; Groshen, 1991; OCDE, 1997). Dichas diferencias salariales relacionadas con las características de la demanda de trabajo cobran en la práctica diversas formas: diferencias salariales originadas en la rama de actividad de referencia de los trabajadores (Andrés y García, 1991, 1993; Jaumandreu y Martínez, 1995; Krueger y Summers, 1987); diferencias originadas en el territorio de ubicación (Sanromá y Ramos, 1998; Simón, 2000; Blackaby y Murphy, 1991); así como diferencias salariales relacionadas tanto con el tamaño de las empresas (Groshen, 1991), como con la duración de la jornada de trabajo (De Juan y Jaumandreu, 1997).

Con el fin de contrastar en qué medida las características concretas de los convenios colectivos que influyen en la determinación de los salarios pactados se corresponden con los factores señalados por las predicciones teóricas, se ha realizado una nueva descomposición de la varianza de los salarios pactados. Dicha descomposición se ha desarrollado a partir de la estimación de la ecuación salarial (1), con la salvedad de la sustitución de las variables ficticias que reflejan el convenio de referencia por las características de los convenios señaladas por los distintos modelos teóricos. En este sentido, en la ecuación salarial se han incluido, aparte de las variables ficticias que reflejan la categoría profesional y que actúan como control de las diferencias en el capital humano de los trabajadores, variables ficticias que reflejan la presencia en el convenio de diferentes cláusulas que regulan explícitamente múltiples aspectos no pecuniarios de la relación laboral (ver cuadro 5), con el fin de comprobar si las diferencias de salarios pactados tienen un carácter compensatorio de las condiciones laborales no pecuniarias. Alternativamente, y conforme a los enfoques no competitivos sobre determinación salarial, en la ecuación se han considerado variables que reflejan características de los convenios tales como la adscripción sectorial del ámbito funcional del convenio (siguiendo la desagregación sectorial que reflejan los propios convenios colectivos); la adscripción territorial del convenio (únicamente en el caso de los convenios colectivos cuyo ámbito territorial es inferior al nacional); la duración en horas de la jornada anual pactada; y el tamaño medio de las empresas en el ámbito de aplicación del convenio.

Aparte de estos factores, directamente susceptibles de influir en los salarios pactados según la literatura sobre determinación salarial, se han incluido en la ecuación ciertos grupos de variables que permiten analizar la posible influencia de factores relacionados con características específicas de la negociación colectiva española. En este sentido, se han incluido variables que distinguen el tipo de ámbito territorial del convenio (nacional, provincial, autonómico o interprovincial), respondiendo a la posibilidad de que existan dife-

rencias salariales de relevancia originadas en este factor (Abellán *et al.*, 1997). Asimismo, se han incluido variables que miden la magnitud de las diferencias salariales entre diferentes tipos de trabajadores dentro de cada convenio, con el fin de estimar si el grado de compresión existente en la estructura ocupacional de salarios pactados influye en las diferencias salariales entre convenios.

Los resultados de la descomposición de la varianza de los salarios pactados en función de los factores señalados aparecen en el cuadro 4. Dicha descomposición se ha desarrollado en dos circunstancias diferentes (modelos 1 y 2). La diferencia entre ambas contrastaciones radica en que en el primer caso no se han incluido entre las variables independientes las variables ficticias que señalan el territorio concreto de referencia de los convenios provinciales y autonómicos (modelo 1). El motivo de dicha exclusión es permitir que las variables ficticias que diferencian el tipo de ámbito territorial de los convenios recojan adecuadamente la influencia de este factor.

La ecuación salarial presenta en cualquier caso una reseñable capacidad explicativa de la diferenciación de los salarios pactados, con coeficientes de determinación del 64% y del 73%, respectivamente. La proporción de las diferencias de salarios pactados atribuible a la presencia de diferentes tipos de trabajo toma un valor muy similar al anteriormente obtenido (cuadro 3), entre el 32 y el 37% de las mismas, de modo que el grueso de la variabilidad de los salarios pactados sigue resultando explicado por factores ajenos a la cualificación de la fuerza de trabajo de cada convenio. En relación con ello, cabe destacar que el conjunto de atributos de los convenios considerados en la ecuación explica en gran medida las diferencias de salarios pactados entre convenios: la proporción de la variabilidad salarial explicada por dichos atributos se encuentra entre un 35 y un 40% (modelo 2), mientras que la proporción de la misma atribuible a características de los convenios no incluidas en la ecuación resulta acusadamente inferior, con un valor máximo del 18%⁷.

Entre las características de los convenios que presentan una mayor capacidad explicativa de los salarios pactados destacan aquellas cuyo papel resulta difícilmente identificable con una determinación salarial de carácter competitivo. Así, las cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios explican únicamente entre un 0,7 y un 6,7% de las diferencias totales de salarios de convenio (modelo 2), de modo que las diferencias de salarios pactados no parecen tener un carácter básicamente compensatorio de las condiciones laborales no monetarias.

7. Este último valor corresponde a la diferencia entre la capacidad explicativa de la ecuación cuando se incluyen variables ficticias que estiman los efectos fijos correspondientes a cada convenio en lugar de las características de los mismos. Dicha diferencia corresponde, en concreto, a la diferencia entre los coeficientes de determinación de las ecuaciones reseñadas en el cuadro 3 y en el modelo 2 del cuadro 4, 0,902 y 0,728, respectivamente.

Cuadro 4: Composición de la varianza de los salarios pactados en la negociación colectiva de sector

	Modelo 1		Modelo 2	
	Efecto total	Efecto marginal	Efecto total	Efecto marginal
<i>Categorías profesionales</i>	0,373	0,328***	0,373	0,324***
<i>Atributos del convenio</i>	(0,311) ^a	(0,266***)	(0,404) ^a	(0,355***)
Cláusulas no pecuniarias	0,067	0,017***	0,067	0,007***
Rama de actividad	0,199	0,082***	0,199	0,084***
Territorio	-	-	0,138	0,089***
Tamaño medio de la empresa	0,004	0,000	0,004	0,000
Duración de la jornada	0,105	0,042***	0,105	0,026***
Tipo de ámbito territorial	0,008	0,003***	0,008	0,002***
Salarios relativos	0,058	0,024***	0,058	0,016***
R ²	0,639		0,728	
Número de observaciones	6.691		6.691	

Clave: El *efecto total* de cada uno de los subconjuntos de variables corresponde al valor del coeficiente de determinación de la ecuación que se obtiene cuando se incluye como variables independientes solamente las variables del subconjunto considerado. El *efecto marginal* de un subconjunto de variables corresponde el cambio en magnitud que experimenta el coeficiente de determinación de la ecuación cuando se añaden dichas variables a una regresión que ya incluye el resto de variables.

^a Los valores entre paréntesis corresponden al efecto *marginal* y *total* del conjunto de atributos del convenio.

*** Las variables pertenecientes al atributo son conjuntamente significativas al 1 por ciento.

En relación a los factores no competitivos, cabe reseñar la marcada influencia que sobre los salarios pactados detentan la rama de actividad y el territorio en los que se encuadran el ámbito funcional y territorial, respectivamente, de los convenios colectivos: los efectos fijos asociados a la rama de actividad explican una parte muy sustancial, entre el 8 y el 20%, de la variabilidad total de los salarios pactados; el territorio de referencia de los convenios de ámbito provincial y autonómico presenta, asimismo, una muy destacable capacidad explicativa, entre un 9 y un 14% de la misma. Ambas circunstancias se traducen en la existencia de importantes diferencias de salarios pactados relacionadas exclusivamente con dichos factores: la desviación estándar ajustada de las diferencias salariales originadas en la rama de actividad y la provincia de referencia de los convenios presenta unos elevados valores respectivos del 11,7% y 8,1%. A título de ejemplo de la magnitud de las diferencias salariales territoriales, el salario pactado para un determinado tipo de trabajador en un convenio de la provincia de Guipúzcoa resulta cerca de un 50% superior, en promedio, al salario para el mismo tipo de trabajador encuadrado en un convenio con las mismas características con efecto en la provincia de Cáceres.

Otras características de los convenios destacables por su capacidad explicativa de las diferencias de salarios pactados son la duración de la jornada anual, que explica entre un 4,2 y un 10,5% de la variabilidad salarial; y el grado de compresión de la estructura salarial ocupacional, que explica entre un 1,6 y un 5,8% de la misma. El resto de atributos considerados, el tipo de ámbito territorial y el tamaño medio de las empresas en el ámbito del convenio se muestran, por su parte, prácticamente irrelevantes en la determinación salarial no alcanzando a explicar, en el mejor de los casos, ni el 1% de la diferenciación de salarios pactados.

3. La naturaleza de la estructura de salarios pactados

Varios de los resultados obtenidos en el análisis apuntan a que una proporción destacable de las diferencias de salarios pactados pudiera no corresponderse con un marco competitivo de determinación de los salarios. La naturaleza concreta de la determinación de los salarios es una cuestión que influye en cuestiones macroeconómicas de relevancia, tales como el desempleo o la distribución de la renta (Krueger y Summers, 1987; Jaumandreu, 1994), de lo que se deriva la pertinencia de analizar detalladamente en qué medida la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva sectorial se corresponde con una naturaleza competitiva.

En síntesis, las diferencias salariales directamente imputables a un marco competitivo de determinación de los salarios son fundamentalmente de tres tipos: las originadas en el capital humano de los trabajadores; las temporalmente transitorias; y las que presentan un carácter compensatorio de las condiciones no pecuniarias de los puestos de trabajo. En relación a las primeras de ellas, las originadas en diferencias en la capacidad productiva de los trabajadores, se ha comprobado que el grueso de las diferencias de salarios pactados corresponde a diferencias salariales para trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional y, por lo tanto, no es directamente atribuible a diferencias entre convenios en el capital humano de los trabajadores. Esta evidencia podría, no obstante, no resultar concluyente en la medida en que la pertenencia a una determinada categoría profesional no reflejase adecuadamente la cualificación efectiva de los trabajadores. En ese caso existirían diferencias en la productividad de los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional no controladas adecuadamente en la ecuación salarial, y que podrían explicar las diferencias de salarios pactados. Algunas de las características de la estructura de salarios pactados parecen apuntar de forma indirecta, sin embargo, contra dicha posibilidad. La primera de ellas es la elevada similitud que presentan los diferenciales de salarios pactados entre convenios para las distintas categorías profesionales. En el caso de que las diferencias salariales se debieran efectivamente a diferencias en el capital humano de los

trabajadores no capturadas por la ecuación, esta última circunstancia implicaría que en los convenios con salarios comparativamente elevados la productividad de los trabajadores pertenecientes a todas y cada una de las categorías profesionales debería ser sistemáticamente superior a la de los trabajadores de las mismas categorías profesionales del resto de convenios. Esta cuestión resulta, a falta de evidencia directa al respecto, poco plausible.

A ello hay que unir además, el que la capacidad explicativa sobre los salarios pactados de las variables que reflejan el convenio de referencia apenas varía tras la inclusión en la ecuación salarial de las variables ficticias que reflejan la categoría profesional: la misma se reduce únicamente de un 60 a un 53% de la variabilidad de los salarios pactados (cuadro 3). Si la inclusión de las variables que reflejan directamente la calidad observada del trabajo no reduce apenas la diferenciación salarial entre convenios, parece cuanto menos difícil que la calidad no observada de los trabajadores lo haga en una proporción muchas veces superior.

El posible carácter transitorio de las diferencias de salarios pactados entre convenios para trabajadores similarmente productivos contrasta, por su parte, con la estabilidad temporal que ha mostrado poseer la estructura de salarios pactados. Aunque el plazo temporal considerado en el análisis no es tan amplio como resultaría deseable, menos de una década, este resultado apunta a que las diferencias salariales entre convenios parecen no tener un carácter transitorio ni tender a corregirse en el tiempo.

Por último, en relación a la posible naturaleza compensatoria de otras condiciones de trabajo de las diferencias de salarios pactados, cabe recordar que las diferencias en las condiciones no pecuniarias que se regulan directamente en los convenios no constituyen un factor explicativo demasiado importante de las diferencias de salarios pactados (cuadro 4). A ello hay que añadir el hecho de que el signo en la ecuación salarial de los coeficientes estimados para las variables ficticias que reflejan las cláusulas no pecuniarias, y que a su vez resultan estadísticamente significativas, no es uniformemente negativo para aquellas cláusulas cuya presencia en el convenio, por su naturaleza, favorece a los trabajadores (cuadro 5). El conjunto de la evidencia apunta, en suma, a que las diferencias de salarios pactados no parecen obedecer a una hipotética compensación entre convenios de las condiciones no pecuniarias de los puestos de trabajo reguladas en los mismos.

El carácter compensatorio de los salarios pactados podría producirse, no obstante, con respecto a características de los puestos de trabajo que no se reflejan explícitamente en el contenido de los convenios colectivos. Esta posibilidad contrasta, sin embargo, con la elevada semejanza por categorías profesionales que presentan las diferencias de salarios pactados entre convenios: resulta improbable que las condiciones de trabajo relativas varíen de una forma homogénea entre convenios para todos los tipos de trabajadores, cuando se abarcan ocupaciones muy diversas de trabajadores de administración y de producción con muy diferentes niveles de cualificación.

Ninguna de las hipótesis competitivas resulta, en suma, capaz de explicar satisfactoriamente las diferencias salariales entre convenios, con lo que la estructura de salarios pactados en España parece difícilmente conciliable, en líneas generales, con los postulados del enfoque competitivo de funcionamiento del mercado de trabajo.

Cuadro 5: Influencia de las condiciones no pecuniarias en la determinación de los salarios pactados

Cláusulas no monetarias	Coefficiente estimado ^a
<i>Creación neta de empleo</i>	-0,007*
<i>Creación de empleo por jubilaciones</i>	-0,004
<i>Mantenimiento del empleo</i>	0,018
<i>Movilidad geográfica</i>	0,000
<i>Movilidad funcional</i>	-0,009
<i>Definición de grupos profesionales</i>	0,024
<i>Eliminación de horas extraordinarias</i>	-0,002
<i>Reducción de horas extraordinarias</i>	-0,004
<i>Complementos sociales</i>	-0,008**
<i>Plan de formación profesional</i>	0,006
<i>Ayudas al estudio</i>	-0,033**
<i>Permisos retribuidos para formación</i>	-0,158***
<i>Comité de seguridad e higiene</i>	0,019***
<i>Programa de prevención de riesgos</i>	0,007
<i>Cursillos de seguridad e higiene</i>	0,018*
<i>Reconocimiento médico anual</i>	0,012***
<i>Revisión ginecológica anual</i>	-0,022***
<i>Descuento en nómina de cuota sindical</i>	0,016***
<i>Cláusulas de no discriminación</i>	-0,008
<i>Indemnización por no renovación</i>	0,007
<i>Participación de los trabajadores en la organización del trabajo</i>	0,016**
<i>Salario mínimo de convenio</i>	0,004
<i>Nuevas tecnologías</i>	-0,043***
<i>Incentivos a la productividad</i>	0,002
<i>Incentivos a la asistencia</i>	0,011**

Clave: Coeficientes estimados en la ecuación de salarios pactados.

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

^a El incremento porcentual de los salarios pactados por hora como consecuencia de la inclusión de cada variable se calcularía como $e^{\beta}-1$, donde β es el coeficiente estimado.

La presencia de determinados tipos de diferencias de salarios pactados, como las de tipo geográfico y sectorial o las relacionadas con la duración de la jornada de trabajo, con un

muy probable origen no competitivo, parece sustentar la conclusión anterior. Así, el coeficiente negativo obtenido para la duración de la jornada anual en la ecuación resulta más acorde con los modelos no competitivos de determinación salarial que con los modelos competitivos (De Juan y Jaumandreu, 1997). En relación al carácter no competitivo de las diferencias sectoriales y geográficas apunta indirectamente, por su parte, el hecho de que ambos tipos de diferencias salariales presenten una marcada correspondencia para salarios pactados y percibidos en el mercado de trabajo español (Simón, 2000a), cuando existe abundante evidencia de su carácter no competitivo en el caso de los salarios percibidos (Blau y Kahn, 1999; Katz y Autor, 1999; Blackaby y Murphy, 1991). Para las diferencias geográficas de salarios pactados existe, además, evidencia directa al respecto: las diferencias de salarios pactados entre territorios no resultan adecuadamente explicadas por los factores relacionados con un funcionamiento competitivo de los mercados de trabajo territoriales, tales como las diferencias en los niveles de precios (Simón, 1999).

La limitada información estadística existente sobre determinadas características de los ámbitos de los convenios, tales como el comportamiento económico de las empresas o el grado de poder sindical, impide la determinación precisa del origen no competitivo concreto de las diferencias de salarios pactados (Koning y Walsh, 1994; Teulings y Hartog, 1998). A falta de un análisis riguroso cabe señalar, sin embargo, que varios de los rasgos de la estructura de salarios pactados resultan plenamente compatibles con las teorías basadas en la presencia de un mecanismo de reparto de rentas. Entre ellos cabe destacar, en primer lugar, la similitud de la estructura salarial para las diferentes categorías profesionales, en la medida en que en caso de producirse un reparto de rentas éste tiende a alcanzar a todos los tipos de trabajadores en el ámbito de la negociación (Katz y Summers, 1989; Dickens y Katz, 1987a,b; Krueger y Summers, 1988). En el mismo sentido cabe destacar la importancia de la rama de actividad de referencia en la explicación de las diferencias de salarios pactados, cuando la evidencia empírica apunta a que las diferencias intersectoriales de salarios percibidos tienen su origen fundamental en un proceso de reparto de rentas (OCDE, 1997; Nickell, 1999; Teulings y Hartog, 1998).

La explicación de las diferencias de salarios de convenio basada en el pago de salarios de eficiencia resulta, por su parte, mucho menos verosímil. En primer lugar, porque dicha teoría resulta intrínsecamente poco plausible en un marco de negociación colectiva de los salarios (Blanchflower *et al.*, 1996; Carruth y Oswald, 1989). Y alternativamente, por la elevada correspondencia que las diferencias de salarios pactados presentan entre convenios para las distintas categorías profesionales: parece difícil que existan motivos para el pago de salarios supracompetitivos a todas y cada una de las categorías profesionales de trabajadores, cuando por la distinta naturaleza de los trabajos desempeñados no todos los tipos de trabajadores disponen de la posibilidad de influir discrecionalmente en su productividad (Dickens y Katz, 1987a; Lang y Kahn, 1990).

4. Conclusiones y consideraciones finales

El análisis abordado en este trabajo ha desvelado características de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de sector, así como de los factores que influyen en su configuración, que pueden resultar relevantes para la comprensión del mecanismo de determinación salarial en nuestro país. La caracterización de la estructura de salarios pactados ha permitido comprobar cómo los salarios que se pactan en los convenios colectivos sectoriales para una misma categoría profesional difieren apreciablemente, de modo que el mismo tipo de trabajo se encuentra cubierto por un salario pactado que depende en gran medida del convenio de referencia. El patrón de diferencias salariales entre convenios se caracteriza por una elevada semejanza para las distintas categorías profesionales y por una acusada estabilidad temporal, circunstancias que revelan, más allá de una acusada inercia temporal en la determinación de los salarios pactados, la presencia de convenios colectivos que garantizan salarios elevados (reducidos) a todos los tipos de trabajadores en ellos incluidos.

La identificación de una proporción muy sustancial del origen de la diferenciación de salarios pactados entre convenios ha permitido mostrar que entre los factores determinantes de los salarios pactados destacan muy notablemente la rama de actividad en la que se encuadra el ámbito funcional del convenio; el territorio de referencia de los convenios cuyo ámbito territorial es inferior al nacional; y, en menor medida, la duración de la jornada de trabajo y el grado de compresión de la estructura salarial ocupacional en cada convenio.

La evidencia obtenida apunta consistentemente en conjunto a que las hipótesis emanadas del enfoque competitivo no explican satisfactoriamente la naturaleza de la estructura de salarios pactados, de forma que una parte sustancial de las diferencias de salarios pactados entre convenios parece presentar un claro origen no competitivo. En ausencia de contrastes directos sobre la capacidad explicativa de las teorías no competitivas sobre determinación salarial, imposibilitados por la ausencia de información estadística adecuada, resulta cuanto menos plausible que las diferencias no competitivas de salarios pactados respondan a la existencia de un proceso de reparto de rentas. Esta cuestión debe ser, sin embargo, objeto de investigación adicional.

Bibliografía

- ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, F.; LORENCES, J. (1997): "La negociación colectiva en España: Una reforma pendiente", *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 250-260.
- ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1991): "Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores", *Investigaciones económicas*, vol XV, nº1, págs. 143-167.

- ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1993): "Factores determinantes de los salarios: evidencia para la industria española", en Dolado, J., Martín, C. y Romero L.R. (eds.) *La industria y el comportamiento de las empresas españolas: Ensayos en homenaje a Gonzalo Mato*, Alianza editorial, Madrid., págs. 171-198.
- BLACKABY, D.H.; MURPHY, P.D. (1991): "Industry Characteristics and Inter-regional Wage Differences", *Scottish Journal of Political Economy*, 38(2), págs. 142-61.
- BLAU, F.; KAHN, L. (1999): "Institutions and Laws in the Labor Market", en Card, D. y Ashenfelter, O. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science, págs. 1399-1461.
- 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.
- DE JUAN, R.; JAUMANDREU, J. (1997): "Wage and Hours Determination: Competition or Bargaining?", Fundación Empresa Pública, documento de trabajo 9706.
- DICKENS, W.T.; KATZ, L.F. (1987a): "Inter-industry Wage Differences and Theories of Wage Determination", documento de trabajo 2271, *National Bureau of Economic Research*.
- DICKENS, W.T.; KATZ, L.F. (1987b): "Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics" en Lang, K. y Leonard J.S. (eds.) *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Basil Blackwell, Oxford, págs. 48-89.
- FERNÁNDEZ, R. (1989): *Negociación colectiva: presente y futuro*. Edicions Gestió 2000, Barcelona.
- GROSHEN, E.L. (1991): "Five Reasons Why Wages Vary Among Employers", *Industrial Relations*, vol. 30, nº 3.
- 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", en FEDEA, *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, págs. 285-309.
- JIMENO (1994): "Presentación", *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, nº 25-26.
- KATZ, L.F. (1987): "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", en NBER Macroeconomics Annual, MIT Press, Cambridge, págs. 235-276.
- KATZ, L., AUTOR, D.H. (1999): "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality", en Card, D. y Ashenfelter, O. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science, págs. 1463-1555.
- KATZ, L.; SUMMERS, L.H. (1989): "Industry Rents: Evidence and Implications", en *Brookings Papers: Microeconomics, 1989*, págs. 209-275.
- 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.H. (1987): "Reflections on the Inter-industry Wage Structure" en Lang, K. y Leonard, J.S. (eds.) *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Basil Blackwell, Oxford, págs. 90-123.
- KRUEGER, A.B.; SUMMERS, L. (1988): "Efficiency Wages and the Inter-industry Wage Structure", *Econometrica*, 56(2), págs. 259-93.
- LANG, K.; KAHN, S. (1990): "Efficiency Wage Models of Unemployment. A Second View", *Economic Inquiry*, 28(2), págs. 296-306.
- LORENCES, J.; FERNÁNDEZ, V.; RODRÍGUEZ, C. (1995): "Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España", *Investigaciones Económicas*, vol. XIX(2), págs. 309-324.
- MINCER, J. (1974): *Schooling Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, Nueva York.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (varios años): *Estadística de convenios colectivos*.
- NICKELL, S. (1999): "Product Markets and Labour Markets", *Labour Economics*, vol. 6, págs. 1-20.
- OCDE (1994): *Employment Outlook*, Ginebra.
- OCDE (1997): "Los ajustes de los salarios", en *Estudio de la OCDE sobre el empleo. Parte II. El potencial de ajuste del mercado de trabajo*.
- ROSEN, S. (1986): "La teoría de las diferencias igualadoras", *Manual de economía del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SANROMÁ, E.; RAMOS, R. (1998): "Interregional Wage Differences in Spain. A Microdata Analysis for 1990", *Jahrbuch fuer regionalwissenschaft-Review of regional research*, vol. 2.
- SIMÓN, H. (1999): *La estructura de salarios pactados en España*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante, disponible en <http://cervantesvirtual.com>.
- SIMÓN, H. (2000a): "Negociación colectiva y estructura salarial en España", *Hacienda Pública Española*, 157-2..
- SIMÓN, H. (2000b): "La estructura salarial geográfica en España", mimeo.
- TEULINGS, C.; HARTOG, J. (1998): *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, ed. Cambridge University Press.
- YELLEN, J.L. (1984): "Efficiency-Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*, nº 74, págs. 200-205.