

II. LA NATURALEZA DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES INTERSECTORIALES

BIBLIOTECA VIRTUAL



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 líneas⁹⁵. 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.



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 trabajo⁹⁷. 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 producción⁹⁸. 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 origina⁹⁹: 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 trabajo¹⁰⁰.

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 (Reeder, 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 trabajo¹⁰³.

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 Suiza¹⁰⁴. 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 salarios¹⁰⁵.

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 individuales¹⁰⁶. 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 español¹⁰⁷: 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 suyo¹⁰⁸.

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 Unido¹⁰⁹. El mismo fenómeno de la estabilidad en el tiempo de la estructura salarial intersectorial parece cumplirse para un buen número de países de la OCDE¹¹⁰, 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 empleadores¹¹¹.

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 sentido¹¹², 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 transversal¹¹³. 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 sector¹¹⁴.

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 tiempo¹¹⁵. 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 intersectoriales¹¹⁶.

La correlación de las *primas* salariales ocupacionales por industrias se ve acompañada, además, por el mismo fenómeno para trabajadores con distinto nivel de antigüedad¹¹⁷. 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 salariales¹¹⁸. 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 trabajadores¹¹⁹; 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 salariales¹²⁰. 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 empresas¹²¹. 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 salarios¹²².

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 Unidos¹²³. Tras incluir un elevado número de características de las industrias como regresores en la estimación econométrica¹²⁴, 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 Unido son los trabajos de Carruth y Oswald (1989), Nickell y Wadhvani (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 estadísticas¹²⁵.

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 elevados¹²⁶. 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 (Groshe, 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 salarios¹²⁷.

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 pecuniarias¹²⁸, 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, aumentaron¹²⁹.

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 salariales¹³⁰, 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 compensatorias¹³¹.

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 trabajo¹³². 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 desempleo¹³³.

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 particular¹³⁴. 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 salarios¹³⁵. 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 intersectorial¹³⁷. 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 formales¹³⁹. 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 salarial¹⁴⁰.

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 las 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 mismo¹⁴¹. 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 sociales¹⁴².

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. Cairns¹⁴³. 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 similar¹⁴⁶ 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 trabajo¹⁴⁷ (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 dependerían 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 ello¹⁴⁸, 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 intersectorial¹⁴⁹, 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 (Groschen, 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 unitaria¹⁵³ 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 trabajadores¹⁵⁶. 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 deseara 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 habilidades¹⁵⁹. 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 otros¹⁶⁰. 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 disfrutaban 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 hacerlo¹⁶³. 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 sectoriales¹⁶⁶. 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 doliente 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 fijas¹⁶⁷. 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, Wadhvani 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 productividad¹⁷⁰, 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 Wadhvani 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, respectivamente¹⁷⁴. 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 actividad¹⁷⁵: 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*.

<i>Regularidades de la estructura salarial intersectorial</i>	<i>SOCIOLÓGICOS</i>	<i>SHIRKING MODELS</i>	<i>AMENAZA SINDICAL</i>	<i>RETENCIÓN</i>	<i>RECLUTAMIENTO</i>
<i>Diferencia salarial similar:</i>					
En todos los países	*	*		*	*
A lo largo del tiempo	*	*		*	*
En el caso de trabajadores sindicados y no sindicados	*	*	*	*	*
En todas las ocupaciones	*				
<i>Los salarios del sector varían positivamente con:</i>					
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 salariales¹⁸¹, 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 productos¹⁸², 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 económica¹⁸⁴. 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 producto¹⁸⁶.

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 Ross¹⁸⁷, 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 estadounidense¹⁸⁸.

BIBLIOTECA VIRTUAL

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 salarios¹⁸⁹.

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 aproximaciones¹⁹¹, 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 exterior¹⁹⁴. 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 productos¹⁹⁵.

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 salariales¹⁹⁶.

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 empleadores¹⁹⁷. 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 Wadhvani (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 relevantes²⁰². 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 negociación²⁰³ (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 reemplazamiento²⁰⁵. 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 sector²⁰⁶. Entre los abundantes estudios realizados destacan por su número los que han utilizado datos desagregados por industrias para cuantificar la magnitud de los efectos internos²⁰⁷. 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 mínima²⁰⁸; 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 Zetterberg, 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 Wadhvani (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 salarios²¹⁰.

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 Wadhvani (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 *demonstración* 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 indicación 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 *demonstración*, 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 sectores²¹².

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 Wadhvani (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 *demonstración* 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 ambas²¹³.

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 mismas²¹⁴ (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 negociarían 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 autores²¹⁶, 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 económicos²¹⁷. 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 trabajo²¹⁸.

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 teorías 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 disfrutaban, aparte de una mayor antigüedad promedio, de unas tasas de abandono voluntario fundamentalmente inferiores²¹⁹; 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 factores²²⁰; 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 indicación 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 *demonstración* 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 *demonstración* 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 anterior²²¹.

Las diferencias salariales intersectoriales constituyen un terreno poco estudiado en España²²², en gran medida por la falta de información estadística adecuada²²³. 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 España²²⁴.

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 trabajadores²²⁵. 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 concluir²²⁶ 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 *evidentemente 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 británica²²⁷. 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 sindicado²²⁸.

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 trabajadores 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 sindical 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 *batch 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 *batch salarial sindical* variaba, no obstante, en función del período de referencia o de determinadas características de los trabajadores, como la raza o el sexo²³⁰. 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 *batch 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 Blanchflower (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 *batch 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 ausente²³¹, 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 laboral²³², 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
<i>Factores que ejercen una presión al alza sobre los salarios pactados</i>					
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
<i>Factores que ejercen una presión a la baja sobre los salarios pactados</i>					
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
<i>Otros factores que influyen en los salarios pactados</i>					
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).

<i>Influencias citadas</i>	<i>Trabajadores manuales sindicados</i>	<i>Trabajadores manuales no sindicados</i>	<i>Trabajadores no manuales sindicados</i>	<i>Trabajadores no manuales no sindicados</i>
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).

<i>Respuesta</i>	<i>Proporción de los representantes sindicales (%)</i>	<i>Proporción de los directivos (%)</i>
<i>Capacidad de pago</i> 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 actividad²³⁴, 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 económicas²³⁵. 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 Wadhvani (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 establecimientos²³⁶, 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 establecimiento²³⁷. 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 acervo para el análisis de la estructura de salarios pactados, análisis que se desarrolla en el siguiente capítulo.