

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



En este capítulo final se analizan las características de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España. Este empeño resulta posible gracias a la construcción de una base de datos elaborada a tal efecto. Como se comentó con anterioridad, a pesar de la importancia del papel que la negociación colectiva desempeña en la determinación de los salarios en nuestro país, no existe información sistematizada sobre las tarifas salariales pactadas en cada convenio. La consecuencia que se deriva de este hecho es que predomina un desconocimiento casi absoluto de las características de dichas tarifas: su nivel, el grado de divergencia de las mismas entre convenios, o los factores que subyacen a las mismas. En la medida en que la administración no ha realizado ninguna labor de recopilación y sistematización de los salarios pactados, la única forma posible de acceder a los mismos es directamente a partir del texto específico de cada convenio colectivo, los cuales son publicados en los *boletines oficiales* del ámbito territorial correspondiente. El cálculo de los salarios pactados ha supuesto, evidentemente, dado el elevado número de convenios de ámbito sectorial existente, un complejo esfuerzo²³⁸.

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

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

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

Este salario constituye el salario bruto mínimo que tiene derecho a percibir un trabajador encuadrado en una determinada categoría profesional que desarrolla las tareas propias de su empleo con rendimiento y dedicación normales, independientemente de sus características personales y de las del puesto de trabajo concreto que ocupa. Los conceptos que componen habitualmente el salario *garantizado* son los siguientes: salario *base*, pagas extraordinarias, pagas de vacaciones, fiestas remuneradas y pagas *de beneficios*, así como aquellos pluses, como los de asistencia y *actividad normal*, cuyo derecho a ser percibidos no deviene en función de características concretas de los puestos de trabajo o de los trabajadores²³⁹. No se incluyen en el salario *garantizado*, entre otros, los complementos ligados a la realización de una actividad superior a la normal (como horas extraordinarias o incentivos de productividad), a las condiciones de puestos de trabajos concretos (como pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad), o a características personales de los trabajadores (complementos de antigüedad). A los efectos del análisis empírico desarrollado en este capítulo se ha utilizado el salario *garantizado* por hora de trabajo pactada en cada convenio, para 1987 y 1995²⁴⁰. La elección de 1987 se debe a que éste constituye el primer año tras la ruptura definitiva de la práctica de la *concertación social* en España, lo que permite eludir la influencia directa de este fenómeno *institucional* sobre la estructura de salarios pactados. Por su parte, la elección del año 1995 se debe a que éste era el último año para el que se encontraban disponibles todos los convenios en el momento del cálculo de los salarios, y a que permite la comparación de algunas características de la estructura de salarios pactados con la de salarios efectivos, gracias a la elaboración por parte del INE en dicho año de la *Encuesta de Estructura Salarial*, caracterizada por una elevada riqueza de información. La elección de este año permite,

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

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

además, apreciar los posibles efectos de la reforma de la negociación colectiva de 1994 que, entre otras cuestiones, amplió la cantidad de materias objeto de negociación²⁴¹.

En la medida en que la finalidad fundamental de la elaboración de la base de datos sobre tarifas salariales es la comparación de aspectos salariales entre distintos convenios, las categorías profesionales incluidas se han restringido a aquellas que ofrecen una gran similitud en su definición entre convenios, y que a la vez se caracterizan por su presencia en un número representativo de los mismos. El resultado es que, a pesar del elevado número de categorías profesionales recogidas en las tablas salariales de numerosos convenios, el análisis abarca únicamente a siete de ellas: dos correspondientes a titulados (*Titulado superior* y *Titulado medio*), dos encuadradas en el grupo profesional de los trabajadores de administración (*Oficial administrativo de primera* y *Auxiliar administrativo de primera*), y tres en el correspondiente a los de producción (*Oficial de oficio de primera*, *Oficial de oficio de segunda* y *Peón ordinario*). El número de categorías utilizadas no es muy elevado, en comparación con algunos estudios precedentes²⁴², pero la circunscripción del análisis a las categorías con una implantación generalizada, y que por su definición no presentan muchas dudas sobre su similitud entre convenios, se ajusta al objetivo básico de la investigación: el estudio de las características de la estructura de los salarios pactados. Las categorías utilizadas, además, parecen englobar a una proporción sustancial de los trabajadores cubiertos por convenios²⁴³, con lo que se pueden considerar sobradamente representativas. El número de convenios en los que están presentes cada una de las categorías mencionadas presenta una gran variación, siendo generalizada la presencia de las de menor cualificación, y acusadamente menor las de aquellas con mayor cualificación.

²⁴¹ *Vid. supra* I.1.

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

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

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

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

considera, no obstante, que esto no desvirtúa los resultados, ni supone una interferencia de calado en el objetivo final de la investigación. En este sentido, cabe destacar que el debate sobre el origen de las diferencias salariales intersectoriales se ha caracterizado, precisamente, porque los grandes avances en la comprensión de la naturaleza de dichas diferencias se han producido a partir de estudios de carácter netamente empírico²⁴⁴, por lo que se considera, finalmente, que la presente investigación se inserta adecuadamente en el debate sobre la estructura salarial intersectorial que se ha venido desarrollando en la literatura económica²⁴⁵.

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

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

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

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



1. Principales características de las tarifas salariales

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

TABLA 10
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO SECTORIAL POR DIVISIONES DE LA CNAE
(1995)

RAMAS DE ACTIVIDAD	Divis. CNAE	REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS		ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS			ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA
		Conv.	Trabaj.	Conv. no de empresa	Trab. no de empresa	Total trabaj.	Número de asalariados (promedio para 1995)
Extracción y aglomeración de carbón	10	3	3.450	4	5.161	26.025	27.800
Extracción de petróleo, gas natural, uranio y torio	11,12	0	0	0	0	1.229	5.100
Extracción de minerales no energéticos	13,14	5	6.880	6	69.300	72.747	29.500
Industria de alimentos, bebidas y tabacos	15,16	181	296.958	163	288.144	340.712	306.400
Industria textil y de la confección	17,18	23	360.676	11	354.495	359.223	219.600
Industria del cuero y del calzado	19	15	70.711	15	70.737	71.492	74.300
Industria de la madera y corcho. Cestería	20	85	188.498	80	182.654	186.477	51.700
Industria del papel. Artes Gráficas y edición	21,22	6	147.732	8	148.661	164.756	143.100
Coquerías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares	23	0	0	0	0	6.812	10.400
Industria química	24	8	199.668	16	200.995	220.764	121.000
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	25	5	8.085	5	6.709	27.739	81.700
Fabricación de productos minerales no metálicos	26	73	111.066	67	122.259	140.851	132.500
Metalurgia	27	0	0	1	655	17.381	86.500
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	28	53	686.079	51	642.079	673.736	164.600
Construcción de maquinaria y equipo mecánicos	29	0	0	0	0	15.510	128.700
Fabricación de máquinas de oficina, equipo informático y material electrónico	30,32	0	0	0	0	14.234	41.900
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	31	0	0	1	565	19.352	60.100
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión, óptica y relojería	33	8	4.512	7	5.831	6.310	14.700
Fabricación de automóviles y remolques	34	0	0	0	0	95.858	165.400
Fabricación de otro material de transporte	35	3	1.018	3	808	24.036	50.300
Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje	36,37	2	352	4	4.876	5.957	120.700
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	40,41	11	2.584	13	3.106	45.959	93.800
Construcción	45	55	835.825	54	790.158	798.345	858.200
Venta y reparación de vehículos. Venta de combustible	50	5	11.680	13	31.042	35.131	190.200
Comercio al por mayor. Intermediario del comercio	51	60	62.843	72	81.996	93.095	354.400
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	52	233	702.163	196	708.540	745.915	651.300
Hostelería	55	46	515.900	47	550.537	566.075	461.300
Transporte terrestre y por tubería	60	84	132.753	89	132.549	208.899	254.300
Transporte marítimo y fluvial	61	1	0	1	27	4.576	14.900
Transporte aéreo y espacial	62	0	0	0	0	26.125	27.300
Actividades anexas a los transportes. Agencias de viaje. Comunicaciones	63,64	28	49.750	40	49.651	143.672	230.500
Instituciones financieras y seguros	65,66,67	3	63.841	9	293.608	321.995	295.000
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	70,71	1	220	2	245	1.290	40.900
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	72,73	0	0	0	0	0	51.500
Otras actividades empresariales	74	32	189.077	41	266.808	285.262	398.600
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social. Organismos extraterritoriales	75,99	0	0	4	10.025	156.979	763.700
Educación	80	9	70.429	17	251.951	259.979	638.400
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	85	21	46.032	27	59.774	81.986	580.400
Actividades de saneamiento público	90	60	174.582	69	174.793	205.394	46.000
Actividades asociativas, recreativas y culturales	91,92	24	24.637	55	91.660	118.134	208.600
Actividades diversas de servicios personales	93	26	17.515	27	35.981	37.542	63.800

(continúa)

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

Fuente: Elaboración propia a partir de *Estadística de Convenios Colectivos, Encuesta de Población Activa y Registro de Convenios Colectivos*.

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

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

Características de los salarios pactados

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

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

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

TABLA 11
 CARACTERÍSTICAS DE LOS SALARIOS *GARANTIZADOS* POR HORA PACTADA DE
 TRABAJO (1995).
 (pesetas)

	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Coefficiente de variación (%)</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Asimetría^a</i>	<i>Curtosis^b</i>	<i>N</i>
<i>Todas las actividades</i>								
Todas las categorías	882	224	25,43	458	2.543	1,84	5,20	6.692
Titulado superior	1.224	299	24,40	713	2.543	1,03	1,21	610
Titulado medio	1.077	245	22,72	643	2.325	1,24	2,39	606
Oficial administrativo de 1 ^a	891	172	19,36	535	2.053	1,33	3,42	1.095
Auxiliar administrativo	787	133	17,01	507	1.766	1,37	4,67	1.101
Oficial de oficio de 1 ^a	854	161	18,80	535	2.123	1,61	5,64	1.141
Oficial de oficio de 2 ^a	819	145	17,72	520	1.854	1,51	5,08	1.035
Peón ordinario	759	123	16,23	458	1.548	1,18	3,22	1.104
<i>Industria</i>								
Todas las categorías	892	234	26,24	458	2.261	1,77	4,51	2.808
Titulado superior	1.282	308	24,06	743	2.261	0,79	0,47	263
Titulado medio	1.123	247	21,98	643	2.100	0,91	0,98	264
Oficial administrativo de 1 ^a	895	160	17,93	528	1.506	0,81	0,69	445
Auxiliar administrativo	780	122	15,67	507	1.269	0,73	0,93	453
Oficial de oficio de 1 ^a	851	144	16,90	554	1.445	0,89	1,13	479
Oficial de oficio de 2 ^a	818	127	15,58	553	1.293	0,81	0,92	446
Peón ordinario	758	118	15,60	458	1.255	0,88	1,57	458
<i>Construcción</i>								
Todas las categorías	1.045	277	26,50	637	2.543	1,71	4,09	372
Titulado superior	1.434	358	25,00	813	2.543	0,73	0,87	50
Titulado medio	1.214	267	21,95	808	2.033	0,97	1,42	51
Oficial administrativo de 1 ^a	1.037	169	16,32	789	1.638	0,84	1,52	53
Auxiliar administrativo	918	148	16,12	666	1.411	1,18	1,72	53
Oficial de oficio de 1 ^a	964	157	16,30	692	1.370	0,77	0,01	55
Oficial de oficio de 2 ^a	926	138	14,91	666	1.254	0,68	-0,79	55
Peón ordinario	863	118	13,69	637	1.142	0,55	-0,50	55
<i>Servicios</i>								
Todas las categorías	856	201	23,47	499	2.325	1,83	5,54	3.512
Titulado superior	1.137	245	21,56	713	2.210	1,17	1,91	297
Titulado medio	1.010	218	21,61	646	2.325	1,83	6,35	291
Oficial administrativo de 1 ^a	873	175	20,03	535	2.053	1,79	5,83	597
Auxiliar administrativo	780	135	17,33	511	1.766	1,85	7,39	595
Oficial de oficio de 1 ^a	846	170	20,06	535	2.123	2,09	8,27	607
Oficial de oficio de 2 ^a	808	155	19,18	520	1.854	2,01	7,55	534
Peón ordinario	752	124	16,43	499	1.548	1,52	5,30	591
<i>Convenios de ámbito provincial</i>								
Todas las categorías	879	223	25,32	476	2.543	1,90	5,60	6.299
Titulado superior	1219	302	24,78	714	2.543	1,07	1,31	569
Titulado medio	1074	246	22,91	643	2.325	1,28	2,54	571

(continúa)

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

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

^a Medida de la asimetría de la distribución de los valores de la variable. Un valor positivo señala que la distribución presenta una cola derecha de mayor longitud.

^a Medida de la agrupación de los valores de la variable en torno al valor central. Un valor positivo indica una agrupación de los valores en torno al valor promedio superior al de una distribución normal.

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

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



GRÁFICO 1

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

Todas las actividades

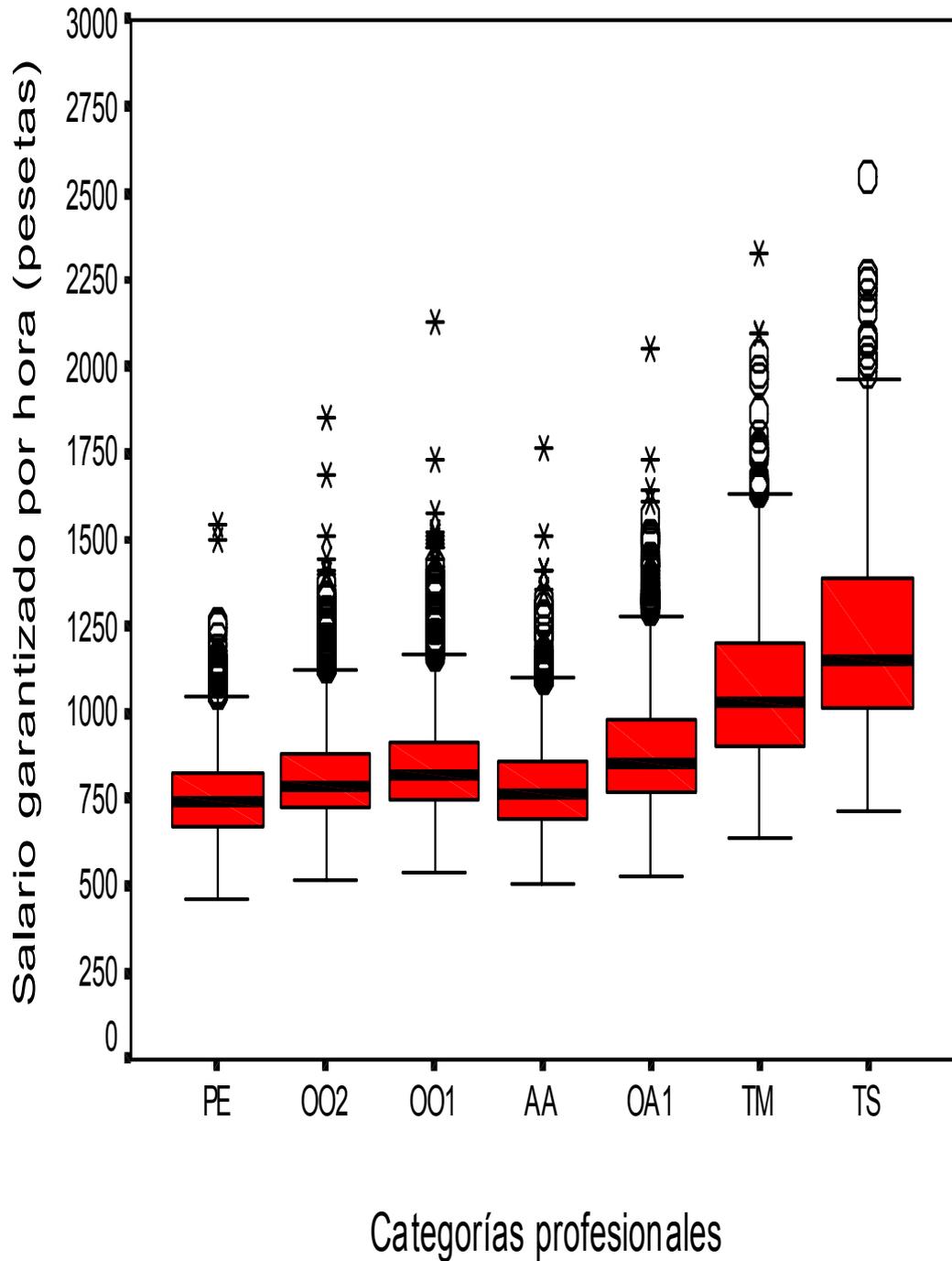


GRÁFICO 2

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

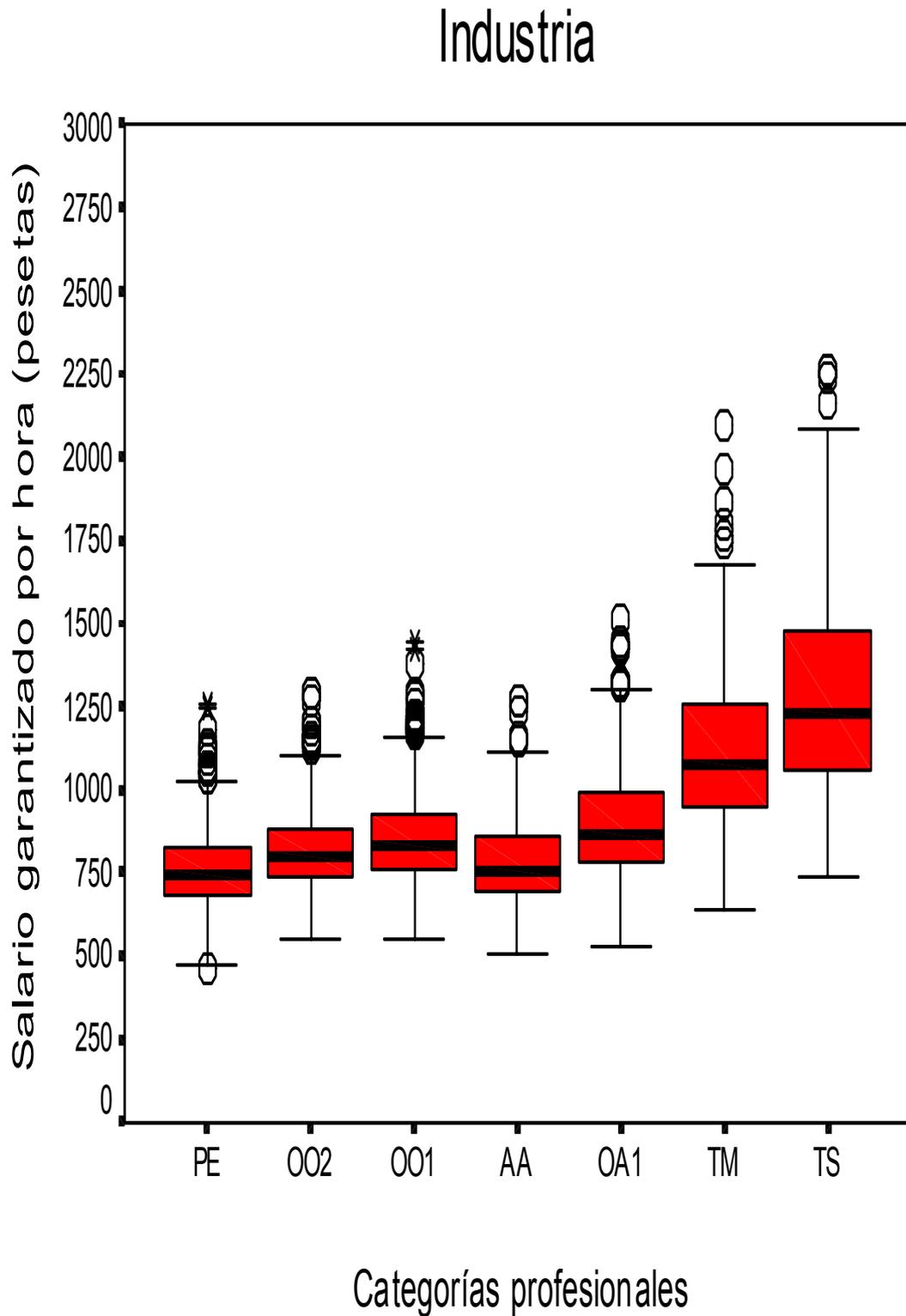


GRÁFICO 3

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

Construcción

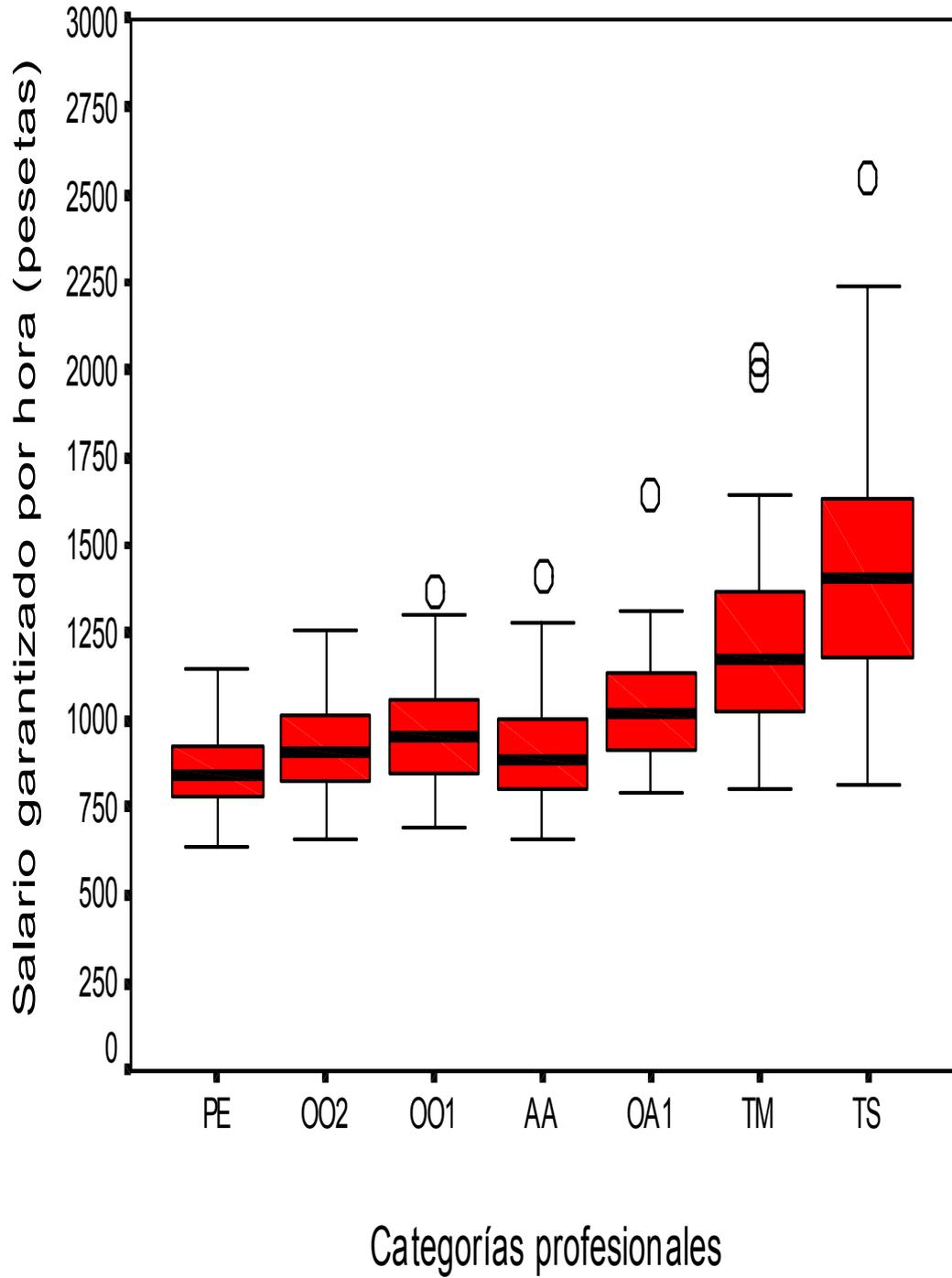
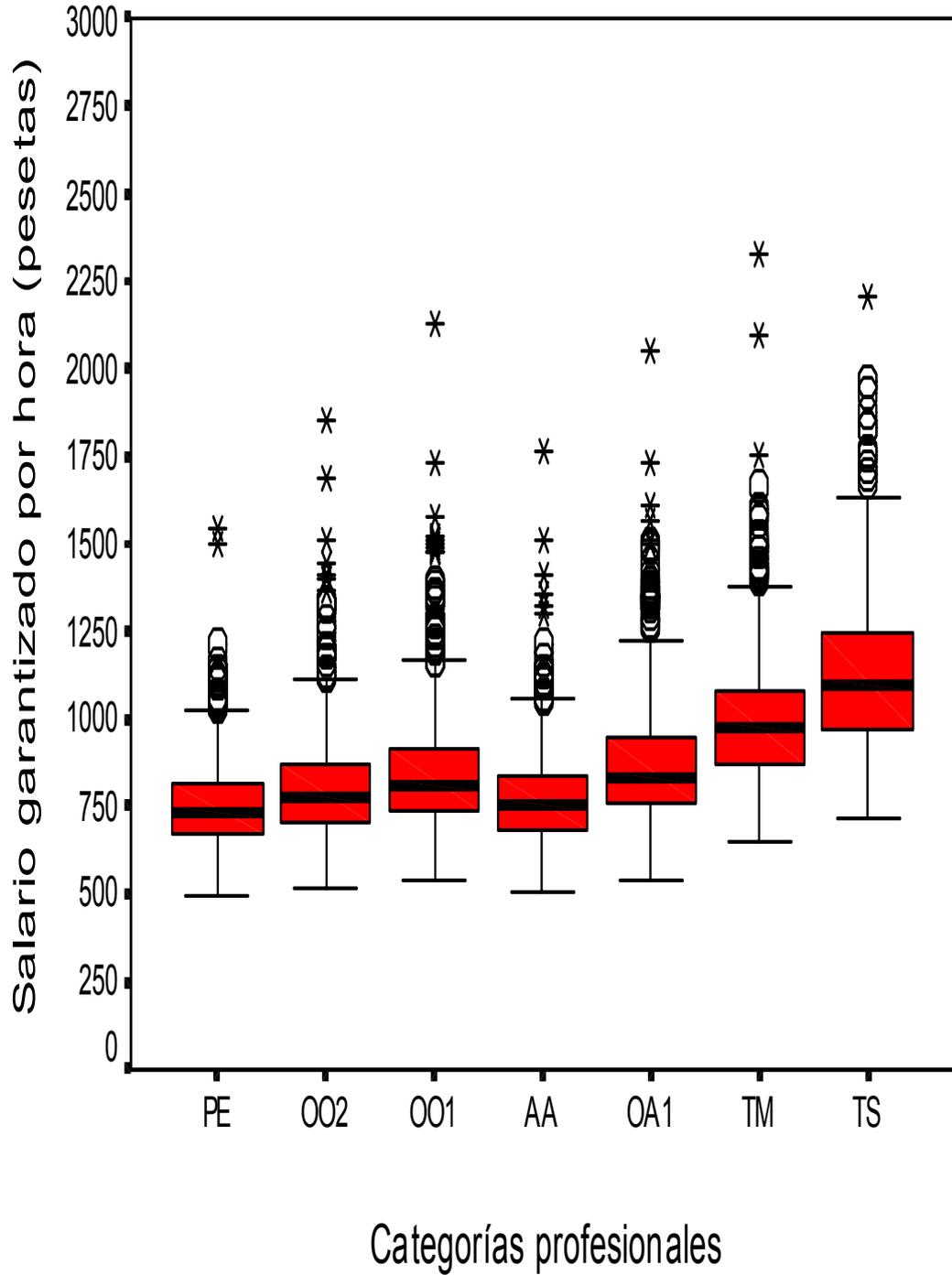


GRÁFICO 4

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

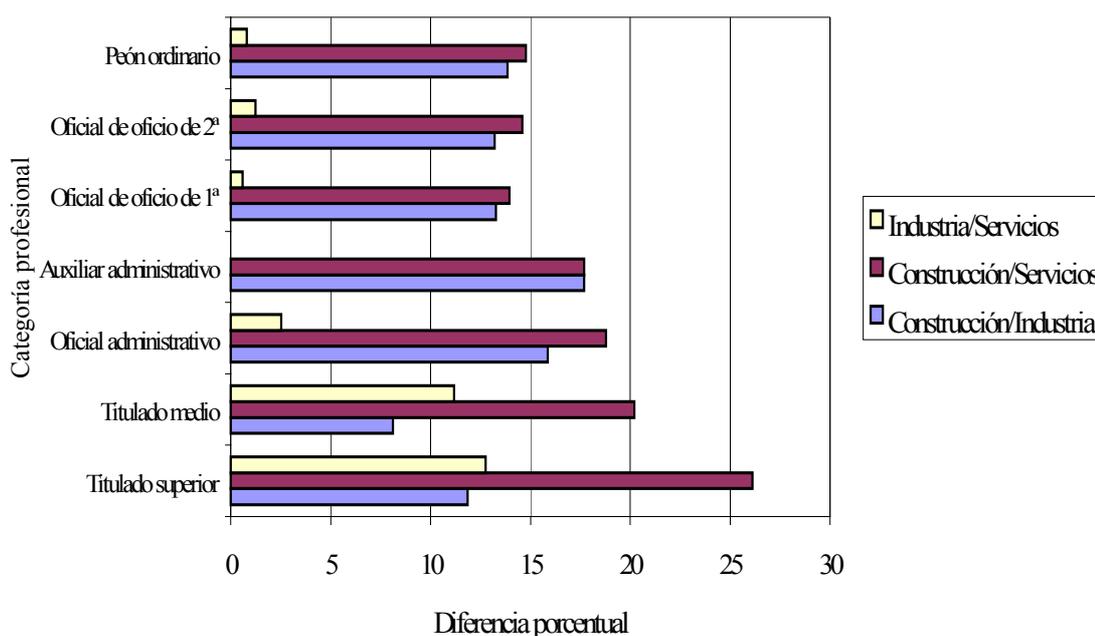
Servicios



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

GRÁFICO 5

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



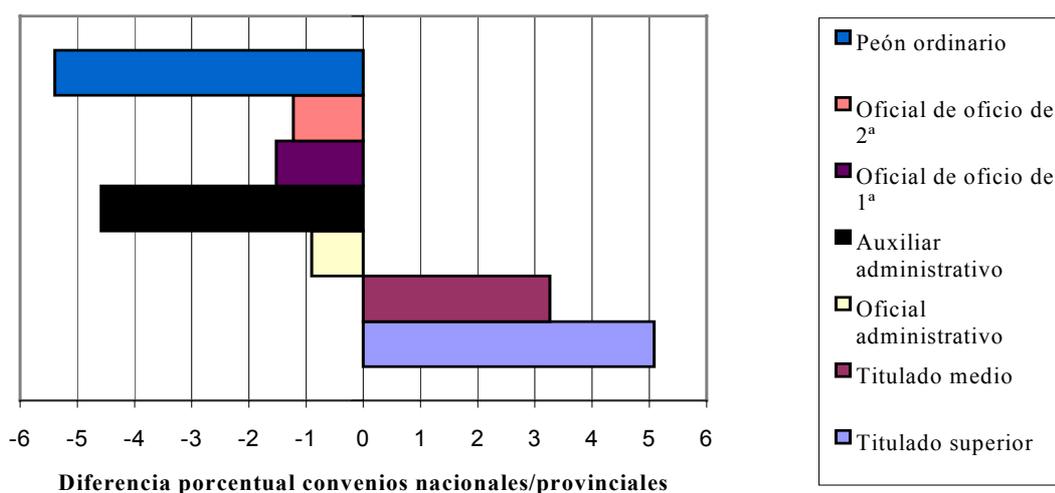
Fuente: Elaboración propia a partir del texto de los convenios colectivos.

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

En la medida en que los conjuntos de convenios sobre los que se calcula el salario medio para las distintas categorías profesionales en los convenios de cada tipo de ámbito territorial no son homogéneos, pues la pauta de presencia de las categorías en los convenios presenta grandes diferencias (ver tabla 11), a partir de las diferencias de salarios medios por categorías profesionales no se pueden inferir de una forma precisa las diferencias en las características de la estructura ocupacional de los salarios pactados en función del tipo de ámbito territorial del convenio²⁴⁶.

GRÁFICO 6

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



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

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

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



GRÁFICO 7

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

Convenios de ámbito nacional

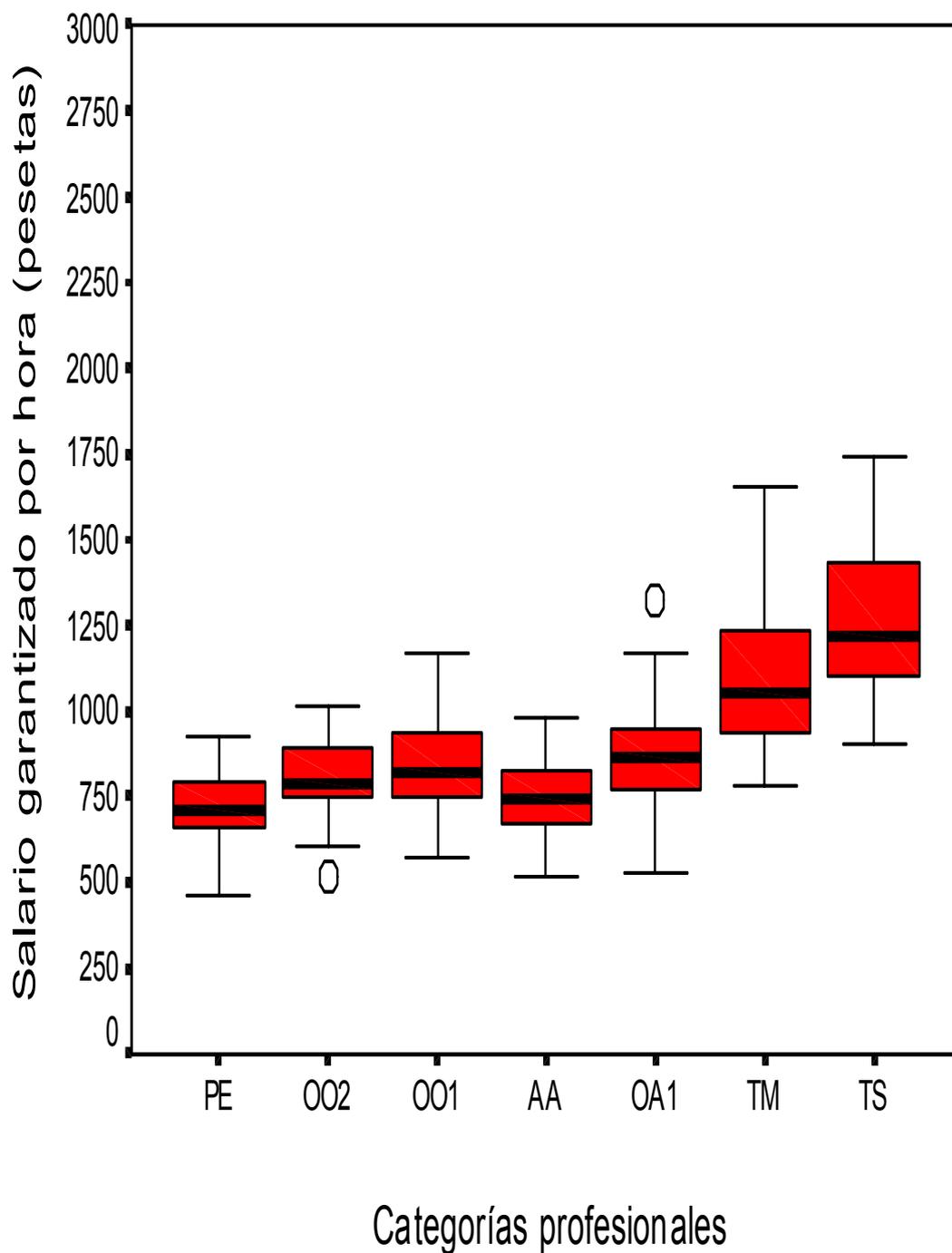
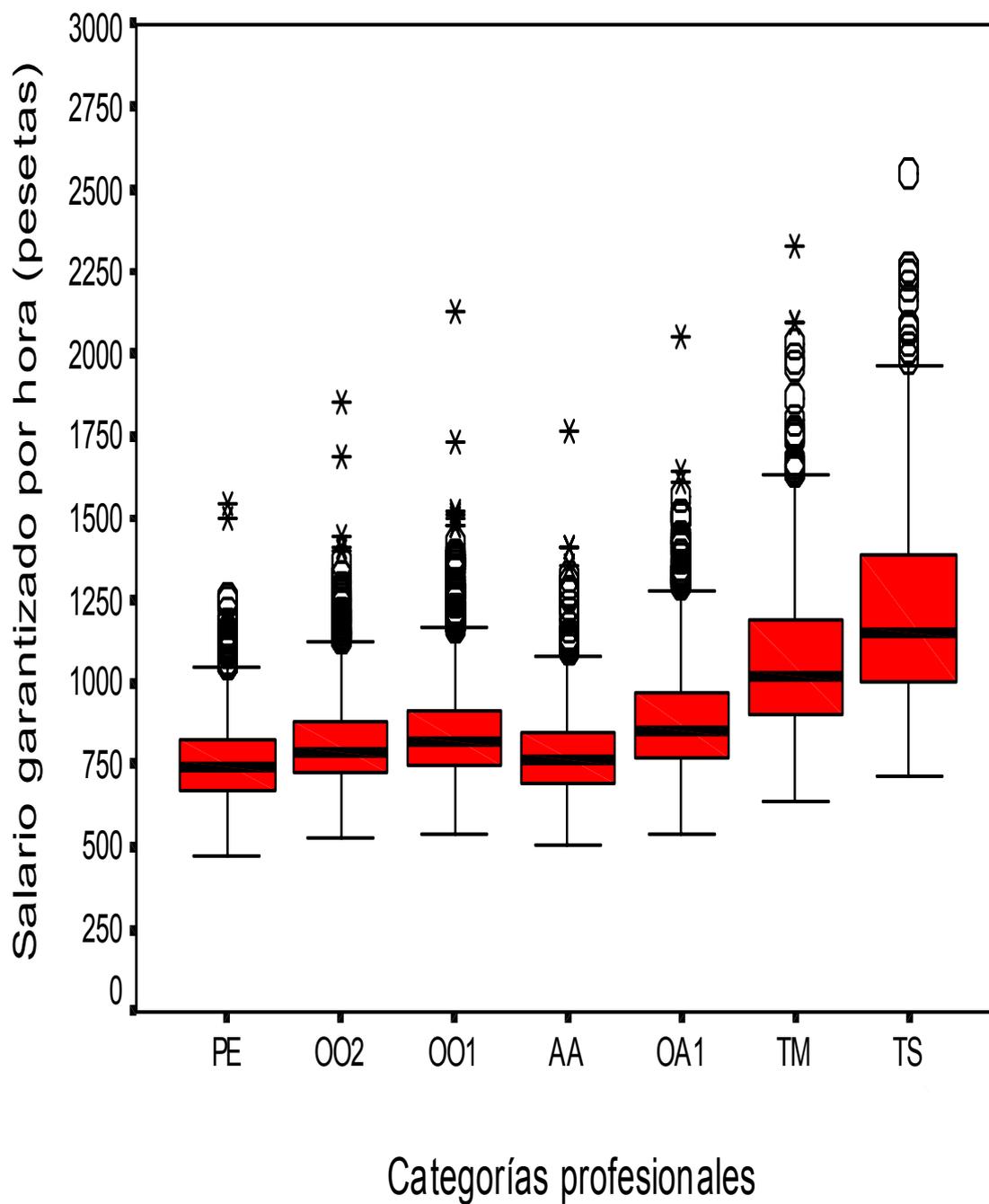


GRÁFICO 8

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

Convenios de ámbito provincial



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

El interés básico de la investigación se corresponde, como se ha manifestado, con los aspectos salariales de la negociación colectiva. No obstante, en la medida en que en el análisis que se desarrolla posteriormente sobre los factores determinantes de las tarifas salariales se incluyen entre las variables explicativas aspectos de carácter no pecuniario relacionados con los ámbitos de los convenios, se ha considerado oportuno caracterizar brevemente, de una forma descriptiva, dichos aspectos. Así, en el anexo 2 se ofrece información, procedente del *Registro de convenios colectivos*, cuestiones como la distribución de los convenios colectivos por tipo de ámbito territorial, la provincia de pertenencia en el caso de los convenios provinciales, la rama de actividad de adscripción del convenio, así como la presencia relativa de las cláusulas de los convenios que regulan condiciones no pecuniarias. En lo que respecta a estas últimas, son varios los trabajos donde se ha apuntado la heterogeneidad de los contenidos de los convenios en cuanto a las condiciones no monetarias de trabajo²⁴⁷; conforme puede apreciarse en el anexo 2, la presencia de las distintas cláusulas es, efectivamente, escasa y desigual.

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

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

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

TABLA 12

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

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

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

^a Ratio entre los salarios pactados correspondientes a las categorías profesionales que se especifican.

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

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



GRÁFICO 9

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

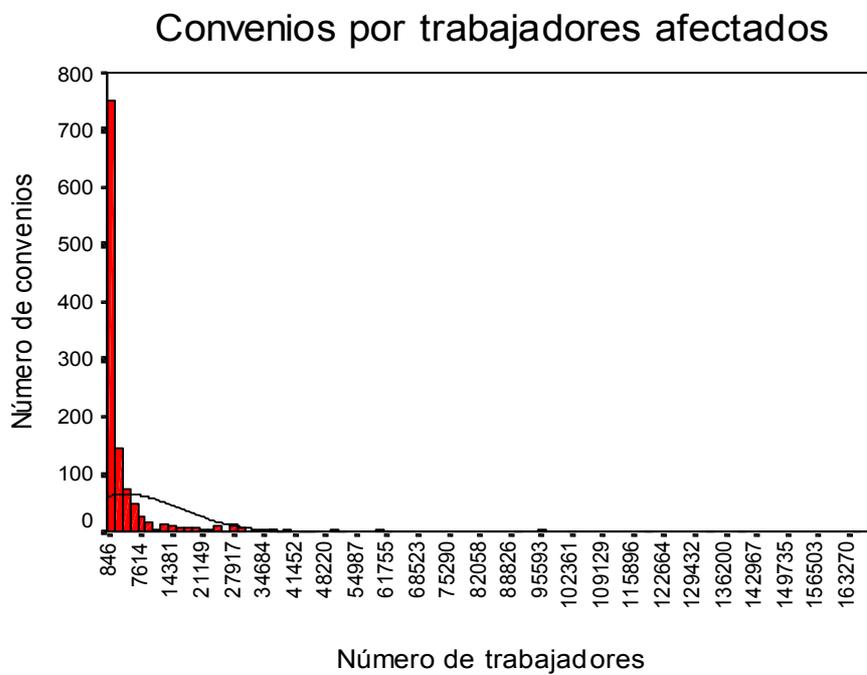


GRÁFICO 10

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

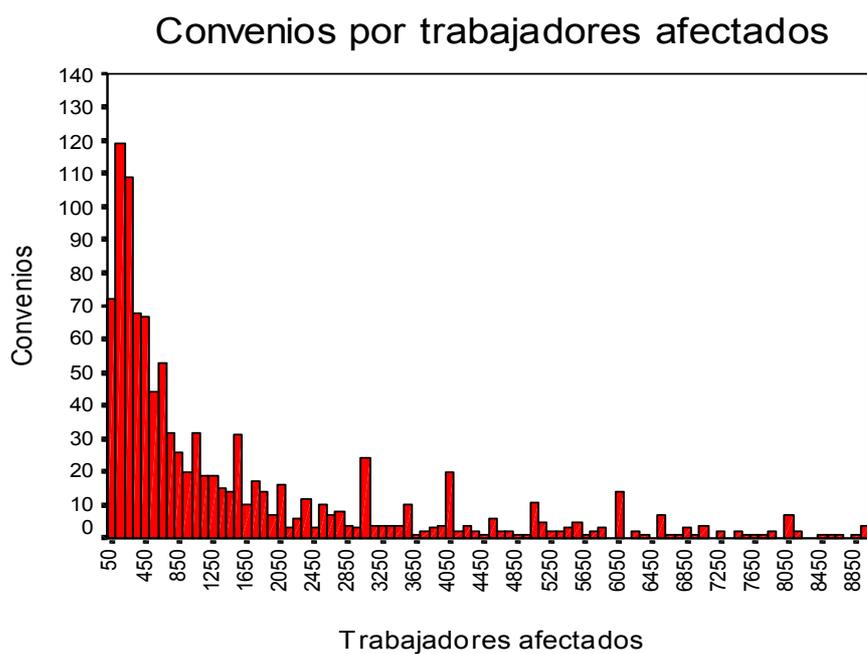


GRÁFICO 11

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

Convenios por jornada anual pactada

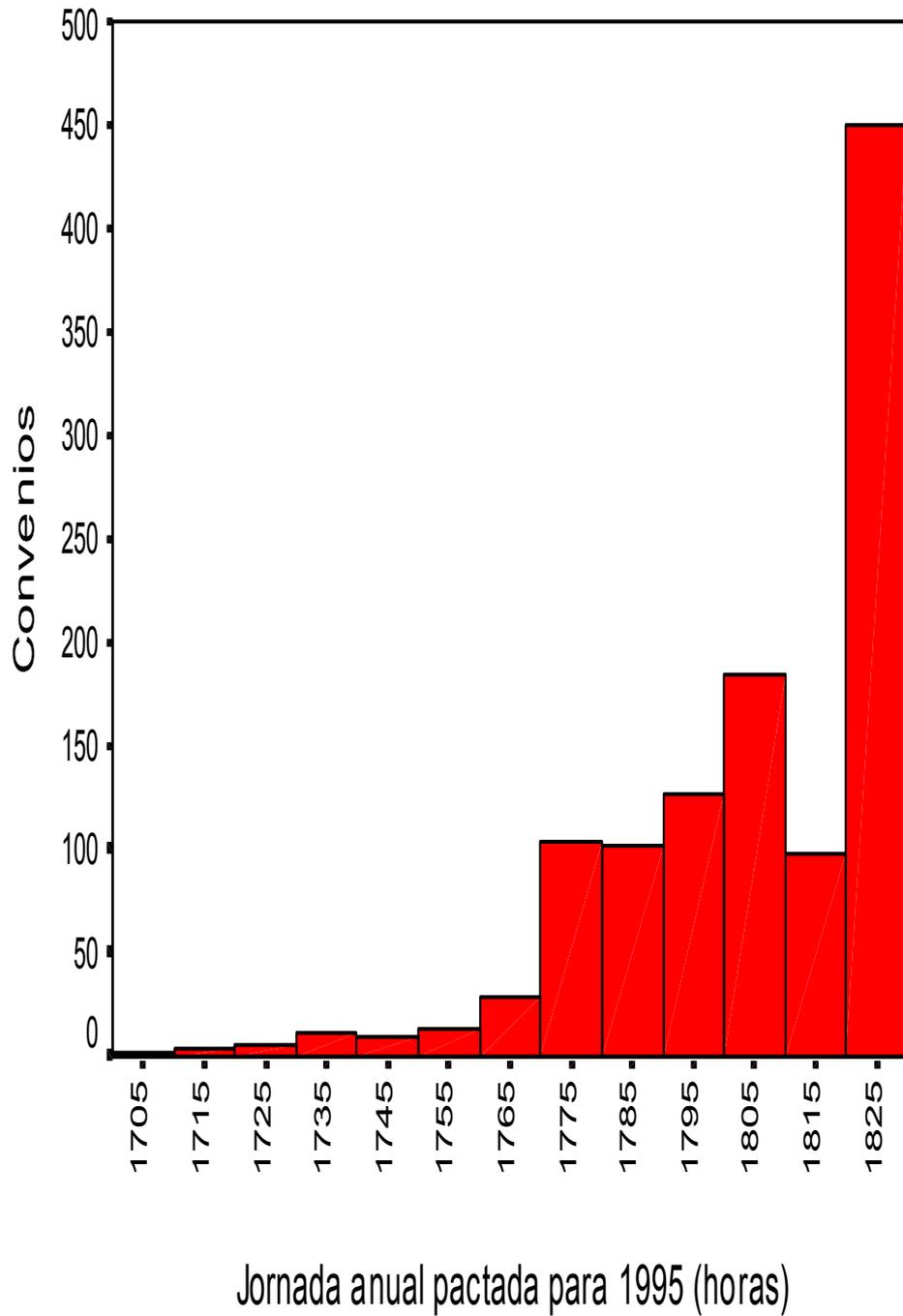


GRÁFICO 12

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

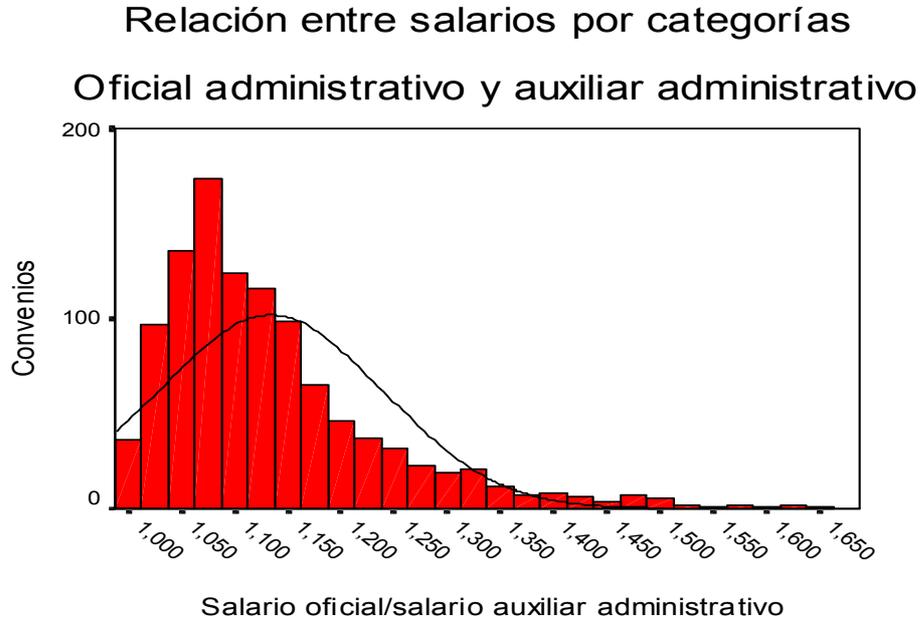


GRÁFICO 13

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

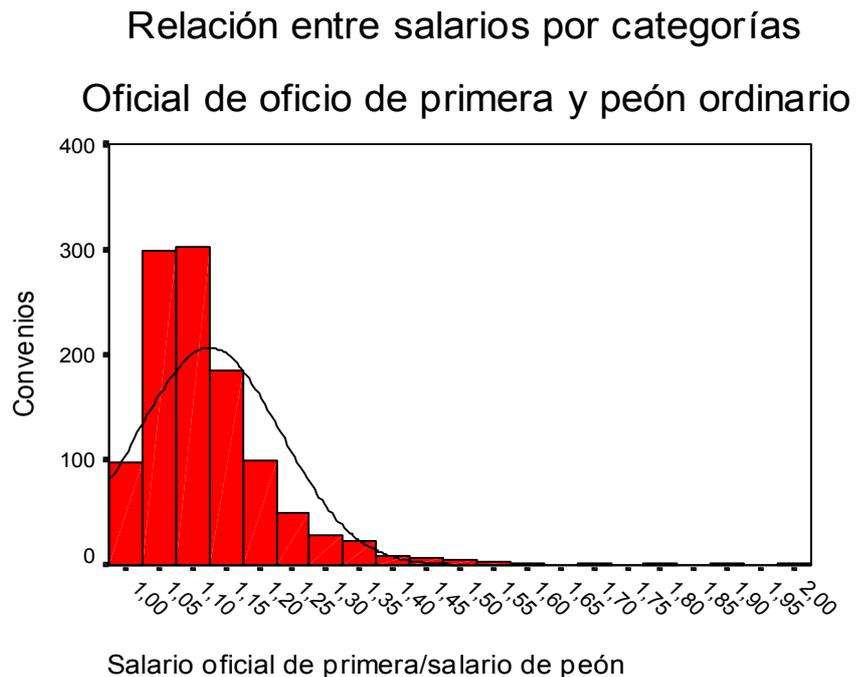


GRÁFICO 14

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

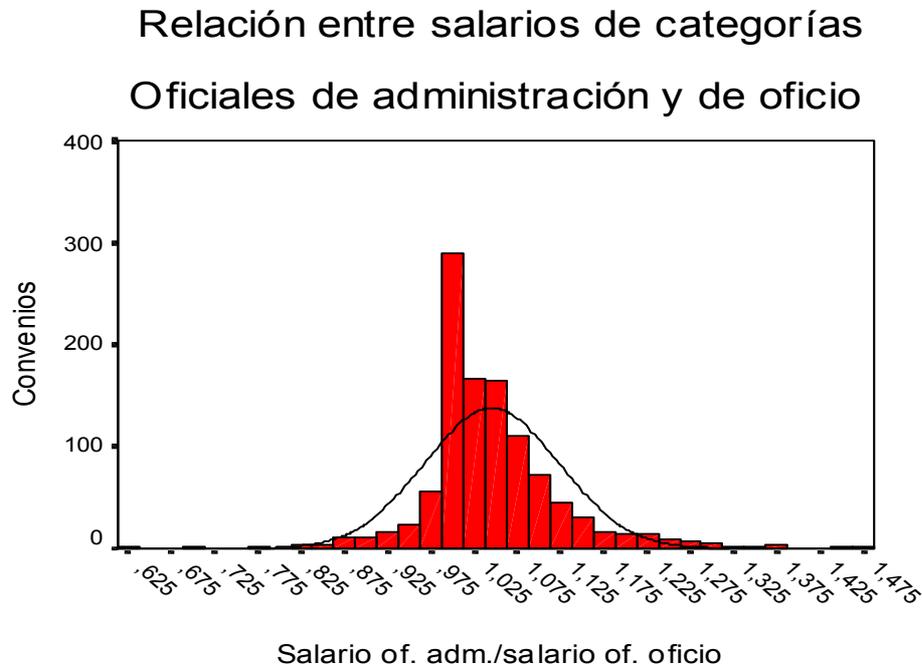
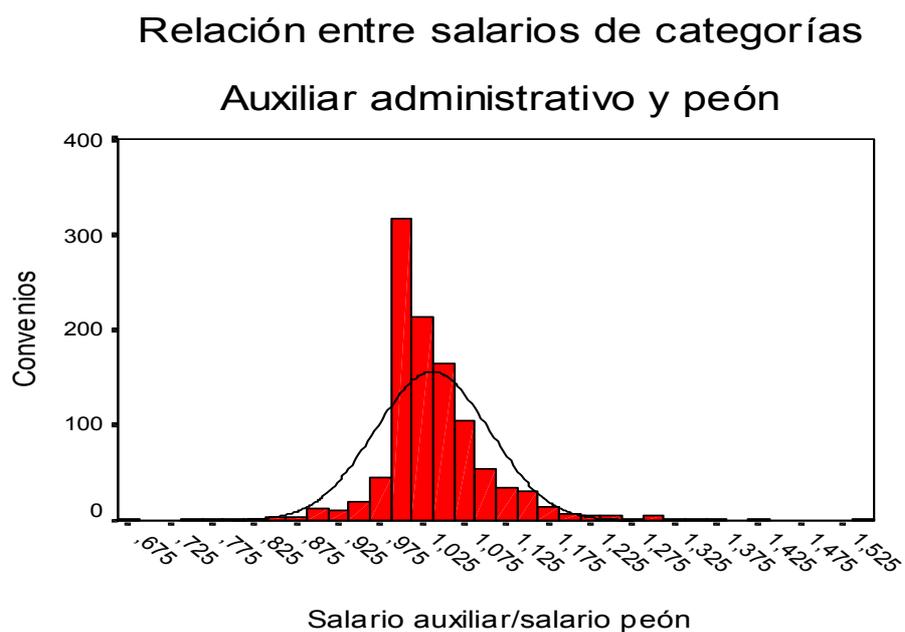


GRÁFICO 15

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



2. La estructura de salarios pactados por categorías profesionales

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

La observación de los valores promedio de la posición que ocupan las categorías profesionales en función de sus salarios (tabla 13), parece indicar que el orden de todas ellas dentro de la estructura ocupacional de salarios *garantizados* tiende a ser sistemáticamente el siguiente: *Titulado superior*, *Titulado medio*, *Oficial administrativo de primera*, *Oficial de oficio de primera*, *Oficial de oficio de segunda*, *Auxiliar administrativo* y *Peón ordinario*. El coeficiente de concordancia de Kendall²⁴⁸ del salario *garantizado* de todas las categorías profesionales por convenios toma un elevado valor, muy cercano a la unidad (tabla 13), lo que refleja que cada convenio tiende a ocupar una posición, en función de sus salarios relativos frente al resto de convenios, que resulta muy similar para todas las categorías profesionales. Así pues, parece existir, en suma, una ordenación de los convenios en función de los salarios *garantizados* de carácter estable y sistemático, independientemente de la categoría profesional de referencia.

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

TABLA 13

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

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

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

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

TABLA 14

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

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

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

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

TABLA 15

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

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

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

Clave: En la parte de la tabla situada por encima de la diagonal principal aparecen los valores del *coeficiente de correlación de Pearson* para el salario *garantizado* por hora de cada par de categorías profesionales. En la parte situada por debajo de dicha diagonal aparecen los correspondientes valores del *coeficiente de correlación de rango de Spearman*. En todos los casos ambos coeficientes son estadísticamente diferentes de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil. Entre paréntesis aparece el número de observaciones (convenios) sobre los que se han calculado los coeficientes (cantidad similar en ambos casos).

TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

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

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

TABLA 16

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

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

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

Clave: Ver tabla 15.

TABLA 17

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

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

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

Clave: Ver tabla 15.

TABLA 18

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

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

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

Clave: Ver tabla 15.

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

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

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

TABLA 19

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

	<i>Efecto total</i>	<i>Efecto neto</i>
<i>Categorías profesionales</i> ^a	0,373	0,297***
<i>Convenios colectivos</i>	0,605	0,529***
R^2	0,902	
N	6691	

Clave: El *efecto total* de cada uno de los conjuntos de variables *dummy* considerado es el valor del coeficiente de determinación de la regresión del logaritmo neperiano del salario *garantizado* por hora incluyendo solamente como variables independientes las variables relacionadas con ese atributo; el *efecto neto* de un atributo es el cambio en magnitud que experimenta el coeficiente de determinación de la regresión previa que incluye las variables del resto de atributos, tras incluir las variables de ese atributo concreto.

^a El número de categorías profesionales es de siete; el de convenios, 1169.

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

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

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

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

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

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

3. Evolución temporal de la estructura de salarios pactados

En el anterior capítulo se reseñó cómo la estructura intersectorial de salarios efectivos se caracteriza por su elevada estabilidad temporal, que se traduce en que los sectores que pagan salarios comparativamente elevados o reducidos, lo siguen haciendo en una cuantía similar a lo largo de períodos temporales considerablemente extensos. Con el objetivo de comprobar si dicha circunstancia se produce en el caso de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial se ha procedido a contrastar si los convenios de altos o bajos salarios *garantizados* relativos lo eran en dos momentos distintos del tiempo, 1995 y 1987²⁴⁹. Los convenios utilizados en el análisis son aquellos pertenecientes a los sectores de la industria y la construcción que según el *Registro de Convenios Colectivos* tenían vigencia en ambos años. La muestra final está formada por un total de 474 convenios que, con fines ilustrativos al respecto de su importancia, supone un porcentaje muy elevado de los 536 convenios que estuvieron vigentes en la industria y la construcción en 1995 (anexo 2).

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

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

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

TABLA 20

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

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

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

Los resultados anteriores resultan, no obstante, compatibles tanto con un aumento como con una disminución general de la diferenciación de salarios *garantizados* entre convenios. Con la finalidad de analizar qué ha ocurrido con este último aspecto se ha procedido a analizar la evolución temporal de la dispersión de los salarios pactados; para ello se ha calculado la varianza del salario *garantizado* por hora en 1987 y 1995²⁵⁰, la cual mide la amplitud de la estructura salarial. La tendencia general que se observa (tabla 22), común para todas las categorías profesionales, es que la amplitud de la estructura de salarios pactados tiende a aumentar, aunque ligeramente, en el tiempo, lo que se corresponde con una mayor diferenciación de los salarios *garantizados* entre convenios.

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

TABLA 21

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

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

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

Clave: En la parte de la tabla situada por encima de la diagonal principal aparecen los valores del *coeficiente de correlación de Pearson* para cada par de categorías profesionales. En la parte situada por debajo de dicha diagonal aparecen los correspondientes valores del *coeficiente de correlación de rango de Spearman*. En todos los casos ambos coeficientes son estadísticamente diferentes de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil. El primer valor de cada casilla es el correspondiente a 1987; entre paréntesis aparece el valor para 1995.

TS: titulado superior; *TM:* titulado medio; *OA:* oficial administrativo de primera; *AA:* auxiliar administrativo; *OO1:* oficial de oficio de primera; *OO2:* oficial de oficio de segunda; *PE:* peón.

TABLA 22

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

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

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

Clave: La dispersión de los salarios *garantizados* se ha medido mediante la varianza del logaritmo neperiano de los salarios *garantizados* por hora.

TS: titulado superior; *TM:* titulado medio; *OA:* oficial administrativo de primera; *AA:* auxiliar administrativo; *OO1:* oficial de oficio de primera; *OO2:* oficial de oficio de segunda; *PE:* peón.

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

TABLA 23

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

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

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

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

Con el fin de completar los resultados anteriores, se ha realizado una regresión de los salarios *garantizados* de cada categoría profesional para 1995 (en logaritmos neperianos) en sus valores de 1987²⁵¹. El grado de autocorrelación de los salarios *garantizados*, medido por el coeficiente de determinación, indica la medida de la estabilidad de la estructura salarial para esa categoría profesional: el valor del coeficiente de determinación mide en este caso el porcentaje de la variabilidad de los

²⁵¹ Con un método similar a Allen (1995).

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

TABLA 24

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

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

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

^a Coeficiente de determinación de la regresión de los salarios *garantizados* (en logaritmos naturales) correspondientes a 1995 en sus valores de 1987 y una constante.

Clave: TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón. En todos los casos el estadístico F mediante el que se contrasta el valor cero de todos los coeficientes es significativo al uno por mil.

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

4. Análisis de los factores determinantes de los salarios pactados

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

Análisis de composición de la varianza de los salarios pactados

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

empleo, formación profesional, seguridad e higiene y garantías sindicales, entre otras); y, finalmente, variables que reflejan la composición de la comisión negociadora del convenio²⁵².

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

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

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

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

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

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

W = vector de otras variables,

ε_{ijh} = término de error aleatorio,

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

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

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

incremento de la capacidad explicativa, medido por el cambio que experimenta el coeficiente de determinación, que resulta de añadir cada conjunto de atributos a una regresión que ya incluye el resto de variables corresponde a lo que se puede calificar como una estimación conservadora de la importancia de sus efectos. Esta aproximación infravalora la capacidad explicativa de cada conjunto de atributos, en la medida en que obvia los impactos comunes sobre la variabilidad de los salarios pactados que tiene cada uno de ellos con el resto. Una estimación alternativa de la importancia de cada uno de los conjuntos de atributos, que vendría a suponer una cota máxima de la capacidad explicativa estimada, viene dada por el coeficiente de determinación de una regresión que incluye solamente las variables relacionadas con ese atributo concreto²⁵³.

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

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

TABLA 25

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

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

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

Clave: El *efecto total* de cada uno de los atributos es el valor del coeficiente de determinación de la regresión del logaritmo neperiano del salario *garantizado* por hora, incluyendo solamente como variables independientes las variables relacionadas con ese atributo; el *efecto neto* de un atributo es el cambio en magnitud que experimenta el coeficiente de determinación de la regresión previa que incluye las variables del resto de atributos, tras incluir las variables de ese atributo concreto. En la columna bajo el encabezamiento I aparecen los resultados de la regresión en la que se han incluido todas las variables indicadas. En las columnas bajo los encabezamientos II, III y IV, aparecen los resultados de regresiones en las que se incluyen dichas variables pero se han sustituido las variables indicativas de las provincias por las de comunidad autónoma, en el primer caso, y las de ramas de actividad por las divisiones de la CNAE y los grandes sectores de actividad (industria, construcción y servicios) en los casos restantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLA 26

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

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

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

Clave: Ver tabla 25. En el caso del sector de la construcción no existen suficientes observaciones para poder realizar la regresión que da lugar al análisis. Se ha optado por incluir solamente la información sobre el *efecto neto* correspondiente a las provincias de referencia y las categorías profesionales.

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

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

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

En la tabla 27 aparecen los resultados del desarrollo separado del análisis por categorías profesionales. La capacidad explicativa del conjunto de variables sigue siendo elevada para las ecuaciones de todas las categorías profesionales, aunque existen, no obstante, diferencias apreciables entre ellas. Así, mientras el coeficiente de determinación toma un valor de 0,758 en el caso del *titulado medio*, en el caso del *peón ordinario* disminuye al 0,648. De forma general, cuanto menor es la cualificación necesaria para poder desempeñar los trabajos afines a la categoría profesional menor es la variabilidad de los salarios *garantizados* explicada por las variables incluidas en el modelo. La magnitud del efecto *rama de actividad* difiere también en función de la categoría profesional²⁵⁵, con tendencia a ser mayor en el caso de las categorías con menor cualificación, con valores máximos en el caso de las categorías de *peón ordinario* y *auxiliar administrativo*. En lo que respecta al efecto territorial la pauta es similar, siendo mayor la magnitud del efecto fijo asociado al territorio en el caso de los salarios *garantizados* de las categorías con menor cualificación²⁵⁶.

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

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

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

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

TABLA 27

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

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

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

Clave: Ver tabla 25.

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

TABLA 28

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

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

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

Clave: Ver tabla 25.

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

Estimación mínimo-cuadrática de una ecuación de salarios pactados

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

Las variables incluidas como regresores en la ecuación se corresponden con las que conformaban los distintos conjuntos de atributos en el análisis de composición de la varianza de los salarios *garantizados* desarrollado en el epígrafe anterior²⁵⁸. Se incluyen, en primer lugar, variables *dummy* para las distintas categorías profesionales lo que permite presumir (*a priori*) que las diferencias de salarios *garantizados* tras controlar esta cuestión corresponden a categorías con requerimientos similares en cualificación, así como obtener una estimación de las diferencias de remuneración

²⁵⁷ La regresión con los salarios *garantizados* anuales aparece en el anexo 3; según se puede observar los resultados son muy similares independientemente de la utilización del salario *garantizado* por hora o en términos anuales.

²⁵⁸ Una descripción detallada de las mismas aparece en el anexo 1.

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

TABLA 29

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

		INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	INCREMENTO PORCENTUAL ^a
VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario <i>garantizado</i> por hora pactada en 1995					
CONSTANTE		7,926***	8,688***	8,457***	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	<i>Titulado superior</i>	0,475***	0,394***	0,435***	54,5
	<i>Titulado medio</i>	0,347***	0,275***	0,311***	36,5
	<i>Oficial de administración</i>	0,161***	0,139***	0,150***	16,2
	<i>Auxiliar administrativo</i>	0,028***	0,031***	0,032***	3,3
	<i>Oficial de oficio de primera</i>	0,116***	0,106***	0,110***	11,6
	<i>Oficial de oficio de segunda</i>	0,072***	0,061***	0,066***	6,8
TIPO DE CONVENIO ^b	<i>Nacional</i>	-0,059***	-0,179***	-0,121***	-12,7
	<i>Interprovincial</i>	0,009	0,075	0,032	-3,2
	<i>Autonómico</i>	0,061**	0,050	0,038***	3,8
PROVINCIAS	<i>Álava</i>	0,127***	0,022	0,089***	9,3
	<i>Albacete</i>	0,019	0,021	0,023***	2,3
	<i>Alicante</i>	0,107***	0,005	0,059***	6,1
	<i>Almería</i>	-0,054**	-0,094***	-0,078***	-7,5
	<i>Ávila</i>	-0,128***	-0,043	-0,098***	-9,3
	<i>Badajoz</i>	-0,129***	-0,077***	-0,083***	-8,0
	<i>Baleares</i>	0,079***	0,017	0,065***	6,7
	<i>Barcelona</i>	0,114***	0,127***	0,139***	14,9
	<i>Burgos</i>	0,132***	0,034*	0,096***	10,1
	<i>Cáceres</i>	-0,099***	-0,172***	-0,126***	-11,8
	<i>Cádiz</i>	0,104***	0,047***	0,076***	7,9
	<i>Castellón</i>	-0,015	-0,101***	-0,048***	-4,7
	<i>Ciudad Real</i>	-0,046**	-0,054**	-0,045***	-4,4
	<i>Córdoba</i>	0,027	-0,010	0,009	0,9
	<i>La Coruña</i>	-0,057**	-0,043**	-0,033***	-3,2
	<i>Cuenca</i>	-0,068**	-0,122***	-0,080***	-7,7
	<i>Girona</i>	0,104***	0,007	0,078***	8,1
	<i>Granada</i>	0,167***	0,065***	0,109***	11,5
	<i>Guadalajara</i>	0,003	-0,010	0,030	3,0
	<i>Guipúzcoa</i>	0,239***	0,180***	0,228***	25,6
	<i>Huelva</i>	-0,015	0,049**	0,028*	2,8
	<i>Huesca</i>	-0,012	-0,132***	-0,059***	-5,7
	<i>Jaén</i>	-0,070***	0,002	-0,004	-0,4
	<i>León</i>	-0,038	-0,052***	-0,041***	-4,0
	<i>Lleida</i>	0,002	-0,088***	-0,059***	-5,7

(continúa)

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

(continúa)

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

(continúa)

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

(continúa)

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

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

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

Nota: Algunas de las variables que aparecen descritas en el listado de variables del anexo 1, relativas a cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios y a características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*, han sido eliminadas por presentar una colinealidad elevada con otras variables.

^a Incremento porcentual de los salarios *garantizados* por hora como consecuencia de la inclusión de dicha variable, de tipo cualitativo (medida como $\exp(\text{coeficiente})-1$, conforme a la práctica usual en estos casos); en el caso de las *dummies* con carácter excluyente, el incremento porcentual está medido con respecto a la categoría de referencia respectiva. Los valores corresponden a la regresión para el conjunto de convenios.

^b Los valores de los coeficientes de las variables que reflejan el tipo de convenio corresponden en realidad a los obtenidos en una regresión alternativa en la que se han incluido todas las variables reseñadas excepto las correspondientes a las provincias donde se sitúa el ámbito geográfico del convenio en los convenios provinciales, con el fin de que recojan correctamente las diferencias de salarios *garantizados* entre tipos de convenios según el nivel del ámbito territorial.

Diferencias ocupacionales de salarios *garantizados*

Conforme se puede apreciar en la tabla 29, existen diferencias importantes y muy significativas en los salarios *garantizados* entre categorías profesionales, aunque muy inferiores a las diferencias que se aprecian en los salarios efectivos²⁵⁹, lo que se corresponde con las pautas de la *deriva salarial* en los salarios de las distintas categorías observada en otros trabajos y descrita en el capítulo 1. La categoría de *peón ordinario* es la que disfruta de los menores salarios *garantizados* por término medio. La categoría de *auxiliar administrativo* presenta unos salarios *garantizados* que son sólo ligeramente superiores a los de aquella categoría, alrededor de un 3%. Las diferencias ocupacionales de salarios pactados aumentan conforme se incrementa el nivel de cualificación, y en el caso del *titulado superior* suponen más del 50% adicional sobre el salario *garantizado* por hora del *peón ordinario*. Una cuestión destacable sobre las diferencias ocupacionales de salarios *garantizados* es que aunque éstas tienden a ser similares, especialmente en el caso de las categorías con menor cualificación, independientemente de si se calculan a partir de los valores medios de los salarios *garantizados* o si en la regresión de la ecuación de salarios *garantizados* se controla adecuadamente el convenio de pertenencia (ver tabla 30), la divergencia existente no es despreciable. Este resultado muestra que resulta adecuado corregir la aparición desigual de las categorías profesionales en los convenios si se quiere estimar

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

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

TABLA 30

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

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

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

^a Diferencia porcentual del salario *garantizado* medio para cada una de las categorías con respecto a la de *peón ordinario* en el conjunto de la negociación colectiva sectorial (donde el número de convenios y los convenios concretos varían según categorías).

^b Incremento porcentual en el salario *garantizado* para cada una de las categorías frente a la de *peón ordinario*, calculado a partir del valor de los coeficientes de las variables *dummy* de las categorías profesionales en la estimación de la ecuación de salarios *garantizados* por hora incluyendo dichas *dummies* y las correspondientes al convenio específico de pertenencia del salario *garantizado*.

Las diferencias de salarios *garantizados* entre categorías profesionales son menores en los convenios del sector servicios, resultado que ya se apuntaba en el análisis de composición de la varianza de los salarios. Esta circunstancia parece circunscribirse, no obstante, únicamente a las diferencias entre las categorías muy cualificadas y las que gozan de menor cualificación. Cabe destacar, por último, que las diferencias entre las categorías que suponen la entrada a los *mercados internos* de trabajo, *auxiliar administrativo* y *peón ordinario*, son extremadamente similares tanto en el conjunto de la industria como en el de los servicios.

Efectos del tipo de ámbito territorial

Se aprecian diferencias significativas de salarios *garantizados* asociadas al ámbito territorial de los convenios: para el conjunto de las categorías profesionales el salario *garantizado* en los convenios autonómicos es alrededor de un 4% superior, en media, al de la misma categoría en un convenio similar pero de ámbito provincial; en el caso de los de ámbito nacional los salarios *garantizados* son, por su parte, inferiores, en alrededor de un 13% a los provinciales. Los menores salarios *garantizados* que se observan en los convenios de ámbito nacional para el conjunto de la negociación colectiva sectorial son consecuencia en gran medida de lo que ocurre en este tipo de convenios en el sector servicios pues, como se puede observar en la tabla 29, el diferencial salarial es sustancialmente mayor en este caso que en el de la industria. Finalmente, cabe señalar que la *prima* salarial negativa presente en los convenios de ámbito nacional se extiende a la práctica totalidad de las categorías profesionales (ver anexo 4), con excepción, básicamente, de las de mayor cualificación, *titulado superior* y *titulado medio*, para las que no es significativa.

Que el salario pactado en la negociación colectiva es menor conforme mayor es el ámbito territorial del convenio constituye una pauta que se observa en otros países. Así, por ejemplo, Gregory y Thomson (1981) estudiaron cómo variaba el diferencial salarial entre los trabajadores cubiertos por alguna forma de negociación colectiva con respecto a los no cubiertos en el Reino Unido, distinguiendo según ámbitos de negociación; en general, observaron que los acuerdos nacionales conformaban el ámbito de negociación que presentaba el menor diferencial salarial con respecto a los trabajadores no cubiertos, aumentando éste conforme el ámbito de negociación disminuía (tabla 31).

TABLA 31

DIFERENCIAS EN LOS SALARIOS DE TRABAJADORES CUBIERTOS Y NO CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN EN EL REINO UNIDO, POR NIVEL DE LA MISMA Y GRUPO SOCIOECONÓMICO. 1978

	<i>Diferencia porcentual sobre los trabajadores no cubiertos de los trabajadores cubiertos por</i>		
	<i>Acuerdos nacionales solamente</i>	<i>Acuerdos nacionales más acuerdos suplementarios</i>	<i>Acuerdos locales o de empresa</i>
<i>Hombres: trabajadores no manuales</i>	-2.1	-4.0	-2.6
<i>Hombres: trabajadores manuales</i>	6.1	11.1	17.8
<i>Mujeres: trabajadoras no manuales</i>	25.0	23.5	6.1
<i>Mujeres: trabajadoras manuales</i>	13.4	22.2	20.3

Fuente: Gregory y Thomson (1981).

Efectos del territorio de ubicación del convenio

La elevada significatividad de la inmensa mayoría de las variables *dummy* que recogen el efecto de la provincia de pertenencia en los convenios provinciales refleja la existencia de importantes diferencias de salarios *garantizados* para trabajadores en convenios y categorías profesionales similares que parecen originadas exclusivamente en factores relacionados con el territorio de implantación de los convenios. Los casos extremos los constituyen en este sentido Guipúzcoa, donde un trabajador de una determinada categoría profesional, ámbito funcional y resto de características del convenio, entre ellas las cláusulas no pecuniarias, disfruta de un salario *garantizado* que resulta ser en media un 25% superior que en Valencia; en el caso de Melilla, el salario *garantizado* es, por término medio, un 13% inferior que en este último caso. Distinguiendo por grandes sectores de actividad, se observa que los coeficientes de las variables *dummy* provinciales mantienen la significatividad en muchas de las provincias, y, lo que resulta más destacable, no se da ningún caso de alguna de ellas en la que existan en la industria y los servicios salarios *garantizados* significativamente distintos de los de la provincia de referencia, Valencia, pero con signo contrario. Esto es, si en una provincia los convenios del ámbito de la industria garantizan salarios elevados en comparación con otros territorios, los salarios *garantizados* en los convenios del sector de los servicios no son, en ningún caso significativamente

inferiores. Esto se refleja en el elevado valor (0,769) que toma el *coeficiente de correlación de Pearson* de las *primas* salariales provinciales calculadas en las ecuaciones respectivas de la industria y los servicios. El análisis de qué factores pueden estar detrás de las *primas* territoriales de los salarios *garantizados* es analizada con mayor detalle en un epígrafe posterior.

Efectos de las características del convenio

De las características incluidas en la ecuación destaca el hecho de que ni el número de trabajadores ni el número de empresas cubiertos por el ámbito del convenio presentan relación significativa de signo alguno con el nivel de salarios *garantizados*. Distinguiendo por sectores de actividad, no obstante, ambas variables sí que se muestran significativas. Los coeficientes de ambas muestran que en la industria los salarios *garantizados* son mayores conforme aumenta la magnitud del ámbito del convenio, medido por el número de empresas, mientras que en el caso de los servicios los salarios disminuyen en función del número de empresas al que afectan. En lo que respecta al número de trabajadores se observa que únicamente en los convenios del sector servicios existe una relación significativa, siendo el salario *garantizado* superior en los convenios con menos trabajadores. El bajo valor de los coeficientes de ambas variables se debe a la extrema dispersión que presentan sus valores en la negociación colectiva sectorial en España²⁶⁰: la distribución de los valores del número de trabajadores y número de empresas de los convenios, con numerosos *outliers*, provocan, no obstante, que los resultados mencionados deban ser aceptados con cautela.

Dos variables que cabe pensar que aproximan el poder sindical específico presente en el ámbito del convenio, el incremento medio del salario en el convenio correspondiente a 1995 con respecto al convenio anterior (*Incremento salarial*), y una variable que refleja si la jornada anual se redujo con respecto al convenio anterior

²⁶⁰ *Vid. supra* III.1.

(*Reducción de jornada*), tampoco se muestran significativas, con la excepción de la primera en el caso de la industria, con lo que parece que, efectivamente, la primera de ellas recoge parte del poder de negociación específico de los representantes de los trabajadores en el ámbito concreto del convenio. La presencia de la cláusula de revisión salarial en el convenio (*Revisión salarial*) resulta ser, sin embargo, una circunstancia significativa que coincide con un mayor salario *garantizado* por hora de casi el 2%, lo que se puede interpretar como que su presencia refleja poder sindical específico, aunque tal circunstancia se circunscribe a la industria; el resultado anterior resulta lógico, por otra parte, dada la naturaleza de este tipo de cláusulas que, en caso de entrar en vigor, lo hacen aumentando los salarios. Las variables que recogen la realización de presión explícita en la negociación del último convenio, la existencia de paros y manifestaciones por parte de los trabajadores (*Paros y Manifestaciones*, respectivamente), son significativas únicamente en el caso de los servicios, y con distinto signo; así, la realización de paros se produjo en convenios de los servicios con menores salarios *garantizados*, mientras la realización de manifestaciones se produjo en convenios de servicios con salarios *garantizados* significativamente superiores a los del resto. El valor del coeficiente de la variable *Duración del convenio* muestra, además, que los convenios anuales se caracterizan por presentar salarios *garantizados* inferiores a los plurianuales. En lo que respecta a la jornada de trabajo anual, su coeficiente es negativo y fuertemente significativo, lo que indica que una menor jornada se corresponde con mayores salarios *garantizados*, reflejando que allí donde los sindicatos disfrutaban de un cierto poder de negociación consiguen tanto mayores salarios *garantizados* como menores jornadas anuales²⁶¹. Finalmente, cabe destacar que el tamaño medio de las empresas del ámbito del convenio presenta una relación negativa y significativa con los salarios *garantizados* para el conjunto de actividades. No obstante, el valor de este coeficiente parece consecuencia de lo que ocurre en el sector de la construcción; para la industria el coeficiente toma, por el contrario, un valor positivo, mientras que para los servicios es negativo pero no estadísticamente significativo.

²⁶¹ Este resultado coincide con el alcanzado por de De Juan y Jaumandreu (1995) para una muestra de empresas en el caso de salarios y jornada anual efectivos.

Efectos de las condiciones no pecuniarias pactadas en los convenios

Una cuestión de interés pasa por la relación precisa que guardan los salarios *garantizados* con las cláusulas pactadas en los convenios que recogen condiciones no pecuniarias. En este sentido, cabe destacar, en primer lugar, cómo, distinguiendo por tipos de cláusulas, los coeficientes correspondientes a las cláusulas que regulan aspectos del empleo o la contratación (como creación neta de empleo, mantenimiento de su nivel, movilidad geográfica o funcional, entre otros) no son significativos²⁶². Lo mismo ocurre en el caso de las cláusulas sobre reducción o eliminación de horas extraordinarias. Únicamente en lo que respecta a las cláusulas que regulan aspectos sobre seguridad e higiene y formación profesional se observa su influencia sobre los salarios *garantizados*. En las de formación profesional sólo la existencia de un plan de formación profesional tiene un signo positivo y significativo estadísticamente²⁶³. Las cláusulas sobre seguridad e higiene son significativas, con excepción de la existencia de un programa de prevención de riesgos, y presentan todas ellas signo positivo, con excepción del derecho a revisión ginecológica anual (lo que puede indicar elevada presencia femenina y discriminación salarial sexual en el ámbito del convenio). Cabe destacar, además, que la presencia de complementos sociales no resulta explicativa de las diferencias existentes en los salarios *garantizados*. El aumento de las competencias sindicales, medido por la existencia de descuento sindical por nómina sí que parece reflejar la existencia de poder sindical, lo que se traduce en mayores salarios *garantizados*. Finalmente, del resto de condiciones no pecuniarias pactadas en los

²⁶² Lorences *et al.* (1994) concluyeron, tras analizar el conjunto de los convenios colectivos del metal y la construcción, que existían limitaciones explícitas en los convenios a la movilidad territorial del trabajo, mediante mayores limitaciones al despido y a la contratación de nuevos trabajadores en los territorios de salarios elevados, con lo que su existencia se traducía en barreras que dificultaban la movilidad geográfica de la mano de obra y la equiparación de las remuneraciones. Esta última cuestión parece poder descartarse como relevante para el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial, dado que ninguna de las cláusulas que regulan cuestiones relacionadas con el empleo y la contratación tiene un efecto significativo en ningún sentido sobre los salarios *garantizados*, con lo cual se puede descartar la idea apuntada de que a través de la negociación colectiva determinados territorios se *impermeabilizan* introduciendo restricciones a la movilidad.

²⁶³ La existencia de ayudas al estudio de los trabajadores y permisos retribuidos para la formación de los trabajadores son factores significativos pero el signo negativo pudiera deberse al escaso número de convenios en los que se incluyen, 22 y 3 respectivamente (ver anexo 2).

convenios únicamente el compromiso de implantación de nuevas tecnologías y la existencia de incentivos a la asistencia son significativos por su influencia sobre los salarios *garantizados*, aunque con signo distinto.

Distinguiendo por sectores de actividad, destaca en primer lugar el hecho de que algunas de las cláusulas relacionadas con el empleo y la contratación, que en ningún caso mostraban capacidad explicativa significativa para el conjunto de los convenios, sí que lo hacen distinguiendo por grandes sectores de actividad. Así, la garantía de la creación neta de empleo se produjo en el caso de la industria en convenios con salarios *garantizados* inferiores a los del resto. La regulación de aspectos relacionados con la movilidad funcional de los trabajadores tiene una relación distinta con los salarios *garantizados* en la industria, donde es positiva, y en los servicios, donde es negativa. La definición de los distintos *grupos profesionales* y sus funciones se produce en convenios de la industria con salarios *garantizados* elevados. La existencia de un plan de formación profesional pierde la significatividad en el caso de los servicios, mientras que el resto de variables relacionadas con cláusulas en los convenios sobre la formación profesional de los trabajadores mantienen la significatividad y el signo tanto en la industria como en los servicios. Las cláusulas relacionadas con la seguridad e higiene de los trabajadores muestran tener una relación distinta con los salarios *garantizados* de los mismos en la industria y los servicios; así, la existencia de comité de seguridad e higiene sólo es significativa en los convenios de la industria. Los programas de prevención de riesgos se vuelven significativos únicamente para la industria, mientras que los cursillos de seguridad e higiene pierden la significatividad. También destaca el hecho de que la ampliación de las atribuciones sindicales de los trabajadores es únicamente significativa en los convenios de los servicios. Finalmente, la existencia de cláusulas de no discriminación sigue manteniendo su relación negativa con los salarios, pero únicamente en la industria. La participación de los trabajadores en la organización del trabajo sí es positiva y significativa en la industria. La implantación de nuevas tecnologías y los incentivos a la asistencia lo son únicamente en la industria. En suma, este conjunto de variables pierde significatividad en los servicios y lo mantiene en la industria.

En síntesis, los resultados con respecto a los efectos de las variables incluidas para tomar cuenta de la presencia de diferencias *compensadoras* se resumen en que la mayoría no son significativas, y en el caso de las que lo son el signo no es uniforme ni siquiera en el subconjunto de aquellas que, por su naturaleza, favorecen a los trabajadores, lo que parece corroborar, finalmente, que se puede descartar que las diferencias de salarios *garantizados* presentes en la negociación colectiva sectorial tengan el carácter de diferencias *compensatorias* de las cláusulas no pecuniarias incluidas en los convenios.

Efectos de la composición de la comisión negociadora del convenio

La inclusión de variables que recogen la composición de la mesa negociadora tiene como finalidad comprobar en qué medida las diferencias en la política de negociación de los sindicatos se plasman en diferentes niveles de salarios *garantizados*. Así, se puede comprobar que, efectivamente, el nivel de dichos salarios varía en función de los sindicatos concretos que participan en la comisión negociadora del convenio. La participación de CCOO y, especialmente, de sindicatos distintos de UGT, CCOO y USO (básicamente, ELA-STV y CIG), tiene un efecto positivo sobre los salarios, mientras que la participación de UGT lo tiene de carácter negativo; la participación de representantes de trabajadores de la empresa en la comisión parece traducirse también en mayores salarios *garantizados*.

Los efectos descritos varían, sin embargo, en función del sector de actividad. Así, el efecto positivo sobre los salarios *garantizados* de la participación de CCOO en la comisión negociadora del convenio se produce básicamente en convenios de la industria, mientras que el efecto negativo de la participación de UGT se produce en convenios de los servicios; finalmente, el efecto favorable de la participación de representantes de los trabajadores en la comisión negociadora se restringe únicamente a los servicios.

Diferencias intersectoriales de salarios pactados

La existencia de importantes diferencias en los salarios *garantizados* según la rama de actividad de adscripción del ámbito funcional del convenio se plasma en que la gran mayoría de las ramas presenta convenios con salarios significativamente distintos de los de la rama de actividad de referencia, la construcción. Así, por ejemplo, en *Industrias de perfumería* los salarios *garantizados* son un 25% superior a los de la construcción para trabajadores de categorías profesionales similares, mientras que en los convenios pertenecientes al ámbito funcional de *Peluquerías* éstos son alrededor de un 40% inferiores. Por su parte, resulta difícil responder a la cuestión de si existen diferencias en la magnitud de la influencia de la rama de actividad de pertenencia en la industria y los servicios de manera agregada, en la medida en que las desagregaciones sectoriales no son comparables, por específicas.

Se ha calculado la diferencia que existe entre los salarios *garantizados* del grueso de convenios encuadrados en la industria y el mismo colectivo para los servicios, pero controlando las variables incluidas en la regresión que son comunes a ambos conjuntos lo que excluye, lógicamente, a las *dummies* de rama de actividad. El resultado es que en la industria los salarios *garantizados* son, en media, y considerando todas las categorías, superiores en alrededor del 2,3% a los de los servicios; en la construcción, alrededor de un 12%.

Efectos de las características de la estructura ocupacional de salarios pactados

Adicionalmente, hay que destacar la significatividad de las variables que miden determinadas características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*. Así, la variable que mide la magnitud de las diferencias salariales entre las categorías de los mismos *grupos profesionales*, la ratio entre el salario del *oficial administrativo de primera* y el *auxiliar administrativo*, presenta un coeficiente positivo y significativo en la ecuación de salarios *garantizados*. Esto refleja el hecho de que en los convenios en los que existe una mayor diferenciación de los salarios *garantizados* entre las

categorías del mismo *grupo profesional* los salarios tienden a ser superiores a los de otros convenios; este efecto parece que se produce fundamentalmente en el caso de las categorías con mayor cualificación²⁶⁴. Las variables que miden los salarios *garantizados* relativos de las categorías pertenecientes respectivamente a los grupos de *empleados* y *obreros*, la ratio entre el salario del *oficial administrativo de primera* y el del *oficial de oficio de primera* y la ratio entre el salario del *auxiliar administrativo* y el del *peón ordinario*, presentan ambas también un signo positivo y significatividad estadística. Esto refleja que, de nuevo, la diferenciación de salarios entre grupos de trabajadores permite que los salarios de algunas categorías sean superiores a los de otros convenios²⁶⁵. Esta variable es, además, positiva para los salarios del *peón ordinario* y negativa para los *oficiales de oficio de primera y segunda* (ver anexo 4), lo que parece indicar, finalmente, que cuando existen diferencias entre los salarios de los *oficiales de primera* de los dos grupos profesionales ocurre además que la diferenciación entre los salarios de las distintas categorías dentro de los *obreros* es escasa. En el caso de la variable razón entre el salario *garantizado* del *auxiliar administrativo* y el *peón ordinario* la situación presenta paralelismos; así, mientras que el signo de su coeficiente es positivo para las dos categorías de trabajadores de administración y lo es también para los oficiales de *oficio de primera y segunda*, es negativo para el *peón ordinario* (anexo 4); esto parece indicar que donde el salario del auxiliar es distinto del del *peón ordinario* la diferenciación de los salarios entre las categorías de los grupos de *obreros* es sustancial.

En conclusión, la pauta que parece observarse es que si la estructura ocupacional de salarios *garantizados* de un convenio se caracteriza por la escasa diferenciación de los salarios de las distintas categorías, es como consecuencia de una igualación a la baja de todos los salarios. La existencia de una mayor diferenciación

²⁶⁴ En el anexo 4, donde aparecen los resultados de estimar ecuaciones separadas por categorías profesionales, se puede comprobar que el signo de la misma variable es negativo en las correspondientes al *auxiliar administrativo* y el *peón ordinario*, siendo positivo para el resto de categorías, lo que apunta a este hecho.

²⁶⁵ Esta hipótesis parece verse confirmada por el hecho de que el coeficiente de la variable que relaciona el salario de los *oficiales* de ambos grupos profesionales es positivo en las ecuaciones separadas del *auxiliar administrativo* y el *oficial administrativo de primera* (anexo 4).

permite que los salarios *garantizados* de determinadas categorías profesionales, las de mayor cualificación, o las pertenecientes a determinados grupos profesionales, sean comparativamente elevados.

Distinguiendo entre sectores de actividad, de las variables relacionadas con características ocupacionales de los salarios *garantizados* únicamente la que aproxima las diferencias en función de la cualificación (*Oficial de administración/auxiliar administrativo*) y las diferencias entre las categorías de mayor cualificación en *grupos profesionales* distintos (*Oficial de administración/Oficial de oficio*) mantienen su significatividad con los salarios *garantizados*, ésta última sólo en la industria.

En suma, existen convenios que no presentan demasiada diferenciación de los salarios *garantizados* de las categorías del mismo *grupo profesional*; en dichos convenios los salarios de prácticamente todas ellas están igualados a la baja. Por su parte, en los convenios en los que la diferenciación es elevada los salarios de las categorías con mayor cualificación tienden a ser comparativamente elevados. En lo que respecta a los salarios relativos entre *obreros y empleados*, en el caso de los servicios no parece haber relación entre su naturaleza y el nivel de salarios *garantizados*; en el caso de la industria se observa, de nuevo, que en aquellos convenios en los que no existen diferencias sustanciales la igualación se produce a la baja. Este resultado, que se podría resumir en que la estructura ocupacional de salarios *garantizados* presenta diferencias por convenios que condicionan los salarios de determinadas categorías profesionales, forzándolos a ser bajos, no debe exagerarse en su importancia pues, como se comprobó en el epígrafe anterior, la magnitud de su capacidad explicativa sobre la diferenciación de los salarios *garantizados* no resulta demasiado apreciable.

Otras regresiones

Para concluir con este epígrafe, se han realizado regresiones de ecuaciones alternativas a la recogida en la tabla 29, más concretamente desagregando por

categorías profesionales²⁶⁶, e incluyendo únicamente los salarios *garantizados* en los convenios de ámbito provincial. En este último caso los resultados de la regresión se pueden observar en la tabla 32. Los coeficientes obtenidos en este caso para las *dummies* de categoría profesional sugieren, en primer lugar, que la estructura ocupacional de salarios *garantizados* se caracteriza en este caso por una menor apertura del *abanico salarial*, algo que ya se observaba con los salarios medios. El resto de variables no experimenta cambios significativos, con lo cual puede concluirse que no existen demasiadas diferencias entre los factores explicativos de las diferencias de salarios pactados en los convenios provinciales y el conjunto de convenios de ámbito sectorial. Únicamente se observan cambios en la significatividad de algunas de las cláusulas no pecuniarias, así como que la relación entre el salario del *oficial de administración* y el *oficial de oficio* no es significativa en el caso de los convenios provinciales.

²⁶⁶ Los resultados de estas regresiones se pueden encontrar en el anexo 4.

5. Diferencias territoriales de salarios pactados

Los anteriores análisis de regresión y de composición de la varianza de los salarios *garantizados* han mostrado la existencia de un factor territorial de cierta importancia en la determinación de los mismos. En el presente epígrafe se analiza la posible naturaleza de este efecto territorial, intentando aislar los factores que se encuentran detrás de las *primas* territoriales de salarios pactados.

En la literatura económica existen básicamente dos enfoques con respecto al origen de las diferencias salariales territoriales²⁶⁷. En primer lugar, el enfoque *competitivo*, que sostiene que las diferencias salariales territoriales que no son explicadas por las características de la oferta de trabajo y las diferencias en precios por territorios deberían corresponder a diferencias de su grado de atracción, de modo que se deberían igualar las *ventajas netas* de los trabajadores por territorios. El enfoque *no competitivo*, por su parte, postula que la existencia de rigideces en el funcionamiento del mercado de trabajo puede ser la causante de la presencia de diferencias salariales de corte territorial, de modo que gran parte de las mismas serían explicadas por variables de demanda, como el desempleo regional, o por diferencias en el grado de *presión sindical*.

Varios estudios han abordado la cuestión de la existencia de diferencias de salarios efectivos a nivel territorial en nuestro país. Entre los trabajos más recientes destaca el de Pérez (1995). Este autor realizó un estudio de la dispersión regional de salarios, a partir de información de la *Encuesta Industrial*²⁶⁸, encontrando que una parte significativa de las diferencias en la evolución de los salarios regionales no se debía a motivos relacionados con la composición de la estructura sectorial de cada región, sino a fuerzas específicas de las mismas que influyen sobre los salarios. Observó, además, que los factores que se revelan parcialmente detrás de este efecto territorial son las diferencias regionales en los cambios en la productividad y el coste de la vida, así

²⁶⁷ Una revisión de la literatura al respecto puede encontrarse en Sanromá y Ramos (1998).

²⁶⁸ Si bien con una desagregación de únicamente 18 sectores.

como la *presión sindical* del territorio, medida por el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa; una parte sustancial del efecto territorial quedaba, no obstante, sin explicar por las variables mencionadas, con lo que el autor concluyó que parecían existir otras características regionales que influyen sobre los salarios, aunque sin especificar cuáles.

El trabajo más completo sobre la cuestión de las diferencias salariales territoriales en nuestro país es el realizado por Sanromá y Ramos (1998)²⁶⁹, entre otras cuestiones porque debido a su nivel de desagregación geográfica permite conocer la magnitud de las *primas* salariales por provincias para trabajadores similares. Estos autores, a partir de la estimación de una ecuación de salarios individuales para 1991, encontraron diferencias provinciales en los salarios que no se deben a diferencias territoriales en los factores no pecuniarios que miden la atracción de los territorios²⁷⁰, mostrándose como variables explicativas de las mismas las diferencias en los niveles de precios, y variables relacionadas con factores de demanda y de tipo institucional, como las tasas de desempleo provinciales, la capacidad de presión de los sindicatos o los niveles de eficiencia productiva. Dichas variables, no obstante, dejaban sin explicar una parte sustancial de los efectos territoriales observados.

La importancia de los efectos territoriales se muestra muy superior en el caso de los salarios pactados en la negociación colectiva que en el de los salarios percibidos. Así, mientras que Sanromá y Ramos (1998) observaron un cambio del valor del coeficiente de determinación de la ecuación de salarios individuales tras incluir las *dummies* provinciales de 0,391 a 0,404²⁷¹, en el caso de la ecuación de salarios pactados el coeficiente de determinación pasa de 0,665 a 0,742 (tabla 32).

²⁶⁹ Otras referencias interesantes son Lorente (1992) y Rodríguez (1988), aunque debido al grado de desagregación territorial, en el primer caso, y el tipo de análisis realizado, en el segundo, resulta difícil comparar los resultados que se obtienen en dichos trabajos con los derivados del análisis de los salarios *garantizados* en la negociación colectiva. Una revisión de los trabajos para España se puede encontrar en Sanromá y Ramos (1998). Para otros países destaca el realizado por Blackaby y Murphy (1991) para Gran Bretaña.

²⁷⁰ Los factores de atracción considerados intentaban estimar la existencia de diferencias *compensatorias* climáticas, culturales, educacionales, de sanidad y, finalmente, de entretenimiento.

²⁷¹ Agradezco a Esteve Sanromá que me facilitara esta información.

Con la finalidad de comprobar en qué medida las diferencias territoriales presentes en los salarios pactados son influidas por las variables que presentan capacidad explicativa en el caso de los salarios percibidos, se han realizado regresiones de la ecuación de salarios *garantizados* (exclusivamente para los convenios de ámbito provincial) sustituyendo las variables *dummy* que reflejan la provincia de pertenencia por determinadas características del territorio²⁷², mostrándose los resultados en la tabla 32. Las características territoriales incluidas son el nivel de precios, la tasa de desempleo, así como una variable con la que se intenta aproximar el grado de *poder sindical* existente en cada territorio; se ha optado por no incluir variables que representan características no pecuniarias de los territorios por los coeficientes no significativos que habitualmente arrojan estas variables en los estudios empíricos²⁷³, que muestran que las diferencias territoriales de salarios percibidos no son consecuencia de la igualación de las *ventajas netas* aproximadas a través de estas variables.

El nivel de precios utilizado es el calculado a partir de la *Encuesta Regional de Precios*, realizada para 1989 por el INE en cumplimiento de un acuerdo con Eurostat, en la que se calcularon los niveles de precios por comunidad autónoma para dicho año. Esta estimación de las diferencias territoriales de precios, la única existente para nuestro país, presenta, no obstante, algunas limitaciones importantes: la primera es que únicamente está disponible por comunidades autónomas; la segunda es que los precios se calcularon para las capitales de comunidad. Para obtener los niveles de precios provinciales en 1995 a partir de los precios originales para las capitales de comunidad autónoma se ha aplicado el incremento que ha experimentado el IPC en cada una de las provincias. La tasa de desempleo utilizada corresponde a la media de la tasa de desempleo provincial para los cuatro trimestres de 1995 según la *Encuesta de Población Activa*.

²⁷² Un análisis similar puede encontrarse en Groshen (1991a).

²⁷³ En Sanromá y Ramos (1998), para España, la única variable de este tipo significativa es los kilómetros de costas; en Blackaby y Murphy (1991), para Gran Bretaña, la densidad de población.

TABLA 32

ESTIMACIÓN MEDIANTE *MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS* DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS *GARANTIZADOS*. CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL.

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

		I	II	III	IV
CONSTANTE		9,086***	8,962***	9,163***	8,845***
CATEGORÍAS PROFESIONALES	<i>Titulado superior</i>	0,429***	0,432***	0,431***	0,431***
	<i>Titulado medio</i>	0,306***	0,306***	0,306***	0,306***
	<i>Oficial de administración</i>	0,148***	0,148***	0,148***	0,148***
	<i>Auxiliar administrativo</i>	0,032***	0,031***	0,031***	0,031***
	<i>Oficial de oficio de primera</i>	0,109***	0,109***	0,109***	0,109***
	<i>Oficial de oficio de segunda</i>	0,065***	0,064***	0,064***	0,064***
PROVINCIAS	<i>Álava</i>	0,087***			
	<i>Albacete</i>	0,030***			
	<i>Alicante</i>	0,061***			
	<i>Almería</i>	-0,093***			
	<i>Ávila</i>	-0,101***			
	<i>Badajoz</i>	-0,086***			
	<i>Baleares</i>	0,074***			
	<i>Barcelona</i>	0,135***			
	<i>Burgos</i>	0,093***			
	<i>Cáceres</i>	-0,135***			
	<i>Cádiz</i>	0,073***			
	<i>Castellón</i>	-0,047***			
	<i>Ciudad Real</i>	-0,038**			
	<i>Córdoba</i>	0,004			
	<i>La Coruña</i>	-0,029**			
	<i>Cuenca</i>	-0,071***			
	<i>Girona</i>	0,078***			
	<i>Granada</i>	0,108***			
	<i>Guadalajara</i>	0,029			
	<i>Guipúzcoa</i>	0,216***			
	<i>Huelva</i>	0,036**			
	<i>Huesca</i>	-0,058***			
	<i>Jaén</i>	-0,009			
	<i>León</i>	-0,043***			
	<i>Lleida</i>	-0,062***			
	<i>Rioja</i>	0,086***			
	<i>Lugo</i>	-0,081***			
	<i>Madrid</i>	0,059***			
	<i>Málaga</i>	0,071***			
	<i>Murcia</i>	0,039***			

(continúa)

	I	II	III	IV
<i>Navarra</i>	0,126***			
<i>Orense</i>	-0,135***			
<i>Asturias</i>	0,037***			
<i>Palencia</i>	0,036**			
<i>Las Palmas</i>	-0,044***			
<i>Pontevedra</i>	-0,076***			
<i>Salamanca</i>	-0,004			
<i>Tenerife</i>	-0,053***			
<i>Cantabria</i>	0,017**			
<i>Segovia</i>	-0,058***			
<i>Sevilla</i>	-0,002			
<i>Soria</i>	-0,026			
<i>Tarragona</i>	0,067***			
<i>Teruel</i>	-0,048***			
<i>Toledo</i>	-0,023			
<i>Valladolid</i>	0,016			
<i>Vizcaya</i>	0,086***			
<i>Zamora</i>	-0,074***			
<i>Zaragoza</i>	0,048***			
<i>Ceuta</i>	-0,033			
<i>Melilla</i>	-0,136***			
<i>Empresas</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Trabajadores</i>	0,000	0,000**	0,000***	0,000**
<i>Incremento salarial</i>	0,000	0,000*	0,000	0,000
<i>Revisión salarial</i>	0,013***	0,002	0,002	0,004
<i>Jornada anual</i>	-0,002***	-0,002***	-0,002***	-0,002***
<i>Tamaño medio</i>	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***
<i>Duración del convenio</i>	-0,014***	-0,022***	-0,022***	-0,022***
<i>Reducción de jornada</i>	-0,004	0,016**	0,011	0,010
<i>Creación neta de empleo</i>	-0,010**	0,004	0,005	0,004
<i>Creación de empleo por jubilaciones</i>	-0,002	0,003	-0,002	0,000
<i>Mantenimiento del empleo</i>	0,017	0,028	0,030	0,028
<i>Movilidad geográfica</i>	-0,002	0,008	0,009	0,008
<i>Movilidad funcional</i>	-0,016	-0,023**	-0,018	-0,020*
<i>Grupos profesionales</i>	0,021	0,052***	0,049***	0,045**
<i>Eliminación de horas extraordinarias</i>	0,003	0,006	0,008*	0,006
<i>Reducción de horas extraordinarias</i>	0,010	0,026	0,033	0,028
<i>Complementos sociales</i>	-0,004	0,008*	0,006	0,007
<i>Plan de formación profesional</i>	0,003	-0,001	-0,002	-0,003
<i>Ayudas al estudio</i>	-0,030**	-0,028*	-0,029*	-0,027*
<i>Permisos retribuidos para formación</i>	-0,188***	-0,190***	-0,190***	-0,193***
<i>Comité de seguridad e higiene</i>	0,011**	0,003	0,000	0,002
<i>Programa de prevención de riesgos</i>	0,013*	0,009	0,008	0,009
<i>Cursillos de seguridad e higiene</i>	0,020**	0,030***	0,033***	0,030***
<i>Reconocimiento médico anual</i>	0,013***	0,019***	0,017***	0,017***

(continúa)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>
<i>Revisión ginecológica anual</i>	-0,023***	-0,023***	-0,022***	-0,022***
<i>Descuento en nómina de cuota sindical</i>	0,019***	0,029***	0,030***	0,027***
<i>Cláusulas de no discriminación</i>	-0,012**	-0,027***	-0,029***	-0,027***
<i>Indemnización por no renovación</i>	0,006	0,009	0,010*	0,009
<i>Participación en la organización del trabajo</i>	0,014*	-0,006	-0,001	-0,004
<i>Salario mínimo de convenio</i>	0,009*	0,027***	0,026***	0,025***
<i>Nuevas tecnologías</i>	-0,039***	-0,032**	-0,035**	-0,031**
<i>Incentivos a la productividad</i>	0,004	0,003	0,003	0,003
<i>Incentivos a la asistencia</i>	0,012***	-0,005	-0,001	-0,002
<i>Paros</i>	0,001	0,015	0,021**	0,016
<i>Manifestaciones</i>	0,022***	0,007	0,008	0,007
<i>SINDICATOS PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN</i>				
<i>CCOO</i>	0,016***	0,010	0,012*	0,013**
<i>UGT</i>	-0,018***	-0,017**	-0,025***	-0,024***
<i>USO</i>	-0,009	0,022***	0,013*	0,017**
<i>Otros sindicatos</i>	0,039***	0,048***	0,042***	0,044***
<i>RAMAS DE ACTIVIDAD</i>				
<i>Trabajadores</i>	0,044***	0,042***	0,043***	0,041***
<i>Aceitunas</i>	-0,193***	-0,112***	-0,117***	-0,121***
<i>Prótesis dental</i>	-0,242***	-0,212***	-0,220***	-0,230***
<i>Metal</i>	-0,054***	-0,059***	-0,060***	-0,060***
<i>Vinícola</i>	-0,127***	-0,088***	-0,088***	-0,091***
<i>Muebles</i>	-0,071***	-0,012	-0,024	-0,022
<i>Depuración de agua</i>	0,112***	0,177***	0,180***	0,169***
<i>Chocolates</i>	-0,167***	-0,100***	-0,096***	-0,101***
<i>Panaderías</i>	-0,153***	-0,117***	-0,118***	-0,120***
<i>Peletería</i>	-0,236***	-0,170***	-0,179***	-0,185***
<i>Madera</i>	-0,122***	-0,096***	-0,098***	-0,103***
<i>Aserrió</i>	-0,180***	-0,163***	-0,165***	-0,167***
<i>Carpintería y otros</i>	-0,110***	-0,105***	-0,103***	-0,111***
<i>Corcho</i>	-0,210***	-0,122***	-0,116***	-0,125***
<i>Plásticos</i>	-0,125***	-0,090***	-0,096***	-0,099***
<i>Espicias</i>	-0,093***	-0,026	-0,033	-0,040
<i>Confitería</i>	-0,175***	-0,148***	-0,152***	-0,156***
<i>Marroquinería</i>	-0,237***	-0,190***	-0,186***	-0,194***
<i>Vidrio</i>	-0,025	0,001	-0,003	-0,009
<i>Aceite</i>	-0,154***	-0,101***	-0,089***	-0,097***
<i>Derivados del cemento</i>	-0,079***	-0,037***	-0,037***	-0,040***
<i>Minería</i>	-0,214***	-0,237***	-0,230***	-0,229***
<i>Extractivas</i>	-0,148***	-0,091**	-0,085**	-0,099**
<i>Mármol</i>	0,000	-0,006	-0,008	-0,015
<i>Café</i>	-0,230***	-0,146***	-0,140***	-0,151***
<i>Bebidas no alcohólicas</i>	-0,137***	-0,056**	-0,058**	-0,062***
<i>Pastas alimenticias</i>	-0,058**	0,001	-0,025	-0,008
<i>Conservas de pescado</i>	-0,261***	-0,210***	-0,209***	-0,216***
<i>Alimentación</i>	-0,127***	-0,104***	-0,104***	-0,116***
<i>Galletas</i>	-0,268***	-0,181***	-0,174***	-0,183***
<i>Textil</i>	-0,337***	-0,311***	-0,322***	-0,325***
<i>Papel</i>	-0,010	0,128**	0,133**	0,130**
<i>Artes gráficas</i>	-0,093***	-0,075**	-0,080**	-0,089***
<i>Química</i>	-0,051**	-0,068**	-0,068**	-0,074**

(continúa)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>
<i>Materiales de construcción</i>	0,023	0,053	0,046	0,034
<i>Azulejos</i>	-0,060***	0,012	0,014	0,010
<i>Carpintería de ribera</i>	-0,045	-0,105**	-0,092	-0,102*
<i>Manufacturas diversas</i>	-0,258***	-0,194***	-0,198***	-0,200***
<i>Agua</i>	0,020	0,026	0,035*	0,026
<i>Auxiliares de construcción</i>	-0,112***	-0,100**	-0,093**	-0,105**
<i>Automóvil</i>	-0,013	-0,014	-0,002	-0,012
<i>Mayoristas de alimentación</i>	-0,153***	-0,118***	-0,115***	-0,121***
<i>Mayoristas de madera</i>	-0,106***	-0,071***	-0,065***	-0,074***
<i>Mayoristas químicos</i>	-0,118***	-0,027	-0,027	-0,031
<i>Mayoristas varios</i>	-0,055**	-0,046	-0,040	-0,049*
<i>Comercio de muebles</i>	-0,162***	-0,123***	-0,120***	-0,127***
<i>Comercio general</i>	-0,140***	-0,132***	-0,132***	-0,133***
<i>Comercio de piel</i>	-0,212***	-0,189***	-0,188***	-0,191***
<i>Comercio textil</i>	-0,168***	-0,147***	-0,146***	-0,150***
<i>Comercio de materiales de construcción</i>	-0,098***	-0,063***	-0,060***	-0,068***
<i>Comercio de óptica</i>	-0,128***	-0,102***	-0,101***	-0,109***
<i>Comercio de vidrio</i>	-0,174***	-0,093***	-0,088***	-0,097***
<i>Comercio de juguetes</i>	-0,250***	-0,120***	-0,122***	-0,127***
<i>Comercio de alimentación</i>	-0,171***	-0,146***	-0,147***	-0,148***
<i>Comercio del metal</i>	-0,135***	-0,099***	-0,097***	-0,101***
<i>Comercio de droguerías</i>	-0,179***	-0,090***	-0,086**	-0,094***
<i>Comercio de ganado</i>	-0,086***	0,005	0,016	0,007
<i>Farmacias</i>	-0,216***	-0,113***	-0,118***	-0,129***
<i>Comercio diverso</i>	-0,065***	-0,059***	-0,070***	-0,077***
<i>Comercio de calzado</i>	-0,180***	-0,136***	-0,141***	-0,147***
<i>Agencias de butano</i>	-0,106***	-0,075***	-0,067***	-0,077***
<i>Estaciones de servicio</i>	-0,255***	-0,060	-0,061	-0,068
<i>Hostelería</i>	-0,112***	-0,109***	-0,109***	-0,108***
<i>Transporte de viajeros</i>	-0,099***	-0,067***	-0,065***	-0,070***
<i>Transporte de mercancías</i>	-0,079***	-0,053***	-0,053***	-0,055***
<i>Garajes</i>	-0,160***	-0,113***	-0,112***	-0,117***
<i>Limpieza</i>	-0,151***	-0,143***	-0,142***	-0,142***
<i>Oficinas y despachos</i>	-0,126***	-0,143***	-0,141***	-0,149***
<i>Enseñanza</i>	-0,393***	-0,412***	-0,394***	-0,406***
<i>Pompas fúnebres</i>	-0,029	0,001	0,013	-0,002
<i>Peluquerías</i>	-0,460***	-0,378***	-0,391***	-0,396***
<i>Tintorerías</i>	-0,359***	-0,281***	-0,292***	-0,292***
<i>Espectáculos</i>	-0,121***	-0,061***	-0,058***	-0,064***
<i>Sanidad</i>	-0,209***	-0,186***	-0,175***	-0,185***
<i>Consignatarias de buques</i>	0,007	0,020	0,047***	0,037**
<i>Alquiler</i>	-0,277***	-0,201***	-0,203***	-0,215***
<i>Oficial de administración/ auxiliar administrativo</i>	0,225***	0,404***	0,430***	0,455***
<i>Oficial de administración/ oficial de oficio</i>	-0,007	-0,125***	-0,157***	-0,174***
<i>Auxiliar administrativo/peón ordinario</i>	0,111***	0,256***	0,245***	0,254***
<i>CARACTERÍSTICAS DE LAS PROVINCIAS</i>				
<i>Precios</i>		0,043***		0,018***
<i>Tasa de desempleo</i>		0,036***		0,064***
<i>Poder sindical</i>			0,121***	0,128***

(continúa)

<i>R² corregido</i>	0,735	0,661	0,662	0,665
<i>Estadístico F</i>	94,054	91,511	91,567	91,985
<i>DW</i>	1,952	1,803	1,823	1,845
<i>Número de observaciones</i>	5856	5856	5856	5856

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

Nota: Algunas de las variables que aparecen descritas en el listado de variables del anexo 1, relativas a cláusulas no pecuniarias pactadas en los convenios y a características de la estructura ocupacional de salarios *garantizados*, han sido eliminadas por presentar colinealidad con otras variables. Las categorías de referencia en los distintos grupos de *dummies* excluyentes son el *peón ordinario*, en las categorías profesionales; la rama de construcción, en las ramas de actividad; y la provincia de Valencia, en el caso de las *dummies* provinciales.

Los resultados que se obtienen tras la inclusión del nivel de precios y la tasa de desempleo a nivel provincial en la ecuación de salarios *garantizados* restringida a los convenios de ámbito provincial (columna II de la tabla 32) apuntan a que los efectos fijos territoriales que se aprecian en los salarios pactados no están originados básicamente en estos dos factores, a pesar de que sus coeficientes son reseñablemente significativos. Como puede observarse, la ecuación de salarios *garantizados* experimenta una destacable pérdida de capacidad explicativa, pasando el coeficiente de determinación de la regresión de un valor de 0,735 en caso de incluir las *dummies* provinciales a otro de 0,658 en caso de sustituir estas variables por los precios y el desempleo contemporáneo correspondientes a cada provincia²⁷⁴. De hecho, éste valor del coeficiente de determinación es muy similar al de la misma regresión cuando no se incluyen ni *dummies* provinciales ni ningún tipo de característica de las provincias, de 0,665. En el caso de los salarios efectivos, Sanromá y Ramos (1998) experimentaron, tras sustituir las *dummies* provinciales por variables similares, una pérdida de capacidad explicativa de su ecuación de salarios percibidos que, siendo destacable es inferior (de 0,404 a 0,395). Así, tanto la magnitud del efecto territorial como la capacidad explicativa sobre el mismo de las diferencias de precios y desempleo por territorios parece ser muy distinta en lo que respecta a los salarios pactados y los salarios efectivos.

²⁷⁴ Los resultados obtenidos en el caso de incluir la tasa de desempleo correspondiente a 1994 en lugar de la de 1995 son básicamente los mismos.

El coeficiente de los precios (que al estar medidos éstos en logaritmos naturales muestra la elasticidad de los salarios *garantizados* con respecto a esta variable) presenta el signo positivo esperado según la teoría económica, pero un valor de únicamente 0,043, que se encuentra muy alejado del valor unitario que se espera en la elasticidad entre estas variables según el enfoque neoclásico, y al que se aproximan las estimaciones obtenidas en estudios para nuestro país (Sanromá y Ramos, 1998) y otros (Blackaby y Murphy (1991) para Gran Bretaña)²⁷⁵; el valor obtenido indica que si bien las diferencias territoriales en precios influyen sobre las diferencias en salarios *garantizados*, la magnitud de su influencia es escasamente relevante, de modo que no existen demasiadas divergencias en las pautas de diferencias geográficas de salarios pactados *nominales* y *reales*.

La elasticidad de los salarios *garantizados* con respecto a la tasa de desempleo provincial toma un valor de 0,036 con signo positivo, que contrasta con el valor de 0,1 pero con signo negativo que parece constituir una regularidad empírica en lo que respecta a la relación entre salarios y desempleo por territorios: Blanchflower y Oswald (1994), tras revisar la literatura existente al respecto y realizar estimaciones para varios países, concluyeron la existencia de una *curva de salarios* común para diferentes países, que refleja una relación sistemática de dicha cuantía entre salarios y desempleo por territorios; para el caso español, Sanromá y Ramos (1998) estimaron un valor de -0,065 para la mencionada elasticidad. El signo negativo de dicha relación es predicho por las teorías *no competitivas*, según las cuales la existencia de desempleo en un territorio actúa disminuyendo el poder de negociación de los trabajadores y, en consecuencia, disminuyendo los salarios relativos (Blackaby y Murphy, 1991).

El coeficiente estimado de la tasa de desempleo en la ecuación de salarios *garantizados* de la tabla 29 coincide en el valor positivo de su signo con el estimado

²⁷⁵ Cabe recordar que por la forma en la que se ha construido la variable nivel de precios provincial, atribuyendo de partida el mismo nivel de precios a todas las provincias de cada comunidad autónoma, ésta podría presentar deficiencias. Sanromá y Ramos (1998) obtuvieron, no obstante, una elasticidad entre 0,65 y 0,69 de los salarios efectivos individuales y los precios calculados de la misma forma, lo que apunta a que el bajo valor que se ha obtenido no es consecuencia exclusiva de las deficiencias de la variable de los precios territoriales.

por Bentolila y Dolado (1991) para la relación a largo plazo de los salarios regionales con la tasa de desempleo por regiones en una ecuación de incrementos salariales por regiones en España. Desde el modelo *competitivo* se puede justificar la existencia de una relación positiva entre salarios y desempleo por territorios argumentando el carácter *compensatorio* del salario ante la mayor probabilidad de estar desempleado asociada a una mayor tasa de desempleo (Blackaby y Murphy, 1991). No obstante, el signo positivo de la elasticidad obtenida para la tasa de desempleo parece más probable que resulte originado por motivos *no competitivos*, atendiendo a la evidencia obtenida sobre la determinación de salarios bajo negociación colectiva para el Reino Unido. En este sentido, Blanchflower (1991) obtuvo que para el caso británico si bien la elasticidad de los salarios con respecto al desempleo territorial es negativa en el sector no sindicado, en el sector sindicado toma un valor ligeramente negativo, pero no estadísticamente distinto de cero; el autor argumenta que la diferencia que existe en esta cuestión entre ambos sectores se debe a que el factor que provoca la relación entre salarios y desempleo es el temor a perder el empleo, lo que provoca la aceptación de menores salarios: en el caso del sector sindicado este temor se revela menor²⁷⁶.

En el caso de los salarios *garantizados* parece que puede aplicarse el mismo argumento: el exceso relativo de oferta de trabajo (que tiene un carácter persistente, en la medida en que los territorios con elevado desempleo en nuestro país siguen sufriendo esta característica con el tiempo²⁷⁷) no tiene a largo plazo un efecto depresivo sobre los salarios *garantizados* relativos por territorios, que es lo que cabría esperar en un entorno *no competitivo* de determinación de salarios (Blanchflower, 1991), con lo que se puede interpretar que los sindicatos (o la forma en que se determinan los salarios *garantizados*) son poco sensibles al exceso de trabajo existente en la propia provincia a la hora de pactar los salarios *garantizados*.

²⁷⁶ De la misma opinión es Roca (1993), al argumentar que la sensibilidad de los salarios respecto al nivel de paro disminuye cuando el método habitual de fijación de salarios es la negociación colectiva.

²⁷⁷ Ver, por ejemplo, Toharia (1997).

Se podría realizar una abducción, además, en el sentido de que la relación positiva entre los niveles de salarios *garantizados* y el desempleo por territorios podría estar reflejando que los salarios *garantizados* elevados pudieran ser una de las causas de la existencia de desempleo, lo que reflejaría que a través de la existencia de negociación colectiva se estaría induciendo un cierto grado de rigidez salarial, en este caso de corte territorial. No obstante, el bajo valor obtenido para la elasticidad entre ambas variables, y la naturaleza del método de estimación utilizado, *mínimos cuadrados ordinarios*, que no permite dirimir el sentido de la causalidad, provocan que resulte arriesgado aventurar esta conclusión. Blanchflower y Oswald (1994) opinan, de hecho, que la causalidad en la *curva de salarios* que relaciona inversamente el nivel salarial y la tasa de desempleo por territorios va únicamente del desempleo a los salarios: dichos autores, tras realizar varias comprobaciones concluyeron, finalmente, que en esa relación la tasa de desempleo tiene aparentemente las características de una variable *predeterminada*.

Un corolario importante que se desprende del hecho de que las tasas de desempleo territoriales relativas estén lejos de influir sobre las diferencias territoriales de salarios *garantizados*, provocando su disminución, es que los tan manidos aspectos negativos del modelo de negociación española pudieran ser ciertos al menos en lo que respecta a la descentralización territorial, pero no tanto por su influencia en la generación del elevado desempleo en España, sino en su mantenimiento.

Así pues, en suma, existen diferencias entre los salarios pactados para trabajadores similares relacionadas con el territorio de implantación de los convenios, que no parecen estar originadas en factores de tipo económico²⁷⁸.

²⁷⁸ Se han utilizado otras características de los mercados de trabajo provinciales, con el fin de comprobar qué capacidad explicativa presentaban sobre los salarios pactados. Para ello se han aprovechado los resultados de INE (1997), donde, tras realizar un *análisis factorial de componentes principales* con múltiples variables de los mercados de trabajo por provincias (para 1991), se obtuvo el resultado de que son cuatro los *componentes* que cuentan con la mayor parte de la varianza de las características de dichos mercados. Éstos fueron caracterizados, en función de las variables que los determinaban, como *desempleo*, *grado de desarrollo del mercado de trabajo*, *feminización de la actividad* y *cualificación de la fuerza de trabajo*. La introducción como variables en la ecuación de salarios *garantizados* de la *puntuación* de cada una de las provincias en los mencionados *componentes*

Los efectos fijos territoriales que se observan en los salarios *garantizados* en los convenios de ámbito provincial, y que no son explicados por las diferencias en precios y tasas de desempleo, las variables fundamentales en este sentido según la teoría económica, pueden estar reflejando, por su naturaleza, algún tipo de poder sindical de corte territorial que se manifiesta en una influencia común, en alguna medida, a los salarios *garantizados* de los convenios colectivos del mismo territorio. En este sentido, algunos estudios para España han obtenido que las variables con las que se intentaba aproximar el poder sindical por territorios se mostraban significativas en la explicación de los salarios. Así, aparte del trabajo de Pérez (1995)²⁷⁹, cabe destacar en este sentido el de Lorences *et al.* (1994), quienes obtuvieron que una variable que intentaba medir el poder sindical provincial tenía una influencia significativa sobre los salarios *garantizados* en los convenios de *Siderometalurgia y Construcción*²⁸⁰. Tras este resultado estos autores manifestaron su convicción de la existencia de una fuerte vertebración territorial del poder sindical en España, y más importante probablemente que la de tipo sectorial.

Con el fin de comprobar si para el conjunto de convenios sectoriales de ámbito provincial las diferencias territoriales en el poder sindical tienen capacidad explicativa sobre los salarios se ha incluido en la ecuación de salarios *garantizados* una variable que intenta aproximar esta cuestión. Dicha variable mide la capacidad de convocatoria de los sindicatos en las huelgas celebradas en cada provincia²⁸¹, aproximada como el

arrojó el resultado de que los coeficientes de todos ellos eran positivos y significativos (con excepción del correspondiente al *desempleo*, que no resultó significativo), y que la capacidad explicativa de la ecuación, con un coeficiente de determinación corregido de 0,699, se mostraba muy superior a la que presentaba con la inclusión de los precios y la tasa de desempleo provinciales (tabla 32); los *componentes* con una mayor capacidad explicativa de la varianza de los salarios pactados eran el *grado de desarrollo del mercado de trabajo* y la *cualificación de la fuerza de trabajo*, por este orden. La proporción de los efectos fijos territoriales que restaba sin explicar tras incluir estas variables de tipo económico era, en cualquier caso, sustancial.

²⁷⁹ *Vid. supra.*

²⁸⁰ El grado de poder sindical era significativo a pesar de que era aproximado, para datos de salarios *garantizados* de 1990, a través de la proporción de delegados elegidos para cada territorio sobre los potencialmente elegibles en las elecciones sindicales de 1978.

²⁸¹ La utilización de la capacidad de movilización de los sindicatos como medición de la fuerza de los sindicatos en un determinado territorio ha sido relativamente frecuente en la literatura al respecto (Rodríguez, 1988). Un precedente destacable en la utilización del porcentaje de trabajadores que se suman a las huelgas en un determinado territorio es Scully (1969).

porcentaje de trabajadores que fueron a la huelga sobre el total de convocados en las huelgas de ámbito provincial o inferior²⁸² (*Poder sindical* en la tabla 32).

El coeficiente de la variable *Poder sindical* en la ecuación de salarios *garantizados* es estadísticamente significativo y presenta un signo positivo, aumentando su inclusión la capacidad explicativa de la ecuación en una cuantía que no siendo exagerada es superior a la atribuible a las diferencias en precios y tasas de desempleo, que son dos de las variables básicas que según la teoría económica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo explican las diferencias geográficas de salarios. Esto viene a mostrar el carácter territorial, en una medida destacable, del poder sindical en nuestro país, que se aprecia a pesar de las posibles deficiencias de la forma concreta con la que se ha intentado aproximarlos.

En el sentido de corroborar esta impresión actúa además el hecho de que se observa que algunas de las variables que revelan la existencia de poder negociador específico en el ámbito concreto de cada convenio (como la jornada anual pactada, entre otras) modifican su significatividad (o ausencia de la misma) con respecto a su capacidad explicativa sobre los salarios *garantizados*, en función de si se introducen o no variables que aproximan el poder sindical por territorios. Así, en el caso de no incluir las *proxies* del poder sindical ni las *dummies* provinciales, las variables que reflejan la consecución de reducción de jornada anual en la última negociación y la regulación de aspectos relacionados con la movilidad funcional presentan coeficientes significativos. La inclusión de las *proxies* del poder sindical provincial en sustitución de las *dummies* provinciales provoca que las variables que reflejan la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, la existencia de incentivos a la asistencia, la celebración de manifestaciones durante la negociación del último convenio, y la participación de CCOO en la comisión negociadora del convenio, respectivamente, dejen de ser significativas; las variables que reflejan la regulación de

²⁸² El valor de dicha variable ha sido calculado para el período 1992-1995 (*Boletín de Estadísticas Laborales*).

cuestiones relacionadas con los grupos profesionales y la participación de UGT en la comisión negociadora del convenio pasan a ser, por su parte, significativas.

La conclusión global que se desprende de lo observado es que existe un componente de cierta importancia en la variación de los salarios *garantizados* que está vinculado a una cuestión territorial, y que no es explicado por las diferencias en precios, tasas de desempleo, ni por las *proxies* del poder sindical por territorios. La elevada proporción de los efectos fijos territoriales que resta sin explicar por estas variables puede deberse a motivos *institucionales*, como la posibilidad de que exista una política sindical implícita de convergencia de los salarios *garantizados* de los convenios presentes en cada territorio; o estar originado por motivos de corte más económico, como que existan diferencias sistemáticas en la *calidad no medida* de la mano de obra provincial, o la existencia de consideraciones de *pago relativo*, que, como se ha expuesto anteriormente, parecen ser especialmente importantes cuando la determinación salarial se produce en un entorno de negociación colectiva.

Los efectos fijos territoriales presentes en los salarios *garantizados* son muy similares, además, independientemente de la inclusión o no de la adscripción sectorial concreta del convenio, y de la profundidad de la desagregación sectorial utilizada en este caso (tablas 33 y 34). Las *correlaciones de Pearson y Spearman* de las *primas* salariales provinciales obtenidas sin incluir *dummies* de adscripción sectorial con las calculadas incluyendo cualquiera de las desagregaciones sectoriales son, de hecho, muy elevadas²⁸³, con y sin variables de control²⁸⁴. Con el fin de poder analizar esta

²⁸³ Las *correlaciones de Pearson y Spearman* de las *primas* provinciales sin incluir adscripción sectorial con las calculadas en las estimaciones en las que se han incluido cualquiera de las desagregaciones sectoriales se sitúan, en el caso de incluir el conjunto de variables de control, por ejemplo, entre 0,96 y 0,99, lo que refleja la extrema similitud de los efectos fijos territoriales independientemente de tener en cuenta o no la adscripción sectorial.

²⁸⁴ No se puede controlar a la vez el territorio de pertenencia de los convenios e incluir *dummies* que controlen el convenio específico de pertenencia, pues ambos conjuntos de variables producen multicolinealidad perfecta. La inclusión de las variables de control pretende controlar, al menos parcialmente, los efectos fijos específicos de cada convenio; esta aproximación se muestra correcta en otros ámbitos: el valor de los coeficientes de las *dummies* de las categorías profesionales era, por ejemplo, muy similar independientemente de si se incluían las *dummies* de los convenios de pertenencia o, alternativamente, todas las *dummies* sobre las características de los mismos.

cuestión en mayor profundidad, en la tabla 34 aparece el valor de la dispersión de las *primas* provinciales de salarios *garantizados* estimadas antes y después de corregir el efecto de otros factores explicativos de los salarios. Según se puede observar, la introducción de las variables de control, entre ellas la rama de actividad de pertenencia del ámbito funcional del convenio, reduce la magnitud de las diferencias territoriales de salarios *garantizados* para todas las categorías profesionales en una magnitud que no resulta demasiado elevada, con la excepción de la categoría de *peón ordinario*, en la que dicho efecto es superior. La correlación existente entre los efectos territoriales de ambas regresiones es, de hecho, muy elevada, lo que muestra que la inclusión de cualquier tipo de control, como la adscripción sectorial del convenio, no afecta demasiado al carácter del componente territorial fijo que existe en la negociación colectiva de ámbito sectorial. Se desprende, en consecuencia, que la pertenencia de un convenio a un territorio concreto determina en una proporción estimable los salarios *garantizados* en el mismo, independientemente de la rama de actividad de pertenencia de su ámbito, o de otros aspectos. La extrema similitud de los efectos fijos territoriales estimados en los salarios *garantizados*, independientemente de tener en cuenta o no la adscripción sectorial de los convenios, supone que, a pesar de que la rama de actividad de pertenencia es un factor fuertemente explicativo de las diferencias de salarios pactados, el efecto territorial que existe en la determinación de los niveles de salarios *garantizados* afecta al conjunto de los convenios presentes en cada territorio de una manera independiente y autónoma de la rama de actividad de pertenencia del ámbito de los mismos. Aunque otros factores, como la rama de pertenencia, tienen un efecto significativo en la determinación de los salarios pactados, éste se produce de una forma independiente del efecto territorial, adicionalmente al mismo.

¿En qué medida son similares las *primas* salariales provinciales entre las categorías profesionales? En la tabla 33 se puede observar, en primer lugar, que tras la inclusión de las variables de control en la ecuación la dispersión de las *primas* provinciales para los salarios *garantizados* de cada categoría profesional es extremadamente similar, con la excepción de las dos categorías con mayor

cualificación, al igual que ocurría para el conjunto de categorías²⁸⁵. Los elevados valores de los *coeficientes de correlación de Pearson* de las *primas* provinciales de salarios *garantizados* por categorías (tabla 34) confirman, finalmente, que existe una elevada similitud de las mismas, aunque algo menor en el caso de las dos categorías de titulados con el resto de categorías profesionales. Así pues, en consecuencia, el efecto territorial parece manifestarse en casi la misma extensión para los salarios de todas las categorías profesionales, con la excepción de las dos categorías correspondientes a titulados, para los que la diferenciación territorial de sus salarios *garantizados* parece ser incluso superior a la del resto.



²⁸⁵ Lorences *et al.* (1994) ya observaron la existencia de homogeneidad por categorías de las diferencias interprovinciales de salarios *garantizados* en el caso de los convenios colectivos de ámbito provincial de *Siderometalurgia* y *Construcción*.

TABLA 33

DISPERSIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LAS PRIMAS SALARIALES PROVINCIALES ESTIMADAS PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO PROVINCIAL.

	Sin variables de control ^a	Con variables de control ^b
Todas las categorías	0,085	0,077
Peón	0,069	0,073
Oficial de oficio de segunda	0,082	0,073
Oficial de oficio de primera	0,089	0,073
Auxiliar administrativo	0,075	0,072
Oficial administrativo de primera	0,092	0,073
Titulado medio	0,119	0,097
Titulado superior	0,141	0,116
Correlación de Pearson ^c		0,946
Correlación de Spearman		0,934

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

^a Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a las provincias en los convenios provinciales en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores únicamente la provincia del convenio (y la categoría profesional a la que corresponde el salario *garantizado* en la ecuación en la que se incluyen todas las categorías).

^b Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a las provincias en los convenios provinciales en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores las variables de la provincia del convenio y el resto de variables de control que se han incluido en el modelo.

^c Coeficientes de *correlación de Pearson* y *Spearman* de los coeficientes de las variables *dummy* correspondientes a la provincia de pertenencia en las dos ecuaciones descritas en las notas anteriores correspondientes a todas las categorías.

TABLA 34

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON DE LAS PRIMAS SALARIALES PROVINCIALES ESTIMADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES^a.

	TS	TM	OA	AA	OO1	OO2	PE
TS		0,935	0,755	0,753	0,752	0,714	0,753
TM			0,883	0,875	0,878	0,846	0,874
OA				0,996	0,999	0,976	0,998
AA					0,996	0,969	0,996
OO1						0,976	0,999
OO2							0,975
PE							

^a Coeficientes de *correlación de Pearson* de las primas salariales provinciales estimadas en una ecuación de salarios *garantizados* en los convenios de ámbito provincial que incluye como regresores el conjunto de variables de control reseñadas en el modelo.

Clave: En todos los casos la significatividad bilateral de ambos coeficientes es menor al uno por mil. TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

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

6. Diferencias intersectoriales de salarios pactados

La rama de pertenencia de los convenios constituye, según se ha observado con anterioridad, uno de los determinantes fundamentales de los salarios *garantizados*, apreciándose la existencia de un efecto común en los salarios *garantizados* de los convenios cuyo ámbito funcional coincide en la misma rama de actividad²⁸⁶. Con el fin de afinar la caracterización del efecto sectorial sobre los salarios *garantizados* al igual que con el efecto territorial, en la tabla 35 se presenta la dispersión de las *dummies* de ramas de actividad estimadas en dos ecuaciones: una donde se han utilizado como variables independientes únicamente estas *dummies* y las de las categorías profesionales de pertenencia, y otra donde se han incluido el resto de variables de control del modelo. Según se puede observar, la dispersión de los efectos fijos sobre los salarios imputables a las ramas de actividad es importante en todas las categorías profesionales, y muy similar en todas, con excepción de las correspondientes a los titulados, al igual que ocurría en el caso del efecto territorio, para las que es superior. La diferencia de una desviación estándar sobre el salario *garantizado* medio de un *peón ordinario* atribuible a la rama de actividad de pertenencia del convenio supone alrededor del 12% de ese salario medio. La inclusión de las variables de control, por otra parte, incrementa muy ligeramente para todas las categorías la dispersión global de las *primas* salariales sectoriales, como consecuencia de que se incrementa en las categorías de menor cualificación, aunque disminuye en todas las demás. La correlación entre los coeficientes que miden las *primas* sectoriales de salarios *garantizados* en ambas ecuaciones es elevada (tabla 35), pero inferior al que se obtenía para el mismo análisis en el caso del efecto territorial. Esto indica, en suma, que si bien los efectos fijos sectoriales estimados son relativamente robustos en cuanto a su magnitud y la pauta de los mismos a la inclusión de variables que aproximan los

²⁸⁶ Las diferencias de salarios *garantizados* que están originadas en características del ámbito funcional de los convenios no se agotan, sin embargo, con dicho efecto: resulta verosímil, de hecho, que parte de la varianza de los salarios *garantizados* no explicada por las variables incluidas en la ecuación de la tabla 29 se corresponda con características de los ámbitos funcionales de los convenios que supongan desviaciones con respecto a las características medias de los pertenecientes a su rama de actividad.

efectos específicos de cada convenio²⁸⁷, para estimar adecuadamente las *primas* salariales sectoriales es preciso eliminar la influencia del resto de factores incluidos en el modelo, como el territorio de pertenencia o las condiciones no pecuniarias pactadas.

TABLA 35

DISPERSIÓN DE LAS *PRIMAS* SALARIALES SECTORIALES ESTIMADAS.

	<i>Sin variables de control</i> ^a	<i>Con variables de control</i> ^b	<i>Número de ramas de actividad</i>
<i>Todas las categorías</i>	0,125	0,128	100
<i>Peón</i>	0,108	0,118	94
<i>Oficial de oficio de segunda</i>	0,124	0,113	90
<i>Oficial de oficio de primera</i>	0,142	0,121	95
<i>Auxiliar administrativo</i>	0,119	0,125	97
<i>Oficial administrativo de primera</i>	0,131	0,123	97
<i>Titulado medio</i>	0,182	0,170	77
<i>Titulado superior</i>	0,186	0,155	78
Correlación de Pearson ^c		0,634	
Correlación de Spearman		0,669	

^a Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a la rama de actividad en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores únicamente la rama de actividad del convenio (y la categoría profesional a la que corresponde el salario *garantizado*, en la ecuación en la que se incluyen todas las categorías).

^b Desviación estándar de los coeficientes de las variables tipo *dummy* correspondientes a la rama de actividad en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores la rama de actividad del convenio y el resto de variables de control que se han incluido en el modelo.

^c *Coefficientes de correlación de Pearson y Spearman*, respectivamente, de los coeficientes de las variables *dummy* correspondientes a la rama de actividad de pertenencia en las dos ecuaciones descritas en las notas anteriores correspondientes a todas las categorías.

La estructura de *primas* salariales sectoriales es muy similar por categorías profesionales con algunas excepciones, según se puede comprobar en la tabla 36. Únicamente en el caso del *peón ordinario* y el *oficial de oficio de segunda* sus salarios son afectados por la rama de actividad de pertenencia de una manera ligeramente distinta al resto de categorías profesionales. En consecuencia, parece cumplirse lo aventurado por una de las hipótesis que se pretendía contrastar: que determinadas características de los ámbitos funcionales suponen un factor a tener en cuenta en la generación de diferencias de salarios pactados entre convenios, y que aquéllas afectan

²⁸⁷ De nuevo resulta imposible controlar a la vez la rama de actividad de pertenencia de los convenios y el convenio específico de pertenencia, en la medida en que la inclusión de ambos conjuntos de variables en una ecuación de salarios daría lugar a multicolinealidad perfecta.

de una forma ciertamente similar a los salarios de todas las ocupaciones del ámbito funcional.

TABLA 36

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON DE LAS PRIMAS SALARIALES SECTORIALES ESTIMADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES^a.

	TS	TM	OA	AA	OO1	OO2	PE
TS		0,963	0,995	0,993	0,991	0,778	0,718
TM			0,966	0,957	0,956	0,751	0,702
OA				0,989	0,989	0,794	0,741
AA					0,996	0,785	0,722
OO1						0,780	0,720
OO2							0,837
PE							

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

^a Coeficientes de correlación de Pearson de las primas salariales sectoriales estimadas en una ecuación de salarios *garantizados* que incluye como regresores el conjunto de variables de control reseñadas en el modelo. *Clave:* En todos los casos la significatividad bilateral de ambos coeficientes es menor al uno por mil. TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

Para concluir, cabe reseñar que, para completar la investigación, resultaría conveniente analizar en qué medida tanto la parte de los salarios *garantizados* que queda sin explicar por el modelo como, más concretamente, el efecto estimado de la rama de pertenencia, se deben a determinadas características de los ámbitos funcionales, como los excedentes, la productividad, o el tamaño medio de los establecimientos, entre otros. Cabe pensar que con cierta seguridad algunas de estas variables, especialmente las que aproximan la *capacidad de pago* y el poder negociador existente en el ámbito específico de cada convenio, resultarían fuertemente explicativas. Este empeño resulta imposibilitado, no obstante, por dos circunstancias. La primera es la ausencia de información sobre dichas características, con una desagregación sectorial y territorial suficiente que se corresponda con el ámbito funcional de los convenios de sector existentes²⁸⁸. La segunda es que no se conoce de

²⁸⁸ En este sentido la publicación *Renta provincial de España*, del Banco Bilbao-Vizcaya, la única que ofrece información desagregada a nivel provincial para el conjunto de la actividad económica está disponible, en el momento de la finalización de esta investigación, únicamente para 1993, adoleciendo, además, de una desagregación sectorial escasa y de una información no demasiado

una forma precisa el ámbito funcional concreto de cada convenio: en las *Hojas estadísticas* que remiten los participantes en la negociación de los convenios a las autoridades administrativas únicamente se informa de la correspondencia a dos dígitos de la *CNAE* de dicho ámbito funcional, lo que resulta a todas luces insuficiente.



extensa; en el caso de la *Encuesta Industrial por Empresas*, aunque la desagregación sectorial es más amplia, únicamente cubre la industria, ocurriendo además que, debido a su diseño, dicha encuesta es estadísticamente fiable únicamente a nivel de comunidad autónoma, y, en este caso, los datos para determinados cruces de sectores y comunidades autónomas son, además, censurados por mor del secreto estadístico.

7. Negociación colectiva y determinación de salarios en España

Como se ha comprobado, la estructura de salarios pactados en España se caracteriza por la presencia de diferencias salariales sectoriales y territoriales de corte no *competitivo*. A continuación se analiza en qué proporción dichas diferencias se trasladan a la estructura de diferencias salariales de ámbito geográfico y sectorial presentes en los salarios percibidos, lo que da una medida de la influencia que la negociación colectiva de ámbito sectorial ejerce en la determinación de los salarios en nuestro país.

Para ello se ha procedido en primer lugar a estimar la magnitud de las diferencias salariales no *competitivas* de corte geográfico y sectorial en España, utilizando información procedente de la *Encuesta de Estructura Salarial* elaborada por el INE. Las diferencias salariales intersectoriales para trabajadores similares en cualificación se han estimado como los coeficientes de variables ficticias para cada división de la CNAE-93 en una ecuación salarial semilogarítmica en la que se han incluido variables de capital humano y otras variables de control para datos individuales; dichos coeficientes han sido restringidos con posterioridad, de modo que su suma, ponderada por las proporciones sectoriales del empleo, es igual a cero; esto permite la interpretación de cada coeficiente restringido como el diferencial salarial porcentual entre un empleado en un sector determinado y el empleado medio en todos los sectores²⁸⁹. Con la finalidad de obtener una medida global de la variabilidad de los diferenciales salariales intersectoriales se ha calculado, además, la desviación estándar ponderada de los diferenciales salariales sectoriales. En el caso de las diferencias salariales territoriales se ha desarrollado el mismo ejercicio con variables ficticias por comunidades autónomas.

²⁸⁹ Ver, por ejemplo, Krueger y Summers (1988) o Andrés y García (1991). Las proporciones del empleo están calculadas sobre la media para los cuatro trimestres de 1995 del total del empleo según la *Encuesta de Población Activa* de las divisiones de la CNAE-93, que se han incluido en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*.

TABLA 37

DIFERENCIALES SECTORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PERCIBIDOS-
ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL
 VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario hora para 1995^a

<i>DIVISIONES DE LA CNAE-93</i>	<i>Coefficiente^b</i>
Extracción y aglomeración de carbón	0,319***
Extracción de minerales metálicos	-0,113***
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	-0,046***
Industria de productos alimenticios y bebidas	-0,080***
Industria del tabaco	-0,002
Industria textil	-0,230***
Industria de confección y peletería	-0,249***
Industria del cuero y del calzado	-0,157***
Industria de la madera y corcho	-0,207***
Industria del papel	-0,082***
Industria de artes gráficas	-0,108***
Coquerías y refino de petróleo	0,110***
Industria química	0,041***
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	-0,104***
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	-0,038***
Metalurgia	0,015**
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	-0,006
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	0,019***
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	-0,095***
Fabricación de material electrónico	-0,085***
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería	-0,092***
Fabricación de automóviles y remolques	-0,057***
Fabricación de otro material de transporte	-0,016*
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras	-0,203***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,223***
Captación, depuración y distribución de agua	-0,015**
Construcción	-0,041***
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible	-0,127***
Comercio al por mayor e intermediación del comercio	-0,121***
Comercio al por menor y reparaciones domésticas	-0,131***
Hostelería	-0,098***
Transporte terrestre y por tubería	-0,100***
Transporte aéreo y espacial	-0,002
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes	-0,044***
Correos y telecomunicaciones	0,039***
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	0,162***
Seguros y planes de pensiones	0,221***
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	0,258***
Inmobiliarias	-0,005
Alquiler de bienes muebles	-0,137***
Actividades informáticas	-0,080***
Otras actividades empresariales	-0,176***
Desviación estándar ajustada de los diferenciales ^c	0,131***
R^2	0,548
Número de observaciones	157.344

Nota: La estimación se realizó por mínimos cuadrados ordinarios. Las variables explicativas incluidas en la ecuación, aparte de las variables ficticias correspondientes a las divisiones de la CNAE-93, son una constante; variables ficticias que distinguen la titulación del trabajador; una variable ficticia que diferencia si la jornada es a tiempo completo o parcial; la antigüedad del trabajador en la empresa y su cuadrado; la experiencia laboral potencial del trabajador (definida como edad-estudios-6) y su cuadrado; variables ficticias que diferencian el tipo de convenio que cubre al trabajador (sector nacional, otro ámbito superior a la empresa, empresa o centro de trabajo, otro tipo de convenio); variables ficticias para el tipo de contrato (indefinido, de duración determinada o

contrato de aprendizaje); una variable ficticia para el sexo del trabajador; variables ficticias que señalan el grupo ocupacional de pertenencia; variables ficticias para las comunidades autónomas; e interacciones del sexo con la antigüedad, la experiencia, el cuadrado de ambas, el tipo de contrato, la ocupación, la titulación y el tipo de jornada. Los diferenciales han sido estimados para aquellas divisiones de la *CNAE-93* incluidas en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*. Las categorías base –omitidas en la regresión– de los distintos conjuntos de variables ficticias han sido Andalucía, construcción, convenios no nacionales de ámbito superior a la empresa, peones, contrato indefinido, jornada completa y hombre. De la muestra original, formada por 162.459 trabajadores, se han eliminado aquellos trabajadores afectados por incapacidad laboral transitoria o con una baja por maternidad, además de aquellos cuyo salario hora era inferior a 150 pesetas o superior a 50.000.

^a El salario hora se ha calculado como $12 * (\text{salario base octubre} + \text{complementos salariales octubre} - \text{complementos salariales por turno} + \text{pagos extraordinarios octubre}) / \text{jornada anual pactada}$; se han excluido, pues, las percepciones por horas extraordinarias en el cálculo del salario hora.

^b La diferencia porcentual se calcula como $e^{\beta} - 1$, donde β es el coeficiente estimado.

^c Las ponderaciones utilizadas son las medias de los cuatro trimestres de 1995 de las proporciones de asalariados por divisiones según la *Encuesta de Población Activa*.

***, ** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

En la tabla 37 se pueden observar los diferenciales salariales de tipo *no competitivo* originados en la adscripción de los trabajadores a un sector concreto. Cabe destacar, en primer lugar, la magnitud del efecto sectorial sobre los salarios, que persiste una vez se controlan las características personales de los trabajadores. Las *primas* salariales sectoriales se encuentran entre un 37% sobre la media (para los trabajadores de la división de *Extracción y aglomeración de carbón*) y el 22% bajo la media (para los trabajadores de la *Industria de confección y peletería*). Las variables ficticias sectoriales se muestran conjuntamente significativas, resultando, asimismo, la gran mayoría de las mismas significativas también individualmente. La desviación estándar ajustada de los diferenciales salariales, que sintetiza la variabilidad global de los salarios sectoriales, es, por su parte, del 13%²⁹⁰, lo que implica que el cambio de sector tiene, por lo general, un impacto muy apreciable sobre los salarios.

En la tabla 38 se recogen las diferencias de salarios originadas en el territorio de ubicación de los trabajadores. Como puede observarse, las *primas* salariales territoriales se encuentran en un rango que va del 8% sobre la media en el caso de Cataluña al 18% bajo la media en el caso de Extremadura. De nuevo, las variables ficticias territoriales son conjuntamente significativas, con una desviación estándar ajustada de los diferenciales del 7,5%.

²⁹⁰ Este valor es muy similar al obtenido por Krueger y Summers (1988) para la industria manufacturera estadounidense utilizando un nivel de desagregación sectorial similar.

TABLA 38

DIFERENCIALES TERRITORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PERCIBIDOS–
ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL
 VARIABLE DEPENDIENTE: Logaritmo natural del salario hora para 1995

<i>COMUNIDADES AUTÓNOMAS</i>	<i>Coefficiente</i>
Andalucía	-0,009
Aragón	-0,002
Asturias	-0,076***
Baleares	-0,031***
Canarias	-0,089***
Cantabria	-0,098***
Castilla y León	-0,077***
Castilla-La Mancha	-0,065***
Cataluña	0,080***
Comunidad Valenciana	-0,019***
Extremadura	-0,197***
Galicia	-0,146***
Madrid	-0,001
Murcia	-0,135***
Navarra	0,042***
País Vasco	0,069***
La Rioja	-0,016***
(Ceuta y Melilla)	-0,014
Desviación estándar ajustada de los diferenciales ^a	0,075***
R^2	0,548
Número de observaciones	157.344

Nota: Ver cuadro 1.

^a Las ponderaciones utilizadas son las medias de los cuatro trimestres de 1995 de las proporciones de ocupados por comunidades autónomas según la *Encuesta de Población Activa*.

***, ** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

Las grandes diferencias sectoriales y territoriales presentes en los salarios percibidos presentan, además, un patrón similar por grupos ocupacionales -con una correlación media de 0,5 en ambos casos-, de modo que si un grupo ocupacional percibe salarios comparativamente superiores a los de otras divisiones de la CNAE-93 o en otras comunidades autónomas, el resto de grupos ocupacionales presentes en las mismas también tiende a hacerlo²⁹¹ (tablas 39 y 40).

²⁹¹ Esta característica ha sido destacada para las diferencias salariales intersectoriales presentes en la economía estadounidense por Katz y Summers (1989), Dickens y Katz (1987a,b) y Krueger y Summers (1988).

TABLA 39

CORRELACIONES ENTRE GRUPOS OCUPACIONALES^a DE LOS DIFERENCIALES SECTORIALES DE SALARIOS PERCIBIDOS

	<i>Peones</i>	<i>Trab. prod.</i>	<i>Trab. adm.</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Tit. med.</i>	<i>Tit. super.</i>	<i>Gerentes</i>
<i>Peones</i>	1,000	,685**	,794**	,560**	,488**	,465**	,296
<i>Trabajadores de producción cualificados</i>		1,000	,783**	,488**	,629**	,602**	,287
<i>Trabajadores de administración</i>			1,000	,594**	,703**	,723**	,373*
<i>Técnicos</i>				1,000	,314*	,356*	,514**
<i>Titulados medios</i>					1,000	,757**	,308
<i>Titulados superiores</i>						1,000	,288
<i>Gerentes</i>							1,000

Clave: Valores del coeficiente de correlación de Pearson para cada par de grupos ocupacionales de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las divisiones de la CNAE-93 obtenidos en regresiones independientes para cada grupo ocupacional de los salarios individuales sobre las variables detalladas en el cuadro 1.

^a La correspondencia de los grupos ocupacionales utilizados con los *grupos principales* de la CNO-94 es la siguiente: *peones* (S-T), *trabajadores de producción cualificados* (L-M-N-P-Q-R-H-J-K), *trabajadores de administración* (G), *técnicos* (F), *titulados medios* (E), *titulados superiores* (D), *gerentes* (A-B-C).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

TABLA 40

CORRELACIONES ENTRE GRUPOS OCUPACIONALES^a DE LOS DIFERENCIALES TERRITORIALES DE SALARIOS PERCIBIDOS

	<i>Peones</i>	<i>Trab. prod.</i>	<i>Trab. adm.</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Tit. med.</i>	<i>Tit. super.</i>	<i>Gerentes</i>
<i>Peones</i>	1,000	,927**	,767**	,711**	,271	,671**	,770**
<i>Trabajadores de producción cualificados</i>		1,000	,687**	,670**	,347	,460	,699**
<i>Trabajadores de administración</i>			1,000	,840**	-,258	,818**	,606**
<i>Técnicos</i>				1,000	,005	,699**	,828**
<i>Titulados medios</i>					1,000	-,243	,302
<i>Titulados superiores</i>						1,000	,598**
<i>Gerentes</i>							1,000

Clave: Valores del coeficiente de correlación de Pearson para cada par de grupos ocupacionales de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las comunidades autónomas obtenidos en regresiones independientes para cada grupo ocupacional de los salarios individuales sobre las variables detalladas en el cuadro 1.

^a La correspondencia de los grupos ocupacionales utilizados con los *grupos principales* de la CNO-94 es la siguiente: *peones* (S-T), *trabajadores de producción cualificados* (L-M-N-P-Q-R-H-J-K), *trabajadores de administración* (G), *técnicos* (F), *titulados medios* (E), *titulados superiores* (D), *gerentes* (A-B-C).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

TABLA 41

DIFERENCIALES SECTORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PACTADOS EN LOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL

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

<i>DIVISIONES DE LA CNAE-93</i>	<i>Coficiente</i>
Extracción y aglomeración de carbón	0,209***
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	-0,033
Industria de productos alimenticios y bebidas	-0,041***
Industria textil	-0,021
Industria de confección y peletería	-0,048**
Industria del cuero y del calzado	-0,112***
Industria de la madera y corcho	-0,017***
Industria del papel	0,114***
Industria de artes gráficas	0,134***
Industria química	0,132***
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	0,031
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	0,069***
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	0,087
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería	-0,123***
Fabricación de otro material de transporte	0,069
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras	-0,155***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,223***
Captación, depuración y distribución de agua	0,246***
Construcción	0,166***
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible	0,150***
Comercio al por mayor e intermediación del comercio	-0,010
Comercio al por menor y reparaciones domésticas	-0,059***
Hostelería	-0,012
Transporte terrestre y por tubería	0,008
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes	0,133***
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	0,242***
Seguros y planes de pensiones	-0,052
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	0,378***
Alquiler de bienes muebles	-0,175***
Otras actividades empresariales	0,029***
Educación	0,115***
Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales	-0,035***
Actividades de saneamiento público	0,020*
Actividades recreativas, culturales y deportivas	-0,007
Actividades diversas de servicios temporales	-0,174***
Desviación estándar ajustada de los diferenciales ^a	0,127***
R^2	0,642
Número de observaciones	6.691

Nota: La estimación se realizó por mínimos cuadrados ordinarios. Las otras variables explicativas incluidas son una constante; variables ficticias según la categoría profesional a la que pertenece el salario (*titulado superior, titulado medio, oficial de administración, auxiliar administrativo, oficial de oficio de primera, oficial de oficio de segunda y peón ordinario*); la provincia de pertenencia de los convenios de ámbito provincial; el tipo de ámbito territorial del convenio (nacional, provincial, interprovincial y autonómico); variables ficticias que reflejan la presencia de distintas cláusulas relativas a condiciones no pecuniarias; variables ficticias que reflejan la composición por sindicatos de la mesa negociadora del convenio; y determinadas características de los convenios como el número de empresas y trabajadores cubiertos, la duración de la jornada anual o el tamaño medio de las empresas. Existen divisiones de la CNAE-93 caracterizadas por la ausencia de convenios colectivos de ámbito sectorial cuyo ámbito funcional pertenezca a las mismas.

^a Las ponderaciones utilizadas son las proporciones de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos cuyo ámbito funcional pertenece a la división de la CNAE-93 según el *Registro de convenios colectivos*.

***, ** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

La relevancia de este resultado radica en que, al igual que en el caso de los salarios pactados, apunta a que las diferencias salariales intersectoriales e interterritoriales no son de tipo *competitivo*, en la medida en que resulta poco probable que éstas puedan deberse a diferencias homogéneas de las condiciones relativas de trabajo entre ocupaciones o de la calidad innata de los trabajadores entre sectores, tal y cómo sostienen las dos hipótesis *competitivas* fundamentales sobre la naturaleza de las diferencias salariales intersectoriales.

Con el fin de proceder a una correcta comparación de las estructuras de las diferencias geográficas y sectoriales estimadas en los salarios percibidos con las presentes en los salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial, se ha estimado de nuevo la ecuación de salarios pactados utilizando referencias sectoriales y territoriales similares a las utilizadas en el caso de los salarios percibidos, las *divisiones* de la CNAE y las comunidades autónomas. En la tabla 41 se puede observar cómo continúan existiendo importantes diferencias intersectoriales de salarios pactados, que van del 28% sobre la media (en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios encuadrados en la división de *Captación, depuración y distribución de agua*) al 16% bajo la media (para los convenios de la división de *Actividades diversas de servicios temporales*); la desviación estándar ajustada toma un valor del 13%, similar que en el caso de los salarios percibidos y que muestra que, incluso utilizando una desagregación sectorial inferior a la presente en la negociación colectiva, existe una gran variabilidad de los salarios pactados en los convenios relacionada con el sector productivo de pertenencia de los ámbitos funcionales de los mismos.

En la tabla 42 se puede observar cómo se da la misma circunstancia en lo que respecta a las diferencias territoriales: aun en el caso de utilizar como referencia territorial la comunidad autónoma en lugar de la provincia se observan importantes

diferencias de salarios pactados relacionadas con el territorio de pertenencia de los convenios colectivos de carácter *no competitivo*.

TABLA 42

DIFERENCIALES TERRITORIALES ESTIMADOS PARA LOS SALARIOS PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL

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

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	Coficiente
Andalucía	-0,019
Aragón	-0,031***
Asturias	0,014
Baleares	0,093***
Canarias	-0,069***
Cantabria	-0,021*
Castilla y León	-0,048***
Castilla-La Mancha	-0,060***
Cataluña	0,046***
Comunidad Valenciana	-0,021***
Extremadura	-0,147***
Galicia	-0,092***
Madrid	-0,009
Murcia	-0,017
Navarra	0,106***
País Vasco	0,123***
La Rioja	0,051***
(Ceuta y Melilla)	-0,054***
Desviación estándar ajustada de los diferenciales ^a	0,071***
R^2	0,683
Número de observaciones	6.298

Nota: Ver nota de la tabla 41.

^a Las ponderaciones utilizadas son las proporciones de trabajadores cubiertos por los convenios de ámbito provincial de cada comunidad autónoma según el *Registro de convenios colectivos*.

***, ** y * indican que los coeficientes individuales son significativos al 1, 5 y 10%; en el caso de la desviación estándar ajustada de los diferenciales el conjunto de los diferenciales salariales son distintos de cero con una significatividad inferior al 1%.

Con el fin de contrastar la correspondencia de las pautas de diferencias salariales sectoriales y territoriales presentes en los salarios pactados y percibidos correspondientes a un mismo período, 1995, se han calculado los coeficientes de correlación de los diferenciales salariales estimados para ambos tipos de diferencias en los salarios pactados y los percibidos. Los diferenciales de salarios percibidos que se han utilizado para el cálculo de las correlaciones son los que se recogen en las tablas 37 y 38. En el caso de los correspondientes a los salarios pactados, se han limitado las variables independientes incluidas en la ecuación salarial a variables ficticias correspondientes a las categorías profesionales del salario pactado, la

comunidad autónoma de ubicación del convenio –en el caso de los de ámbito territorial inferior al nacional-, y la división de la CNAE-93 a la que pertenece el ámbito funcional del convenio.

TABLA 43

CORRESPONDENCIA DE LOS DIFERENCIALES SECTORIALES PRESENTES EN LOS SALARIOS PACTADOS EN CONVENIOS SECTORIALES CON LOS SALARIOS PERCIBIDOS (1995)

<i>Encuesta de Estructura Salarial</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>Coefficiente de correlación de rangos</i>
TODOS LOS TRABAJADORES	0,592**	0,569**
POR GRUPOS OCUPACIONALES		
Peones	0,243	0,381*
Trabajadores de producción cualificados	0,644**	0,613**
Trabajadores de administración	0,564**	0,498**
Técnicos	0,406*	0,399*
Titulados medios	0,452*	0,277
Titulados superiores	0,517**	0,415*
Gerentes	0,087	0,040
POR TIPO DE CONVENIO		
Nacional de sector	0,411*	0,356
Provincial de sector	0,679**	0,645**
De empresa	0,553**	0,538**

Clave: Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rangos de Spearman de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las divisiones de la CNAE-93 (sólo aquellas para las que existen convenios sectoriales y se incluyen, además, en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*) en una ecuación de salarios pactados en los convenios sectoriales en las que se han incluido como otros *regresores* variables ficticias para las comunidades autónomas y la categoría profesional a la que pertenece el salario pactado, y de las mismas variables ficticias en la ecuación salarial detallada en el cuadro 1 para los subconjuntos de trabajadores que se señalan en la columna izquierda.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.

Las correlaciones de las diferencias sectoriales de salarios pactados y percibidos se recogen en la tabla 43²⁹². Puede observarse cómo existe una clara influencia de la negociación colectiva en la generación de las diferencias salariales intersectoriales de salarios percibidos cuando se analiza el conjunto de todos los trabajadores. Desagregando según el tipo de trabajador, se observa cómo esta influencia se produce en la práctica totalidad de los grupos ocupacionales, siendo las

²⁹² Las correlaciones están restringidas a aquellas divisiones de la CNAE-93 en las que existen convenios de ámbito sectorial, de forma que el número de observaciones es 28 (ver *Estadística de convenios colectivos*).

únicas excepciones los *peones* y los *gerentes*. Cabe destacar, además, cómo la influencia de los salarios pactados es superior en el caso de las categorías con una menor cualificación relativa, lo que apunta a que los convenios pactados son vinculantes en el caso de las categorías que requieren una menor cualificación²⁹³.

La influencia de la negociación colectiva en la determinación de los salarios percibidos varía también en función del tipo de convenio que cubre a los trabajadores. Así, el efecto de los salarios pactados es muy importante en el caso de los salarios de los trabajadores cubiertos por convenios sectoriales de ámbito provincial. Resulta llamativo, además, el importante coeficiente de correlación de ambos tipos de salarios para los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, lo que apunta o bien a que los salarios de los convenios de sector son importantes a la hora de determinar los salarios pactados en los convenios de empresa, o bien a que existen determinadas características de los sectores que influyen sobre los salarios determinados en ambos tipos de circunstancias.

En lo que respecta a la relación que presentan los diferenciales territoriales de salarios pactados y percibidos (tabla 44), cabe destacar cómo para el total de los trabajadores ambos conjuntos de *primas* salariales territoriales están correlacionadas en términos de orden, en la medida en que el *coeficiente de correlación de rangos* es positivo y estadísticamente significativo, pero no hay pruebas concluyentes de que lo estén en magnitud, ya que el *coeficiente de correlación de Pearson* es positivo pero no estadísticamente significativo. Se observa un diferente efecto de la negociación colectiva en la generación de diferencias salariales interterritoriales en función del tipo de trabajador: en el caso de los trabajadores de producción, para cualquier cualificación, las correlaciones son muy destacables; en el resto de categorías, con excepción de los *gerentes*, las correlaciones de orden y magnitud de los diferenciales salariales son positivas, pero no estadísticamente significativas. En suma, la

²⁹³ Este resultado concuerda con el mencionado de Lorences y Felgueroso (1995) en el sentido de que las tarifas salariales son más vinculantes para las categorías con cualificaciones inferiores.

influencia de los salarios pactados en la generación de diferencias salariales territoriales se produce fundamentalmente en el caso de los trabajadores de producción²⁹⁴. Distinguiendo según el tipo de convenio que cubre al trabajador, se observa que la influencia de los salarios pactados en los percibidos es especialmente elevada en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios de ámbito provincial; en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa y de sector de ámbito nacional, la relación de los diferenciales territoriales de salarios pactados y percibidos es débil o inexistente. Es, por tanto, únicamente en el caso de la negociación provincial donde se aprecia nítidamente que la negociación colectiva es un mecanismo efectivo de determinación de salarios, situándose claramente en el origen de la aparición de diferencias geográficas de salarios.

Así pues, en síntesis, se ha comprobado cómo se aprecia un patrón muy similar de diferencias intersectoriales en salarios pactados y percibidos, resultando la influencia de la negociación colectiva especialmente destacable en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios provinciales. En cuanto a la relación de las diferencias territoriales de salarios pactados y percibidos, si bien la evidencia para el conjunto de los trabajadores es débil, se aprecia claramente para los trabajadores de producción y para los trabajadores cubiertos por convenios de ámbito provincial; la debilidad de aquella relación pudiera resultar condicionada, no obstante, por el hecho de que la desagregación territorial impuesta por el diseño de la *Encuesta de Estructura Salarial*, en función de la comunidad autónoma, no es la óptima para recoger la influencia que en la determinación de salarios tiene la negociación colectiva sectorial, vertebrada territorialmente a nivel provincial.

²⁹⁴ Estos trabajadores suponen el 65% de los trabajadores incluidos en la elaboración de la *Encuesta de Estructura Salarial*.

TABLA 44

CORRESPONDENCIA DE LOS DIFERENCIALES TERRITORIALES PRESENTES EN LOS SALARIOS PACTADOS EN CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL CON LOS SALARIOS PERCIBIDOS (1995)

<i>Encuesta de Estructura Salarial</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>Coefficiente de correlación de rangos</i>
TODOS LOS TRABAJADORES	0,249	0,498*
POR GRUPOS OCUPACIONALES		
Peones	0,668**	0,642**
Trabajadores de producción cualificados	0,778**	0,728**
Trabajadores de administración	0,367	0,370
Técnicos	0,430	0,392
Titulados medios	0,343	0,458
Titulados superiores	0,227	0,245
Gerentes	0,613**	0,648**
POR TIPO DE CONVENIO		
Nacional de sector	0,410	0,360
Provincial de sector	0,787**	0,753**
De empresa	0,246	0,444

Clave: Coeficientes de correlación de Pearson y de correlación de rangos de Spearman de los coeficientes de las variables ficticias correspondientes a las comunidades autónomas en una ecuación de salarios pactados en los convenios sectoriales provinciales en las que se han incluido como otros regresores variables ficticias para las divisiones de la CNAE-93 y la categoría profesional a la que pertenece el salario pactado y de las mismas variables en la ecuación de salarios percibidos detallada en el cuadro 1 para los subconjuntos de trabajadores que se señalan en la columna izquierda.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 en un test bilateral.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 en un test bilateral.