

Doc. 068/94

JOAQUIN LORENCES

VICTOR FERNANDEZ

CESAR RODRIGUEZ

Diferencias interterritoriales de  
salarios y negociación colectiva en  
España

DIFERENCIAS INTERTERRITORIALES DE SALARIOS

Y

NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA

Joaquín Lorences (\*)

Víctor Fernández

César Rodríguez

(UNIVERSIDAD DE OVIEDO)

(\*) Queremos agradecer al BANCO DE ESPAÑA la ayuda económica concedida para la realización de esta investigación.

## 1. Introducción

En esta investigación tratamos de evaluar las diferencias interterritoriales de salarios en España y conocer en qué medida las instituciones laborales (sindicatos y estructura de la negociación colectiva) son responsables de tales diferencias. Concretamente, la primera pregunta que queremos responder es si las diferencias en los salarios monetarios subsisten después de tener en cuenta las condiciones no monetarias. En otros términos, deseamos saber en qué medida las diferencias pecuniarias son compensación de otras ventajas de los empleos. Por ejemplo, ¿aceptan los trabajadores unos salarios más bajos a cambio de mayor estabilidad en el empleo, mayores requisitos de seguridad en el puesto de trabajo, mayores prestaciones sociales (seguros de accidentes, seguros de vida..), mayores facilidades para el desarrollo profesional, etc.?

A priori, de acuerdo con la teoría de las ventajas netas (Rosen (1986)), es de esperar que haya cierto grado de sustitución entre unos componentes y otros, aunque existen investigaciones empíricas relativas a otros países (Krueger y Summers (1988); Katz y Summers (1989); Davis y Haltiwanger (1991)) en las cuales se ha comprobado que algunos factores no pecuniarios como las llamadas prestaciones sociales, al contrario de lo que sería de esperar, acentúan las diferencias de salarios declarados por los trabajadores.

Comprobada la existencia de diferencias netas interterritoriales, trataremos de responder a esta otra cuestión: ¿Qué papel juegan las instituciones laborales españolas en la dispersión interterritorial de salarios?, concretamente, ¿contribuye el actual sistema de relaciones laborales a reducir

o a aumentar tales diferencias?. El problema principal al que se enfrenta una investigación de este tipo es la ausencia total de estadísticas desagregadas por territorios sobre componentes monetarias y no monetarias de la remuneración del trabajo. La única alternativa que existe es acudir a las fuentes originales y construir las estadísticas precisas. En esta dirección, la única fuente de información disponible son los convenios colectivos. Pero dado el gran número de convenios que se negocian cada año, nuestra investigación se centra en un tipo de convenios, en dos sectores y en tres años. En total, los convenios estudiados son trescientos.

El tipo de convenio elegido es el provincial, ya que la negociación colectiva tiene en España un marcado carácter territorial y la provincia es el ámbito de negociación preponderante (1). A partir de este tipo de convenios se pueden conocer las condiciones de trabajo mínimas obligatorias en todas las empresas de cada industria y territorio.

Las industrias elegidas son el Metal y la Construcción. Estas son las dos actividades que registran un mayor número de convenios del tipo mencionado. Además, emplean un gran número de trabajadores (en torno a dos millones). También se caracterizan por ser dos de las industrias que históricamente han tenido una mayor intervención sindical y por contar con organizaciones patronales muy consolidadas.

En cuanto a los tres años elegidos, estos son: 1978, 1985 y 1991. El año 1978 es el primero en que se desarrolla la negociación colectiva con los elementos institucionales básicos del actual sistema de relaciones laborales: sindicatos, patronales y derechos de huelga y cierre patronal. El año 1991

se justifica por ser el último del periodo para el cual se dispone de los textos publicados de todos los convenios celebrados. El año 1985 coincide con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que completa la regulación del funcionamiento de los sindicatos. Por otra parte, 1985 es un año intermedio entre los dos anteriores y puede favorecer el control de los cambios de estructura que se observen entre 1978 y 1991.

Expuesto el objetivo de la investigación, en la próxima sección describimos la información que hemos extraído de los convenios mencionados. En la tercera sección estudiamos la evolución de la dispersión de las condiciones de trabajo monetarias y no monetarias y hacemos diversas estimaciones sobre la relación existente entre los salarios monetarios y las condiciones no monetarias. Finalmente, en la cuarta sección establecemos las conclusiones más importantes de esta investigación.

## **2. Condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos**

En esta sección definimos los componentes de lo que antes hemos llamado condiciones de trabajo mínimas o "salario global mínimo" de cada territorio e industria. En primer lugar, nos referimos a los componentes del salario monetario pactado, y en segundo lugar, a las condiciones no monetarias.

### **2.1. Salario monetario garantizado**

En representación del salario monetario se ha elegido lo que podría definirse como salario garantizado por el convenio colectivo, que es la remuneración mínima que puede percibir un trabajador en condiciones normales o estándar de rendimiento y

dedicación. En el Cuadro 1 se mencionan los conceptos retributivos que incluye este salario. Obsérvese que quedan fuera del mismo las partidas que remuneran una actividad o rendimiento superior al normal, así como las remuneraciones ligadas a situaciones personales y a las características peculiares o extraordinarias de los puestos de trabajo.

De acuerdo con esta definición de salario garantizado, las diferencias que se observen entre empleados de una misma industria y nivel profesional se pueden considerar referidas a un trabajo homogéneo, y de acuerdo con la teoría de las ventajas netas, deberían compensar las restantes condiciones de trabajo negociadas en los convenios colectivos y las desventajas propias de cada territorio (coste de la vida, clima, etc.).

## **2.2. Condiciones no monetarias de trabajo pactadas**

Los factores no pecuniarios elegidos se pueden agrupar como sigue: regulación del esfuerzo productivo, posibilidades de promoción profesional, estabilidad en el empleo, desarrollo de las instituciones laborales, condiciones de "desenganche" y finalmente, a caballo entre las componentes monetarias y no monetarias de la remuneración, prestaciones sociales y garantías del poder adquisitivo del salario (véase el Cuadro 2). A continuación se efectuará una breve descripción del contenido de cada una de estas componentes no monetarias del salario.

### Regulación del esfuerzo productivo.

Los aspectos estudiados en esta materia son tres: extensión, intensidad y seguridad de la actividad laboral. En el primero de ellos, la extensión del esfuerzo, se contempla, por

## COMPONENTES DE LAS CONDICIONES MONETARIAS DE TRABAJO

<b>SALARIO GARANTIZADO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario base</li> <li>- Plus - convenio</li> <li>- Plus - asistencia</li> <li>- Plus - puntualidad</li> <li>- Plus - actividad normal</li> <li>- Pagas extraordinarias</li> <li>- Vacaciones</li> <li>- Fiestas</li> </ul>
<b>Remuneración de una actividad superior a la normal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas extraordinarias</li> <li>- Primas de productividad superior a la normal</li> </ul>
<b>Remuneración según circunstancias personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Condiciones familiares</li> </ul>
<b>Remuneración según características peculiares del puesto de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toxicidad</li> <li>- Penosidad</li> <li>- Peligrosidad</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Turnos</li> <li>- Trabajo en festivos</li> </ul>

## COMPONENTES DE LAS CONDICIONES NO MONETARIAS DE TRABAJO

<b>REGULACION DEL ESFUERZO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extensión           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada anual efectivamente contratada (H)</li> <li>- Limitaciones a la realización de horas extras (LHE)</li> </ul> </li> <li>- Intensidad           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de algún método de medición de la productividad (MMP)</li> </ul> </li> <li>- Seguridad           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas de seguridad e higiene en el puesto de trabajo (SH)</li> </ul> </li> </ul>
<b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitaciones a la contratación           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altas (LCA)</li> <li>- Medias (LCM)</li> </ul> </li> <li>- Limitaciones al despido           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnizaciones, ... (LD)</li> </ul> </li> </ul>
<b>DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES LABORALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representantes de los trabajadores           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribuciones y medios para los Comités de empresa y Delegados de personal (ART)</li> </ul> </li> <li>- Sindicatos           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribuciones y medios para los sindicatos (AS)</li> </ul> </li> </ul>
<b>OTRAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción profesional           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medios para la formación profesional (FP)</li> </ul> </li> <li>- Prestaciones sociales           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguros de vida, de accidentes, ... (PS)</li> </ul> </li> <li>- Garantía del poder adquisitivo del salario           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cláusulas de revisión salarial (RS)</li> </ul> </li> <li>- Condiciones de desenganche           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdos de inhibición ante el convenio colectivo (INHI)</li> </ul> </li> </ul>

una parte, la duración de la jornada anual definida como el número de horas efectivamente contratadas una vez descontadas las vacaciones y las fiestas pactadas; y por otra, las limitaciones acordadas para ampliar la jornada a través de la horas extraordinarias (LHE). Las restricciones pactadas en los convenios se suelen concretar tanto en la prohibición de su realización en determinados supuestos, como en la elevación de su precio por encima del que resulta de aplicar los recargos fijados con carácter general por las leyes laborales.

Esta variable, y todas las que vienen a continuación, adoptarán para el tratamiento estadístico la forma de variables binarias. La referencia según la cual dichas variables toman el valor uno o cero viene dada casi siempre por la legislación vigente en cada momento. De acuerdo con este criterio, y como ejemplo para el resto de los casos, LHE tomará el valor uno si las limitaciones que se pactan en el convenio son más restrictivas que las legales y el valor cero cuando no conste pacto alguno sobre el particular o, si existe, coincida expresamente con las normas generales. Siguiendo la teoría de las ventajas netas, cabe esperar que una jornada anual más larga, al igual que unas mayores facilidades para la empresa en la realización de horas extraordinarias, estén compensadas por unos salarios garantizados más altos.

El segundo aspecto estudiado de la regulación del esfuerzo productivo es la intensidad. Hemos aproximado el grado de intensidad del esfuerzo realizado en el puesto de trabajo a través de los acuerdos sobre el establecimiento o no de métodos de medición de la productividad (MMP). A priori, es de esperar una relación positiva entre intensidad de la actividad y

remuneración.

El tercer aspecto de la regulación del esfuerzo productivo es la seguridad en el puesto de trabajo. Se ha intentado aproximar el nivel de seguridad en que se desarrolla el trabajo, a través de los requisitos pactados en el convenio sobre normas de seguridad e higiene (SH). En principio, y según la teoría de las ventajas netas, un menor nivel de seguridad en el puesto de trabajo, "ceteris paribus", debería estar compensado por un mayor salario garantizado.

#### Estabilidad en el empleo

Con el término estabilidad se alude aquí al riesgo de pérdida del empleo de los trabajadores contratados en cada territorio. Esta condición se puede aproximar a través de dos tipos de cláusulas de los convenios colectivos: unas que limitan directamente la contratación de nuevos trabajadores y otras que limitan el despido.

Refiriéndonos primero a las limitaciones a la contratación, las hemos clasificado explícitamente en dos niveles. Se considera que estas limitaciones son altas (LCA) cuando en el convenio se establecen criterios de selección no directamente vinculados con características productivas de los candidatos a un empleo. Por ejemplo, cuando se da preferencia a los trabajadores de la misma provincia, o a los parados inscritos en el I.N.E.M que procedan de alguna empresa del sector. En segundo lugar, se consideran limitaciones a la contratación de tipo medio (LCM) cuando, por ejemplo, se acorta el periodo de prueba previsto por las leyes.

Por otra parte, las limitaciones al despido (LD) se clasifican como mayores que las estándar cuando, por ejemplo, las

indemnizaciones por despido o cese pactadas sean superiores a las legales.

En principio, a igualdad de otras condiciones, debería existir una relación inversa entre estabilidad en el empleo, entendida como aquí se ha descrito, y salario garantizado. En otras palabras, es de esperar que un mayor riesgo de pérdida del empleo esté compensado por unos mayores ingresos, y al revés.

### Desarrollo de las instituciones laborales

Hemos intentado aproximar el grado de desarrollo de las instituciones laborales en cada industria y territorio a través de las atribuciones que se reconocen en el convenio a los representantes de los trabajadores en las empresas (ART) (comités de empresa y delegados de personal), y a los sindicatos (AS) (secciones sindicales de empresa).

Tal y como están considerados aquí, estos dos tipos de factores se prestan a una doble interpretación. En primer lugar, una mayor implantación de las instituciones laborales representa para el trabajador un nivel más alto de protección y garantía de sus derechos laborales que debería ser compensado con un salario monetario más bajo. Pero esa mayor implantación también se puede tomar como indicador de un poder sindical más elevado que estaría relacionado positivamente con el salario. No obstante, para representar la intensidad de la acción sindical, más adelante se propone otra variable que intenta medir directamente la implantación sindical en cada territorio.

### Posibilidades de promoción profesional

Las posibilidades de mejorar el nivel profesional de los

trabajadores dentro de las empresas constituye un elemento no pecuniario importante de las condiciones de trabajo que ofrece una industria en una determinada provincia y, a igualdad de otras circunstancias, debería registrarse una relación inversa entre el salario garantizado y el nivel de facilidades para la promoción profesional. Suponemos que la existencia de tales facilidades se refleja en los medios pactados para la formación profesional (FP).

#### Condiciones de "desenganche"

Una característica esencial del sistema de negociación colectiva español es la eficacia general automática de los convenios (2). No obstante, algunos convenios prevén circunstancias bajo las cuales las empresas pueden inhibirse de su cumplimiento (por ejemplo, si tienen pérdidas durante un periodo determinado). Son las denominadas cláusulas de inhibición respecto del convenio (INHI) que, tras la reforma del mercado laboral de 1994, van a generalizarse. Desde el punto de vista del trabajador, la posibilidad de que la empresa no cumpla los acuerdos debilita la trascendencia de las condiciones convenidas. En virtud de ello, y según la teoría de las ventajas netas, la existencia de una cláusula de este tipo debería estar compensada, "ceteris paribus", con unos salarios garantizados mayores.

#### Prestaciones sociales y garantía del poder adquisitivo

En este punto se definen los dos últimos componentes de lo que hemos denominado condiciones no monetarias de trabajo. Ambos se caracterizan por afectar a todos los trabajadores empleados con independencia tanto del rendimiento como del tipo de

ocupación. El primero de dichos componentes se suele denominar prestaciones sociales (PS) y en él se incluyen, entre otros, seguros de accidente, seguros de vida y becas para los estudios de los hijos. El segundo se refiere a la garantía del poder adquisitivo del salario pactado (RS) y en él se contempla la inclusión o no en el convenio de la llamada cláusula de revisión salarial.

A pesar de que la dimensión monetaria de estas variables es clara, sobre todo en el caso de PS, su cuantificación es compleja, por lo que hemos decidido darle simplemente un tratamiento dicotómico. Asimismo, de acuerdo con lo dicho hasta ahora, es de esperar que unas menores prestaciones sociales sean compensadas con unos mayores salarios garantizados. Por otra parte, la inexistencia de mecanismos de revisión salarial en función del comportamiento de los precios debería compensarse con un salario monetario mayor.

En cuanto a las categorías profesionales o laborales a las que se refiere la información, éstas son las siguientes: Titulado superior (TS), Titulado medio (TM), Oficial administrativo (OA), Auxiliar administrativo (AA), el llamado Oficial de oficio de primera (OO) y el Peón ordinario (PO). Aunque la diversidad de categorías es mucho mayor, se ha optado por elegir únicamente estas seis por ser las más equiparables, o estándar, entre las dos industrias estudiadas, tanto desde el punto de vista de la formación genérica como del entrenamiento requerido. Además, éstas son las categorías que con más frecuencia aparecen citadas expresamente en las tablas salariales de los convenios de los dos sectores estudiados.

De acuerdo con lo expuesto hasta aquí, los datos obtenidos

nos permiten, en primer lugar, medir diferencias salariales ajustadas según los principales atributos de la mano de obra. Tales atributos se refieren a su calidad (capacidad e inversión en capital humano), a sus características demográficas (téngase en cuenta que los salarios garantizados calculados son independientes de la edad, el sexo, etc. del trabajador), y a las características de la industria (véase el Cuadro 3).

En segundo lugar, los datos disponibles nos permiten ajustar también las diferencias en salarios garantizados según las condiciones no monetarias de trabajo: regulación del esfuerzo, posibilidades de promoción, estabilidad en el empleo, desarrollo institucional, condiciones de inhibición, prestaciones sociales y garantía del poder adquisitivo.

Desde el punto de vista teórico, y en condiciones competitivas, las diferencias así ajustadas sólo pueden estar compensando desventajas de cada provincia (coste de la vida, etc.). Únicamente en condiciones no competitivas, tanto en el mercado de productos como en el de trabajo, sería posible que se mantuvieran a lo largo del tiempo unas diferencias no compensadoras de las mencionadas desventajas territoriales. En estas circunstancias, la existencia de desigualdades en el poder de negociación de los sindicatos en unos y otros territorios podría ser un determinante relevante de las diferencias interprovinciales de salarios. Estos son precisamente los puntos que forman el núcleo de la próxima sección.

**SALARIO GARANTIZADO AJUSTADO SEGÚN:**

- OCUPACIÓN
- CAPITAL HUMANO
- CAPACIDAD
- VARIABLES DEMOGRAFICAS
- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA

**SE PUEDE AJUSTAR SEGÚN LAS RESTANTES CONDICIONES DE TRABAJO :**

- Extensión de la jornada
- Intensidad del esfuerzo
- Seguridad en el puesto de trabajo
- Posibilidades de promoción
- Limitaciones de la contratación
- Limitaciones al despido
- Atribuciones de los representantes
- Atribuciones de los sindicatos
- Prestaciones sociales
- Garantía del poder adquisitivo

**LAS DIFERENCIAS QUE SUBSISTAN SE DEBERÁN A:**

- Compensación de DESVENTAJAS territoriales
- Diferentes situaciones de los mercados de trabajo provinciales
- Barreras a la movilidad.
- Poder sindical

### **3. Diferencias interterritoriales de salarios garantizados y condiciones de trabajo no monetarias**

El contenido de esta sección se desarrolla en dos epígrafes. El primero es de carácter eminentemente descriptivo, y se centra en la medida y evolución de la dispersión interprovincial de salarios garantizados y de las restantes condiciones de trabajo pactadas. En el segundo se trata de estimar la relación entre ambos tipos de factores en un contexto en el que se tienen en cuenta también los diferentes grados de implantación de los sindicatos en cada territorio.

#### **3.1. Medida y evolución de la dispersión de las condiciones de trabajo**

Para representar la dispersión interprovincial de los salarios garantizados se utilizan los coeficientes de variación (véase el Cuadro 4). Estos coeficientes revelan, en primer lugar, que tanto en un sector como en otro las mayores diferencias interterritoriales se dan en las categorías más elevadas. La mayor homogeneidad salarial para las categorías más bajas puede deberse a que éstas constituyen las conexiones de los mercados internos de trabajo de cada empresa con la competencia exterior (se trata de los llamados puertos de entrada). Por otra parte, tales categorías suelen representar una porción sustancial de las plantillas de las empresas, en virtud de lo cual su peso en las elecciones sindicales es normalmente decisivo. Por tanto, no es extraño que desempeñen la función de categorías de referencia en la negociación colectiva. En concreto, los dos niveles profesionales que presentan una menor dispersión interprovincial son el Auxiliar administrativo (AA) y el Peón ordinario (PO), las

categorías más bajas entre los empleados indirectos y directos de producción, respectivamente.

Por consiguiente, dado que se trata del grupo de trabajadores más homogéneo, así como uno de los más numerosos y representativos, elegimos el salario garantizado correspondiente a la categoría Peón ordinario como indicativo de las condiciones monetarias de trabajo en cada territorio, centrandó nuestra argumentación, a partir de aquí, en dicho salario.

En el mismo Cuadro 4, se puede ver cómo la dispersión interprovincial para la categoría PO no es muy grande (en torno al 11%). Por otra parte, es clarísimo que permanece prácticamente constante durante el período 1978-1991 y en niveles similares en ambos sectores. No obstante, esta estabilidad en la dispersión interterritorial podría ocultar cambios importantes en la posición de cada provincia en la jerarquía salarial. Sin embargo, como se muestra a continuación, tal jerarquía parece registrar también una gran estabilidad.

En el Cuadro 5 se exponen los coeficientes de correlación de rangos provinciales según los salarios de las diferentes categorías para cada sector y año. Centrándonos en la columna correspondiente al PO, aunque también se observa lo mismo en las demás categorías, la conclusión es inmediata: tanto en la industria de la construcción como en el metal existe una jerarquía salarial provincial muy consolidada. En otros términos, la posición que tiene cada territorio en la jerarquía provincial de salarios en un determinado momento está muy condicionada por la que tenía en el período anterior. También es fácil ver que tal dependencia aumenta en los últimos años estudiados.

Cuadro 4.  
COEFICIENTES DE VARIACION DEL SALARIO GARANTIZADO PROVINCIAL

AÑOS	CONSTRUCCION						
	TS	TM	OA	AA	OO	PO	PO
1978	0.23	0.19	0.15	0.12	0.14	0.11	
1985	0.26	0.21	0.16	0.12	0.14	0.12	
1991	0.25	0.21	0.16	0.12	0.14	0.11	
diff. 1978-1991	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Cuadro 5.  
COEFICIENTES DE CORRELACION DE RANGOS PROVINCIALES  
(Spearman)

AÑOS	CONSTRUCCION						
	TS	TM	OA	AA	OO	PO	PO
R (78-91)	0.92	0.88	0.88	0.73	0.81	0.74	
R (78-85)	0.94	0.90	0.88	0.89	0.88	0.88	0.88
R (85-91)	0.98	0.96	0.94	0.83	0.93	0.91	

METAL

AÑOS	CONSTRUCCION - METAL						
	TS	TM	OA	AA	OO	PO	PO
R (78-91)	0.86	0.56	0.69	0.56	0.59	0.54	
R (78-85)	0.86	0.61	0.71	0.62	0.65	0.58	0.58
R (85-91)	0.97	0.95	0.89	0.86	0.88	0.83	

METAL

AÑOS	CONSTRUCCION - METAL						
	TS	TM	OA	AA	OO	PO	PO
1978	0.19	0.12	0.13	0.14	0.11	0.12	
1985	0.21	0.20	0.16	0.11	0.12	0.11	
1991	0.20	0.18	0.12	0.10	0.11	0.11	
diff. 1978-1991	0.01	0.06	0.01	-0.04	0.00	-0.01	

Por otra parte, según muestran los coeficientes de correlación cruzados entre las dos industrias, desde 1978 las ordenaciones provinciales de salarios se han hecho más parecidas entre sectores, salvo en las categorías más altas. Dicha pauta parece reforzar la idea expuesta de que en España se está consolidando una jerarquía territorial de salarios monetarios.

Complementariamente y en esta misma dirección, se tiene que, según el Cuadro 6, las diferencias entre los salarios medios provinciales de cada sector se reducen paulatinamente (3). Dicha tendencia, unida a lo apuntado en el párrafo anterior, podría indicar que dentro de cada provincia las condiciones de trabajo monetarias tienden a homogeneizarse entre las distintas actividades. Esta observación, que aquí se apunta simplemente como una hipótesis de trabajo, merecería un estudio más detallado, pues supone la existencia de dos dinámicas distintas: de una parte, las diferencias interterritoriales se mantienen prácticamente constantes y, de otra, las intraterritoriales según parece se están acortando. No obstante, a pesar del interés del fenómeno, éste no constituye el núcleo de la presente investigación y simplemente lo apuntamos como un posible desarrollo natural de la misma.

En definitiva, de los hechos comentados hasta aquí se desprende con claridad que las diferencias interprovinciales de salarios garantizados tienden a mantenerse. La pregunta obvia que surge ahora es la siguiente: ¿en qué medida estas diferencias salariales están compensando diferencias en las restantes condiciones de trabajo, de manera que desde una perspectiva "global" el salario sea uniforme en el conjunto de la economía española?.

Cuadro 6.  
EVOLUCION DEL SALARIO MEDIO INTERPROVINCIAL

17

<u>AÑOS</u>	<u>CONSTRUCCION</u>	<u>METAL</u>	<u>METAL x 100</u> <u>CONSTRUCCION</u>
1,978	366,915	336,521	91.72
1,985	803,970	754,717	93.87
1,991	1,257,717	1,183,345	94.09

En el Cuadro 7 se sintetiza parte de la información disponible sobre condiciones no monetarias. En dicho cuadro, la información provincial aparece agrupada según el salario del PO. En el primer grupo se encuentran los datos de las veinticinco provincias de salarios más altos, y en el segundo los de las restantes. Es fácil comprobar que las condiciones de trabajo no monetarias no compensan las diferencias detectadas entre salarios garantizados. Más bien parece que se da una relación directa entre ambos tipos de componentes: las provincias de elevados salarios tienen también, en general, mejores condiciones laborales. En otras palabras, las diferencias en términos globales son mayores que las observadas exclusivamente en términos de salarios garantizados. Este es un resultado que parece contradecir la teoría de las ventajas netas o de las diferencias compensadoras.

En la sección siguiente, donde se exponen diversas estimaciones econométricas sobre la relación entre salario garantizado y condiciones no monetarias de trabajo, se confirma el resultado anterior. Sin embargo, tales hechos no son singulares o peculiares del mercado de trabajo español. Como ya se hizo constar en la introducción, existen antecedentes en la literatura reciente, referida sobre todo a los casos de las economías anglosajonas. Estas evidencias indicarían simplemente que los trabajadores que consiguen mayores salarios también son capaces de obtener mejoras en las restantes condiciones de trabajo.

En resumen, bajo el actual sistema de relaciones laborales, se consolida en España una jerarquía provincial de salarios garantizados sobre unos diferenciales muy estables.

Cuadro 7.  
**FRECUENCIA DE LAS CONDICIONES NO MONETARIAS ENTRE LAS 25 PROVINCIAS DE MAYORES SALARIOS Y LAS RESTANTES**  
 (en porcentaje)

		<u>1978</u>											
		INHI	LHE	MMP	SH	FP	LCA	LCM	LD	ART	AS	PS	RS
<b>CONSTRUCCION</b>	25 Primeras	0	32	68	24	20	32	8	32	16	24	100	80
	25 Restantes	0	16	60	12	8	0	4	12	4	12	80	84
<b>METAL</b>	25 Primeras	0	16	48	0	36	16	0	12	20	28	72	48
	25 Restantes	0	12	24	0	24	8	4	4	8	0	60	60
		<u>1991</u>											
		INHI	LHE	MMP	SH	FP	LCA	LCM	LD	ART	AS	PS	RS
<b>CONSTRUCCION</b>	25 Primeras	8	72	88	68	20	32	20	100	64	24	100	76
	25 Restantes	8	64	84	36	12	20	4	100	48	4	100	92
<b>METAL</b>	25 Primeras	12	84	0	32	28	56	28	24	72	40	100	84
	25 Restantes	20	60	0	8	16	28	8	12	64	20	100	92

Adicionalmente, las diferencias interprovinciales encontradas no parecen estar compensando desventajas en las condiciones de trabajo no monetarias pactadas, extremo éste que, como se apuntó antes, se discute de forma más rigurosa en el siguiente epígrafe.

Los resultados mencionados más bien parecen indicar la existencia de un patrón de segmentación territorial del mercado de trabajo condicionado por elementos que dificultan la movilidad de la mano de obra entre los distintos territorios y relacionados también con el desigual poder de negociación de los sindicatos. En el epígrafe siguiente se podrá confirmar que efectivamente tales elementos juegan un papel importante en la diferenciación salarial entre los distintos territorios españoles.

### **3.2. Relación entre salarios garantizados, condiciones no monetarias y poder sindical**

En este epígrafe se realizan diversas estimaciones econométricas sobre el tipo de relación existente entre los salarios garantizados y las restantes condiciones de trabajo. Estas estimaciones se realizan en contextos donde interviene también el coste de la vida de cada territorio y el poder sindical. En términos generales, el modelo básico estimado para cada sector de actividad y año se puede escribir como sigue:

$$W_i = W + a \text{ CNMi} + b \text{ CVi} + z \text{ Ui} + e_i$$

donde  $W_i$  representa el logaritmo neperiano del salario hora garantizado para el peón ordinario del metal o construcción vigente en la provincia "i". Este salario garantizado debería fluctuar en torno a un nivel constante  $W$  según las condiciones

de trabajo no monetarias pactadas en cada provincia, representadas por el vector CNMi, el coste de la vida en cada territorio, representado por la variable CVi, y el poder sindical, Ui. Obviamente, "a", "b", "z" representan los respectivos parámetros a estimar.

Las estimaciones realizadas se presentan en los Cuadros 8 a 13 del Anexo (4). Como se verá enseguida, a partir de estas estimaciones se pueden identificar algunos patrones generales de comportamiento, que no sólo son consistentes con las conclusiones alcanzadas en el análisis descriptivo realizado en el epígrafe anterior, sino que adicionalmente permiten identificar la influencia de la acción sindical en la negociación colectiva.

Para controlar el poder de los sindicatos en las distintas provincias, se ha utilizado una variable definida como la proporción que supone el total de candidatos elegidos sobre los potencialmente elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas (5). En el sistema de relaciones laborales español, los sindicatos tienen objetivamente un gran interés en los resultados de tales elecciones, ya que de éstos depende, según las leyes vigentes, la atribución o reconocimiento de capacidad para negociar en convenios de ámbito superior a la empresa. En la medida en que los sindicatos consigan una mayor participación de los trabajadores de una determinada provincia en las elecciones sindicales, mayor influencia se les puede atribuir. De ese modo, una proporción más alta de representantes elegidos indica que los sindicatos están más implantados en ese territorio y tienen, por tanto, mayor poder o influencia que en otro donde dicha proporción sea menor.

De las estimaciones realizadas, se puede deducir un patrón

de relaciones común entre el salario garantizado y las restantes condiciones de trabajo para las dos industrias y los tres años estudiados. Este patrón se caracteriza por los siguientes rasgos:

a) En general, se puede afirmar que no existe sustituibilidad entre el salario garantizado y las condiciones no monetarias de trabajo. Los parámetros de las variables representativas de estas últimas, o bien son no significativos, o su signo indica que un mayor salario garantizado está acompañado por unas condiciones de trabajo no monetarias superiores a las legales. En otros términos, las diferencias existentes entre los salarios garantizados de los distintos territorios se ven ampliadas en buena medida por los acuerdos sobre otras condiciones de trabajo.

Los factores no pecuniarios más importantes, en el sentido de que acentúan significativamente las diferencias existentes en los salarios garantizados, son los que suponen limitaciones a la contratación y al despido (Limitaciones a la Contratacion Altas -LCA-; Medias -LCM-; Altas y Medias conjuntamente -LCAYM-; y Limitaciones al Despido -LD-). Las estimaciones realizadas indican con toda nitidez que estas limitaciones son, junto con el salario monetario, los factores diferenciadores más importantes de las condiciones de trabajo existentes en los distintos territorios.

En un segundo nivel de importancia se encuentran otras variables que, aunque actúan en la misma dirección que las anteriores, no tienen la misma trascendencia en los dos sectores estudiados.

b) La variable que aproxima el coste de la vida no ha resultado significativa en la mayoría de los casos. Esto puede

querer decir que, o bien el coste de la vida no ejerce una influencia apreciable sobre las diferencias en los salarios garantizados, o que la variable "proxy" utilizada para medir este aspecto no es la acertada. Realmente, la medición del coste de la vida es muy difícil, pues en España no se construyen índices que permitan la comparación directa de los niveles de precios en los distintos territorios. En las ecuaciones expuestas se ha empleado una variable de localización urbana, definida como el porcentaje de la población activa provincial residente en núcleos de más de 50.000 habitantes. Se espera que el nivel de precios sea más alto en aquellas provincias donde la importancia de los núcleos urbanos sea superior (6).

c) El poder sindical, evaluado a través de  $U_i$ , resulta siempre muy significativo. Este resultado avala la idea de que la acción sindical tiene una gran importancia en la determinación de las diferencias interterritoriales de salarios en España. En este punto, es preciso subrayar que  $U_i$  representa el grado de implantación de los sindicatos en el conjunto de actividades de cada territorio. No es, por tanto, una medida de la presencia sindical en una industria de una provincia. Realmente, no hemos podido elaborar una variable de este tipo por carecer de información desagregada sobre representantes elegibles en cada sector y provincia. Ahora bien, los buenos resultados obtenidos con la especificación descrita en dos sectores tan dispares desde el punto de vista productivo, revelan que el poder sindical en España tiene una implantación territorial, más que profesional o sectorial.

#### 4. Conclusiones

En esta investigación se ha intentado evaluar las diferencias interterritoriales de salarios en España y conocer el papel que juegan en su determinación las instituciones laborales, fundamentalmente la estructura de la negociación colectiva y los sindicatos. Del estudio realizado se desprenden algunas conclusiones importantes sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español.

En primer lugar, las diferencias interprovinciales en los salarios monetarios garantizados por los convenios colectivos han resultado ser muy estables y homogéneas en los sectores analizados, prácticamente no cambian en el periodo de catorce años estudiado. Estas diferencias, en contra de lo previsto por la teoría de las ventajas netas, no están compensando desventajas en las restantes condiciones de trabajo pactadas. Por el contrario, estas últimas acentúan las primeras. En otras palabras, los mayores salarios garantizados van acompañados, en general, de mejores condiciones de trabajo.

En segundo lugar, otra aportación importante de esta investigación se refiere a la función que desempeñan en la negociación colectiva las condiciones pactadas de contratación y despido. De las estimaciones realizadas se desprende con toda claridad que tales condiciones son un contenido esencial de los convenios colectivos. Para los dos sectores estudiados, tan diferentes desde muchos puntos de vista, los acuerdos sobre limitaciones a la contratación de nuevos trabajadores y sobre limitaciones al despido son prácticamente las únicas condiciones simultáneamente significativas. Estos resultados constituyen una evidencia de los esfuerzos de los sindicatos, que son quienes

negocian este tipo de convenios, por proteger los intereses de los trabajadores empleados. Las estimaciones muestran que, normalmente, tales limitaciones son más restrictivas en los territorios de altos salarios, con lo que su existencia se traduce en barreras que dificultan la movilidad geográfica de la mano de obra y la equiparación de las remuneraciones.

En tercer lugar, de las estimaciones realizadas parece deducirse que la acción sindical tiene una influencia significativa en la determinación de las diferencias salariales interprovinciales. Para estudiar el papel de estas instituciones se elaboró una medida de la densidad sindical en cada territorio. Los resultados obtenidos parecen indicar una característica peculiar del sistema sindical español: en este país el poder sindical tiene una vertebración territorial muy fuerte que seguramente predomina sobre la sectorial. En cualquier caso, este rasgo tiene la entidad suficiente como para merecer una futura investigación.

En definitiva, los resultados anteriores constituyen evidencias sobre cómo el actual sistema de negociación colectiva favorece el desarrollo de factores que dificultan la movilidad territorial de la mano de obra y, por tanto, el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo español. En la génesis de estos factores se encuentra la estructura eminentemente provincial de la negociación colectiva española, que propicia la aparición tanto de diferencias territoriales entre trabajadores de idénticas características, como de barreras que dificultan su eliminación.

## Notas

1. Esta idea se expone con más amplitud en el capítulo II del libro de Lorences (1986).
2. Véase de nuevo, Lorences (1986).
3. El salario medio provincial se define como la media aritmética simple de los salarios garantizados correspondientes a las diferentes categorías profesionales.
4. Además de las estimaciones referidas, se han realizado otras que no aparecen en los cuadros anteriores por no añadir resultados de interés. En primer lugar, se ha tratado de recoger la influencia del desempleo existente en cada provincia sobre los salarios pactados, introduciendo en las ecuaciones las respectivas tasas de paro sin que resultaran significativas a los niveles convencionales. Este hecho es bastante lógico si se tiene en cuenta que durante el periodo estudiado las diferencias salariales han sido muy estables, mientras que las tasas de paro registraron cambios importantes. En segundo lugar, se han introducido en las estimaciones diversas aproximaciones del poder de mercado de las empresas radicadas en cada provincia (ratio de beneficios brutos de cada sector sobre el valor de la producción y ratio del valor añadido sobre las ventas). De acuerdo con los resultados obtenidos, estas variables tampoco parecen ejercer una influencia significativa.
5. Para elaborar este índice se ha partido de los cálculos realizados por De la Hoz (1983) sobre representantes potencialmente elegibles en cada provincia. Este autor realiza los cálculos mencionados con datos de la Seguridad Social para 1980. Los datos sobre representantes elegidos son datos oficiales facilitados por el Ministerio de Trabajo y se refieren al primer año estudiado, 1978, año también de las primeras elecciones sindicales libres. Dado el marcado carácter estructural del poder sindical, hemos supuesto que dicho índice no cambia significativamente a lo largo del periodo.
6. Se han probado otras aproximaciones diferentes al coste de la vida en las distintas provincias sin que los resultados mejorasen. Una de ellas se define cambiando simplemente la cifra de población a partir de la cual se considera que un núcleo es urbano (más de 10.000 habitantes). La otra se refiere a un componente específico del coste de la vida: el valor catastral medio por unidad urbana de cada provincia.

Anexo: Ecuaciones salariales estimadas

Cuadro 8.  
RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES ECONOMETRICAS.  
CONSTRUCCION 1978

VAR. INDEP.	Ecuación *			
	I	II	III	IV **
CONSTANTE	4.9779 [96,60]	4.8820 [96,27]	4.8408 [96,79]	4.9482 [93,62]
INH				
LHE	0.0687 [2,19]	0.0625 [2,07]	0.0473 [1,69]	
MMP	0.0053 [1,22]	0.0213 [0,73]		
SH	0.0629 [1,69]	0.0551 [1,50]		
FP	-0.0590 [-1,14]	-0.0853 [-1,26]		
LCA	0.1597 [3,46]	0.1417 [3,04]		
LCM	0.0558 [0,94]	0.0760 [1,30]		
LCAYM			0.0871 [2,90]	0.1103 [3,26]
LD	0.0435 [1,20]	0.0339 [0,95]		
ART	-0.0335 [-0,64]	-0.0259 [-0,51]		
AS	-0.0155 [-0,35]	-0.0267 [-0,61]		
PS	0.1688 [3,88]	0.1505 [3,48]	0.1635 [4,02]	
RS	-0.0021 [-0,06]	-0.0224 [-0,60]		
CV		0.0004 [0,49]		
U		0.0025 [1,25]	0.0035 [2,97]	0.0044 [2,92]
R <sup>2</sup> ajustado	0.4457	0.4740	0.4851	0.3313
F	4.5919	4.3963	13.0117	13.1390
N	50	50	50	50

\* Test "t" entre corchetes. Cuando una variable no entra en ninguna estimación es que toma el mismo valor en todas las provincias

\*\* Las pruebas de PARK Y GLEJESER sobre existencia de heteroscedasticidad han resultado negativas

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- INH: Clausula de inhibición
- LHE: Limitación horas extras
- MMP: Métodos de medición de la productividad
- SH: Seguridad e Higiene
- FP: Medios para la formación profesional
- LCA: Limitaciones a la contratación altas
- LCM: Limitaciones a la contratación medias
- LCAYM: Limitaciones a la contratación altas y medias
- LD: Limitaciones al despido
- CV: Coste de la vida
- ART: Atribuciones de los representantes de los trabajadores
- AS: Atribuciones de los sindicatos
- PS: Prestaciones sociales
- RS: Clausula de revisión salarial
- U: Poder sindical

Cuadro 9.  
RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES ECONOMETRICAS.  
CONSTRUCCION 1985

VAR. INDEP.	Ecuación *			
	I	II	III	IV **
CONSTANTE	6.0312 [129,31]	5.7598 [71,15]	5.7052 [98,60]	5.6883 [87,62]
INH				
LHE	0.1352 [1,15]	0.0116 [0,12]		
MMP	-0.0309 [-0,88]	-0.0428 [-1,50]		
SH	0.0284 [0,74]	0.0157 [0,50]		
FP	0.0764 [2,16]	0.0476 [1,61]	0.0432 [1,71]	
LCA	0.0005 [0,01]	-0.0294 [-0,64]		
LCM	0.0628 [1,69]	0.0712 [1,78]		
LCAYM	0.0384 [0,91]	0.0445 [1,03]		
LD	0.0251 [0,70]	-0.0017 [-0,06]		
ART	0.0403 [1,10]	0.0120 [0,39]		
AS	0.0197 [0,54]	0.0205 [0,69]		
PS				
RS	-0.0427 [-1,13]	-0.0365 [-1,16]		
CV		0.0009 [1,09]		
U		0.0059 [3,16]	0.0068 [5,22]	0.0071 [5,73]
R <sup>2</sup> ajustado	0.2261	0.4657	0.5323	0.5132
F	2.3017	4.5902	19.5926	26.8290
N	50	50	50	50

\* Test "t" entre corchetes. Cuando una variable no entra en ninguna estimación es que toma el mismo valor en todas las provincias

\*\* Las pruebas de PARK Y GLEJESER sobre existencia de heteroscedasticidad han resultado negativas

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- INH: Clausula de inhibición
- LHE: Limitación horas extras
- MMP: Métodos de medición de la productividad
- SH: Seguridad e Higiene
- FP: Medios para la formación profesional
- LCA: Limitaciones a la contratación altas
- LCM: Limitaciones a la contratación medias
- LCAYM: Limitaciones a la contratación altas y medias
- LD: Limitaciones al despido
- CV: Coste de la vida
- ART: Atribuciones de los representantes de los trabajadores
- AS: Atribuciones de los sindicatos
- PS: Prestaciones sociales
- RS: Clausula de revisión salarial
- U: Poder sindical

Cuadro 10.  
RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES ECONOMETRICAS.  
CONSTRUCCION 1981

VAR. INDEP.	VAR. DEP.: LN SALARIO HORA GARANTIZADO. (PO)			
	Ecuación *			
	I	II	III	IV **
CONSTANTE	6.5539 [92.43]	6.2282 [65.29]	6.1451 [92.63]	6.1367 [91.60]
INH	0.0735 [1.28]	0.0504 [1.05]		
LHE	-0.0252 [-0.72]	-0.0374 [-1.31]		
MMP	-0.0365 [-0.77]	-0.0174 [-0.45]		
SH	0.0797 [2.36]	0.0481 [1.71]	0.0386 [1.51]	
FP	-0.0552 [-0.10]	-0.0190 [-0.46]		
LCA	0.0580 [1.33]	0.0585 [1.69]		
LCM	0.0541 [0.98]	0.0614 [1.37]		
LCAYM			0.0553 [2.25]	0.0586 [2.37]
LD				
ART	-0.0123 [-0.32]	-0.0349 [-1.12]		
AS	0.0819 [1.53]	0.0419 [0.94]		
PS				
RS	-0.0383 [-0.67]	-0.0270 [-0.57]		
CV		0.0002 [0.27]		
U		0.0084 [0.63]	0.0068 [5.23]	0.0073 [5.74]
R <sup>2</sup> ajustado	0.1957	0.4686	0.4961	0.4823
F	2.1924	4.6006	17.0854	23.8517
N	50	50	50	50

\* Test "t" entre corchetes. Cuando una variable no entra en ninguna estimación es que toma el mismo valor en todas las provincias

\*\* Las pruebas de PARK Y GLEISER sobre existencia de heteroscedasticidad han resultado negativas

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- INH: Clausula de inhibición
- LHE: Limitación horas extras
- MMP: Métodos de medición de la productividad
- SH: Seguridad e Higiene
- FP: Medios para la formación profesional
- LCA: Limitaciones a la contratación altas
- LCM: Limitaciones a la contratación medias
- LCAYM: Limitaciones a la contratación altas y medias
- LD: Limitaciones al despido
- CV: Costo de la vida
- ART: Atribuciones de los representantes de los trabajadores
- AS: Atribuciones de los sindicatos
- PS: Prestaciones sociales
- RS: Clausula de revisión salarial
- U: Poder sindical

Cuadro 11.  
RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES ECONOMETRICAS.  
METAL 1978

VAR. INDEP.	VAR. DEP.: LN SALARIO HORA GARANTIZADO. (PO)			
	Ecuación *			
	I	II	III	IV **
CONSTANTE	5.1193 [143.92]	5.0012 [96.52]	4.8374 [46.66]	4.7792 [45.33]
INH				
LHE	-0.0019 [-0.03]	-0.0038 [-0.07]		
MMP	0.0096 [0.11]	0.0236 [0.28]		
SH				
FP	0.0150 [0.38]	0.0085 [0.21]		
LCA	-0.0080 [-0.16]	-0.0170 [-0.29]		
LCM	-0.1679 [-2.02]	-0.1609 [-1.93]		
LCAYM			-0.0488 [-1.10]	-0.0194 [-0.41]
LD	-0.0770 [-0.89]	-0.0631 [-0.72]		
ART	0.1247 [2.26]	0.0862 [1.38]		
AS	0.1677 [2.92]	0.1467 [2.43]	0.1403 [2.98]	
PS	-0.0532 [-1.43]	-0.0432 [-1.11]		
RS	-0.0197 [-0.58]	-0.0168 [-0.48]		
CV		0.0007 [0.64]		
U		0.0018 [0.67]	0.0048 [2.53]	0.0062 [3.10]
R <sup>2</sup> ajustado	0.2382	0.2339	0.2662	0.1408
F	2.5015	2.2210	6.8043	4.9337
N	49	49	49	49

\* Test "t" entre corchetes. Cuando una variable no entra en ninguna estimación es que toma el mismo valor en todas las provincias

\*\* Las pruebas de PARK Y GLEISER sobre existencia de heteroscedasticidad han resultado negativas

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- INH: Clausula de inhibición
- LHE: Limitación horas extras
- MMP: Métodos de medición de la productividad
- SH: Seguridad e Higiene
- FP: Medios para la formación profesional
- LCA: Limitaciones a la contratación altas
- LCM: Limitaciones a la contratación medias
- LCAYM: Limitaciones a la contratación altas y medias
- LD: Limitaciones al despido
- CV: Costo de la vida
- ART: Atribuciones de los representantes de los trabajadores
- AS: Atribuciones de los sindicatos
- PS: Prestaciones sociales
- RS: Clausula de revisión salarial
- U: Poder sindical

VAR. INDEP.	VAR. DEP.: LN SALARIO HORA GARANTIZADO. (PO)			
	Ecuación *			
	I	II	III	IV **
CONSTANTE	6.4030 [151.59]	6.2335 [80.25]	6.2091 [84.52]	6.1885 [86.89]
INH1	0.0041 [0.11]	-0.0017 [-0.05]		
LHE	-0.0124 [-0.39]	-0.0370 [-1.24]		
MIMP	-0.1220 [-2.13]	-0.1290 [-2.46]	-0.1058 [-2.14]	
SH	0.0803 [1.72]	0.0827 [1.93]	0.0542 [1.85]	
FP	0.0391 [1.10]	0.0335 [0.99]		
LCA	0.0928 [2.89]	0.0799 [2.89]		
LCM	0.0674 [1.67]	0.0519 [1.32]		
LCAYM			0.0750 [2.02]	0.0741 [2.83]
LD	0.0691 [1.85]	0.0614 [1.79]	0.0730 [2.37]	
ART	0.0187 [0.55]	0.0132 [0.42]		
AS	0.0397 [1.30]	0.0195 [0.67]		
PS				
RS	-0.0128 [-0.30]	-0.0379 [-0.98]		
CV		-0.0002 [-0.19]		
U		0.0046 [2.46]	0.0041 [2.17]	0.0048 [3.50]
R <sup>2</sup> ajustado	0.2268	0.4330	0.4394	0.3258
F	3.1629	3.8782	8.6904	12.8275
N	50	50	50	50

\* Test "t" entre corchetes. Cuando una variable no entra en ninguna estimación es que toma el mismo valor en todas las provincias

\*\* Las pruebas de PARK Y GLEJESER sobre existencia de heteroscedasticidad han resultado negativas

- VARIABLES INDEPENDIENTES:
- INH1: Clausula de inhibición
  - LHE: Limitación horas extras
  - MIMP: Método de medición de la productividad
  - SH: Seguridad e Higiene
  - FP: Medios para la formación profesional
  - LCA: Limitaciones a la contratación altas
  - LCM: Limitaciones a la contratación medias
  - LCAYM: Limitaciones a la contratación altas y medias
  - LD: Limitaciones al desempleo
  - CV: Coste de la vida
  - ART: Atribuciones de los representantes de los trabajadores
  - AS: Atribuciones de los sindicatos
  - PS: Prestaciones sociales
  - RS: Clausula de revisión salarial
  - U: Poder sindical

VAR. INDEP.	VAR. DEP.: LN SALARIO HORA GARANTIZADO. (PO)			
	Ecuación *			
	I	II	III	IV **
CONSTANTE	5.8650 [110.48]	5.7369 [89.82]	5.7456 [79.04]	5.7105 [80.14]
INH1	-0.0180 [-0.57]	-0.0350 [-1.23]		
LHE	0.0060 [0.17]	-0.0313 [-0.95]		
MIMP	-0.0486 [-0.94]	-0.0366 [-0.80]		
SH	0.0922 [1.85]	0.0917 [2.16]	0.0877 [2.34]	
FP	0.0222 [0.55]	0.0370 [1.03]		
LCA	0.0383 [1.08]	0.0385 [1.24]		
LCM	-0.0445 [-0.93]	0.0143 [0.31]		
LCAYM			0.0160 [0.64]	0.0601 [2.40]
LD	0.0755 [1.48]	0.0873 [2.10]	0.0909 [2.25]	
ART	0.0209 [0.65]	0.0009 [0.03]		
AS	0.0607 [1.90]	0.0063 [0.30]		
PS	0.0656 [1.51]	0.0776 [1.99]	0.0764 [2.13]	
RS	0.0017 [0.04]	0.0068 [0.21]		
CV		0.0016 [2.00]	0.0015 [1.98]	
U		0.0027 [1.52]	0.0025 [1.58]	0.0063 [4.01]
R <sup>2</sup> ajustado	0.2409	0.4001	0.4430	0.3010
F	2.2985	3.3339	7.4651	11.5479
N	50	50	50	50

\* Test "t" entre corchetes. Cuando una variable no entra en ninguna estimación es que toma el mismo valor en todas las provincias

\*\* Las pruebas de PARK Y GLEJESER sobre existencia de heteroscedasticidad han resultado negativas

- VARIABLES INDEPENDIENTES:
- INH1: Clausula de inhibición
  - LHE: Limitación horas extras
  - MIMP: Método de medición de la productividad
  - SH: Seguridad e Higiene
  - FP: Medios para la formación profesional
  - LCA: Limitaciones a la contratación altas
  - LCM: Limitaciones a la contratación medias
  - LCAYM: Limitaciones a la contratación altas y medias
  - LD: Limitaciones al desempleo
  - CV: Coste de la vida
  - ART: Atribuciones de los representantes de los trabajadores
  - AS: Atribuciones de los sindicatos
  - PS: Prestaciones sociales
  - RS: Clausula de revisión salarial
  - U: Poder sindical

**Referencias**

- Davis, S. J. y Haltiwanger, J. (1991): "Wage Dispersion Between and Within U.S. Manufacturing Plants, 1963-86", Brookings Papers on Economic Activity, (Microeconomics), pp. 115-200.
- De La Hoz, J. M. (1983): "Elecciones Sindicales 82", Crónica de Información Laboral, marzo-abril, pp. 16-32.
- Katz, L. F. y Summers, L. H. (1989): "Industry Rents: Evidence and Implications", Brookings Papers on Economic Activity, (Microeconomics), pp. 209-275.
- Krueger, A. y Summers, L. H. (1988): "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure", Econometrica, pp. 259-293.
- Lorences, J. (1986): El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española, Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.
- Rosen, S. (1986): "La teoría de las diferencias igualadoras", en Manual de economía del trabajo (Vol. 1), Ashenfelter, O. y Layard, R. (eds.), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, pp.813-880.

# **DOCUMENTOS DE TRABAJO**

**FACULTAD DE CC.  
ECONOMICAS Y  
EMPRESARIALES**

- Doc. 001/1988 JUAN A. VAZQUEZ GARCIA.- Las intervenciones estatales en la minería del carbón.
- Doc. 002/1988 CARLOS MONASTERIO ESCUDERO.- Una valoración crítica del nuevo sistema de financiación autonómica.
- Doc. 003/1988 ANA ISABEL FERNANDEZ ALVAREZ; RAFAEL GARCIA RODRIGUEZ; JUAN VENTURA VICTORIA.- Análisis del crecimiento sostenible por los distintos sectores empresariales.
- Doc. 004/1988 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- Una propuesta para la integración multijurisdiccional.
- Doc. 005/1989 LUIS JULIO TASCÓN FERNANDEZ; JOSE MANUEL DIEZ MODINO.- La modernización del sector agrario en la provincia de León.
- Doc. 006/1989 JOSE MANUEL PRADO LORENZO.- El principio de gestión continuada: Evolución e implicaciones.
- Doc. 007/1989 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- El gasto público del Ayuntamiento de Oviedo (1982-88).
- Doc. 008/1989 FELIX LOBO ALEU.- El gasto público en productos industriales para la salud.
- Doc. 009/1989 FELIX LOBO ALEU.- La evolución de las patentes sobre medicamentos en los países desarrollados.
- Doc. 010/1990 RODOLFO VAZQUEZ CASIELLES.- Investigación de las preferencias del consumidor mediante análisis de conjunto.
- Doc. 011/1990 ANTONIO APARICIO PEREZ.- Infracciones y sanciones en materia tributaria.
- Doc. 012/1990 MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ; CONCEPCION GONZALEZ VEIGA.- Una aproximación metodológica al estudio de las matemáticas aplicadas a la economía.
- Doc. 013/1990 EQUIPO MECO.- Medidas de desigualdad: un estudio analítico
- Doc. 014/1990 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- Una estimación de las necesidades de gastos para los municipios de menor dimensión.
- Doc. 015/1990 ANTONIO MARTINEZ ARIAS.- Auditoría de la información financiera.
- Doc. 016/1990 MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ.- La población como variable endógena
- Doc. 017/1990 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- La redistribución local en los países de nuestro entorno.
- Doc. 018/1990 RODOLFO GUTIERREZ PALACIOS; JOSE MARIA GARCIA BLANCO.- "Los aspectos invisibles" del declive económico: el caso de Asturias.
- Doc. 019/1990 RODOLFO VAZQUEZ CASIELLES; JUAN TRESPALACIOS GUTIERREZ.- La política de precios en los establecimientos detallistas.
- Doc. 020/1990 CANDIDO PAÑEDA FERNANDEZ.- La demarcación de la economía (seguida de un apéndice sobre su relación con la Estructura Económica).
- Doc. 021/1990 JOAQUIN LORENCES.- Margen precio-coste variable medio y poder de monopolio.
- Doc. 022/1990 MANUEL LAFUENTE ROBLEDO; ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ.- El T.A.E. de las operaciones bancarias.

- Doc. 023/1990 ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ.- Amortización y coste de préstamos con hojas de cálculo.
- Doc. 024/1990 LUIS JULIO TASCÓN FERNÁNDEZ; JEAN-MARC BUIGUES.- Un ejemplo de política municipal: precios y salarios en la ciudad de León (1613-1813).
- Doc. 025/1990 MYRIAM GARCÍA OLALLA.- Utilidad de las teorías de las opciones para la administración financiera de la empresa.
- Doc. 026/1991 JOAQUÍN GARCÍA MURCIA.- Novedades de la legislación laboral (octubre 1990 - enero 1991)
- Doc. 027/1991 CANDIDO PAÑEDA.- Agricultura familiar y mantenimiento del empleo: el caso de Asturias.
- Doc. 028/1991 PILAR SAENZ DE JUBERA.- La fiscalidad de planes y fondos de pensiones.
- Doc. 029/1991 ESTEBAN FERNÁNDEZ SANCHEZ.- La cooperación empresarial: concepto y tipología (\*)
- Doc. 030/1991 JOAQUÍN LORENCE.- Características de la población parada en el mercado de trabajo asturiano.
- Doc. 031/1991 JOAQUÍN LORENCE.- Características de la población activa en Asturias.
- Doc. 032/1991 CARMEN BENAVIDES GONZÁLEZ.- Política económica regional
- Doc. 033/1991 BENITO ARRUÑADA SANCHEZ.- La conversión coactiva de acciones comunes en acciones sin voto para lograr el control de las sociedades anónimas: De cómo la ingenuidad legal prefigura el fraude.
- Doc. 034/1991 BENITO ARRUÑADA SANCHEZ.- Restricciones institucionales y posibilidades estratégicas.
- Doc. 035/1991 NURIA BOSCH; JAVIER SUÁREZ PANDIELLO.- Seven Hypotheses About Public Choice and Local Spending. (A test for Spanish municipalities).
- Doc. 036/1991 CARMEN FERNÁNDEZ CUERVO; LUIS JULIO TASCÓN FERNÁNDEZ.- De una olvidada revisión crítica sobre algunas fuentes histórico-económicas: las ordenanzas de la gobernación de la cabecera.
- Doc. 037/1991 ANA JESUS LOPEZ; RIGOBERTO PÉREZ SUÁREZ.- Indicadores de desigualdad y pobreza. Nuevas alternativas.
- Doc. 038/1991 JUAN A. VAZQUEZ GARCÍA; MANUEL HERNÁNDEZ MUÑIZ.- La industria asturiana: ¿Podemos pasar la página del declive?.
- Doc. 039/1992 INÉS RUBÍN FERNÁNDEZ.- La Contabilidad de la Empresa y la Contabilidad Nacional.
- Doc. 040/1992 ESTEBAN GARCÍA CANAL.- La Cooperación interempresarial en España: Características de los acuerdos de cooperación suscritos entre 1986 y 1989.
- Doc. 041/1992 ESTEBAN GARCÍA CANAL.- Tendencias empíricas en la conclusión de acuerdos de cooperación.
- Doc. 042/1992 JOAQUÍN GARCÍA MURCIA.- Novedades en la Legislación Laboral.

- Doc. 043/1992 RODOLFO VAZQUEZ CASIELLES.- El comportamiento del consumidor y la estrategia de distribución comercial: Una aplicación empírica al mercado de Asturias.
- Doc. 044/1992 CAMILO JOSE VAZQUEZ ORDAS.- Un marco teórico para el estudio de las fusiones empresariales.
- Doc. 045/1992 CAMILO JOSE VAZQUEZ ORDAS.- Creación de valor en las fusiones empresariales a través de un mayor poder de mercado.
- Doc. 046/1992 ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ.- Influencia relativa de la evolución demográfica en le futuro aumento del gasto en pensiones de jubilación.
- Doc. 047/1992 ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ.- Aspectos demográficos del sistema de pensiones de jubilación español.
- Doc. 048/1992 SUSANA LOPEZ ARES.- Marketing telefónico: concepto y aplicaciones.
- Doc. 049/1992 CESAR RODRIGUEZ GUTIERREZ.- Las influencias familiares en el desempleo juvenil.
- Doc. 050/1992 CESAR RODRIGUEZ GUTIERREZ.- La adquisición de capital humano: un modelo teórico y su contrastación.
- Doc. 051/1992 MARTA IBANEZ PASCUAL.- El origen social y la inserción laboral.
- Doc. 052/1992 JUAN TRESPALACIOS GUTIERREZ.- Estudio del sector comercial en la ciudad de Oviedo.
- Doc. 053/1992 JULITA GARCIA DIEZ.- Auditoría de cuentas: su regulación en la CEE y en España. Una evidencia de su importancia.
- Doc. 054/1992 SUSANA MENENDEZ REQUEJO.- El riesgo de los sectores empresariales españoles: rendimiento requerido por los inversores.
- Doc. 055/1992 CARMEN BENAVIDES GONZALEZ.- Una valoración económica de la obtención de productos derivados del petroleo a partir del carbón
- Doc. 056/1992 IGNACIO ALFREDO RODRIGUEZ-DEL BOSQUE RODRIGUEZ.- Consecuencias sobre el consumidor de las actuaciones bancarias ante el nuevo entorno competitivo.
- Doc. 057/1992 LAURA CABIEDES MIRAGAYA.- Relación entre la teoría del comercio internacional y los estudios de organización industrial.
- Doc. 058/1992 JOSE LUIS GARCIA SUAREZ.- Los principios contables en un entorno de regulación.
- Doc. 059/1992 M<sup>a</sup> JESUS RIO FERNANDEZ; RIGOBERTO PEREZ SUAREZ.- Cuantificación de la concentración industrial: un enfoque analítico.
- Doc. 060/94 M<sup>a</sup> JOSE FERNANDEZ ANTUÑA.- Regulación y política comunitaria en materia de transportes.
- Doc. 061/94 CESAR RODRIGUEZ GUTIERREZ.- Factores determinantes de la afiliación sindical en España.
- Doc. 062/94 VICTOR FERNANDEZ BLANCO.- Determinantes de la localización de las empresas industriales en España: nuevos resultados.

- Doc. 063/94 ESTEBAN GARCIA CANAL.- La crisis de la estructura multidivisional.
- Doc. 064/94 MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ; EMILIO COSTA REPARAZ.- Metodología de la investigación econométrica.
- Doc. 065/94 MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ; EMILIO COSTA REPARAZ.- Análisis Cualitativo de la fecundidad y participación femenina en el mercado de trabajo.
- Doc. 066/94 JOAQUIN GARCIA MURCIA.- La supervisión colectiva de los actos de contratación: la Ley 2/1991 de información a los representantes de los trabajadores.
- Doc. 067/94 JOSE LUIS GARCIA LAPRESTA; M<sup>a</sup> VICTORIA RODRIGUEZ URIA.- Coherencia en preferencias difusas.
- Doc. 068/94 VICTOR FERNANDEZ; JOAQUIN LORENCES; CESAR RODRIGUEZ.- Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España.