

## *Dispersión salarial y negociación colectiva en España\**

JUAN IGNACIO PALACIO

Universidad de Castilla-La Mancha

HIPÓLITO J. SIMÓN

Universidad de Alicante

### **Resumen**

La dispersión de los salarios individuales en España está determinada en mayor medida por las características del establecimiento de pertenencia del trabajador, que por el capital humano o las características productivas de los trabajadores. Esta es la conclusión que se deriva de comprobar que los salarios de trabajadores de similares características, en cuanto a cualificación-experiencia (titulación, antigüedad y edad) y otras características individuales (sexo) o de su actividad productiva (categoría profesional), son muy distintos según cuál sea el establecimiento de pertenencia. La hipótesis competitiva más extendida postula el predominio de los factores de oferta, mientras que del análisis empírico se desprende lo contrario: son los factores de demanda los que más contribuyen a la diferenciación salarial. La existencia de importantes diferencias salariales entre trabajadores análogos en cualificación y categoría dentro de una misma rama productiva o territorio, según su establecimiento de pertenencia, condiciona la interpretación del juego de la negociación colectiva. Así, aunque una estructura de la negociación colectiva con predominio de los convenios de sector de ámbito territorial limitado, como ocurre en España, ejerce un cierto efecto compresor de las diferencias salariales, no elimina ni mucho menos la flexibilidad requerida por las

---

\* Esta es una versión resumida y adaptada de un artículo más amplio.

empresas. Esto posibilita la existencia de fuertes desniveles salariales, superiores incluso a los de otras economías con una negociación colectiva muy descentralizada.

**Palabras clave:** *Salarios, negociación colectiva, diferenciación salarial.*

## Abstract

The dispersion of individual salaries in Spain is determined more by the traits of the establishment that the worker belongs to than it is by the human capital or the worker's production. This is the conclusion that is drawn when observing that salaries of workers with similar qualifications and experience (i.e. degree, seniority and age) as well as other characteristics (i.e. gender) or productive activity (professional category) vary greatly depending on the establishment. While the most widely spread hypothesis of competition postulates that supply factors prevail, what is gleaned from empirical analysis contrasts this: demand is what most affects differences in salary. The major differences in salary between workers with analogous categories and qualifications within a given branch of production and/or a given geographical area, linked to the establishment employing the workers stands as a determining factor in the interpretation of collective bargaining game dynamics. Thus, while the collective bargaining structure exerts a certain amount of constraint on differences in salary, containing agreements which are prevalently made industry by industry and are limited to geographical areas, as is the case in Spain, this structure is far from eliminating the flexibility companies require, and enables marked differences in salaries. These differences are even greater than those in other economies with highly decentralized negotiation.

**Key words:** *Salaries, collective bargaining, differences in salary.*

## 1. INTRODUCCIÓN

El grado de influencia relativa de los factores de demanda en la determinación de los salarios frente a la influencia de los fac-

tores de oferta es uno de las cuestiones más debatidas en el seno de la Economía Laboral (Katz y Autor, 1999). De acuerdo con el modelo competitivo estándar de mercado de trabajo, el salario percibido por un trabajador depende básicamente de su productividad, la cual a su vez viene determinada por su dotación de capital humano. Esto implica que en la determinación de los niveles salariales los factores relacionados con la oferta de trabajo deberían resultar predominantes. Los factores de demanda asociados a las características de los empleadores serían en tal sentido irrelevantes, hasta el punto de que los trabajadores de similar cualificación y experiencia deberían percibir el mismo salario, independientemente de dónde prestaran sus servicios. Sólo se contemplan desde esa perspectiva dos posibles excepciones. La primera deriva de que, conforme a la teoría de las ventajas netas, puede haber ciertas características de la demanda de trabajo que influyan sobre los salarios de una forma permanente, dando lugar a remuneraciones diferentes que sirvan como *compensación* de las condiciones no pecuniarias de trabajo (Rosen, 1986). La segunda es la existencia de diferencias salariales de carácter transitorio motivadas por desplazamientos temporales de la demanda de trabajadores en ciertos ámbitos (Dickens y Katz, 1987; Jaumandreu, 1994). Para el enfoque neoclásico, teniendo en cuenta estas dos posibles excepciones, cualquier influencia de los factores asociados a la demanda de trabajo en los salarios sería un indicador inequívoco de desequilibrio en el mercado de trabajo (Reder, 1962).

Existe numerosa evidencia empírica que, independientemente de las explicaciones teóricas que tratan de justificarlas, muestran la existencia de importantes diferencias salariales asociadas al establecimiento de pertenencia del trabajador (Groschen, 1991b; Brown y Medoff, 1989; y Winter-Ebmer y Zweimüller, 1999, entre otros). Esto, así como las diferencias salariales entre sectores y territorios, indica que no puede despreciarse, o interpretarse como una excepción o desequilibrio temporal, la influencia de los factores de demanda frente a los de oferta. De ahí el interés de examinar la influencia relativa de los factores de demanda en la determinación de los salarios. Este tipo de análisis se ha realizado para otros países (véanse, a título de ejemplo, los trabajos de Groschen, 1989, 1991a; Abowd *et al.*,

1994, Bingley y Westergard-Nielsen, 1996; Davis y Haltinwanger, 1991; Barth, 1997; Bronars y Famulari, 1997; y Crossley, 1998), pero tiene pocos antecedentes en el caso español (Cantó *et al.*, 1998; Alvarez *et al.*, 1996 y Palacio e Iriondo, 1994).

Esta cuestión de la influencia relativa de los factores de oferta y demanda en las diferencias salariales aparece estrechamente ligada, a su vez, al papel que el modelo de negociación colectiva desempeña en la determinación de los salarios. Conforme a la hipótesis «competitiva» neoclásica, la negociación colectiva carece en buena medida de sentido, puesto que la fijación de los salarios debe estar determinada, fundamentalmente, por la cualificación y experiencia de cada trabajador (capital humano). Lo aconsejable en tal sentido es el acuerdo individual entre trabajador y empresa que facilite la adecuación del salario a la productividad del trabajador, ligada indisolublemente a su capital humano. Llevada hasta sus últimas consecuencias, la hipótesis del capital humano podría admitir que una negociación colectiva centralizada por categorías profesionales y niveles de cualificación permite fijar tarifas salariales acordes con la productividad de cada una de esas categorías y niveles, que sería igual en todas las empresas y sectores.

Sin embargo, el planteamiento más extendido en la literatura sobre determinación salarial parece partir, paradójicamente, de que cada uno de los establecimientos o empresas tendrá diferente productividad, por lo que el modelo de negociación «ideal» es el descentralizado (Metcalf *et al.*, 2000; Blau y Kahn, 1999; Lucifora, 1999; Freeman, 1998 y 1996; y OCDE, 1997). En consecuencia, si se acepta este razonamiento, lo que resulta más distorsionador para el funcionamiento del mercado de trabajo es una estructura de negociación colectiva donde predominen los ámbitos intermedios de carácter sectorial y territorial. En este último caso se establecerán tarifas salariales que no reflejarán las diferencias de cualificación y productividad, pues no serán homogéneas para niveles similares de cualificación y experiencia, ni permitirán a cada empresa adecuar los salarios a su situación específica. Interesa, por tanto, contrastar si efectivamente el predominio de niveles intermedios de negociación, como ocurre en España, lleva a comprimir las diferencias salariales o a fijar salarios que no se corresponden con las características de

oferta de cada uno de los trabajadores.

Los indicios sobre el caso español hacen presumir que, al igual que ocurre con el desempleo y el porcentaje de empleo temporal, que son anormalmente altos en relación con el entorno europeo y más aún respecto a Estados Unidos o la media de los países de la OCDE, la estructura salarial y el modelo de negociación colectiva son «atípicos», con diferencias salariales asociadas al establecimiento de pertenencia del trabajador más amplias y una estructura de la negociación colectiva muy sesgada hacia los convenios de ámbito sectorial y territorial intermedio en comparación con los países de su entorno económico.

El trabajo trata de aportar alguna evidencia empírica que precise mejor la contribución relativa de las características de la oferta y la demanda de trabajo, influencia esta última que se recoge a través del establecimiento de pertenencia, en la determinación de los salarios de los trabajadores españoles. En segundo término, se contrasta la influencia de la estructura de la negociación colectiva en la dispersión salarial entre establecimientos, a través de las tarifas salariales pactadas en los convenios colectivos sectoriales. Por último, en las conclusiones se sintetizan los resultados y se apuntan posibles explicaciones alternativas.

## **2. ESTABLECIMIENTO Y DESIGUALDAD SALARIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

La fuente de información utilizada es la *Encuesta de Estructura Salarial*, realizada para 1995 por el Instituto Nacional de Estadística. Dicha encuesta abarca todo el territorio nacional; los trabajadores por cuenta ajena que trabajan en establecimientos de más de diez trabajadores; y cubre un amplio abanico de sectores productivos: la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes y comunicaciones, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler, y los servicios empresariales. En ella existe información sobre los salarios de los trabajadores, así como de sus características y las de sus empleadores, y en la medida en que recoge varias observaciones para cada empleador es adecuada para el análisis de los efectos fijos salariales por establecimientos.

El análisis de la influencia del establecimiento en la determinación de los niveles salariales se ha abordado mediante una descomposición simple de la varianza. Esto permite cuantificar la variabilidad de los salarios individuales que resulta estrictamente atribuible a diferencias salariales entre establecimientos (y por lo tanto a los factores relacionados con la demanda de trabajo); la variabilidad salarial originada en las diferencias en las características productivas de los trabajadores (esto es, en los factores de oferta); así como la variabilidad de los salarios explicada exclusivamente por el efecto conjunto de ambos factores. Dicha descomposición de la varianza salarial se ha desarrollado a partir de la siguiente ecuación salarial semilogarítmica tipo Mincer (1974) *augmentada*:

$$w_{ij} = \mu + X_i\beta + Z_j\alpha + \varepsilon_{ij}$$

donde  $w_{ij}$  corresponde al logaritmo del salario bruto por hora para el trabajador  $i$  que presta sus servicios en el establecimiento  $j$ ;  $X_i$  es un vector de variables que reflejan el capital humano del trabajador, ampliamente entendido (9 variables ficticias mutuamente excluyentes 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; una variable que refleja una antigüedad en la empresa inferior a un año; la experiencia laboral potencial del trabajador, definida como edad-años de estudios-6, y su cuadrado; variables ficticias para el tipo de contrato —indefinido, de duración determinada o contrato de aprendizaje—; el sexo del trabajador; 7 variables ficticias que señalan el grupo ocupacional de pertenencia; e interacciones del sexo con la antigüedad, la experiencia, el cuadrado de ambas, la ocupación y la titulación);  $Z_j$  es un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican el establecimiento en el que presta sus servicios el trabajador;  $\varepsilon_{ij}$  es un término de error aleatorio;  $\mu$  es el intercepto; y  $\beta$  y  $\alpha$  son vectores de parámetros.

Las variables incluidas en el análisis explican más del 80% de la desigualdad salarial en el mercado de trabajo español (cuadro 1). El establecimiento de pertenencia del trabajador tiene una influencia significativamente superior al conjunto de caracterís-

ticas individuales del trabajador (capital humano): 27,3% frente a 17,5%, respectivamente, para todos los sectores considerados, y 29,6 y 19,3%, respectivamente, para la industria manufacturera. La interacción del establecimiento con las variables de capital humano explica alrededor de un tercio de la variabilidad de los salarios individuales. El papel del establecimiento, por sí sólo o en conjunción con el capital humano, supera el 60% de la proporción de la varianza de los salarios, lo que deja pocas dudas respecto a la importancia de los factores de demanda en la determinación de la estructura salarial española.

Lo más relevante, con todo, es que el efecto del establecimiento en la determinación de los salarios en España está por encima de los estándares internacionales. Esto es así, en comparación con países del propio entorno y estructuras de negociación colectiva análogas. Este es el caso, por ejemplo, de Portugal, donde el establecimiento explica el 12% de la variabilidad de los salarios individuales por sí sólo, y el 65% de la misma si se incluye su interacción con las variables de capital humano (Cardoso, 1996), frente al 27 y 64%, respectivamente, de España (cuadro 1). Ocurre algo semejante en países con características institucionales y estructuras de negociación colectiva muy diferentes. Así, en Noruega, donde la negociación colectiva ha presentado tradicionalmente un elevado grado de centralización, el establecimiento explica por sí sólo o en conjunción con el capital humano el 48% de la variabilidad salarial (Barth, 1997), un valor muy inferior al estimado para España. También en Estados Unidos, donde la negociación colectiva tiene un carácter descentralizado, el establecimiento de pertenencia de los trabajadores explica alrededor del 19% (Groshen, 1989) frente al 27% del caso español, aunque hay que tener en cuenta que se comparan años y ámbitos territoriales muy diferentes; y si se considera además el efecto conjunto con el capital humano los valores oscilan entre el 51 y el 58% de la variabilidad total de los salarios individuales en las manufacturas (Davis y Haltinwanger, 1991), por debajo del casi 62% de las manufacturas españolas.

Si se controla la rama de actividad y, alternativamente, el territorio donde se ubican los establecimientos, la variabilidad

**Cuadro 1**  
**Influencia del establecimiento de pertenencia**  
**en la determinación de los salarios**  
**en el mercado de trabajo española**

	Proporción de la varianza de los salarios explicada (%)				
	Establecimiento de pertenencia	Capital humano	Interacción de establecimiento y capital humano	Varianza no explicada	Total
Todos los trabajadores (Manufacturas)	27,3 (29,6)	17,5 (19,3)	36,9 (32,0)	18,3 (19,1)	100 (100)
Con control del sector de actividad <sup>b</sup> (Manufacturas)	26,2 (27,7)	24,4 (24,2)	27,4 (26,2)	22,0 (21,8)	100 (100)
Con control de la comunidad autónoma <sup>c</sup>	27,5	18,4	35,3	18,8	100
Por grupos ocupacionales <sup>d</sup>					
— Peones	58,8	2,6	23,7	14,9	100
— Trabajadores de producción cualificados	44,5	6,3	31,1	18,1	100
— Trabajadores de administración	44,4	6,6	35,4	13,6	100
— Técnicos	50,5	8,0	23,8	18,2	100
— Gerentes	66,0	3,5	21,3	9,2	100
Por tamaño del establecimiento					
— 10-19 trabajadores	35,0	14,6	31,3	19,1	100
— 20-49 trabajadores	31,8	17,9	30,6	19,7	100
— 50-99 trabajadores	26,1	21,4	32,7	19,8	100
— 100-199 trabajadores	25,7	23,9	27,8	22,6	100
— Más de 200 trabajadores	20,1	19,9	40,4	19,6	100

*Clave:* La proporción de la varianza explicada por el establecimiento de pertenencia y alternativamente por las variables de capital humano corresponde al cambio en magnitud (multiplicado por cien) experimentado por el coeficiente de determinación de la regresión previa de la ecuación que incluye las variables del conjunto restante de variables, tras incluir las variables de ese conjunto concreto (*efecto marginal*). La proporción explicada por el efecto conjunto del establecimiento y las variables de capital humano corresponde a la diferencia (multiplicada por cien) entre el valor del coeficiente de determinación de la regresión que incluye ambos conjuntos de variables y la suma del *efecto marginal* calculado para cada uno de ellos. La proporción de varianza no explicada por los factores considerados corresponde al complementario (multiplicado por cien) del coeficiente de determinación de la regresión que incluye ambos conjuntos de variables.

- <sup>a</sup> El salario por hora se ha calculado como  $12 * [(\text{salario base octubre} + \text{complementos salariales octubre} - \text{complementos salariales por turno}) + ((\text{pagos extraordinarios anuales} / 12) / (\text{días pagados al año} / 365))] / \text{jornada anual pactada}$ . En el cálculo del salario hora no se incluyen las percepciones por horas extraordinarias.
- <sup>b</sup> Los valores corresponden al promedio de los valores obtenidos en análisis realizados de forma separada para cada sector de actividad (considerando como tal las divisiones de la CNAE-93).
- <sup>c</sup> Los valores corresponden al promedio de los valores obtenidos en análisis realizados de forma separada para cada comunidad autónoma.
- <sup>d</sup> 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).

salarial explicada por el establecimiento de pertenencia apenas si varía (cuadro 1). Nuevamente, la comparación de resultados con otros países resalta la especial relevancia que tiene el establecimiento como factor de determinación salarial en España. Para un análisis intrasectorial con desagregaciones sectoriales de la industria manufacturera similares, el efecto del establecimiento, incluyendo las interacciones con las variables de capital humano, explica el 31% en el caso portugués (Cardoso, 1996), entre el 40 y el 46% en Estados Unidos (Davis y Haltinwanger, 1991) y el 54% en España (cuadro 1).

Al desagregar por grupos ocupacionales, la importancia del establecimiento se acentúa notablemente. En casi todos los casos el establecimiento explica por sí sólo más de la

mitad de la variabilidad salarial entre trabajadores de un mismo grupo, y alrededor de las tres cuartas partes si se incluye el efecto conjunto del establecimiento y las variables de capital humano (cuadro 1). Al comparar trabajadores con mayor homogeneidad en cuanto a cualificación, el papel diferenciador del establecimiento se eleva significativamente ya que lógicamente disminuyen las diferencias asociadas al capital humano.

Si se tiene en cuenta el tamaño de los establecimientos, la influencia del establecimiento en la determinación salarial resulta mayor en aquellos de menor tamaño relativo, aunque en todos los estratos se mantiene por encima de las variables de capital humano. Quizá esto refleje que entre los establecimientos más pequeños se suelen presentar situaciones económicas, en cuanto a costes y niveles de productividad, más dispersas que entre los grandes, aunque sólo sea porque son muchos más. El papel más destacado del capital humano en la explicación de la diferenciación salarial de los establecimientos de mayor tamaño probablemente refleje también la mayor heterogeneidad de cualificaciones en esos establecimientos. No parece descabellado pensar que los establecimientos más pequeños concentran un mayor número de trabajadores de menor cualificación y experiencia, mientras que los más grandes emplean en mayor proporción trabajadores más cualificados y que adquieren mayor antigüedad en la empresa. De ahí el peso más reducido que desempeña en ambos tipos de establecimientos el capital humano como factor de diferenciación salarial, al contrario que los de tamaños intermedios, en los que hay una mayor mezcla de cualificaciones y grados de experiencia laboral.

Una forma de corroborar la importancia del establecimiento en la diferenciación salarial es comparar los coeficientes estimados en la ecuación salarial para distintas características de los trabajadores sin tener en cuenta las variables ficticias que reflejan el establecimiento de pertenencia e incluyendo estas variables. Con la excepción del sexo, donde la diferenciación salarial es superior dentro de un mismo establecimiento, en las demás variables las diferencias salariales superan a las que se producen dentro de un mismo establecimiento (cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**La remuneración del capital humano y las características personales en los establecimientos españoles**

	Total de la economía	«Dentro de» los establecimientos
<i>Sexo</i> Varón	0,113*	0,131*
<i>Titulación</i> (Referencia: Sin estudios)		
Educación primaria	0,073*	0,012
EGB	0,121*	0,068*
Bachillerato	0,321*	0,142*
Formación Profesional I	0,236*	0,113*
Formación Profesional II	0,290*	0,143*
Diplomados universitarios	0,392*	0,209*
Licenciados universitarios	0,591*	0,320*
Estudios de postgrado	0,637*	0,439*
<i>Otras características</i>		
Antigüedad en la empresa	0,010*	0,008*
Experiencia potencial	0,023*	0,018*

*Clave:* En el cuadro aparecen los coeficientes estimados en la ecuación salarial para las variables indicadas bajo los siguientes supuestos: bajo el encabezado *Total de la economía* aparecen dichos coeficientes sin incluir en la ecuación las variables ficticias que reflejan el establecimiento de pertenencia; bajo el encabezado «*Dentro de*» *los establecimientos* los obtenidos cuando se incluyen estas últimas variables.

\* Indica que el coeficiente es estadísticamente significativo al 1%.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE ESTABLECIMIENTOS

En comparación con los estándares del conjunto de la OCDE y de la Unión Europea, España presenta una elevada dispersión salarial (cuadro 3), en la que el establecimiento de pertenencia del trabajador explica un porcentaje de dicha dispersión superior a la de países con los que se ha podido establecer una comparación significativa (véase el apartado anterior). Esta

realidad contrasta con la fuerte importancia relativa que tienen los convenios colectivos de sector en España, ya que según las hipótesis más extendidas este tipo de estructura de la negociación colectiva tiende a comprimir las diferencias salariales (Blau y Kahn, 1996; Davis y Haltinwanger, 1991).

**Cuadro 3**  
**Dispersión de la estructura de salarios individuales**

País	Desviación estándar de los salarios individuales
Reino Unido	0,583
Estados Unidos	0,578
España	0,535
Canadá	0,519
Francia	0,472
Alemania	0,444
Holanda	0,396
Finlandia	0,382
Austria	0,349
Suecia	0,311
Noruega	0,308
Dinamarca	0,274

*Fuente:* Simón (2001a).

*Clave:* Desviación estándar del logaritmo de los salarios brutos por hora individuales.

La alta dispersión salarial se manifiesta también muy acusadamente dentro de cada uno de los sectores, con una desviación típica media de 0,281 puntos logarítmicos para un total de 42 ramas consideradas; y territorios, con una desviación típica promedio para las 17 Comunidades Autónomas de 0,277 puntos. Para contrastar si en las ramas de actividad/territorios donde los salarios pactados son comparativamente elevados la desigualdad salarial entre establecimientos pudiera ser comparativamente reducida como consecuencia de la presencia de suelos salariales comparativamente elevados, se ha estimado una ecuación en la que la variable dependiente es la dispersión de los coeficientes de

las variables ficticias por establecimientos en cada rama de actividad/comunidad autónoma y como variable dependiente aparece la diferencia porcentual entre el salario pactado en dicha rama de actividad/comunidad autónoma y la media nacional para el mismo tipo de trabajador (estimada en Simón, 2001b).

En la medida en que las diferencias en la dispersión de los salarios entre establecimientos para las diferentes ramas de actividad/territorios pueden deberse también a diferencias entre ellas en la distribución de alguna de las características de los establecimientos que influyen en los salarios, se han añadido como control variables que miden la dispersión intrasectorial/intraterritorial del tamaño de los establecimientos, a fin de controlar esta posibilidad (cuadro 4).

**Cuadro 4**  
**Efecto de la tarifas salariales sobre la dispersión salarial entre establecimientos**

Variables explicativas	Variable dependiente			
	Dispersión intraterritorial de los premios salariales entre empresas		Dispersión intrasectorial de los premios salariales entre empresas	
Prima salarial territorial en las tarifas salariales pactadas	-0,235*	-0,213**	—	—
Prima salarial sectorial en las tarifas salariales pactadas	—	—	0,102	0,077
Proporción de empresas pequeñas	—	0,776**		-0,064
Proporción de empresas grandes	—	0,840**		0,026
R <sup>2</sup> ajustado	0,227	0,722	0,124	0,165

*Nota:* La regresión fue realizada mediante mínimos cuadrados ordinarios. \*\* y \* indican que el coeficiente es estadísticamente significativo al 1% y 5% respectivamente.

Los resultados apuntan a que en aquellas comunidades autónomas donde las tarifas salariales pactadas son comparativamente elevadas se produce, efectivamente, una compresión de las diferencias salariales entre establecimientos: el coeficiente estimado para la prima en las tarifas salariales es negativo y estadísticamente significativo en este caso, independientemente de la introducción de las variables que aproximan la distribución del tamaño de los establecimientos en la comunidad autónoma. Este efecto compresor de las tarifas salariales no parece producirse, por el contrario, a nivel intrasectorial: el coeficiente de la prima en las tarifas salariales del sector con respecto a la media nacional no se muestra significativo en ningún caso en la explicación de la dispersión salarial entre establecimientos en el interior del sector de actividad. Estos resultados, en conjunto, confirman que la negociación colectiva ejerce en España un cierto efecto compresor sobre las diferencias salariales entre establecimientos, y corroboran la hipótesis apuntada por la literatura sobre determinación salarial.

No obstante lo anterior, cabe señalar que el efecto compresor de la negociación colectiva sectorial sobre las diferencias salariales entre establecimientos no puede ser, a la fuerza, demasiado acusado, tal y como apunta evidencia adicional. Así la dispersión salarial entre establecimientos parece ser, conforme apuntaban resultados obtenidos en la sección anterior del trabajo, superior en el caso español a la que existe en Estados Unidos, donde la negociación tiene un carácter descentralizado: Groshen (1991a) encontró que para seis ramas de actividad representativas de las manufacturas estadounidenses la desviación estándar de los coeficientes estimados para las variables ficticias por establecimientos toma un valor medio de 0,14 puntos logarítmicos, con unos valores máximo y mínimo de 0,9 y 0,18; en el caso español el valor promedio de dicha dispersión para las ramas de actividad del conjunto de las manufacturas es de 0,27 puntos logarítmicos. En la industria química y la industria de fabricación de plásticos, las únicas ramas de actividad que son estrictamente comparables para los dos países debido a las desagregaciones sectoriales utilizadas en ambos trabajos, la desviación estándar de las primas salariales por establecimientos es de 0,30 y 0,23 puntos logarítmicos.

cos en España, y de 0,15 puntos logarítmicos en ambos casos en Estados Unidos.

Así pues, en suma, a pesar del modelo de negociación colectiva existente, en España se da una importante dispersión de niveles salariales entre establecimientos. Esto demuestra que en la práctica existe un amplio margen de discrecionalidad en la determinación de los salarios por parte de los empleadores.

#### **4. CONCLUSIONES**

El establecimiento al que pertenece cada trabajador se muestra como la característica más relevante en la determinación de las diferencias salariales en España, por encima de las dotaciones de capital humano. Esto implica que el salario de los trabajadores depende en mayor medida del establecimiento donde prestan sus servicios que de sus propias cualificaciones. La relevancia del lado de la demanda es además más acusada que en otros países de la Unión Europea o que en Estados Unidos. Aunque no ha sido posible contrastar este extremo, probablemente esto indica que los desniveles tecnológicos y de productividad entre establecimientos son superiores en España como consecuencia de su mayor debilidad productiva y su menor capacidad de innovación propia, rasgos que han sido repetidamente destacados al señalar la especialización relativa de España en segmentos productivos de menor nivel tecnológico y el reducido gasto en I+D respecto al PIB.

Quizá esto mismo explique que, a pesar de que la estructura de la negociación colectiva se caracteriza por el predominio de los convenios de sector, lo que haría esperar una cierta restricción de las diferencias salariales, la dispersión salarial en España sea muy elevada en relación a los estándares internacionales. Por eso, aunque el trabajo ha mostrado que la negociación colectiva ejerce un cierto efecto compresor de las diferencias salariales en determinados ámbitos, éste es muy limitado sin alterar significativamente dichas diferencias.

No parece que la estructura de la negociación colectiva por sí misma sea un determinante esencial de las diferencias salariales, ya que éstas dependen, sobre todo, de las características

del sistema productivo y de cada uno de sus establecimientos o empresas. Es cierto que un modelo de negociación colectiva donde predominan niveles intermedios de negociación puede generar rigideces y asimetrías que perjudican el buen funcionamiento de los mercados y de la competencia. Sin embargo, lo verdaderamente relevante, en especial cuando se considera que se compite fundamentalmente a través de la innovación, y la tecnología es un factor endógeno, es la articulación y el contenido de la negociación colectiva más que el grado de centralización o descentralización de la misma. El predominio de una negociación colectiva de carácter sectorial, frente a otros modelos donde predominan los convenios de empresa o los acuerdos centralizados, difícilmente llega a limitar el margen de autonomía de las empresas en la fijación de los salarios hasta el punto de impedir una cierta adaptación a las circunstancias de cada establecimiento.

Lo que resulta más negativo en un sistema de negociación colectiva como el español, en el que predominan los convenios de sector con un ámbito territorial restringido a las regiones o provincias, es que la delimitación de los ámbitos sectoriales de negociación no se adecua con frecuencia a ramas económicas o mercados significativos, una rémora que hunde sus raíces en las antiguas Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo. Esto, más que impedir la adaptación a la capacidad de pago y la rentabilidad-productividad de cada uno de los sectores y establecimientos productivos, dificulta que la negociación colectiva contribuya a mejorar la productividad, principalmente de las empresas más débiles o pequeñas, y a elevar, por tanto, la competitividad de la economía española.

Tanto en el acuerdo sobre negociación colectiva de 1997 (ANC-1997), como en el más reciente Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002), se plantea la necesidad de «*racionalizar la estructura de la negociación colectiva*» de forma que se establezca «*una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales*» (ANC-1997). Esto es esencial, ya que la negociación colectiva «*constituye un instrumento de primera magnitud para favorecer el crecimiento, el empleo y la competitividad de las empresas*» (ACN. 2002). La negociación colectiva es el principal medio para incidir en los «*condicionantes que afectan a la competi-*

*tividad empresarial, a la capacidad de crecimiento y a la creación de empleo: por un lado, los costes directos y la organización de factores; [...] por otro, los referidos a la cualificación profesional, la formación, la inversión en nuevas tecnologías, así como la mejora en la calidad de productos y servicios» (ACN-2002).*

Si no se avanza suficientemente en tal sentido, a pesar de ser reconocido y asumido por los propios interlocutores sociales, es precisamente porque el actual sistema de negociación colectiva sí permite la suficiente flexibilidad como para adaptarse a las circunstancias de cada empresa, pero no contribuye prácticamente a elevar la competencia en los mercados coadyuvando a la mejora de la productividad de los trabajadores y de la capacidad de innovación empresarial. Sin alterar la delimitación de los ámbitos de negociación para adecuarlos a ramas económicas o mercados en los que confluyen empresas que compiten efectivamente entre sí no es posible tampoco afrontar la articulación entre los distintos niveles de negociación ni enriquecer el contenido de los convenios con las materias que realmente inciden en la mejora de la competitividad. En esa misma perspectiva sería esencial asegurar una mayor representatividad, y con ello una mayor participación y compromiso activo por parte de empresarios y trabajadores.

Una posibilidad es eliminar la cláusula «erga omnes», que extiende la cobertura de los convenios a todos los trabajadores o empresarios de un determinado ámbito funcional de negociación, independientemente del grado de afiliación que representen. Sin embargo, quizá baste reducir su efecto impulsando en mayor medida los Convenios y acuerdos de empresa, y la negociación articulada y abierta a un diálogo flexible, donde la información a los trabajadores sea más amplia y fluida, con mayor protagonismo de las representaciones sindicales.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABOWD, J. M.; KRAMARZ, F.; MARGOLIS, D. N. (1994): «High Wage Workers and High Wage Firms», *NBER working paper*, n.º 4917.
- ÁLVAREZ, C.; AYALA, L.; IRIONDO, I.; MARTÍNEZ, R.; PALACIO, J. I.; RUIZ-HUERTA, J. (1996): *La distribución funcional y personal de la renta en España*, ed. Consejo Económico y Social de España.

- BARTH, E. (1997): «Firm-Specific Seniority and Wages», *Journal of Labour Economics*, vol. 15, n.º 3.
- BINGLEY, P.; WESTERGARD-NIELSEN, N. (1994): «Worker and Plant Wages: Estimates From a Multi-Level Model», *Centre for Labour Market and Social Research working paper* 96-10.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M. (1996): «International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces», *Journal of Political Economy*, 101 (4), pp. 791-837.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M. (1999): «Institutions and Laws in the Labor Market», en O. Ashenfelter y D. Card (ed.) *Handbook of Labor Economics*, ed. North-Holland.
- BRONARS, S. G.; FAMULARI, M. (1997): «Wage, Tenure and Wage Growth Variation Within and Across Establishments», *Journal of Labour Economics*, vol. 15, n.º 2.
- BROWN, C.; MEDOFF, J. (1989): «The Employer Size-Wage Effect», *Journal of Political Economy*, 97 (5), pp. 1027-59.
- CANTÓ, O.; CARDOSO, A. R.; JIMENO, J. F. (1998): «Earnings Inequality in Portugal and Spain: Contrasts and Similarities», FEDEA documento de trabajo 98-08.
- CARDOSO, A. R. (1996): «Workers or Employers: Who is Shaping Wage Inequality?», *European University Institute working paper*, n.º 9612.
- CROSSLEY, T. F. (1998): «Firms and Wages: Evidence from Displaced Workers», *Canadian International Labour Network working paper*.
- DAVIS, S. J.; HALTINWANGER, J. (1991): «Wage Dispersion between and within US Manufacturing Plants, 1963-86», *Brooking Papers on Economic Activity, Special Issue*, pp. 115-80.
- DICKENS, W. T.; KATZ, L. F. (1987): «Inter-industry Wage Differences and Theories of Wage Determination» Documento de trabajo 2271, National Bureau of Economic Research..
- FREEMAN, R. (1996): «Labor Market Institutions and Earnings Inequality», *New England Economic Review*, may/june.
- FREEMAN, R. (1998): «War of the models: Which labour market institutions for the 21<sup>st</sup> century?», *Labour Economics*, 5, pp. 1-24.
- GROSHEN, E. L. (1989): «Do Wage Differences Among Employers Last?», *Federal Reserve Bank of Cleveland working paper* D-33771.
- GROSHEN, E. L. (1991a): «Sources of Intra-industry Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?», *Quarterly Journal of Economics*, 106 (3), pp. 869-84.
- GROSHEN, E. L. (1991b): «Five Reasons Why Wages Vary Among Employers», *Industrial Relations*, vol. 30, n.º 3.

- JAUMANDREU, J. (1994): «Diferencias de coste laboral: Razones y evidencia para la industria española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 18, pp. 122-131.
- KATZ, L. F.; AUTOR, D. H. (1999): «Change in the Wage Structure and Earnings Inequality», en O. Ashenfelter y D. Card (ed.) *Handbook of Labor Economics*, ed. North-Holland.
- KRUEGER, A. B.; SUMMERS, L. H. (1987): «Reflections on the Inter-industry Wage Structure», en Lang, K. y Leonard, J. S. (eds.) *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Basil Blackwell, Oxford.
- KRUEGER, A. B.; SUMMERS, L. (1988): «Efficiency Wages and the Inter-industry Wage Structure», *Econometrica*, 56 (2), pp. 259-93.
- LUCIFORA, C. (1999): «Wage Inequalities and Low Pay: The Role of Labour Market Institutions», *Fondazione Eni Enrico Mattei working paper* 1999-13.
- METCALF, D.; HANSEN, K.; CHARLWOOD, A. (2000): «Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay», *Center for Economic Performance, working paper* DP0452.
- MINCER, J. (1974): *Schooling Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, Nueva York.
- OCDE (1997): «Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva», *Perspectivas del empleo. 1997*
- PALACIO, J. I.; IRIONDO, I. (1994): «Determinantes salariales dentro de una rama de actividad», *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 25-26.
- REDER, M. (1962): «Las diferencias interindustriales de salarios», en A. Meixide (comp.) *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- ROSEN, S. (1986): «La teoría de las diferencias igualadoras», *Manual de economía del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SIMÓN, H. (2001a): «Instituciones y estructura salarial: lecciones desde la experiencia española» (unpublished).
- SIMÓN, H. (2001b): «Negociación colectiva y determinación salarial en España», *Hacienda Pública Española* 157-2.
- WINTER-EBMER, R.; ZWEIMULLER, J. (1999): «Firm-Size Wage Differentials in Switzerland: Evidence from Job-Changers», *American Economic Association Papers and Proceedings* mayo, pp. 89-93.