

## **DIFERENCIAS INTERTERRITORIALES DE SALARIOS Y NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA\***

Joaquín LORENCES

Víctor FERNANDEZ

César RODRIGUEZ

*Universidad de Oviedo*

*En esta investigación se elabora una base de datos inédita sobre las condiciones de trabajo monetarias y no monetarias pactadas en la negociación colectiva española y se realiza un análisis descriptivo de sus contenidos esenciales en lo que se refiere a las diferencias interprovinciales de remuneración. Según estos datos, en España las diferencias salariales interterritoriales no compensan otras ventajas no pecuniarias establecidas en los convenios. Parece que el actual sistema de negociación colectiva favorece la aparición de factores que dificultan la movilidad interterritorial de la mano de obra e impiden la igualación de las ventajas netas de los empleos.*

### **1. Introducción**

En esta investigación se evalúan las diferencias interterritoriales de salarios en España a partir de una base de datos original sobre las condiciones de trabajo monetarias y no monetarias pactadas en la negociación colectiva. Con este fin, se desarrolla una metodología particular para traducir a términos económicos las diferentes cláusulas de los convenios colectivos sobre condiciones laborales.

En España no existe una base de datos de este tipo y su disposición es decisiva para el estudio de ciertos aspectos relevantes del mercado de trabajo que son poco o mal conocidos. Por ejemplo, tales datos son imprescindibles para poder saber si existen diferencias interterritoriales netas de salarios. Como es sabido, la teoría competitiva de la igualación de las ventajas netas (Rosen, 1986) establece que, en ausencia de barreras a la movilidad de factores, los desplazamientos de la mano de obra en busca de las mejores condiciones de trabajo conducirán a la igualación de sus remuneraciones globa-

\* Queremos agradecer al Banco de España la financiación de esta investigación y a su comisión evaluadora los comentarios e indicaciones sobre una primera versión de este trabajo. Muy especialmente queremos dar las gracias a Jordi Jaumandreu y a Juan Francisco Jimeno por sus acertadas sugerencias.

les. En otras palabras, en el equilibrio, es posible que ciertos trabajadores acepten un salario monetario más bajo que otros a cambio, por ejemplo, de una mayor estabilidad en el empleo, mejores condiciones de seguridad e higiene, o mayores facilidades para la promoción profesional, de tal forma que en términos globales no existirían diferencias netas entre ellos.

No obstante, en numerosos estudios referidos a otros países (Krueger y Summers, 1988; Katz y Summers, 1989; Davis y Haltiwanger, 1991) se ha podido constatar que algunos factores no pecuniarios, como las llamadas prestaciones sociales, tienden en la práctica a ampliar todavía más las diferencias observadas en los salarios monetarios.

En España, la única alternativa que existe para conocer todos los componentes pecuniarios y no pecuniarios relevantes de la remuneración del trabajo 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 convenio provincial. Como se aprecia en el Cuadro 1, la negociación colectiva tiene en España un marcado carácter territorial y la provincia es el ámbito de negociación preponderante (véase Lorences, 1986 y 1994). Este es un nivel de negociación que ya tenía gran importancia en el antiguo sistema de relaciones laborales y que se ha visto especialmente favorecido por las leyes actuales. De acuerdo con estas leyes, los contenidos de los convenios se definen, normalmente, como mínimos no revisables a la baja por ningún otro convenio de ámbito inferior o contrato individual, y vinculan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes a la provincia independientemente de que estén o no afiliados a las patronales y sindicatos firmantes (en lenguaje jurídico, a esta característica de los convenios colectivos se la conoce como eficacia general automática). El único requisito es que tales organizaciones puedan acreditar que representan respectivamente a la mayoría de las empresas y a la mayoría absoluta de los delegados de personal elegidos en dicho ámbito. Este sistema de negociación colectiva tiene consecuencias importantes para el funcionamiento del mercado de trabajo. Seguramente, la más relevante es que impide la existencia de un mercado de trabajo libre o simplemente no sindicalizado. Como se acaba de decir, normalmente todas las empresas y trabajadores de la provincia quedan sujetos al convenio provincial de su ámbito profesional, tanto si pertenecen como si no a alguna de las organizaciones firmantes del mismo. Esto supone que ninguna empresa puede contratar en condiciones inferiores a las pactadas en ese convenio. En definitiva, a través de este tipo de convenios se pueden conocer las condiciones de trabajo mínimas vigentes 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, prácticamente uno por provincia en cada período. Además, emplean un

CUADRO 1  
Trabajadores y empresas directamente afectados  
por convenios vigentes en noviembre de 1990

Ambito	Construcción			Metal	
	N.º trabajadores afectados	N.º empresas afectadas	N.º trabajadores afectados	N.º empresas afectadas	N.º empresas afectadas
Empresa					
Empresa provincial	8395	7	126261		298
Grupo de empresas provincial	116	2	2276		11
Empresa interprovincial			116246		60
Grupo de empresas interprovincial			3277		6
Superior a la empresa					
Sector local	50	11			
Sector provincial	797895	61198	849944		90152
Sector interprovincial					
Sector nacional					
Todos los ámbitos	806456	61218	1098004		90527

Fuente: Lorences, J. y Felgueroso, F. (1994)

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 suma, son dos actividades con un importante volumen de empleo y con unas relaciones laborales muy desarrolladas.

Los tres años elegidos 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 período para el cual se disponía de los textos publicados de todos los convenios celebrados en el momento de iniciar esta investigación. 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. Además, desde el punto de vista de la actividad económica, 1985 es el año en que se cierra una fase depresiva de la economía española y se inicia otra de recuperación que abarca hasta 1991.

Expuesto el objetivo de la investigación, en la segunda sección se muestra la metodología utilizada para plasmar en términos económicos la información que aparece en los convenios colectivos sobre condiciones de trabajo. En la tercera sección se describe la evolución de la dispersión territorial de dichas condiciones de trabajo. Finalmente, en la última sección se resumen las principales conclusiones de la investigación.

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

En esta sección se expone la metodología desarrollada para definir los componentes de lo que antes se denominó condiciones de trabajo mínimas de cada industria y territorio a partir de los convenios colectivos provinciales. En primer lugar, se hará referencia al salario monetario garantizado por el convenio, y, en segundo lugar, a las condiciones no monetarias.

### *2.1. Salario monetario garantizado*

En representación del salario monetario se ha elegido el salario garantizado por el convenio colectivo, definido como la remuneración mínima que puede recibir un trabajador en condiciones normales o estándar de rendimiento y dedicación. En el Cuadro 2 se exponen 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 observadas por territorios entre empleados de una misma industria y categoría

CUADRO 2  
Componentes de las condiciones monetarias de trabajo

SALARIO GARANTIZADO	<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>
Remuneración de una actividad superior a la normal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas extraordinarias</li> <li>- Primas de productividad superior a la normal</li> </ul>
Remuneración según circunstancias personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Condiciones familiares</li> </ul>
Remuneración según características peculiares del puesto de trabajo	<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>

profesional se pueden considerar referidas a un trabajo homogéneo y, según establece la teoría de las ventajas netas, dichas diferencias deberían estar compensando ventajas y desventajas relacionadas con las restantes condiciones de trabajo recogidas en los convenios y con las características de cada territorio.

## 2.2. *Condiciones de trabajo no monetarias reguladas en los convenios colectivos*

Los factores no pecuniarios elegidos se pueden agrupar como sigue: regulación del esfuerzo productivo, estabilidad en el empleo, desarrollo de las instituciones laborales, posibilidades de promoción profesional, prestaciones sociales, garantías del poder adquisitivo del salario (las dos últimas se encuentran en la frontera entre las componentes monetarias y no monetarias de la remuneración) y, finalmente, condiciones de «desenganche» (véase el Cuadro 3). A continuación, se efectuará una breve descripción del contenido de cada una de estas componentes no monetarias del salario.

### a) 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 una parte, la duración de la jornada anual (H) definida como el número de horas efectivamente contratadas una vez des-

CUADRO 3  
Componentes de las condiciones no monetarias de trabajo

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

contadas las vacaciones y las fiestas pactadas; y por otra, las limitaciones acordadas para ampliar la jornada a través de las 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 tanto una jornada anual más larga como 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. La intensidad del esfuerzo realizado en el puesto de trabajo se ha aproximado a través de la existencia o no, en el convenio, de un método explícito de medición de la productividad (MMP). Se supone que donde existe una regulación de la intensidad, existe un mayor control del esfuerzo productivo realizado por los trabajadores. Por tanto, se espera una relación positiva entre esta variable y la remuneración garantizada.

El tercer aspecto de la regulación del esfuerzo productivo es la seguridad en el puesto de trabajo. Para aproximar esta variable se recurre a los requisitos de seguridad e higiene (SH) previstos en el convenio. En principio, y según la teoría de las ventajas netas, en la medida en que unas normas de seguridad más estrictas supongan un mayor nivel de seguridad en el puesto de trabajo, ello debería estar compensado, *ceteris paribus*, por un menor salario garantizado.

#### b) Estabilidad en el empleo

Con estos términos se alude aquí a la mayor o menor «facilidad» con la cual un empleado puede perder el puesto de trabajo en cada territorio. Tal riesgo se puede aproximar a través de dos tipos de cláusulas de los convenios colectivos: unas que limitan directamente la contratación de nuevos trabajadores (protegen a los empleados frente a la competencia de potenciales candidatos a ocupar sus empleos) y otras que limitan el despido.

En cuanto a las limitaciones a la contratación, se clasifican en dos niveles. En primer lugar, se considera que estas son altas (LCA) cuando en el convenio se establecen criterios de selección de personal no directamente vinculados con las cualidades o 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 considera que las limitaciones a la contratación son de tipo medio (LCM) cuando, por ejemplo, se acorta el período de prueba previsto por las leyes.

Las limitaciones al despido (LD) se clasifican como mayores que las estándar cuando, por ejemplo, las indemnizaciones por despido o cese previstas en el convenio son superiores a las legales. En principio, a igualdad de otras con-

diciones, debería existir una relación inversa entre estabilidad en el empleo, entendida como aquí se ha descrito, y salario garantizado. En otras palabras, un mayor riesgo de pérdida del empleo debería estar compensado por unos mayores ingresos, y al revés.

#### *c) Desarrollo de las instituciones laborales*

El desarrollo de las instituciones laborales en cada industria y territorio se puede detectar 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). Estos dos tipos de condiciones se prestan a una doble interpretación. En primer lugar, un mayor desarrollo de las instituciones laborales podría representar para el trabajador un nivel más alto de protección y garantía de sus derechos laborales, lo que debería compensarse por un salario monetario menor. Pero, en segundo lugar, esas variables pueden aproximar la existencia de un mayor poder sindical, que se plasmaría a la vez en unos salarios monetarios más altos y en unas atribuciones sindicales superiores.

#### *d) Posibilidades de promoción profesional*

Las posibilidades de mejorar el nivel profesional de los trabajadores dentro de las empresas constituyen un elemento no pecuniario importante de las condiciones de trabajo que ofrece una industria en una determinada provincia (becas, permisos para realizar algún tipo de estudios...) y, a igualdad de otras circunstancias, debería registrarse una relación inversa entre el salario garantizado y el nivel de facilidades para la promoción profesional. Se supone que la existencia de tales facilidades se reflejan en los medios pactados para la formación profesional (FP).

#### *e) Prestaciones sociales y garantía del poder adquisitivo*

En este punto se definen las dos últimas componentes de las condiciones de trabajo no monetarias estudiadas. La primera de tales componentes se denomina prestaciones sociales (PS) e incluye seguros de accidente, seguros de vida y becas para los estudios de los hijos, entre otras. La segunda es la garantía del poder adquisitivo del salario pactado (RS) que 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 aquí se ha optado por darles simplemente un tratamiento dicotómico. Es de esperar que tanto unas menores prestaciones sociales como la inexistencia de mecanismos de revisión salarial deberían estar compensadas con un salario monetario mayor.

#### *f) Condiciones de desenganche*

Como antes se indicó, una característica esencial del sistema de negociación colectiva español es la eficacia general automática de los convenios. No obs-

tante, algunos convenios prevén circunstancias bajo las cuales las empresas pueden «desengancharse» y no cumplirlos (por ejemplo, si tienen pérdidas durante un período determinado). Son las denominadas cláusulas de inhibición (INHI). Desde el punto de vista del trabajador, la posibilidad de que la empresa no cumpla los acuerdos debilita la virtualidad de las condiciones de trabajo previstas en el convenio. Por ello, es de esperar que la existencia de este tipo de cláusulas debería ser compensada, *ceteris paribus*, con salarios garantizados mayores.

Las *categorías profesionales de referencia* 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 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 mencionados permiten identificar, para una determinada categoría laboral e industria, diferencias salariales ajustadas según las características de la mano de obra (capacidad, inversión en capital humano, sexo, edad...). Desde el punto de vista competitivo, estas diferencias deberían estar compensando ventajas y desventajas de los puestos de trabajo en cada provincia, tales como las condiciones de trabajo no monetarias previstas en el convenio y el coste de la vida. 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 diferencias no compensadoras. En estas circunstancias, la existencia de desigualdades en el poder de negociación de los sindicatos en unos y otros territorios podría ser un determinante significativo de las diferencias interprovinciales de salarios.

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

Esta sección se centra en la medida y evolución de la dispersión interprovincial de salarios garantizados y de las restantes condiciones de trabajo conve-

nidas. Para medir la dispersión interprovincial de los salarios garantizados se utiliza el coeficiente de variación (véase el Cuadro 4). Los coeficientes de variación calculados revelan, en primer lugar, que tanto en un sector como en otro las mayores diferencias interterritoriales se dan en las categorías más elevadas. 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. Este resultado puede indicar que ambas categorías laborales

CUADRO 4  
 Coeficientes de variación del salario garantizado provincial  
 Construcción

Categorías profesionales						
Años	TS	TM	OA	AA	OO	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
Dif. 1978-1991	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00

Metal						
Categorías profesionales						
Años	TS	TM	OA	AA	OO	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
Dif. 1978-1991	0,01	0,06	0,01	-0,04	0,00	-0,01

representan un tipo de trabajo mucho más homogéneo, tanto por territorios como por actividades, que las categorías más elevadas. En el mismo sentido podría estar actuando el que dichas categorías constituyen las conexiones de los mercados internos de cada empresa con la competencia exterior (se trata de los llamados «puertos de entrada»).

Todas estas circunstancias justifican que en adelante se utilice el salario garantizado correspondiente al Peón ordinario para representar las condiciones de trabajo monetarias vigentes en cada territorio.

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, 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 significativos 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. Centrando la atención 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

CUADRO 5  
Coeficientes de correlación de rangos provinciales  
(Spearman)

Construcción

Categorías profesionales						
Años	TS	TM	OA	AA	OO	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	0,69	0,88	0,88
R (85-91)	0,98	0,96	0,94	0,83	0,93	0,91

Metal

Categorías profesionales						
Años	TS	TM	OA	AA	OO	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
R (85-91)	0,97	0,95	0,89	0,86	0,88	0,83

Construcción - Metal

Categorías profesionales						
Años	TS	TM	OA	AA	OO	PO
R (78-78)	0,14	0,38	0,39	0,35	0,35	0,34
R (85-85)	0,30	0,44	0,50	0,56	0,59	0,59
R (91-91)	0,02	0,25	0,43	0,42	0,53	0,57

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 advertir que tal dependencia aumenta en los últimos años estudiados.

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 tiende a consolidarse una jerarquía territorial de salarios monetarios.

En definitiva, de los hechos comentados hasta aquí se desprende con claridad que las diferencias interprovinciales de salarios garantizados han tendido a cristalizarse.

La pregunta obvia que surge ahora es la siguiente: ¿en qué medida estas diferencias pecuniarias están compensando diferencias en las restantes condi-

ciones de trabajo, de manera que desde una perspectiva global el salario sea uniforme en el conjunto de la economía española?

En el Cuadro 6 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, en contra de lo que predice la teoría de las ventajas netas, se da una relación directa entre ambos tipos de componentes: las provincias de elevados salarios tienen también, en general, mejores condiciones laborales.

CUADRO 6  
Frecuencia de las condiciones no monetarias entre las 25 provincias de mayores salarios y las restantes (en porcentaje)

1978												
	INHI	LHE	MMP	SH	FP	LCA	LCM	LD	ART	AS	PS	RS
Construcción												
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
Metal												
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
1991												
	INHI	LHE	MMP	SH	FP	LCA	LCM	LD	ART	AS	PS	RS
Construcción												
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
Metal												
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

No obstante, es importante señalar que si bien lo anterior es bastante claro, los datos también indican que en el período estudiado se detecta una nítida tendencia a la homogeneización de las condiciones no monetarias entre las distintas provincias (véase el Cuadro 7). Las variables en las cuales se ve con mayor nitidez esta tendencia armonizadora, tanto en un sector como en otro, son: las cláusulas de inhibición (INHI), las limitaciones a la realización

CUADRO 7  
Evolución de las frecuencias de las condiciones de trabajo no monetarias  
en el conjunto de todas las provincias (en porcentajes)

Construcción												
Años	INHI	LHE	MMP	SH	FP	LCA	LCM	LD	ART	AS	PS	RS
1978	0	24	64	18	14	16	6	22	10	18	90	82
1985	2	64	80	36	10	18	12	38	40	52	100	78
1991	8	68	86	54	16	26	12	100	56	14	100	84

  

Metal												
Años	INHI	LHE	MMP	SH	FP	LCA	LCM	LD	ART	AS	PS	RS
1978	0	14	6	0	31	12	4	8	14	14	67	55
1985	27	67	8	12	14	37	12	10	67	69	88	74
1991	18	72	6	20	22	42	18	18	68	30	100	88

de horas extraordinarias (LHE), los requisitos de seguridad e higiene (SH), las limitaciones a la contratación de nuevos trabajadores (LCA y LCM), y las limitaciones al despido (LD) (donde llama la atención el caso de la industria de la construcción, en la que durante el año 1991 las limitaciones al despido mayores que las legales, LD = 1, se extienden al 100% de las provincias). También se aprecia este fenómeno en las atribuciones de los representantes de los trabajadores (ART), las atribuciones de los sindicatos (AS) (si bien, en este caso, se debería tener en cuenta el impacto armonizador de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 que anula la ventaja que en esta materia tenían algunas provincias), las prestaciones sociales (PS), y la cláusula de revisión salarial (RS).

En resumen, bajo el actual sistema de relaciones laborales, se ha consolidado en España una jerarquía provincial de salarios garantizados sobre unos diferenciales muy estables. Adicionalmente, las diferencias interprovinciales encontradas no parecen estar compensando desventajas en las condiciones de trabajo no monetarias registradas en los convenios. Estos datos 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 relacionado posiblemente con el desigual poder de negociación de los sindicatos.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Aunque se ha optado por no presentarlas aquí, se han efectuado estimaciones econométricas sobre la relación existente entre los salarios monetarios, las condiciones no monetarias y un indicador del grado de poder sindical en cada territorio. En dichas estimaciones parece confirmarse que los mayores salarios van acompañados normalmente de mejores condiciones de trabajo, y que el poder sindical también parece ejercer una influencia importante en la creación de diferencias salariales (Véase, Lorences, Fernández y Rodríguez, 1994).

#### 4. Conclusiones

En esta investigación se ha desarrollado una metodología para plasmar en términos económicos las regulaciones pactadas en los convenios colectivos sobre condiciones de trabajo monetarias y no monetarias. A partir de esta metodología se ha elaborado una base de datos original sobre las componentes pecuniarias y no pecuniarias del salario global. Del análisis descriptivo realizado se pueden extraer algunas conclusiones interesantes.

Las diferencias interprovinciales en los salarios monetarios garantizados por los convenios colectivos han resultado ser muy estables y homogéneas en los dos sectores analizados (construcción y metal), pues prácticamente no cambian en el período de catorce años estudiado (1978-1991).

Estas diferencias, en contra de lo previsto por la teoría de las ventajas netas, no parecen compensar 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.

Se ha detectado un lento aunque paulatino proceso de homogeneización interprovincial en estas condiciones de trabajo no pecuniarias. Pese a ello, los datos muestran que en España se está consolidando una jerarquía territorial de salarios monetarios sobre unos diferenciales muy estables. Es decir, parece detectarse un patrón de segmentación territorial del mercado de trabajo, condicionado por elementos permanentes de la economía española que dificultan la movilidad de la mano de obra entre los distintos territorios.

Es posible que el actual sistema de negociación colectiva sea un elemento favorecedor de ese proceso de segmentación, por la vía de dificultar la velocidad de los ajustes y, por tanto, el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo español. La génesis del problema podría encontrarse en 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. En particular, de los datos analizados se desprende con toda claridad que los pactos sobre limitaciones a la contratación de nuevos trabajadores y al despido, (por encima de las que con carácter general contemplan las leyes) son un contenido esencial de los convenios provinciales. Estos resultados constituyen una evidencia acerca de los esfuerzos realizados por los sindicatos, que son quienes negocian este tipo de convenios, para proteger los intereses de los trabajadores empleados. A simple vista se observa que 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.

Por último, todos los datos expuestos constituyen una referencia objetiva importante para discutir algunas políticas orientadas a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo español en las siguientes direcciones:

En primer lugar, respecto a la estructura de la negociación colectiva, se debería atenuar el carácter marcadamente territorial que tiene actualmente. En este sentido, sería esencial limitar al máximo el carácter automático de la eficacia general de los convenios colectivos provinciales. Como se expuso antes, esta cualidad del sistema de negociación colectiva actual impide que normalmente ninguna empresa pueda contratar en condiciones inferiores a las del convenio respectivo. En esta dirección, la reciente reforma de las leyes laborales contiene algunas novedades interesantes. La más importante se refiere a que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa deberán establecer las condiciones que permitan a una empresa inhibirse de su aplicación, contenido que hasta ahora era discrecional. No obstante, el hecho de que este tipo de condiciones sean pactadas por los mismos agentes que negocian los restantes contenidos del convenio territorial, permite desconfiar de que realmente suponga un cambio significativo respecto a la situación actual. Ello es debido a que, obviamente, donde los sindicatos sean capaces de conseguir mejores ventajas, también tendrán fuerza para imponer condiciones de inhibición más restrictivas.

En segundo lugar, respecto al contenido de los convenios, se deberían restringir los acuerdos sobre todas aquellas condiciones laborales que actúan directamente como barreras a la movilidad de la mano de obra. Por ejemplo, los pactos sobre limitaciones a la contratación de nuevos trabajadores y al despido y, en general, todos aquellos acuerdos que puedan actuar como barreras a la libre movilidad geográfica de los trabajadores, deberían ser objeto de negociaciones nacionales y no provinciales.

## 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.
- 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* 56, pp. 259-293.
- Lorences, J. (1986): *El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española*, Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.
- Lorences, J. (1994): «Elementos para la reforma del sistema de negociación colectiva español», *Economía y empresa en Asturias*, Civitas, Madrid, pp. 517-525.
- Lorences, J. y Felgueroso, F. (1994): «Salarios pactados en los convenios provinciales y salarios percibidos», (mimeo).
- Lorences, J.; Fernández, V. y Rodríguez, C. (1994): «Condiciones de trabajo y negociación colectiva en España», (mimeo).
- Rosen, S. (1986): «The Theory of Equalizing Differences», en *Handbook of Labor Economics*, (vol. 1), editado por Ashenfelter, O. y Layard, R., North Holland, Amsterdam. (Hay traducción española: *Manual de economía del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, pp. 813-880).

**Abstract**

In this paper, we construct a new data set containing information about pecuniary and non-pecuniary work conditions from the collective bargaining agreements in Spain, and then we analyse the wage differentials among provinces. According to these data, there are wage differentials that are not compensating non-pecuniary advantages. It seems that the current system of collective bargaining introduces factors that limit geographical labour mobility, and makes difficult the equalization of net advantages among jobs.

*Recepción del original, febrero de 1994*

*Versión final, mayo de 1995*

## **XX SIMPOSIO DE ANALISIS ECONOMICO**

### **Solicitud de trabajos**

El Departamento de Economía e Historia Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona y el Instituto de Análisis Económico del CSIC organizan cada año el Simposio de Análisis Económico. El congreso está abierto a investigadores de habla hispana en todas las áreas de la economía. Su objetivo principal es el de proporcionar un foro para la presentación de trabajos de calidad, y un lugar de encuentro y discusión que permita el intercambio de ideas entre investigadores con intereses afines o complementarios.

El Simposio está organizado en sesiones temáticas de ponencias. El programa también incluye conferencias invitadas a cargo de especialistas de reconocido prestigio internacional junto con sesiones invitadas de carácter monográfico y mesas redondas donde se discutirán temas de actualidad.

La edición de este año se celebrará del miércoles 13 al viernes 15 de diciembre de 1995 en el campus de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Coincidiendo con el Simposio se facilitará el contacto entre doctores recientes y los responsables de contratación de centros académicos y de investigación españoles mediante la organización de un mercado de trabajo para doctores en economía.

### **Responsables del programa:**

Angel de la Fuente (Instituto de Análisis Económico, CSIC).

Pau Olivella (Departamento de Economía e Historia Económica, UAB).

### **Presentación de originales:**

Los autores deberán enviar dos copias del trabajo y un resumen de menos de 150 palabras, adjuntando su afiliación así como su dirección, teléfono y fax de contacto *antes del 12 de septiembre 1995*, a:

Secretaría del XX Simposio de Análisis Económico  
Instituto de Análisis Económico  
Campus de la Universidad Autónoma de Barcelona  
08193 Bellaterra  
Barcelona