

# Diferencias salariales y presencia sindical en la empresa española

RICARDO PAGÁN RODRÍGUEZ

Universidad de Málaga

y

NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

Universidad de Cantabria

## RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo estudiar que influencia tienen los convenios colectivos en las diferencias salariales entre trabajadores. Para ello utilizamos la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 que proporciona información tanto del trabajador como de la empresa. Se trata por tanto, de comprobar si el tipo de convenio, condiciona buena parte de los salarios remunerando de distinta forma la composición del empleo o las características del trabajador, o por el contrario, no es una variable muy importante. Los resultados confirman que existen diferencias importantes en la fijación salarial de los distintos convenios siendo los convenios de empresa los que más tienen en cuenta características individuales del trabajador, no así los provinciales.

*Palabras clave:* diferencias salariales, convenios colectivos, sindicatos, Encuesta Estructura Salarial España.

*Clasificación AMS:* 91B40.

## 1. INTRODUCCIÓN

El estudio reciente de las diferencias salariales ha puesto de manifiesto la importancia de tener en cuenta tanto factores de demanda como de oferta en el análisis de las mismas. Este trabajo se centra en uno de los factores de demanda que más importancia tiene en el análisis salarial: el tipo de convenio al que está suscrita la empresa.

En el estudio de esta materia en España llevamos un retraso importante si nos comparamos con otros países, y las causas pueden atribuirse por una parte, a la falta de datos disponibles que hicieran posible un análisis adecuado y por otra, a las características propias de la negociación colectiva en nuestro país.

En este sentido, existen diversos trabajos que estudian las diferencias salariales entre convenios de ámbito sectorial, si bien no son datos individuales sino agregados, Simón (2001), y Lorences et al. (1995). Este último estudio sugiere que los convenios provinciales constituyen el origen de las diferencias salariales interregionales en nuestro país generando diferencias no compensadoras en los salarios provinciales.

Jimeno y Palenzuela (1996) encontraron que las empresas con convenios de empresa pagaban una prima en torno al 5% frente a empresas de las mismas características pero que habían negociado otro tipo de convenio.

Recientemente, Card y de la Rica (2004) han explorado las diferencias salariales entre los individuos teniendo en cuenta los distintos convenios a los que se encuentra suscrito su centro de trabajo. Utilizando el método matching concluyen que existe un premio salarial por parte de los convenios de empresa que atribuyen en parte a la mayor duración de los contratos. No obstante también alegan que, sobre todo, el premio salarial del convenio de empresa tiende a ser mayor cuanto más cualificación tengan las mujeres, mientras que para el caso de los hombres no se aprecia tanto. En este sentido, los autores afirman que los convenios de empresa posibilitan una estructura salarial más flexible en términos de trabajador, al menos para las mujeres.

Canal y Rodríguez (2004) llegan a la conclusión de que los convenios de empresa aumentan los salarios y tienden a reducir la dispersión salarial, cuestión que también se observa en EE.UU y U.K (Card et al. (2004b)). Estudios con un perfil más macroeconómico, en línea con esta idea, afirman que la centralización de la negociación colectiva posibilitaría un mayor control de los salarios nominales, lo que en el contexto europeo, donde la política monetaria individual no es posible, haría las veces de sustituto de política económica y proporcionaría una mayor flexibilidad en términos agregados (Calmfors (2001) y Thomas (2001)).

En definitiva, los resultados obtenidos en la literatura comentada ponen de manifiesto que existe una influencia patente de los convenios en la fijación de salarios, que es bien distinta, cuando se trata de un convenio de empresa o de otro ámbito superior. El convenio de empresa proporciona más flexibilidad para el trabajador pero menos flexibilidad en términos agregados al ser el control salarial más difícil.

En este artículo, pretendemos alcanzar un doble objetivo, en primer lugar corroborar la idea de trabajos anteriores en cuanto a los mayores salarios de los convenios de empresa, y en segundo lugar profundizar en las causas de esos mayores salarios.

Para tal fin, recurrimos a la metodología sobre diferencias salariales de Oaxaca tan utilizada en el análisis de las diferencias salariales por género, por trabajo temporal/fijo, sector público/privado, etc. La ventaja de este método es que trata de aislar por un lado las diferencias salariales motivadas por las diferencias en los establecimientos (tamaño, sector, región, tipo de convenio, etc), y por otro las diferencias de las características individuales del trabajador. De esta forma podremos concluir si las diferencias salariales entre convenios se deben a las distintas características de los trabajadores, a las características de las empresas o a condiciones de pago relativo debidas únicamente a la propia existencia de uno u otro convenio.

El esquema de exposición del artículo es el siguiente: en la segunda sección se realiza un breve comentario de los rasgos de la negociación colectiva en España, en la tercera se comentará la metodología seguida, en la cuarta haremos referencia a la encuesta utilizada y las estimaciones obtenidas para, finalmente, terminar con una recopilación de los resultados más destacados que se pueden extraer.

## 2. RASGOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

A continuación, se trata de esclarecer, tomando el Estatuto de los Trabajadores como base, las tres preguntas tal vez más importantes que pueden plantearse acerca de la negociación colectiva en España: “quiénes son los afectados por cada convenio” “cómo se determinan los ámbitos de negociación” y “quién tiene capacidad para negociar”.

Respecto a “**quiénes son los afectados por cada convenio**”, en principio, y desde un plano estrictamente teórico, el convenio colectivo ordinario viene a ser una ley del grupo, por lo que se aplicará restrictivamente a los miembros de los grupos u organizaciones que lo han suscrito. Sin embargo, en España se ha aplicado el principio de eficacia general, en virtud del cual todos los trabajadores y

empresarios que pertenezcan al ámbito productivo en el que se ha alcanzado el acuerdo, están sujetos al mismo con independencia de que sean miembros o no de alguna de las organizaciones colectivas que suscriben el mismo. Es decir, los convenios se hacen extensivos a los no representados en la negociación.

La aplicación de este principio, en definitiva, supone someter a las normas pactadas a aquellos empresarios y trabajadores que voluntariamente optan por quedarse al margen de las negociaciones. No obstante, según las estadísticas elaboradas por el Ministerio de Trabajo -que comentaremos más adelante al abordar el tema de la cobertura de la negociación- existe un porcentaje de trabajadores asalariados, situado en torno a un 20%, que no está sujeto a ningún tipo de convenio. Sin embargo, no está claro quiénes forman parte de ese porcentaje y cómo se fijan los salarios de este grupo de trabajadores.

De acuerdo con lo que se ha comentado en estas líneas, no tiene sentido hablar de sectores sindicados y no sindicados. Los salarios y las condiciones laborales se fijan en la negociación colectiva, donde el papel de los sindicatos es definitivo, y se extiende a todos los trabajadores y empresarios, independientemente de su afiliación a alguna asociación empresarial o sindical presente en dicha negociación.

La segunda cuestión a la que se trata de dar respuesta es, “**cómo se determinan los ámbitos de negociación**”. En nuestro país, la ley permite que sea la voluntad de las partes que intervienen en la negociación las que definan el ámbito de los acuerdos alcanzados. Así pues, en la mayoría de las negociaciones serán los empresarios representados por su patronal, y los trabajadores representados por su sindicato, los que decidan cuales son los límites de repercusión del acuerdo.

Esta actitud ha provocado tres consecuencias claras: en primer lugar, que los convenios de empresa sólo se produzcan en las grandes empresas en las que, generalmente, los sindicatos poseen una implantación organizada. En segundo lugar, que el ámbito de la negociación se mantenga tradicionalmente sin muchos cambios desde la década de los ochenta. Dicho ámbito puede tener carácter territorial –desarrollándose en un nivel provincial, regional y nacional,- o carácter funcional, que se lleva a cabo teniendo en cuenta la actividad económica delimitada por sectores, empresas o centros de trabajo. La combinación de diferentes ámbitos territoriales y funcionales da lugar a los marcos de negociación. Concretamente en España se observa un predominio de los convenios sectoriales con carácter provincial. Y por último en tercer lugar, se observa una reducción del porcentaje de representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones que no forman parte de un sindicato.

Para responder a la tercera pregunta planteada, “**quién tiene capacidad de negociación**”, acudimos al Estatuto de los Trabajadores donde se aclara quiénes están legitimados para negociar:

- En los convenios de empresa: el empresario y el comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiera.
- En los convenios de ámbito superior a los anteriores: los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de representatividad entre los miembros del comité o delegados de personal del ámbito al que se refiere el convenio. Esta característica de la negociación colectiva española marca una diferencia frente a la mayoría de los países europeos, donde uno de los elementos importantes para que un sindicato se considere legitimado para negociar es la afiliación al mismo, no el resultado de las elecciones, como ocurre en España. En lo referente a las asociaciones empresariales, para que una agrupación pueda considerarse suficientemente representativa es necesario que cuente, por lo menos, con un 10% de afiliados entre los empresarios que pretende representar. De esta forma se confiere distinto carácter de representatividad a los empresarios que a los sindicatos.

Además de estas exigencias en cuanto a la legitimación de las organizaciones que intervienen en la negociación, el Estatuto impone dos obligaciones más, para la constitución y la toma de acuerdos de la comisión negociadora, que van a acentuar el papel de las grandes centrales sindicales y patronales frente a las pequeñas asociaciones.

### 3. METODOLOGÍA

Partimos de una ecuación de salarios, tipo Mincer (1974) que trata de medir cuáles son las variables más importantes a la hora de determinar el mismo:

$$\ln W_{ij} = X_{ij}\beta + U_{ij} \quad [1]$$

donde  $i$  es el índice que indica el  $i$ -ésimo individuo y  $j$  el índice que hace referencia a la  $j$ -ésima empresa,  $X_{ij}$  recoge las características observadas que determinan el salario, tanto las de los individuos como las de las empresas, y  $U_{ij}$  es el error aleatorio.

Dentro de las características propias de la empresa incluimos una variable que haga referencia al convenio colectivo. Sin embargo a la hora de estimar una ecuación de este tipo pueden surgir problemas de sesgo en las variables observables por mala especificación del modelo causada porque existen relaciones entre las variables  $X_{ij}$  que no se tienen en cuenta, o bien si el verdadero modelo contienen

términos de orden mayor en las  $X_{ij}$  de las que estamos considerando, esto es, si la forma funcional de la ecuación a estimar no es la adecuada.

Es habitual incluir la existencia de convenio de empresa como una dummy en la ecuación salarial, e interpretar el coeficiente de esa variable como una medida de las diferencias salariales entre convenios. Este sería el camino adecuado si pensamos que la existencia de un tipo de convenio no influye en el resto de las características observables que afectan a los salarios, afirmación que en este caso es dudosa.

Para solventar los problemas de sesgo que puede provocar esta cuestión planteamos la estimación de una ecuación salarial distinta según el tipo de convenio al que esté sujeto el individuo(1).

Por lo tanto tenemos el siguiente modelo:

$$\ln W_{ij}^e = X'_{ij}\beta^e + U_{ij}^e \quad [2]$$

$$\ln W_{ij}^o = X'_{ij}\beta^o + U_{ij}^o \quad [3]$$

La estimación por MCO de estas ecuaciones supone obviar la posibilidad de que la ubicación de las empresas en los distintos tipos de convenio no sea aleatoria. Esto provocaría que los estimadores mínimo cuadráticos fueran sesgados.

Para contemplar la posibilidad de no exogeneidad en la decisión de la empresa de adscribirse a uno u otro tipo de convenio se recurre al conocido método Heckman (1979). Este autor propuso como solución a la endogeneidad la estimación mediante un procedimiento en dos etapas. La primera etapa consiste en estimar mediante un modelo probit la probabilidad de pertenencia a la muestra, es decir la ecuación de selección, que en este caso podemos expresar así para convenio de empresa [4] y de otro ámbito [5]:

$$I_{ij}^e = Z'_{ij}\alpha^e + \varepsilon_{ij}^e \quad [4]$$

$$I_{ij}^o = Z'_{ij}\alpha^o + \varepsilon_{ij}^o \quad [5]$$

---

(1) Para facilitar el análisis formal simplificaremos únicamente hablando de la existencia de dos tipos de convenio "e" y "o". En el análisis empírico tenemos tres tipos de convenios distintos: los de empresa, los sectoriales y los provinciales.

De esta estimación se obtiene la inversa del Ratio de Mill (Mo). El segundo paso consiste en incluir dicho ratio en la estimación de salarios. Finalmente las ecuaciones salariales a estimar por mínimos cuadrados ordinarios son:

$$\ln W_{ij}^e = X_{ij}'\beta^e + M^e\gamma^e + U_{ij}^e \quad [6]$$

$$\ln W_{ij}^o = X_{ij}'\beta^o + M^o\gamma^o + U_{ij}^o \quad [7]$$

También es posible estimar empleando máxima verosimilitud en la estimación conjunta de las ecuaciones salariales y de selección, en vez de utilizar el método de Heckman.

Ahondando en el análisis de las diferencias salariales para la descomposición de la diferencia salarial observada entre los individuos que trabajan adscritos al convenio E y los adscritos al convenio O se utiliza el método propuesto por Reimers (1983), a través del cual dicho diferencial puede descomponerse del siguiente modo(2):

$$\overline{\ln W_e} - \overline{\ln W_o} = (\bar{X}_e - \bar{X}_o)[\Omega\hat{\beta}_e + (1-\Omega)\hat{\beta}_o] + [\bar{X}_e(1-\Omega) + \bar{X}_o\Omega](\hat{\beta}_e - \hat{\beta}_o) + (\hat{c}_e\bar{\lambda}_e - \hat{c}_o\bar{\lambda}_o) \quad [8]$$

donde  $\hat{c}_e$  y  $\hat{c}_o$  son los coeficientes estimados de la lambda de Heckman.

El lado izquierdo de la ecuación [8] representa el diferencial salarial medio observado entre los trabajadores pertenecientes al convenio colectivo E y al O. El primer término del lado derecho de [8] mide la parte de la diferencia salarial atribuible a las diferencias en las características observadas entre los trabajadores de cada convenio, mientras que el segundo término es la parte de la diferencia salarial atribuida a las diferencias en los rendimientos y es comúnmente interpretada como discriminación. El tercer término recoge la parte de la diferencia salarial observada atribuible a la selección muestral. El vector “ $\Omega$ ” muestra la relación entre la estructura salarial no discriminatoria y los salarios observados. Este vector puede tomar valores comprendidos entre 0 y 1. En nuestro caso hemos optado por utilizar diferentes valores de “ $\Omega$ ” y así detectar los diferentes resultados que se obtienen al descomponer la diferencia salarial observada. En concreto, se ha utilizado un valor de “ $\Omega$ ” igual a 1 (en este caso la estructura salarial no discriminatoria corresponde a la estructura salarial observada para los trabajadores en el convenio E), 0 (ahora la

(2) Cuando utilizamos la expresión “*sector*” nos estamos refiriendo a diferentes tipos de convenios colectivos (a nivel empresa, provincial y sectorial).

estructura salarial no discriminatoria sería la de los trabajadores en el convenio O), y 0,5 (Reimers, 1983).

#### 4. DATOS

Para realizar este artículo se ha utilizado la Encuesta de estructura salarial 2002 (EES) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística que recoge datos sobre salarios de trabajadores asalariados, con gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador y con el establecimiento o empresa dónde trabaja. Se excluye de la encuesta a trabajadores que presten sus servicios en centros o empresas con menos de 10 trabajadores, así como los que trabajen en el sector primario, Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos territoriales.

La muestra en total se compone de 154.002 trabajadores de los cuales 19.127 trabajan en empresas adscritas a convenio de empresa, 73.192 en empresas con convenio provincial, 55.169 en empresas con convenio sectorial y 4.295 en otro tipo de convenios(3).

Las variables recogidas en la encuesta hacen referencia tanto a características individuales (edad, experiencia, ocupación, educación, sexo, y tipo de contrato) como a características de la empresa (tamaño, sector o rama de actividad, mercado en el que opera, comunidad autónoma, y convenio colectivo). Las definiciones y descriptivos de las variables que se han incluido en el análisis se recogen en la tabla 1. La variable dependiente se ha definido como el salario bruto por hora(4).

---

(3) Después de analizar qué tipo de convenios se están incluyendo en "otros" se ha decidido prescindir de estas observaciones pues se trata de convenios demasiado específicos para actividades sanitarias y sociales.

(4) El salario bruto por hora se ha calculado a través de la siguiente fórmula:  $((12 * (\text{salario base octubre} + \text{complementos salariales} + \text{complementos salariales por turno}) + \text{pagas extraordinarias}) / \text{jornada anual pactada})$ . Se ha elegido el salario bruto frente al neto porque éste último no añade información relevante al tema que se trata. En cuanto al salario hora frente al salario mensual o anual creemos que es una medida más homogénea para todos los trabajadores.

**Tabla 1**  
VALORES MEDIOS Y DESVIACIONES DE LA EES-2002

	Convenio empresa	Convenio nacional
Salario por hora (euros)	14,70(7,89)	10,84(7,3)
<b>Características individuales</b>		
% mujeres	29,91%(0,45)	40,62%(0,49)
Edad media	43,06(10,84)	39,96(10,54)
Años antigüedad	12,52(11,57)	7,50(9,32)
Meses antigüedad (los que no llegan a 1 año)	5,07(3,47)	4,97(3,50)
Sin estudios	0,38%(0,06)	1,07%(0,10)
Primaria	20,68%(0,40)	22,50%(0,41)
EGB	23,43%(0,42)	38,90%(0,45)
Bachiller	9,61%(0,29)	12,16%(0,32)
Fp1	10,41%(0,30)	6,15%(0,24)
Fp2	14,70%(0,35)	7,47%(0,26)
Diplomatura	0,06%(0,02)	0,012%(0,01)
Licenciados	20,44%(0,40)	21,42%(0,41)
Postgrado	0,16%(0,04)	0,27%(0,05)
Peón	7,69%(0,26)	10,61%(0,30)
Gestión	10,56%(0,30)	15,16%(0,35)
Técnicos	21,05%(0,40)	18,19%(38,57)
Titulados Medios	5,09%(0,21)	5,05%(0,21)
Titulados Superiores	8,66%(0,28)	6,54%(0,24)
Producción cualificados	46,92%(0,49)	44,42%(0,49)
Jornada tiempo completo	93,83%(0,24)	88,67%(0,31)
Contrato indefinido	84,37%(0,36)	76,89%(0,42)
Contrato no acogido a fomento de empleo	89,37%(0,30)	84,78%(0,35)
<b>Características de los establecimientos</b>		
Tamaño 10-49 (% trabaj. en establecimientos de ese tam.)	9,61%(0,29)	47,60%(0,49)
Tamaño 50-199	26,16%(0,43)	27,90(0,44)
Tamaño 200 en adelante	64,22%(0,47)	24,49(0,43)
Mercado local (1)	28,04%(0,44)	39,17%(0,48)
Mercado nacional (2)	51,49%(0,49)	51,25%(0,49)
Mercado internacional (3)	20,45%(0,40)	9,56%(0,29)
Cornisa Cantábrica (región 1)	34,74%(0,47)	16,07%(0,36)
Madrid (2)	14,07%(0,34)	14,98%(0,35)
Cataluña (3)	12,86%(0,33)	14,86%(0,35)
Levante(C. Valenciana y Murcia) (4)	6,25%(0,24)	15,67%(0,36)

Nota: todas las variables se han medido como % salvo las que hacen referencia a los salarios, la edad media y antigüedad en las que además de la media se presenta la desviación típica entre paréntesis.

**Tabla 1**  
VALORES MEDIOS Y DESVIACIONES DE LA EES-2002

(Continuación)

Características de los establecimientos	Convenio empresa	Convenio nacional
Andalucía (5)	9,74%(0,29)	6,9 5%(0,25)
Castilla y León (6)	3,51%(0,18)	4,18%(0,20)
Castilla la Mancha y Extremadura (7)	2,74%(0,16)	8,01%(0,27)
Islas (8)	6,38%(0,24)	8,22%(0,27)
Aragón, Navarra y Rioja (9)	9,67%(0,29)	10,90%(0,31)
Público	16,67%(0,37)	4,22%(0,20)
Privado	83,32%(0,37)	95,77%(0,20)
CA: Extracción productos energéticos	0,10%(0,03)	0
CB: Extracción otros minerales	0	0,54%(0,07)
DA: Alimentación, bebidas y tabaco	8,37%(0,27)	6,56%(0,24)
DB: Textil y confección	0	7,56%(0,26)
DC: Cuero y calzado	0	2,80%(0,16)
DD: Madera y corcho	0,07%(0,08)	1,15%(0,10)
DE: Papel y edición	3,81%(0,19)	6,0%(0,23)
DF: Petróleo y combustibles nucleares	0	0
DG: Química	2,85%(0,16)	6,24%(0,24)
DH: Industria de transformación del caucho	2,36%(0,15)	4,01%(0,19)
DI: Otros productos minerales no metálicos	1,89%(0,13)	2,68%(0,16)
DJ: Metalurgia y fabricación prod. metálicos	7,32%(0,26)	1,73%(0,13)
DK: Maquinaria y equipo mecánico	2,96%(0,16)	0,75%(0,08)
DL: Equipo eléctrico, electrónico y óptico	3,38%(0,18)	0,83%(0,09)
DM: Material de transporte	9,02%(0,28)	0,56%(0,07)
DN: Industrias manufactureras diversas	0,79%(0,08)	1,89%(0,13)
E: Producción y distribución energía, gas y agua	6,20%(0,24)	0,20%(0,04)
F: Construcción	0,46%(0,67)	4,20%(0,20)
G: Comercio y reparaciones	7,12%(0,25)	9,21%(0,28)
H: Hostelería	1,12%(0,10)	2,71%(0,16)
I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,36%(0,32)	2,64%(0,16)
J: Intermediación financiera	3,11%(0,17)	11,18%(0,31)
K: Actividades inmobiliarias y de alquiler	5,66%(0,23)	11,77%(0,32)
M: Educación	1,02%(0,10)	7,64%(0,26)
N: Actividades sanitarias y veterinarias	8,23%(0,27)	4,45%(0,20)
O: Otras actividades sociales	11,03%(0,31)	2,58%(0,15)

Nota: todas las variables se han medido como % salvo las que hacen referencia a los salarios, la edad media y antigüedad en las que además de la media se presenta la desviación típica entre paréntesis.

**Tabla 1**  
VALORES MEDIOS Y DESVIACIONES DE LA EES-2002

	(Continuación)	
	<i>Convenio provincial</i>	<i>Total</i>
Salario por hora (euros)	9,37(5,69)	10,61(6,89)
<b>Características individuales</b>		
% mujeres	34,10%(0,47)	35,99%(0,47)
Edad media	39,92(10,86)	40,34(10,79)
Años antigüedad	5,62(7,99)	7,22(9,30)
Meses antigüedad (los que no llegan a 1 año)	5,06(3,45)	5,03(3,47)
Sin estudios	1,68%(0,12)	1,28%(0,11)
Primaria	32,26%(0,46)	27,11%(0,44)
EGB	31,37%(0,46)	29,41%(0,45)
Bachiller	7,98%(0,27)	9,76%(0,29)
Fp1	6,92%(0,25)	7,09%(0,25)
Fp2	7,96%(0,27)	8,66%(0,28)
Diplomatura	0,008%(0,00)	0,01%(0,01)
Licenciados	11,60%(0,32)	16,42%(0,37)
Postgrado	0,18%(0,04)	0,21%(0,04)
Peón	18,00%(0,38)	13,90%(0,34)
Gestión	9,64%(0,29)	11,83%(0,32)
Técnicos	10,11%(0,30)	14,55%(0,35)
Titulados Medios	3,54%(0,18)	4,31%(0,20)
Titulados Superiores	3,63%(0,18)	5,37%(0,22)
Producción cualificados	55,05%(0,49)	50,02%(0,50)
Jornada tiempo completo	88,35%(0,32)	89,18%(0,31)
Contrato indefinido	66,86%(0,47)	72,88%(0,44)
Contrato no acogido a fomento de empleo	83,46%(0,37)	84,72%(0,35)
<b>Características de los establecimientos</b>		
Tamaño 10-49 (% trabaj. en establecimientos de ese tam.)	49,32%(0,49)	43,53%(0,49)
Tamaño 50-199	30,30(0,45)	28,86%(0,45)
Tamaño 200 en adelante	20,37%(0,40)	27,60%(0,44)
Mercado local (1)	52,05%(0,49)	44,12%(0,49)
Mercado nacional (2)	37,39%(0,48)	44,41%(0,49)
Mercado internacional (3)	10,54%(0,30)	0,11%(0,31)
Cornisa Cantábrica (región 1)	21,20%(0,40)	21,04%(0,40)
Madrid (2)	8,85%(0,28)	11,82%(0,32)
Cataluña (3)	13,58%(0,34)	13,96%(0,34)
Levante(C. Valenciana y Murcia) (4)	15,01%(0,35)	14,12%(0,34)

Nota: todas las variables se han medido como % salvo las que hacen referencia a los salarios, la edad media y antigüedad en las que además de la media se presenta la desviación típica entre paréntesis.

**Tabla 1**  
VALORES MEDIOS Y DESVIACIONES DE LA EES-2002

	(Conclusión)	
	<i>Convenio provincial</i>	<i>Total</i>
<b>Características de los establecimientos</b>		
Andalucía (5)	8,88%(0,28)	8,27%(0,27)
Castilla y León (6)	4,86%(0,21)	4,43%(0,20)
Castilla la Mancha y Extremadura (7)	7,42%(0,26)	7,03%(0,25)
Islas (8)	8,68%(0,28)	8,21%(0,27)
Aragón, Navarra y Rioja (9)	11,19%(0,31)	10,88%(0,31)
Público	3,38%(0,18)	5,42%(0,22)
Privado	96,61%(0,18)	94,57%(0,22)
CA: Extracción productos energéticos	0	0,02%(0,01)
CB: Extracción otros minerales	1,54%(0,12)	0,97%(0,09)
DA: Alimentación, bebidas y tabaco	2,77%(0,16)	4,92%(0,21)
DB: Textil y confección	0,62%(0,07)	3,14%(0,17)
DC: Cuero y calzado	0,40%(0,06)	1,25%(0,11)
DD: Madera y corcho	3,26%(0,17)	2,14%(0,14)
DE: Papel y edición	0,42%(0,06)	2,95%(0,16)
DF: Petróleo y combustibles nucleares	0	0
DG: Química	0,21%(0,04)	2,81%(0,16)
DH: Industria de transformación del caucho	0,63%(0,07)	2,12%(0,14)
DI: Otros productos minerales no metálicos	4,06%(0,19)	3,26%(0,17)
DJ: Metalurgia y fabricación prod. metálicos	7,00%(0,25)	5,07%(0,21)
DK: Maquinaria y equipo mecánico	4,34%(0,20)	2,82%(0,16)
DL: Equipo eléctrico, electrónico y óptico	4,00%(0,19)	2,73%(0,16)
DM: Material de transporte	2,63%(0,16)	2,68%(0,16)
DN: Industrias manufactureras diversas	3,93%(0,19)	2,76%(0,16)
E: Producción y distribución energía, gas y agua	0,91%(0,09)	1,33%(0,11)
F: Construcción	14,79%(0,35)	8,97%(0,28)
G: Comercio y reparaciones	12,52%(0,33)	10,58%(0,30)
H: Hostelería	10,12%(0,30)	6,18%(0,24)
I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,38%(0,22)	5,26%(0,22)
J: Intermediación financiera	0,06%(0,02)	4,61%(0,20)
K: Actividades inmobiliarias y de alquiler	9,35%(0,29)	9,78%(0,29)
M: Educación	2,70%(0,16)	4,33%(0,20)
N: Actividades sanitarias y veterinarias	5,38%(0,22)	5,40%(0,22)
O: Otras actividades sociales	2,81%(0,16)	3,79%(0,19)

Nota: todas las variables se han medido como % salvo las que hacen referencia a los salarios, la edad media y antigüedad en las que además de la media se presenta la desviación típica entre paréntesis

Existen varios aspectos destacables de interés al observar los resultados de dicha tabla. En primer lugar, en cuanto a las características individuales se detecta que los trabajadores sujetos a convenio de empresa tienden a conservar más su puesto de trabajo, siendo su antigüedad en el puesto considerablemente mayor que en el resto de convenios (12,5 años de media frente a 5 y 7 años que tienen los convenios provinciales y nacionales respectivamente). Este hecho corrobora la teoría *exit-voice* que plantea Freeman (1980), y que posteriormente ha apoyado el trabajo de García-Serrano y Malo (2002) con datos de la economía española. Dicha teoría se basa en la idea de que la existencia de un sindicato cercano hace que los trabajadores expresen sus quejas (mecanismo *voice*) y como consecuencia disminuya el abandono o las bajas voluntarias en esa empresa (mecanismo *exit*).

El nivel de estudios de los trabajadores también muestra rasgos diferenciales en función del tipo de convenio al que está suscrito la empresa. Así por ejemplo, los convenios nacionales y de empresa tienen el doble de trabajadores con carrera superior que los provinciales, mientras que estos últimos tienen más del 60% de sus trabajadores que como mucho han cursado la EGB. En el caso de los convenios de empresa ese porcentaje es del 42%, observándose que estas empresas tienden a contratar mayor número de trabajadores con estudios de formación profesional.

Existen diferencias importantes en el tipo de contratos que se realizan en empresas con uno u otro convenio encontrándose una clara relación entre contratos fijos y de jornada completa y convenio. De hecho, en empresa con convenio de empresa es bastante más elevado el porcentaje de trabajadores con contrato fijo frente a temporal, mientras que el porcentaje de trabajadores con jornada parcial es más bajo.

En segundo lugar, en cuanto a características de las empresas la muestra seleccionada después de los ajustes necesarios está compuesta en un 43,5% por empresas de gran tamaño, un 28,8% de tamaño medio (entre 50 y 200 trabajadores) y un 27,6% en pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores). El tamaño, como era de esperar, se muestra determinante a la hora de ubicar un centro de trabajo en un convenio de empresa, provincial o sectorial, ya que el 64,22% de las empresas con convenio de empresa son de gran tamaño, cuestión que no se produce en el caso de convenios sectoriales (que supone un 24,4%) ni en los provinciales (20,3%).

Con el fin de estudiar con detenimiento la distribución de los salarios entre los distintos convenios elaboramos la tabla 2 que recoge los estadísticos descriptivos más importantes. En la misma, se detalla que la media salarial es mayor en los convenios sectoriales, seguidos de los de empresa, y en último lugar los provincia-

les. Las medidas de dispersión (desviación típica, recorrido intercuartílico y desviación de la media) muestran que la mayor dispersión se encuentra en primer lugar en los trabajadores con convenio de empresa, en segundo lugar los de sector y por último los provinciales.

**Tabla 2**  
VALORES MEDIOS Y DESVIACIONES DE LA EES-2002

	<i>General</i>	<i>Convenio empresa</i>	<i>Convenio nacional</i>	<i>Convenio provincial</i>
Media	12,30	11,69	17,43	9,43
Desviación típica	9,13	11,46	8,39	6,04
Desviación de la media	0,02	0,05	0,03	0,02
Recorrido	220,76	147,36	168,20	220,76
Recorrido intercuartílico	7,63	9,21	7,65	4,32
Curtosis	27,05	16,91	20,29	100,19
Coefficiente de asimetría	3,57	2,99	3,03	6,04
Salario por hora (euros)				

Atendiendo a la medidas de curtosis y coeficiente de asimetría nos indican una asimetría a la derecha en forma de pico, más acentuada para el caso de salarios fijados en convenio provincial.

## 5. RESULTADOS EMPÍRICOS.

A continuación procedemos a comentar los resultados obtenidos en las estimaciones econométricas (Tabla 3, 4, 5, 6 y 7). Es obligado plantearse si efectivamente existe sesgo de selección y como consecuencia habría que corregirlo mediante el ratio de Mill. La respuesta resulta afirmativa al ser dichos ratios significativos. Comprobada la necesidad de corregir el sesgo comenzamos comentando las ecuaciones de selección de los distintos tipos de convenio, para posteriormente pasar a las estimaciones de las ecuaciones salariales y finalmente a las descomposiciones(5).

(5) Se han realizado también estimaciones con un probit ordenado dando el valor 1 al convenio de empresa, 2 al de sector y 3 provincial, concluyendo que no se aprecian diferencias en los resultados del probit normal.

Si atendemos a las ecuaciones de selección para los distintos convenios se observa que existe una pauta de comportamiento sectorial que influye en que la empresa esté adscrita a uno u otro convenio. Así por ejemplo, los convenios de empresa es más probable que se produzcan en las ramas de Producción y distribución de energía, gas y agua, Material de transporte y transporte en general, y Actividades sociales, mientras que los convenios de sector lo son en sectores como Intermediación Financiera, Papel y edición, Química e Industria de la transformación del caucho. Por lo que respecta a los convenios provinciales la importancia sectorial en las probabilidades de elección del convenio es mucho más baja que para el resto de convenios destacando con valores ligeramente superiores la construcción y la hostelería.

**Tabla 3**  
**DETERMINANTES DE LA ELECCIÓN DE CONVENIO**

	<i>Convenio empresa</i>	<i>Convenio nacional</i>	<i>Convenio provincial</i>
Tamaño 50-199 (est2)	0,81(52,3)	-0,23(24,7)	-0,01(1,4)
Tamaño 200 en adelante (est3)	1,65(97,4)	-0,46(41,0)	-0,34(31,7)
privcontrol	-0,59(-25,8)	0,13(6,4)	0,22(11,6)
Mcdo1	-0,21(9,8)	-0,14(9,1)	0,27(18,8)
Mcdo2	0,11(6,5)	0,03(2,4)	0,03(2,3)
Madrid	-0,57(32,0)	0,52(37,5)	-0,18(13,3)
Cataluña	-0,76(43,9)	0,24(18,1)	0,19(15,3)
Levante	-1,00(49,3)	0,32(24,9)	0,18(14,5)
Andalucía	-0,42(21,3)	0,00(0,5)	0,26(17,1)
Castilla y León	-0,62(20,6)	0,13(6,9)	0,11(5,7)
Castilla la Mancha y Extremadura	-0,82(29,5)	0,30(18,6)	0,09(6,1)
Islas	-0,38(17,3)	0,38(25,1)	-0,05(3,6)
Aragón, Navarra y Rioja	-0,36(19,3)	0,20(14,6)	0,008(0,6)
DA: Alimentación, bebidas y tabaco	0,88(9,4)	0,87(21,5)	-1,24(30,9)
DBDCDD: Textil y confección Cuero y calzado y Madera y corcho	-0,38(3,9)	1,11(27,9)	-1,15(29,4)
DE: Papel y edición	0,79(8,3)	1,58(36,5)	-2,15(45,9)
DG: Química	0,34(3,6)	1,83(41,0)	-2,33(44,8)
DH: Industria de transformación del caucho	0,45(4,6)	1,41(31,6)	-1,67(36,1)
DI: Otros productos minerales no metálicos	0,34(3,5)	0,33(7,9)	-0,39(9,5)
DJ: Metalurgia y fabricación prod. metálicos	0,61(6,5)	-0,27(6,5)	-0,09(2,5)
DK: Maquinaria y equipo mecánico	0,43(4,5)	-0,46(10,1)	0,13(3,2)
DL: Equipo eléctrico, electrónico y óptico	0,41(4,3)	-0,38(8,4)	0,08(2,0)
DM: Material de transporte	1,21(12,8)	-0,51(10,5)	-0,50(11,8)
DN: Industrias manufactureras diversas	0,21(2,1)	0,08(1,9)	-0,13(3,0)
E: Producción y distribución energía, gas y agua	1,91(19,6)	-0,66(11,0)	-1,01(21,4)
F: Construcción	-1,10(10,7)	-0,02(0,7)	0,19(5,0)
G: Comercio y reparaciones	-0,04(0,4)	0,48(12,2)	-0,39(10,3)
H: Hostelería	-0,49(5,0)	-0,15(3,7)	0,22(5,6)
I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,99(10,6)	-0,04(1,0)	-0,50(12,8)
J: Intermediación financiera	-0,22(2,3)	2,29(52,6)	-2,96(45,4)
K: Actividades inmobiliarias y de alquiler	-0,14(1,5)	0,82(20,8)	-0,69(17,8)
M: Educación	-0,40(4,1)	1,33(32,1)	-1,25(30,8)
N: Actividades sanitarias y veterinarias	0,08(0,9)	0,57(13,5)	-0,63(15,5)
O: Otras actividades sociales	1,65(17,5)	0,16(4,0)	-1,14(27,8)

Nota: el valor entre paréntesis corresponde a la t de Student en valor absoluto.

Otra de las variables más importantes en la selección es el tamaño de la empresa. Como era de esperar las empresas con más de 200 trabajadores tienen una probabilidad elevada y positiva de tener convenio de empresa, mientras que la probabilidad de tener convenio sectorial o provincial es negativa. Las empresas de 50 a 200 trabajadores presentan el mismo comportamiento pero menos acusado.

El hecho de que la propiedad de la empresa sea privada influye positivamente en la adopción de un convenio de sector o provincial y negativamente en uno de empresa.

Las empresas cuyo mercado tiene carácter regional o local tienen mayor probabilidad de tener convenio provincial que las que venden en un mercado más amplio.

En cuanto a los resultados de las ecuaciones salariales, en términos generales, los coeficientes estimados de las características individuales parecen cobrar más importancia que las características de la empresa con independencia del tipo de convenio al que hagamos referencia. Al mismo tiempo que se puede hablar de esta pauta general de comportamiento entre convenios, existen resultados particulares en los que conviene detenernos.

**Tabla 4**  
**ESTIMACIONES DE SALARIOS PARA LOS DISTINTOS CONVENIOS**  
(Continúa)

	<i>Convenio empresa</i>	<i>Convenio nacional</i>	<i>Convenio Provincial</i>
Mujer	-0,19(-31,3)	-0,15(-44,8)	-0,14(47,3)
%mujeres	-0,01(-11,8)	-0,01(-21,1)	-0,008(15,2)
Antigüedad	0,02(21,9)	0,01(31,7)	0,01(30,0)
Antigüedad <sup>2</sup>	-0,0003 (-12,9)	-0,0003(-17,2)	-0,0002(12,7)
Experiencia	0,02(20,7)	0,01(27,8)	0,014(31,0)
Experiencia <sup>2</sup>	-0,0003(16,0)	-0,0001(18,0)	-0,0001(21,3)
Contrato indefinido	0,09(10,7)	0,09(20,8)	0,09(26,9)
Jornada completa	0,02(2,3)	-0,03(-7,0)	0,01(4,1)
Contrato no fomento empleo	0,03(4,3)	0,04(9,3)	0,05(15,4)
Primaria	0,09(2,2)	0,09(6,4)	0,06(6,3)
EGB	0,09(2,2)	0,12(8,1)	0,08(9,0)
Bachiller	0,17(4,0)	0,24(15,7)	0,17(16,0)
Fp1	0,15(3,7)	0,18(11,5)	0,12(12,0)
Fp2	0,22(5,3)	0,24(15,0)	0,18(17,2)
Diplomatura	0,31(2,9)	0,27(2,1)	0,26(2,0)
Licenciados	0,37(8,7)	0,39(24,3)	0,27(23,9)
Postgrado	0,55(7,5)	0,51(15,8)	0,36(13,2)
Peón	-0,11(-10,8)	-0,12(-23,1)	-0,11(30,8)
Gestión	-0,05(-6,7)	0,008(1,6)	-0,01(4,0)
Técnicos	0,17(22,1)	0,20(39,1)	0,21(47,6)
Titulado Medio	0,24(15,8)	0,39(41,1)	0,41(46,5)
Titulado Superior	0,40(29,9)	0,50(57,4)	0,53(60,4)
<b>Características empresa</b>			
Tamaño 50-199 (est2)	0,03(1,5)	0,07(11,1)	0,08(26,9)
Tamaño 200 en adelante (est3)	0,09(2,3)	0,12(11,3)	0,15(15,5)
privcontrol	0,05(3,3)	-0,10(10,6)	-0,24(20,1)
Mcd01	-0,09(6,7)	-0,12(16,7)	-0,15(18,1)
Mcd02	-0,05(5,0)	-0,05(9,1)	-0,05(11,9)
Madrid	0,07(5,3)	0,05(4,3)	0,03(4,4)
Cataluña	0,10(5,8)	0,09(10,8)	0,03(4,7)
Levante	0,05(2,3)	0,0008(0,9)	-0,09(15,0)
Andalucía	0,05(4,1)	0,01(1,6)	-0,08(10,2)
Castilla y León	-0,03(1,7)	-0,0008(0,0)	-0,10(14,0)
Castilla la Mancha y Extremadura	0,04(2,0)	-0,0008(0,0)	-0,16(27,0)
Islas	0,08(5,6)	0,03(2,8)	-0,05(10,2)
Aragón, Navarra y Rioja	0,01(1,6)	0,07(9,2)	0,06(13,0)

Nota: el valor entre paréntesis corresponde a la t de Student en valor absoluto

(2) La variable antigüedad y experiencia se incluyen en la ecuación salarial en su valor y elevándolas al cuadrado de acuerdo con Mincer (1974).

**Tabla 4**  
ESTIMACIONES DE SALARIOS PARA LOS DISTINTOS CONVENIOS  
(Conclusión)

	<i>Convenio empresa</i>	<i>Convenio nacional</i>	<i>Convenio provincial</i>
<b>Características empresa</b>			
DA: Alimentación, bebidas y tabaco	0,02(0,3)	-0,11(3,6)	-0,04(1,1)
DBDCDD: Textil y confección Cuero y calzado y Madera y corcho	-0,002(0,0)	-0,17(4,8)	-0,06(1,9)
DE: Papel y edición	0,19(2,5)	0,03(0,7)	0,43(6,0)
DG: Química	0,12(1,6)	0,15(3,3)	0,56(7,0)
DH: Industria de transformación del caucho	0,15(2,0)	0,02(0,7)	0,15(2,9)
DI: Otros productos minerales no metálicos	0,17(2,3)	-0,09(4,0)	0,01(0,6)
DJ: Metalurgia y fabricación productos. metálicos	0,10(1,3)	-0,16(6,8)	-0,09(8,2)
DK: Maquinaria y equipo mecánico	-0,04(0,5)	-0,13(4,7)	-0,11(8,7)
DL: Equipo eléctrico, electrónico y óptico	0,05(0,6)	-0,17(6,2)	-0,14(10,9)
DM: Material de transporte	0,01(0,2)	-0,17(5,6)	-0,04(2,7)
DN: Industrias manufactureras diversas	0,05(0,6)	-0,21(9,4)	-0,24(18,6)
E: Producción y distribución energía, gas y agua	0,21(2,4)	-0,07(1,7)	0,30(9,2)
F: Construcción	0,11(1,3)	-0,04(1,9)	-0,07(6,2)
G: Comercio y reparaciones	-0,04(0,5)	-0,05(2,3)	-0,14(9,8)
H: Hostelería	-0,06(0,8)	-0,21(9,5)	-0,21(16,9)
I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,05(0,7)	-0,10(4,6)	-0,03(2,2)
J: Intermediación financiera	0,11(1,4)	0,24(4,6)	0,60(5,4)
K: Actividades inmobiliarias y de alquiler	-0,06(0,8)	-0,13(4,4)	-0,07(3,5)
M: Educación	0,19(2,4)	0,09(2,4)	0,10(2,6)
N: Actividades sanitarias y veterinarias	0,12(1,6)	-0,11(4,2)	-0,07(3,9)
O: Otras actividades sociales	-0,007(0,0)	-0,20(9,2)	-0,007(0,2)
Mill ratio	-0,06(2,0)	0,13(3,4)	-0,29(6,2)

Nota: el valor entre paréntesis corresponde a la t de Student en valor absoluto.

Si hacemos referencia a las características individuales los mayores coeficientes de las ecuaciones salariales se producen en las variables que hacen referencia a los estudios y la cualificación del trabajador, mayor número de años de estudio y cualificación van unidos a mayor salario con independencia del tipo de convenio. Ahora bien, existen diferencias importantes entre los grupos de trabajadores con mayor nivel de estudios (licenciados y postgrado) que trabajan en empresas con convenio de empresa o sector frente a los que lo hacen en empresas con convenio provincial que remuneran de manera menos agradecida los años de estudios.

Esto contrasta con la remuneración por cualificación ya que, en este caso, son los convenios de empresa los que peor remuneran el hecho de que el trabajador ocupe un puesto de diplomado o titulado universitario, no así los convenios de sector y provinciales.

Otro resultado predecible es la diferencia observable de salarios por cuestiones de género: el coeficiente asociado al hecho de ser mujer trabajadora para todos los convenios es negativo, siendo los más discriminatorios en este sentido los convenios de empresa, en contraste con los provinciales que serían los menos discriminatorios.

La experiencia, la antigüedad y el hecho de tener contrato indefinido presentan los signos positivos esperados y muy similares entre convenios. Esto viene a confirmar la idea de que todos los convenios remuneran la experiencia, la antigüedad y el hecho de que sus trabajadores tengan un contrato fijo en la misma cuantía.

Si hacemos referencia a las características de la empresa se produce un resultado llamativo al estudiar el tamaño relacionado con el tipo de convenio, ya que claramente el tamaño cobra más importancia en la determinación salarial en los convenios provinciales y menos en los de empresa. Este resultado es atribuible en parte a la selección que se produce en las empresas y los convenios que hemos comentado en líneas anteriores.

La amplitud del mercado en el que se ubica la empresa influye también en los salarios, si una empresa trabaja con un mercado internacional paga mayores salarios que una que lo hace en el mercado nacional, lo mismo ocurre si se compara el mercado nacional con uno regional o local. En este caso la diferencia entre convenios es pequeña (todos se comportan de forma similar), si acaso destacar el menor salario de los convenios provinciales en mercados regionales frente al resto.

Desde una perspectiva regional los salarios pactados en convenios sectoriales presentan menor heterogeneidad interregional que el resto de los convenios, lo que no deja de ser un resultado obvio, ya que los convenios sectoriales pueden afectar a distintas regiones fijando en todas ellas las mismas condiciones salariales lo que propicia la menor dispersión salarial interregional. No ocurre lo mismo con los convenios de empresa y los provinciales. Curiosamente aunque a priori pudiera pensarse que los convenios de empresa podrían tener más diferencias regionales a la hora de pactar salarios que los provinciales los resultados muestran lo contrario: son los convenios provinciales los que establecen más diferencias interterritoriales. Esta misma idea la exponen Lorences et al. (1995) que sugieren que los convenios provinciales constituyen el origen de las diferencias salariales interregionales en nuestro país generando diferencias no compensadoras en los salarios provinciales.

Las Comunidades de Cataluña y Madrid son las que más beneficiadas resultan obteniendo mayores salarios para cualquier tipo de convenio.

Finalmente el análisis sectorial muestra que hay ramas de actividad que presentan una pauta común basada en menores salarios con independencia del convenio, es el caso de DBDCDD(Textil, ...), DK(Maquinaria y equipo mecánico), G(Comercio), H(Hostelería), K(Actividades inmobiliarias) y O(Actividades sociales), mientras otras mantienen mayores salarios, es el caso de DE(Papel), DG(Química), DH(Transformación de Caucho), J(Intermediación Financiera) y M(Educación). El resto de las ramas de actividad no mantienen homogeneidad entre convenios pudiendo darse el caso de que en un determinado sector un tipo de convenio influya positivamente en el salario y otro negativamente. La heterogeneidad intersectorial entre convenios viene producida en la mayoría de los casos de la mano de los convenios de empresa, únicamente se producen dos excepciones en los que el convenio provincial suponga un aumento de salarios y el sectorial una disminución (son DI(Productos minerales) y E(Energía)).

En las tablas 5 y siguientes se muestra la descomposición de la diferencia salarial observada según el tipo de convenio colectivo a los cuales estén acogidos los trabajadores. Como consecuencia de haber estimado tres ecuaciones de salarios distintas para los trabajadores cubiertos por cada tipo de convenio colectivo, se realizan distintas comparaciones que se recogen en las tablas.

**Tabla 5**

**DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL MEDIA OBSERVADA ENTRE CONVENIOS NACIONALES Y PROVINCIALES**

<i>CONVENIO NACIONAL – CONVENIO PROVINCIAL</i>			
<b>Diferencia salarial observada</b>	<b>0,1112</b>		
$\Omega =$	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>
Características (C)	0,2921	0,2030	0,2462
Rendimientos (R)	-0,4729	-0,3838	-0,4270
Selección (S)	0,2920	0,2920	0,2920
<b>Parte atribuida a cada componente</b>			
Características (C/D)	2,6268	1,8255	2,2140
Rendimientos (R/D)	4,2527	-3,4514	-3,8399
Selección (S/D)	2,6259	2,6259	2,6259
<b>TOTAL</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la tabla 4

En primer lugar, se comparan los salarios medios observados (en logaritmos) para los trabajadores cubiertos por un convenio sectorial de ámbito nacional con los correspondientes a los trabajadores que poseen un convenio sectorial provincial. La diferencia salarial observada entre ambos tipos de trabajadores se sitúa en 0,11 a favor de los trabajadores con un convenio sectorial de ámbito nacional(6).

Cuando esta diferencia salarial se descompone según la ecuación [8], se observa que las diferencias en las características de los trabajadores acogidos a cada tipo de convenio (*componente explicado*) contribuye a aumentar el diferencial salarial observado para todos los valores de " $\Omega$ " utilizados, especialmente cuando éste toma un valor igual a cero. En el otro extremo, las diferencias en los rendimientos que obtienen los individuos de dichas características (*componente no explicado*) contribuyen a reducir de manera significativa el diferencial salarial observado. Además, el peso de este componente no explicado en términos absolutos en el diferencial salarial para los distintos valores de " $\Omega$ " es muy superior (casi el doble) al peso del componente "características". Sin embargo, una parte considerable del efecto negativo del componente "rendimientos" se ve compensado por el significativo efecto de las diferencias debidas a los sesgos de selección muestral (262,59%).

En la tablas 6, 8 y 9 se descompone el componente explicado para " $\Omega$ "=1(7). Si una determinada característica presenta un signo positivo (negativo) significa que la diferencia en esa variable contribuye a aumentar (disminuir) las diferencias salariales entre ambos grupos de trabajadores. Así, las diferencias en el sector de actividad contribuyen a aumentar de manera significativa el diferencial salarial observado (75,54%), seguido de las diferencias en las ocupaciones (41,37%) y en la antigüedad (34,17%). En el otro extremo, las diferencias en la experiencia y ser mujer contribuyen a reducir el diferencial aunque en menor medida (17,09% y 8,99% respectivamente).

---

(6) Teniendo en cuenta que los salarios están medidos en logaritmos 0,11 se traduce a 1,11 euros por hora.

(7) Se han realizado también las descomposiciones de este componente para " $\Omega$ "=0 y para " $\Omega$ "=0,5 no alterando significativamente el resultado. Sin embargo para facilitar su lectura no se incluyen en el texto, pero están disponibles por parte de los autores para cualquier persona que esté interesada.

**Tabla 6**  
**COMPONENTE CARACTERÍSTICAS CONVENIO**  
**NACIONAL – PROVINCIAL**

<i>Descomposición del componente "Características"(a)</i>		
$\Omega = 1$	<i>Ci</i>	<i>Ci/D</i>
Mujer	-0,010	-8,99%
Porcentaje de mujeres	0,002	1,80%
Antigüedad	0,038	34,17%
Antigüedad <sup>2</sup>	-0,016	-14,39%
Experiencia	-0,019	-17,09%
Experiencia <sup>2</sup>	0,012	10,79%
Contrato indefinido	0,010	8,99%
Jornada completa	0,000	0,00%
Contrato no fomento empleo	0,001	0,90%
Tamaño de empresa	0,005	4,50%
Nivel educativo	0,036	32,37%
Ocupación	0,046	41,37%
Región	0,004	3,60%
Mercado	0,009	8,09%
Sector actividad	0,084	75,54%
Control privado	0,001	0,90%
<b>Total</b>	<b>0,203</b>	<b>182,55%</b>

(a) Oaxaca y Ransom (1994) demuestran que no tiene sentido descomponer el componente "Rendimientos".

(2) La variable antigüedad y experiencia se incluyen en la ecuación salarial en su valor y elevándolas al cuadrado de acuerdo con Mincer (1974).

Con respecto a las diferencias salariales entre los individuos con un convenio sectorial de ámbito nacional y los que poseen un convenio de empresa se observa una diferencia salarial a favor de estos últimos del 0,31 y superior al obtenido en la descomposición anterior.

**Tabla 7**  
DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL MEDIA OBSERVADA  
ENTRE CONVENIOS NACIONALES Y DE EMPRESA

<i>CONVENIO NACIONAL – CONVENIO DE EMPRESA</i>			
<b>Diferencia salarial observada (D)</b>	<b>-0,3151</b>		
$\Omega =$	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>
Características (C)	-0,1500	-0,1150	-0,1371
Rendimientos (R)	-0,3441	-0,3791	-0,3570
Selección (S)	0,1790	0,1790	0,1790
<b>Parte atribuida a cada componente</b>			
Características (C/D)	0,4760	0,3650	0,4351
Rendimientos (R/D)	1,0920	1,2031	1,1330
Selección (S/D)	-0,5681	-0,5681	-0,5681
<b>TOTAL</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>

El componente “características” contribuye a aumentar el diferencial salarial a favor de los trabajadores con convenio de empresa para todos los valores de “ $\Omega$ ”, llegando a tener una contribución máxima en el diferencial salarial del 47,60% cuando se realiza la estimación con “ $\Omega$ ” =0. El componente atribuido a las diferencias en los rendimientos también contribuye a aumentar el diferencial salarial a favor de los trabajadores con convenio de empresa, siendo su peso relativo en el diferencial observado superior al del componente “características”. La selección muestral contribuye a reducir el diferencial salarial a favor de los trabajadores con un convenio de empresa. No obstante, el peso relativo alcanzado por la selección muestral no compensa en su totalidad los efectos de los otros dos componentes incluidos en la descomposición salarial (-56,81%). Cuando se descompone el vector de “características”, se observa que las diferencias en años de experiencia y antigüedad contribuyen a aumentar el diferencial salarial observado, mientras que las diferencias en el sector de actividad lo hacen en sentido contrario.

**Tabla 8**  
**COMPONENTE CARACTERÍSTICAS CONVENIO**  
**NACIONAL – DE EMPRESA**

<i>Descomposición del componente "Características"(a)</i>		
$\Omega = 1$	<i>Ci</i>	<i>Ci/D</i>
Mujer	-0,013	4,13%
Porcentaje de mujeres	-0,006	1,90%
Antigüedad	-0,095	30,15%
Antigüedad <sup>2</sup>	0,046	-14,60%
Experiencia	-0,049	15,55%
Experiencia <sup>2</sup>	0,031	-9,84%
Contrato indefinido	-0,007	2,22%
Jornada completa	0,002	-0,63%
Contrato no fomento empleo	-0,002	0,63%
Tamaño de empresa	-0,048	15,23%
Nivel educativo	-0,005	1,59%
Ocupación	-0,018	5,71%
Región	0,005	-1,59%
Mercado	-0,013	4,13%
Sector actividad	0,070	-22,22%
Control privado	-0,013	4,13%
<b>Total</b>	<b>-0,115</b>	<b>36,50%</b>

Por último, cuando se comparan los salarios observados de los trabajadores con un convenio sectorial provincial con los obtenidos por aquellos cubiertos con un convenio de empresa se obtiene el mayor diferencial salarial de los estimados, situándose éste en el 0,42 a favor de los acogidos por un convenio de empresa.

Tabla 9

DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL MEDIA OBSERVADA  
ENTRE CONVENIOS PROVINCIAL Y DE EMPRESA

<i>CONVENIO PROVINCIAL – CONVENIO DE EMPRESA</i>			
<b>Diferencia salarial observada</b>		<b>-0,4263</b>	
	$\Omega =$	<b>0</b>	<b>0,5</b>
Características (C)		-0,2792	-0,4470
Rendimientos (R)		-0,0341	0,1337
Selección (S)		-0,1130	-0,1130
<b><i>Parte atribuida a cada componente</i></b>			
Características (C/D)		0,6549	1,0486
Rendimientos (R/D)		0,0800	-0,3136
Selección (S/D)		0,2651	0,2651
<b>TOTAL</b>		<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>

La descomposición realizada muestra que el componente que más contribuye a aumentar esta diferencia salarial es el relativo a las diferencias en las características de los trabajadores pertenecientes a cada colectivo objeto de comparación. La contribución relativa de este componente en el diferencial salarial observado oscila entre 65,49% (cuando “ $\Omega$ ” es igual a cero) y el 104,86% (cuando “ $\Omega$ ” es igual a uno). En cuanto al componente “rendimientos”, éste contribuye a reducir el diferencial a favor de los trabajadores con un convenio de empresa, excepto cuando “ $\Omega$ ” es igual a cero. En cualquier caso, el peso relativo de este componente es significativamente menor que el del componente “características”. El componente de selección al igual que el componente “características” contribuye a aumentar el diferencial, aunque con un menor peso relativo. Las diferencias en la antigüedad, ocupación, sector de actividad y tamaño de empresa son las que más contribuyen a aumentar el diferencial salarial observado a favor de los trabajadores con un convenio de empresa.

**Tabla 10**  
**COMPONENTE CARACTERÍSTICAS CONVENIO**  
**PROVINCIAL – DE EMPRESA**

<i>Descomposición del componente “Características”</i>		
$\Omega = 1$	<i>Ci</i>	<i>Ci/D</i>
Mujer	-0,003	0,70%
Porcentaje de mujeres	-0,004	0,94%
Antigüedad	-0,107	25,10%
Antigüedad <sup>2</sup>	0,041	-9,62%
Experiencia	-0,026	6,10%
Experiencia <sup>2</sup>	0,017	-3,99%
Contrato indefinido	-0,016	3,75%
Jornada completa	-0,001	0,23%
Contrato no fomento empleo	-0,003	0,70%
Tamaño de empresa	-0,064	15,01%
Nivel educativo	-0,030	7,04%
Ocupación	-0,066	15,48%
Región	-0,018	4,22%
Mercado	-0,028	6,57%
Sector actividad	-0,106	24,87%
Control privado	-0,033	7,74%
<b>Total</b>	<b>-0,447</b>	<b>104,86%</b>

Si se comparan globalmente los resultados mostrados en las tablas 5, 7 y 9 puede observarse que las diferencias salariales observadas entre los trabajadores con convenio sectorial de ámbito nacional y con convenio sectorial provincial se deben en su mayor parte a diferencias de remuneración de las características del trabajador más que a las diferentes características de los trabajadores. En este caso, su importancia en el diferencial salarial según los distintos valores de “ $\Omega$ ” se sitúa en casi todos los casos por encima del 345%. Sin embargo, cuando se desciende a nivel de convenio, este componente pierde fuerza dentro del diferencial salarial medio observado. Así, cuando se comparan los salarios de los trabajadores con convenios a nivel sectorial de ámbito nacional y los de los trabajadores con convenios de empresa, la contribución del componente “rendimientos” tiene un peso como máximo igual al 120,31% (cuando “ $\Omega$ ” es igual a 1), es decir, muy inferior al obtenido anteriormente. La importancia relativa de este componente no explicado cae a su nivel más bajo cuando se comparan los salarios entre de los trabajadores con convenios provincial y a nivel de empresa, donde, a pesar de

existir el mayor diferencial salarial observado, su contribución es en el mejor de los casos igual al 31,36% (cuando " $\Omega$ " es igual a 1).

Por tanto, según estos resultados es posible afirmar que la existencia de diferencias de remuneración entre convenios debidas a diferencias en la estructura de pagos son mucho menores a medida que comparamos convenios colectivos con un menor grado de descentralización y mayor acercamiento a las características y condiciones socio-económicas existentes dentro del ámbito de la empresa donde trabaja el individuo. Estos resultados corroboran lo que afirma Simón (2001) al comprobar que las tarifas que se pactan para una misma categoría profesional difieren apreciablemente, de modo que un mismo tipo de trabajador se encuentra cubierto por un salario pactado que depende en gran medida del convenio de pertenencia.

Es decir, que podemos atribuir como causa más importante de mayores salarios en los convenios de empresa a las características tanto de los trabajadores como de la empresa, descartando la idea de que por el hecho en sí mismo de que se firme un convenio de empresa los sueldos van a ser mayores.

## CONCLUSIONES

En este trabajo se ha tratado de estudiar el diferente comportamiento que presentan los convenios de empresa, sector y provincial a la hora de remunerar a sus trabajadores. El análisis realizado ha supuesto la existencia de sesgo de selección en la elección de convenio por parte de la empresa que se ha tratado de corregir con el método Heckman, y la posterior descomposición de Oaxaca.

En términos generales, los resultados sugieren que las características individuales que hacen referencia a experiencia y antigüedad se remuneran de forma muy similar independientemente del convenio, no así los años de estudios que tienen mayor remuneración en las empresas con convenio de empresa.

Cuando realizamos la descomposición salarial se obtiene una clara ventaja salarial en los convenios de empresa. Esta peculiaridad de los convenios de empresa frente al resto de convenios se debe, sobre todo, a las características propias de los trabajadores que trabajan en estas empresas más que a diferencias en la estructura de pago de este tipo de convenios frente al resto. Sin embargo, en los convenios provinciales, que curiosamente son los que menor remuneración presentan, los salarios se basan en condiciones que poco tienen que ver con las características de los trabajadores generando con ello una brecha insalvable entre productividad y salarios. Algo parecido ocurre con los convenios de sector aunque en menor grado.

Esto nos permite afirmar que este “alejamiento” del convenio colectivo de ámbito superior de las particularidades de la empresa no permite adaptar adecuadamente la relación entre productividad y retribución percibida por el trabajador, provocando cierta rigidez salarial al establecerse estructuras de pago por convenio que no tienen nada que ver con la composición del empleo.

Nuestros resultados corroboran los obtenidos por Card y de la Rica (2004) que hablan de la mayor flexibilidad en la estructura salarial que introducen los convenios de empresa frente a otro de tipo de convenios de ámbito superior.

## REFERENCIAS

- ANDRÉS J. Y GARCÍA J. (1991): «Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores», *Investigaciones Económicas*, vol. XV (Segunda Época), 9, pp. 143-167.
- ANDRÉS J. Y GARCÍA J.(1993): «Factores determinantes de los salarios: evidencia para la industria Española», en DOLADO J. MARTÍN C. Y ROMERO L. R, (eds). «La industria y el comportamiento de las empresas Españolas». *Ensayos en homenaje a Gonzalo Mato*, ed. Alianza, Madrid, pp. 171-196.
- BOOTH A. (1995): «The Economic Trade of Unions», Cambridge University Press.
- CALMFORS L. (2001): «Wages and wage-bargaining institutions in the EMU. A survey of the issues». *Institute for International Economic Studies*, seminar paper nº 690.
- CANAL J.F. Y RODRÍGUEZ C. (2004): «Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain», *British Journal of Industrial Relations*, pp. 481-506.
- CARD D. Y DE LA RICA S. (2004): «The effect of Firm-Level Contracts on the Structure of Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data», *Discussion Paper Series IZA DP*, nº 1421, December.
- CARD D, THOMAS L. Y RIDDEL W. C. (2004b): «Unionization and Wage Inequality», *Journal of Labor Research*, 25, 4, pp. 519-562.
- DOLADO J.J. Y BENTOLILA S.(1992): «Who are the Insiders? Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms» *Documento de trabajo* nº 9229. Servicio de Estudios del Banco de España.
- DOLADO J.J, Y FELGUEROSO F. (1997): «Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica par el caso español», *Moneda y Crédito*, 204, pp. 213-258.

- DOLADO J.J, FELGUEROSO F. Y JIMENO J.F. (2000): «The role of the minimum wage in the welfare state: an appraisal», *Documento de trabajo Fedea*, 12, abril.
- DRAPER M. (1993): «Indiciación salarial y empleo: un análisis desagregado para el caso Español» *Moneda y Crédito*, 197, pp. 129-165.
- FINA LL, GONZÁLEZ F. Y PÉREZ J.I. (2001): «Negociación colectiva y salarios en España». *Colección de estudios*. CES.
- FREEMAN R. B.(1980): «The exit-voice tradeoff in the labor market: unionism, job tenure, quits, and separations», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, 4, pp. 643-673.
- GARCÍA-SERRANO C. Y MALO M.A. (2002): «Worker turnover, job turnover and collective bargaining in Spain», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, 1, pp. 69-85.
- HECKMAN J. J.(1979): «Sample Selection Bias as a Specification Error», *Econometría*, 47, pp. 153-161.
- JIMENO, J.F. Y PALENZUELA D.R.(1996): «Wage Drift in Collective Bargaining at the Firm Level: Evidence from Spain», *Annales D'Economie et de Statistique*, nº 41-42, pp. 187-206.
- LAYARD P. R, NICKELL S. J. Y JACKMAN R. (1991): «Unemployment Macroeconomic Performance and the Labor Market», Oxford University Press, Oxford.
- LEWIS H. G. (1963): «Unionism and relative wages in the United States: an empirical inquiry». Chicago: University of Chicago Press.
- LEWIS H. G. (1986): «Union relative wage effects: a survey», University of Chicago Press.
- LORENCES J. FERNÁNDEZ V. Y RODRÍGUEZ C. (1995): «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España». *Investigaciones Económicas*, 19, pp. 309-324.
- MINCER J. (1974): «Schooling Experience and Earnings», *National Bureau of Economic Research*, New York.
- OAXACA R. L. Y RANSOM M.(1994), «On discrimination and the decomposition of wage differentials». *Journal of Econometrics*, 61 (1), pp. 5-21.
- PALACIO J.I. Y SIMÓN H. (2004): «Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial». *Revista de Economía Aplicada*, 12, pp. 47-81.

- PALENZUELA D. R. (1997): «Union effects and the reform of labor relations, with consensus». *Documentos de trabajo Fedea*, 19.
- PÉREZ INFANTE J.I. (2003): «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, pp 41-97.
- PLASMAN R, RUSINEK M. Y RYCX F. (2006): «Wages and the Bargaining Regime under Multi-Level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain». *Discussion Paper series IZA DP*, nº 1990, Marzo.
- REIMERS C. W. (1983), «Labor market discrimination against Hispanic and Black men». *The Review of Economics and Statistics*, 65 (4), pp. 570-579.
- RODRÍGUEZ C. (1998): «Factores determinantes de la afiliación sindical en España». *Documentos de trabajo Universidad de Oviedo*.
- RODRÍGUEZ C. (2004): «Formación de salarios en la economía española». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 51, pp. 55-83.
- SIMÓN H.(2001): «Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 31, pp. 55-70.
- THOMAS A. (2001): «The Costs and Benefits of Various Wage Bargaining Structure: An Empirical Exploration». *International Monetary Fund Working Paper 02/71*.

## UNION PRESENCE AND WAGES DIFFERENCES

### ABSTRACT

In this article, we study the influence of the scope of collective bargaining on wages using the 2002 Spanish Wages Structure Survey (ESS 2002). We focus on test if collective agreements are an important factor on wages differences between employees or not. The results show that, compared to multi-level bargaining, firm level bargaining has a positive effect on wages levels. Besides, it is used to adapt pay to the specific characteristics of employees and employer improving the flexibility of labor market.

*Key words:* unions; collective agreements; labor contracts; wage structure.

*AMS Classification:* 91B40.