

DIFERENCIAS DE COSTE LABORAL: RAZONES Y EVIDENCIA PARA LA INDUSTRIA ESPAÑOLA

JORDI JAUMANDREU (*)

1. INTRODUCCION (**)

L análisis sistemático de los datos salariales de individuos y empresas, cada vez más frecuente en los estudios de economía laboral empírica, arroja invariablemente un resultado sorprendente: existen diferencias salariales (y, más en general, de coste laboral) importantes, que no parecen explicables por el modelo competitivo de funcionamiento del mercado de trabajo (1). Son diferencias que tienden a persistir en el tiempo, y a menudo presentan patrones similares en las economías más diversas. Diferencias por industrias o sectores, y diferencias entre las empresas de un mismo sector, que tienden a afectar por igual a todas las categorías ocupacionales de la misma empresa.

La importancia teórica de estos diferenciales consiste en que ponen en duda el modelo competitivo de determinación de los salarios, representando una medida del desconocimiento que se mantiene sobre la forma de determinación de los costes laborales. Desde el punto de vista de las consecuencias, la posibilidad de determinación no competitiva de los costes laborales ha interesado a los economistas durante tiempo desde el punto de vista de su posible impacto negativo en aspectos macroeconómicos como el desempleo o la competitividad. Sin embargo, cada vez se reconoce con más amplitud que el abanico de consecuencias es más extenso, más profundo, y que las implicaciones de política económica no son simples y dependen de las hipótesis que se mantengan acerca del surgimiento de estos diferenciales. Los diferenciales no explicados claramente por el modelo competitivo constituyen una parte de la desigualdad salarial y, por tanto, una parte de la desigualdad de las rentas de las familias.

Este tipo de diferenciales parecen haberse incrementado en las dos últimas décadas en economías como la de Estados Unidos, contribuyendo, junto a otros factores más fácilmente detectables como factores de demanda u oferta, al aumento de la desigualdad de rentas (2). Desde la perspectiva de la eficiencia, la presencia de estos diferenciales plantea la pregunta de por qué algunas empresas son capaces de soportar —y lo hacen con éxito, puesto que no desaparecen— costes laborales más elevados que otras. Para formular políticas capaces de influir en la eficiencia y distribución, parece claramente necesario entender mejor la formación de los costes laborales.

Todos estos aspectos han hecho del área un tema de interés creciente para los investigadores. Se aborda la documentación empírica de los diferenciales, el análisis de su variabilidad y, cada vez más, el contraste de teorías alternativas acerca de su formación. Durante los años sesenta y setenta, la economía de las ganancias salariales estuvo dominada por el análisis del impacto de los factores de oferta, como los demográficos (edad, sexo, raza...) y los controlados por los individuos (educación, experiencia...). Esto fue favorecido por la disponibilidad creciente de bases de datos sobre individuos (encuestas de presupuestos familiares y similares). Recientemente, lo que se ha renovado es el interés por la influencia de los factores de demanda, relacionados con las decisiones de las empresas. A esto ha contribuido, entre otras cosas, la disponibilidad cada vez mayor de datos de las empresas.

En el resto de este artículo se hace un breve repaso de las predicciones del modelo competitivo, se examinan brevemente las principales razones no competitivas avanzadas para la aparición de diferenciales de costes, se describe la evidencia obtenida sobre la presencia y magnitud de estos diferenciales en las manufacturas españolas —en un trabajo reciente en el que ha participado el autor— para, finalmente, compararla con la evidencia obtenida en otros trabajos y realizar algunos comentarios finales.

(*) JORDI JAUMANDREU es profesor titular de Análisis Económico. Subdirector del Programa de Investigaciones Económicas de la Fundación Empresa Pública.

(**) Agradezco a R. DE JUAN y F. FERRANDEZ la ayuda prestada en la confección de este artículo, así como los comentarios de J. F. JIMENO, J. LORENCES y E. MARTINEZ.

(1) Dos excelentes panoramas sobre este tipo de investigaciones son los contenidos en GROSHEN (1991) y LAYARD, NICKELL y JACKMAN (1991).

(2) Véase Katz (1992).

2. EL MODELO COMPETITIVO

En la versión más simple del modelo competitivo, los servicios de trabajo ofrecidos por los trabajadores son homogéneos y la oferta de trabajo está determinada por factores demográficos y las preferencias por el ocio. La demanda de trabajo es simplemente la suma horizontal de las curvas de demanda de las empresas, que reflejan el ingreso marginal obtenido en el corto plazo con cada número de trabajadores contratado. Las empresas competitivas pueden diverger en la altura o en la pendiente de sus curvas de demanda (por razones del equipo capital instalado o la tecnología utilizada), y por tanto en el número de trabajadores que contratan a un salario dado. Pero, dado el salario de equilibrio, ninguna empresa se desviará de éste, puesto que perdería a sus trabajadores, que pueden encontrar empleos alternativos a mayor salario si decidiera pagar menos, o incurriría en pérdidas al pagar salarios superiores a los de sus competidoras. Una de las predicciones básicas es, en consecuencia, la existencia de un coste salarial único. Si a este modelo simple se le añaden costes de información y movilidad, que pueden afectar a las empresas o a los trabajadores, se obtiene una razón para la aparición de diferencias salariales. Sin embargo, las diferencias salariales introducidas por esta vía no parece realista suponerlas persistentes, sistemáticas y afectando a todas las ocupaciones de una misma empresa.

La versión más simple del modelo competitivo desatiende dos tipos de heterogeneidad muy importantes, presentes en el mercado de trabajo. Los servicios de trabajo ofrecidos por los trabajadores no son homogéneos, puesto que éstos incorporan distintas habilidades innatas y, sobre todo, distinto capital humano adquirido a través de la educación, experiencia profesional, etc. Los puestos de trabajo también presentan distintas características según la actividad y la empresa en que se ubican (siendo las más inmediatas el emplazamiento, jornada, salubridad, compensaciones no salariales...). La versión ampliada del modelo competitivo simple, el modelo de las «diferencias compensadoras», da cuenta de esta heterogeneidad de los trabajadores y los puestos de trabajo, explicando la aparición de una estructura salarial como el sistema de precios que realiza la igualación de las ventajas y desventajas monetarias y no monetarias entre actividades y trabajadores (3).

En este modelo las empresas pagan a cada trabajador según su productividad marginal, de manera que los salarios pueden diferir sin que las empresas experimenten ninguna dificultad. Además, trabajadores equivalentes recibirán una compensación monetaria que puede diferir según las ventajas o desventajas no monetarias de su puesto de trabajo. El trabajador idéntico a otro que obtiene una compensación monetaria superior está recibiendo el equivalente monetario, da-

do el equilibrio del mercado, de las ventajas que el otro disfruta en el puesto de trabajo. Conceptualmente, el equilibrio y los precios resultantes pueden verse como el resultado de una doble transacción: la venta por parte de los trabajadores y adquisición por las empresas de servicios distintos de trabajo, y la oferta por parte de las empresas y adquisición por parte de los trabajadores de atributos diferentes de los puestos de trabajo. El equilibrio resultante es un equilibrio ordenado, donde los trabajadores con una marcada preferencia por un atributo determinado de los puestos de trabajo (por ejemplo, jornada laboral más corta), serán empleados por las empresas a las que les resulta provechoso ofrecer este atributo a cambio de una menor compensación salarial (en el ejemplo, una jornada más reducida a cambio de un menor salario).

Obviamente, los requerimientos informativos y de movilidad son aquí todavía superiores. Sin embargo, de nuevo parece poco realista que su realización parcial sea el origen de diferenciales tales como los que se observan en la práctica. Lo fundamental del modelo de las diferencias compensadoras es que proporciona la base teórica para explicar, dentro del modelo competitivo, la aparición de una estructura salarial con diferencias salariales entre actividades, empresas y trabajadores. Implica que se hallarán evidentemente diferencias entre ocupaciones, en la medida que estas ocupaciones difieran en la productividad de los servicios de trabajo que requieran. Pero implica también que pueden hallarse diferencias dentro de una misma ocupación, por más que se haya definido detalladamente, puesto que los trabajadores que la desempeñen pueden incorporar distintas habilidades innatas o adquiridas. Esto abre una vía para la aparición de diferenciales de coste entre empresas que emplean a trabajadores de categorías ocupacionales aparentemente similares, puesto que determinadas tecnologías pueden ser especialmente sensibles a los diferentes niveles de formación, experiencia en el puesto de trabajo (capital humano específico) o incluso destreza. Finalmente, las características de los puestos de trabajo pueden hacer diverger los costes laborales de trabajadores completamente equivalentes en todo lo demás. En general se pone el acento, y se han documentado diferenciales, relativos a las siguientes condiciones de trabajo: la penosidad y riesgo para la salud de las tareas desarrolladas; el emplazamiento del lugar de trabajo, dados los diferentes entornos que supone (coste de la vida, congestión, clima...); la organización del trabajo (turnos, flexibilidad, trabajo con incentivos...); y las compensaciones no salariales que las empresas mantienen.

3. DIFERENCIAS DE COSTE POR RAZONES NO COMPETITIVAS

El modelo de las diferencias compensadoras constituye la teoría que subyace tras la mayoría de ejercicios empíricos que realizan la regresión de los ingresos salariales, o los cos-

(3) Un desarrollo formal de este tipo de modelo se encuentra en Rosen (1986).



tes laborales, sobre un conjunto de variables representativas de la heterogeneidad de los trabajadores y los puestos de trabajo. La interpretación de los coeficientes obtenidos es, en este marco, la de precios hedónicos, o precios de las distintas características. Sin embargo, este tipo de regresiones tiende a detectar sistemáticamente, junto al impacto de estas características, la presencia de otros diferenciales, con patrones más o menos definidos (por sectores, por tamaños de empresas, relacionados con variables representativas del poder de mercado de las empresas o presencia de los sindicatos...). Aunque la presencia de estos diferenciales siempre puede ser atribuida a la omisión de características relevantes, quizá inobservables, tanto la dificultad de explicarlos en términos de la teoría subyacente, como la consistencia obtenida a través de la creciente sofisticación econométrica de los contrastes, inclinan la balanza claramente hacia la realidad de estos diferenciales no explicados.

El reto de explicar estos diferenciales ha estimulado el desarrollo de teorías alternativas de determinación de los salarios y costes laborales. Básicamente son modelos de equilibrio, en que las empresas encuentran razones para mantener diferenciales de coste; esto es, son diferenciales que surgen de las decisiones maximizadoras de beneficios por parte de las empresas y que, por tanto, conducen a situaciones en que las distintas empresas no experimentan dificultades por operar bajo distintos costes. Fundamentalmente existen dos grandes teorías y familias de modelos, no incompatibles entre sí: los salarios de eficiencia y el reparto o negociación de rentas. La realidad es que ambos tipos de modelos han sido hasta ahora desarrollados más bien en la forma de su impacto en una empresa representativa, y de sus implicaciones de tipo macroeconómico cuando las empresas tienden a ser idénticas. Sin embargo, uno de los aspectos de mayor interés de este tipo de modelos está en desarrollar el impacto que estos comportamientos, dada la diversidad de tecnologías de las empresas y situaciones competitivas de los mercados, pueden tener sobre la estructura salarial. Y este es un aspecto que hoy apenas ha empezado a ser investigado.

En los modelos de salarios de eficiencia, el salario constituye un determinante de la productividad de los trabajadores, de forma que las empresas encuentran un motivo para desear establecer y mantener salarios o costes laborales superiores a los de sus competidores. Los incrementos de productividad logrados vía salarios se han modelizado principalmente como el resultado de tres tipos de efectos: la reducción de las necesidades de control de los trabajadores, la disminución de la rotación de la plantilla y los costes impuestos por la movilidad de la misma, o mejoras más generales derivadas del incremento de la moral, lealtad o funcionamiento de los equipos. Como las empresas maximizadoras de los beneficios tienen acceso a curvas isobeneficio caracterizadas por las distintas combinaciones de costes laborales y productividad, las diferencias de coste pueden generarse ya sea aleatoriamente entre empresas idénticas, ya sistemáticamente según

las características y sensibilidades de las distintas tecnologías que caracterizan empresas distintas.

En los modelos de reparto o negociación de rentas es clave que los trabajadores dispongan de cierto poder de negociación, ya sea porque están organizados sindicalmente, ya porque su situación les confiere ciertas ventajas que pueden utilizar con un grado de organización más o menos informal (por ejemplo, los empleados en la empresa frente a la franja de posibles contratados). Pero una condición necesaria para que el modelo sea aplicable es que la empresa disponga de cierto poder de mercado en el mercado de su producto, de manera que el precio pueda diverger del coste marginal y existan rentas a repartir. Los modelos de negociación pueden explicar fácilmente la aparición de diferencias de coste entre sectores y entre empresas de un mismo sector, pero todavía está por desarrollar, al igual que en el caso de los salarios de eficiencia, todas sus implicaciones sobre la estructura salarial. En los mercados oligopolistas, el coste al que cada empresa va a producir se convierte en un elemento de la interacción estratégica entre los competidores. Además, la negociación salarial se desarrolla a menudo en diversas instancias: Sector, provincia o región, empresa...

Ambos modelos no son incompatibles. La institución clave en el logro de incrementos de productividad pueden ser los sindicatos o las organizaciones más informales de los trabajadores, y la negociación puede estar dirigida a compartir las rentas de la mayor eficiencia. Por otra parte, la presencia de rentas con origen en el poder de mercado puede constituir una de las razones que aconsejen a la empresa aplicar una política de salarios de eficiencia para evitar los efectos demoralizadores de una situación percibida como desequilibrada.

4. DIFERENCIAS DE COSTE EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA: UN MODELO

El objeto fundamental de un trabajo reciente (4) es contrastar la existencia de diferenciales de coste no explicables por el modelo competitivo en las manufacturas españolas, así como proporcionar una cuantificación de los mismos.

Para ello se construye y estima un modelo econométrico donde, tomando como variable dependiente el coste laboral medio por empresa de una muestra representativa de las manufacturas, y utilizando información sobre la composición de la fuerza de trabajo y condiciones del empleo en cada una de ellas, se controla la parte del coste diferencial de las empresas debida a la heterogeneidad de los trabajadores empleados y las condiciones de trabajo ofrecidas por las mismas. De esta manera se puede explorar la presencia y magnitud de otros diferenciales de coste, atribuibles al impacto de factores dis-

(4) JAUMANDREU y MARTINEZ (1993).



tintos a los considerados por el modelo de determinación competitiva de los costes laborales, en el mismo plano —la empresa— en que las teorías alternativas de determinación de los costes laborales sitúan su origen. Al mismo tiempo, es donde la atribución de las diferencias a las cualidades inobservables de los trabajadores (ability) pierde más fuerza, puesto que esta explicación necesita fundamentar por qué los empresarios están interesados en segregar la fuerza de trabajo por empresas según sus cualidades inobservables y cómo lo consiguen.

La muestra está constituida por un corte transversal, referido a 1990 y formado por unas 2.000 empresas, que poseen una representatividad conocida de las manufacturas españolas, y que proviene de la Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE) (5).

El modelo econométrico es un modelo explicativo de la heterogeneidad de los costes laborales entre empresas, que incorpora trabajadores y puestos de trabajo heterogéneos, pero que a la vez es consistente con un amplio rango de variantes en la determinación de los costes laborales por empresa. Como punto de partida, tiene en cuenta que cada empresa emplea, en su fuerza de trabajo, individuos de distintas características (y por tanto coste) en proporciones variables, asumiendo a la vez que individuos idénticos darán lugar a costes laborales distintos según las condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas. Pero, por otra parte, el modelo admite simultáneamente el impacto sobre los costes de efectos adicionales presentes por grupos de empresas, que en una primera etapa se mantienen sin especificar, y cuya existencia y magnitud se desea contrastar.

En la especificación del modelo, se parte del supuesto de que la función esperanza condicional del coste por trabajador de tipo k , dados los atributos del puesto de trabajo que ocupa y la presencia de efectos no competitivos, es la siguiente:

$$E(W^k|Z, \alpha) = \mu_k + Z_{ij}\lambda + \alpha_j \quad (1)$$

donde μ_k representa el coste laboral específico asociado a las características de los trabajadores de tipo k (existen K tipos, $k = 1 \dots K$), Z_{ij} representa el vector de condiciones de trabajo específicas vigentes en la empresa i -ésima (existen N empresas, $i = 1 \dots N$), que pertenece al grupo α_j (J grupos formados según distintas características a especificar que se suponen relevantes para la presencia de efectos no competitivos en la determinación del coste laboral), y j representa el impacto en el coste de un efecto no especificado que es común a todas las empresas clasificadas en el grupo j (6).

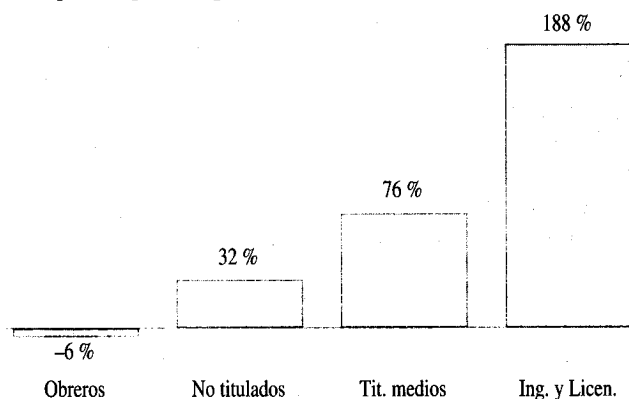
(5) Trabajo en marcha de recopilación de datos de panel para un conjunto de empresas representativas de las manufacturas españolas, financiado por el MICYT, y diseñado y ejecutado por el Programa de Investigaciones Económicas de la FEP.

(6) El modelo puede considerarse una variante del modelo tradicional de efectos fijos, en este caso efectos de grupos de empresas. Se estima utilizando métodos robustos a la presencia de heterocedasticidad, y se emplean técnicas de variables instrumentales para obtener la consistencia de las estimaciones.

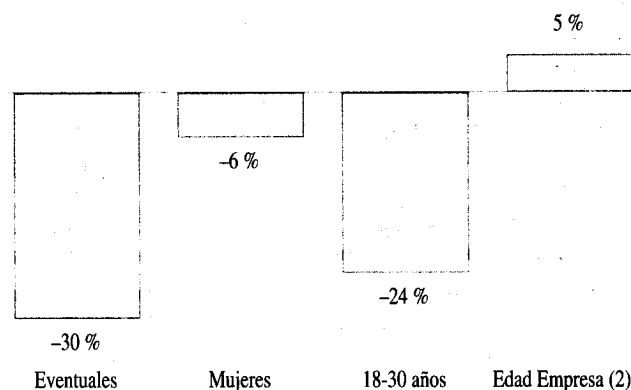
CUADRO 1

DIFERENCIAS COMPENSADORAS DE COSTE (1)

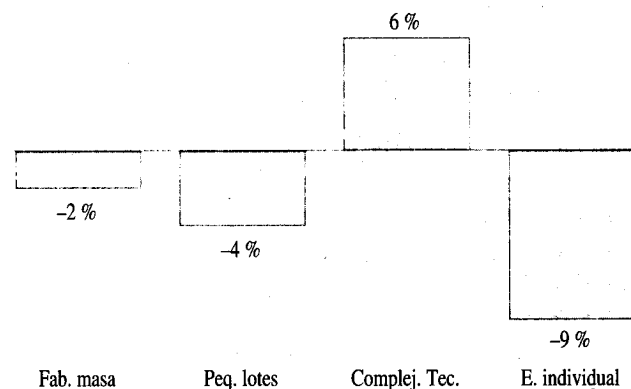
Coste por categoría ocupacional:



Efectos de la eventualidad, sexo, edad y edad de la empresa:



Efectos de condiciones de trabajo:



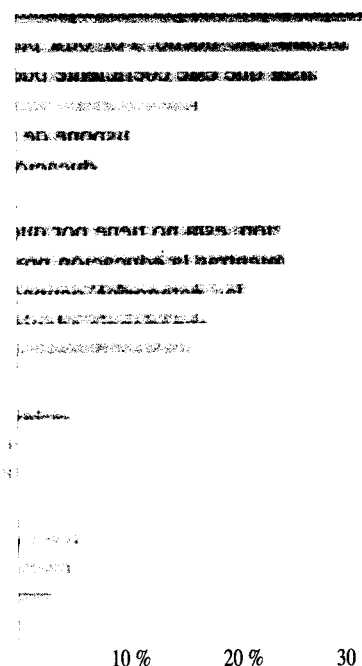
(1) Diferencias proporcionales respecto al coste laboral medio, definidas bien para el conjunto de características de los trabajadores y puestos de trabajo que se toman como referencia bien como diferencias adicionales. En concreto, la referencia queda definida como el coste laboral de las distintas categorías ocupacionales de un trabajador fijo varón, mayor de 30 años, en una empresa de creación reciente, de producción continua y no sofisticada tecnológicamente, de carácter societario, radicada en Madrid y en un sector de prima salarial no significativa (Madera y muebles de madera).

(2) Efecto en una empresa que posea la edad media de las empresas de la muestra (21 años).

CUADRO 3

PRIMAS SALARIALES (1) POR SECTORES (2) Y TAMAÑOS (3)

	Empresa pequeña (%)	Empresa grande (%)
Significativas en el sector según tamaño		
1. Metales féreos y no féreos.....	31,1	33,5
6. Máquinas de oficina.....	29,6	32,6
3. Productos químicos.....	26,8	32,6
2. Productos minerales no metálicos.....	16,2	19,2
16. Papel e impresión.....	10,2	14,2
17. Productos de caucho y plástico.....	7,3	11,7
Significativas en el sector		
9. Otro material de transporte.....	23,5	25,1
5. Máquinas agrícolas e industriales.....	23,8	24,2
8. Vehículos automóviles y motores.....	20,6	21,2
7. Material y accesorios eléctricos.....	17,2	18,2
4. Productos metálicos.....	15,5	17,3
Significativas por tamaño		
12. Bebidas.....	4,6	7,4
15. Madera y muebles de madera.....	-1,0	1,0
13. Textiles y vestido.....	-3,3	-1,5
No significativas		
10. Carnes y conservas de carne.....	6,0	5,6
14. Cuero, piel y calzado.....	5,0	3,6
11. Productos alimenticios y tabaco.....	2,9	4,1
18. Otros productos manufacturados.....	0,5	0,7



(1) Diferencias proporcionales de sector y tamaño, adicionales a las captadas por las variables que representan características de los trabajadores y puestos de trabajo, y no explicadas por éstas.

(2) La clasificación sectorial corresponde, excepto por algunas agregaciones de sectores, a la NACE-CLIO R-44. Algunas denominaciones se han abreviado.

(3) La prima en una empresa «pequeña» es la correspondiente a una empresa cuyo tamaño es inferior al tamaño medio de las empresas del sector en una vez la desviación típica sectorial de la distribución de tamaños. La prima en una empresa «grande» es la correspondiente a una empresa cuyo tamaño es superior al tamaño medio de las empresas del sector en una vez la desviación típica.

nificativos de sector y tamaño o primas salariales se sitúa entre los valores más razonables obtenidos en este tipo de trabajos (véase el cuadro 3). A continuación se comentan con más detalle todos estos resultados.

La interpretación de los coeficientes estimados como diferencias compensadoras es la siguiente: tanto por ciento en que el coste de la categoría ocupacional en cuestión se desvía del coste laboral medio, dadas las características de los trabajadores o puestos de trabajo que se toman como referencia (véase la nota 1 al cuadro 1), o tanto por ciento adicional de coste que representa la sustitución de la característica de referencia por cada característica particular de los trabajadores o puestos de trabajo incluida en la regresión (eventualidad, mujeres, complejidad tecnológica...). En cualquier caso, y dada la linealidad del modelo, una forma intuitiva de leer los resultados referidos a características adicionales es pensar que se trata del coste añadido por la característica al comparar dos trabajadores o puestos de trabajo equivalentes en todo lo demás.

Merece la pena precisar algunos aspectos referentes a los

diferenciales estimados. En primer lugar, la diferencia estimada para los trabajadores contratados temporalmente es una diferencia de coste, que incluye el efecto de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social existente para muchos de estos contratos. Sin embargo, aun teniendo esto en cuenta, implica una diferencia de ganancias (8) que no puede interpretarse como una diferencia compensadora. La teoría subraya que un trabajador de cualquier tipo, contratado eventualmente, debería obtener una compensación positiva frente a cualquier trabajador equivalente por la mayor incertidumbre asociada a su empleo. La evidencia contraria parece más bien poner de manifiesto que las empresas han conseguido, dada la evolución de la legislación, discriminar temporalmente en los pagos a este tipo de trabajadores.

En segundo lugar, la discriminación salarial pura (dada la misma categoría ocupacional, edad, condiciones de empleo,

(8) La estimación obtenida es probablemente compatible con la apreciación de unas ganancias de los trabajadores eventuales un 9-11 por 100 inferiores a las de los trabajadores fijos obtenida por JIMENO y TOHARIA (1993).



etcétera), estimada para las mujeres es pequeña, y estadísticamente poco significativa. Esto puede sorprender, pero hay que tener en cuenta que es perfectamente compatible con una discriminación salarial de la mujer a través de prácticas, por lo demás bien conocidas, como su diferente clasificación ocupacional o forma de contrato. De hecho, el método utilizado para obtener las estimaciones explota las diferencias intraempresa por categorías ocupacionales donde puede quedar camuflado este hecho. Por otra parte, hay razones técnicas para pensar que este coeficiente puede ser especialmente impreciso.

En tercer lugar, no se dispone de variables que representen directamente el grado de educación de los trabajadores de cada empresa. Mientras que esto constituye evidentemente una limitación, ésta no tiene por qué tener consecuencias importantes mientras la educación presente una correlación importante con las categorías ocupacionales incluidas. En lo que respecta a la experiencia adquirida en el puesto de trabajo, la edad de la empresa es una variable que se espera que esté correlacionada con ésta, aunque sea de forma imperfecta. Esta es de hecho una de las interpelaciones más plausibles de su efecto positivo sobre los costes salariales.

Finalmente, hay que matizar que se han utilizado también otras variables representativas de las condiciones de trabajo además de las reflejadas en el cuadro 1, pero sin demasiado éxito. En cualquier caso conviene resaltar que no estaba disponible ningún indicador directo de la penosidad de las tareas, que las horas de trabajo no parecían tener un efecto significativo sobre el coste horario cuando eran tratadas apropiadamente para evitar correlaciones espúreas (sin embargo, véase el último apartado), y que las compensaciones no salariales no constituyen un problema mientras que supongan un coste cierto para la empresa, puesto que están incluidas en la medición de la variable dependiente. Esto no debe hacer olvidar que pueden tener importancia compensaciones no salariales que sólo constituyen un coste hipotético o incierto (por ejemplo, mayores indemnizaciones en caso de despido).

Por otra parte, la conclusión es que existen importantes diferenciales de coste no relacionados con los factores usualmente incluidos en la explicación competitiva o primas salariales. Estos diferenciales no son estadísticamente significativos en todos los sectores, por lo que los datos resultan consistentes con la determinación competitiva de los costes laborales en una parte de las actividades (alimentación, cuero, piel y calzado). Cuando, por el contrario, son estadísticamente significativos, pueden tener una magnitud similar para el conjunto de empresas de una actividad al margen de su tamaño (material de transporte, maquinaria de todo tipo, productos metálicos), tener importancia exclusivamente en las empresas de mayor tamaño (bebidas, madera, textil), o bien afectar a todas las empresas de la misma actividad pero en mayor medida a las de mayor tamaño (industrias básicas, máquinas de oficina, productos químicos, papel, caucho). Sin embargo, no debe exagerarse la importancia de estos efectos.

Aunque su magnitud es en muchos casos importante, tomados en su conjunto presentan un impacto sobre la variabilidad de los costes laborales que no supera el impacto de la variabilidad debida a las condiciones de trabajo, incluidas las diferencias por localización geográfica del empleo.

Por último, en el mismo trabajo se realiza un intento de explicar estos diferenciales de coste mediante la estimación de efectos adicionales derivados de la agrupación de las empresas según un indicador de su poder de mercado, el margen precio-coste, y la combinación de dos indicadores de eficiencia relativa, su propensión exportadora y la evolución de su cuota global de mercado en los últimos años. Esto arroja un resultado doble. En primer lugar, una parte de los efectos de sector y tamaño queda explicada por la introducción de estos indicadores, con lo que cabe concluir que existe cierta evidencia débil de la operación de estos factores, que pueden ser relacionados con los modelos de negociación salarial y salarios de eficiencia. Sin embargo, las relaciones distan de ser evidentes. Las empresas con márgenes elevados tienden a presentar diferenciales positivos de coste, pero no las de mayores márgenes. Las empresas más exportadoras presentan diferenciales positivos de coste, pero la evolución de sus cuotas globales en los últimos años está relacionada negativamente con estos diferenciales. En segundo lugar, los efectos de sector y tamaño tienden a persistir, con lo que la parte más importante de los mismos queda sin explicar. Una explicación más completa deberá ser intentada con modelos que incluyan una especificación más detallada de las hipótesis que fundan su presencia.

6. UNA COMPARACION CON OTRAS EVIDENCIAS

La evidencia obtenida puede compararse directamente con la obtenida con anterioridad en un trabajo con datos sobre ingresos de individuos, en este caso para el conjunto de la economía española (9). A la vez, y para situarse en una perspectiva internacional, también se recogen los datos del trabajo más frecuentemente citado realizado para la economía norteamericana (10). El cuadro 4 permite comparar aproximadamente los resultados obtenidos en lo que respecta a diferenciales no explicados por el modelo competitivo en cada uno de los tres casos.

Merece la pena comentar varias características. En primer lugar, el patrón sectorial de los diferenciales de costes estimados es sorprendentemente similar pese a estar referido a diferentes años. Aunque se trata de una descripción muy agregada, y por tanto cada número surge de un promedio de mercados concretos muy diversos, esto parece subrayar que

(9) ANDRES y GARCIA (1991).

(10) KRUEGER y SUMMERS (1988).

DIFERENCIAS DE COSTE LABORAL: RAZONES Y EVIDENCIA PARA LA INDUSTRIA ESPAÑOLA

CUADRO 4

PRIMAS SALARIALES ESTIMADAS PARA LAS MANUFACTURAS (%) (%)

Sectores (2)	Jaumandreu y Martínez (1993)	Andrés y García (1991) (3)	Krueger y Summers (1988) (4)
1. Metales férreos y no férreos.....	32,3	24,6	23,6
2. Productos minerales no metálicos.....	17,7		11,1
3. Productos químicos.....	29,7		24,0
4. Productos metálicos.....	16,4	21,7	10,6
5. Máquinas agrícolas e industriales.....	24,0		19,5
6. Máquinas de oficina, proceso de datos, instr. de precisión, óptica y similares....	31,1		14,1
7. Material y accesorios eléctricos.....	17,7		10,9
8. Vehículos automóviles y motores.....	20,9		24,1
9. Otro material de transporte.....	24,3		
10. Carne, preparados y conservas de carne.....	5,8	8,8	8,3
11. Productos alimenticios y tabaco.....	3,5		
12. Bebidas.....	6,0		
13. Textiles y vestidos.....	-2,4	1,5 y -4,9	-0,3 y -14,9
14. Cuero, piel y calzado.....	4,3	11,9 y 0,0	-8,8
15. Madera y muebles de madera.....	0,0	0,0	0,0
16. Papel, artículos de papel, impresión.....	12,2	16,8	15,2 y 6,9
17. Productos de caucho y plásticos.....	9,5	—	7,2
18. Otros productos manufacturados.....	0,6	10,4	0,8

(1) Las estimaciones de Andrés y García (1991) y Krueger y Summers (1988) se han reescalado tomando como referencia la estimación para el sector incluido en estos trabajos más parecido al sector Madera y muebles de madera.

(2) Las clasificaciones sectoriales utilizadas en Andrés y García (1991) y Krueger y Summers (1988) se han adaptado de forma aproximada a la utilizada en el cuadro. Cuando se registran dos números significa que los trabajos citados presentan una desagregación mayor del sector en cuestión.

(3) Primas salariales estimadas para las manufacturas en la estimación realizada para toda la economía española en datos de 9.323 individuos, procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo de 1985.

(4) Primas salariales estimadas para las manufacturas en la estimación realizada para toda la economía norteamericana con datos de 11.512 individuos, procedentes del Current Population Survey de 1984.

estos diferenciales poseen características más bien estructurales. Aunque esto no constituye por sí solo una evidencia directa en contra del modelo competitivo (los requerimientos no observables de los trabajadores podrían tener patrones sectoriales comunes internacionalmente...), parece más bien apuntar hacia la importancia de otros aspectos que, como también se ha documentado, presentan patrones internacionales muy similares. Como, por ejemplo, el poder de mercado, ya esté basado en la concentración (que posee raíces tecnológicas pronunciadas), y en el grado de diferenciación alcanzado por los productos en determinados mercados.

En segundo lugar, el impacto explicativo es muy similar. Este tipo de regresiones alcanzan en todos los casos un poder explicativo similar (algo superior al 50 por 100 de la variabi-

lidad de los salarios) y, aunque no existe un método inequívoco de medir las contribuciones de grupos de variables, la caída del error estándar de estas ecuaciones al introducir los efectos sectoriales proporciona una medida útil. Esta caída es del 4,3 por 100 en el trabajo para la economía americana; 3,1 por 100 en el aquí presentado y 8,9 por 100 en el trabajo realizado con individuos para toda la economía española, porcentaje que los autores señalan se reduce cuando se elimina algún sector peculiar no industrial. Aunque para determinados sectores y empresas estos diferenciales son muy importantes, el impacto conjunto en la variabilidad de los salarios no debe ser exagerado.

Existen otras evidencias recientes con otro carácter que merece la pena comentar brevemente. Un interesante trabajo



reciente (11) analiza los salarios garantizados en los convenios provinciales, en distintos años, para seis categorías ocupacionales en dos ramas: metal y construcción. Se observa la presencia de diferencias sistemáticas intracategorías que tienden a persistir en el tiempo, aun cuando se intente controlar por efectos específicos provinciales. Además, el intento de explicarlas mediante el detalle exhaustivo de otras condiciones pactadas en los convenios produce el resultado, aparentemente sorprendente, de que las diferencias salariales y las ventajas no salariales negociadas tienden a presentar correlación positiva. La forma más lógica de explicar este fenómeno es a partir de la negociación simultánea de salarios y otras ventajas, negociación en cuyos resultados se reflejan las diferentes condiciones provinciales de poder de mercado de las empresas y presión sindical de los trabajadores.

En este sentido, otro resultado interesante es el que se pone de manifiesto en un análisis posterior, efectuado con datos similares al trabajo aquí presentado, de la relación entre el coste por trabajador (no horario) y la jornada de trabajo (12). Contra las predicciones del modelo competitivo, aún controlando por las demás características de los trabajadores y puestos de trabajo, aparece una notable asociación negativa entre coste y jornada, de manera que los mejores salarios aparecen ligados a jornadas más reducidas.

Mientras que aquí sólo se ha revisado sucintamente alguna evidencia sobre la presencia de diferenciales de coste no competitivos, de hecho muchos trabajos ya han intentado avanzar hacia el contraste directo del origen de estos diferenciales. Parece claro que la próxima etapa estará dominada por la construcción de modelos econométricos, más explícitos desde el punto de vista de las teorías alternativas de determinación de los costes laborales, para contrastar las fuentes de estas diferencias. Este ejercicio puede ser muy importante para aprender sobre la formación de la estructura salarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ANDRES, J. y GARCIA, J. (1991): «Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores». *Investigaciones Económicas*, XV, 1, págs. 143-147.
- DE JUAN, R. (1994): «Relación entre coste y jornada laboral: Dos modelos teóricos y una aplicación a las manufacturas españolas». Mimeo, PIE-FEP.
- GROSHEN, E. L. (1991): «Five Reasons Why Wages Vary Among Employers». *Industrial Relations*, 30, págs. 350-381.
- JAUMANDREU, J. y MARTINEZ, E. (1994): «Diferencias de coste laboral en la industria: Un modelo empírico y su aplicación a las manufacturas españolas». Documento de Trabajo 9403, Programa de Investigaciones Económicas, fundación Empresa Pública.
- JIMENO, J. F. y TOHARIA, L. (1993): «The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain». *Investigaciones Económicas*, XVIII, 3, págs. 475-494.
- KATZ, L. F. (1992): «Understanding Recent Changes in the Wage Structure». NBER Reporter, Winter 1992/93.
- KRUEGER, A. B. y SUMMERS, L. H. (1988): «Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure». *Econometrica*, 56, págs. 259-293.
- LAYARD, R.; NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1991): *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford University Press.
- LORENCES, J.; FERNANDEZ, V. y RODRIGUEZ, C. (1994): «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España». Mimeo, Universidad de Oviedo.
- ROSEN, S. (1986): «The Theory of Equalizing Differences» en *Handbook of Labour Economics*. Vol. I, Ashenfelter, O. y Layard, R. (eds.), cap. 12.

(11) LORENCES, FERNANDEZ y RODRIGUEZ (1994).

(12) DE JUAN (1994).

■ DIFERENCIAS DE COSTE LABORAL: RAZONES Y EVIDENCIA PARA LA INDUSTRIA ESPAÑOLA

RESUMEN

DIFERENCIAS DE COSTE
LABORAL: RAZONES Y
EVIDENCIA PARA LA
INDUSTRIA ESPAÑOLA

El análisis sistemático de los datos salariales de individuos y empresas, cada vez más frecuente en los estudios de economía laboral empírica, arroja invariablemente un resultado: existen diferencias salariales (y, más en general, de coste laboral) importantes, que no parecen explicables por el modelo competitivo de funcionamiento del mercado de trabajo. En este artículo se hace un breve repaso de las predicciones del modelo competitivo, se examinan las principales razones no competitivas avanzadas para la aparición de diferenciales de costes (modelos de negociación salarial y teoría de los salarios de eficiencia), se describe la evidencia obtenida sobre la presencia y magnitud de estos diferenciales en las manufacturas españolas en un trabajo reciente para, finalmente, compararla con la evidencia obtenida en otros trabajos.

SUMMARY

LABOUR COST
DIFFERENCES:
REASONS AND
EVIDENCE FOR
SPANISH INDUSTRY

The systematic analysis on wages data for individuals and enterprises, more and more frequent in the studies of empirical labour economy, shows invariably this finding: there are important wage differences (and, in a more general sense, differences of labour cost) which may not be explained through the competitive model of labour market functioning. This article makes a brief review of the forecasts of the competitive model. It also examines the main non-competitive advanced reasons for the existence of cost differentials (wages negotiation models and efficiency wages theory), describes the evidence obtained—in a recent research—on the presence and magnitude of these differentials in the Spanish manufacture to finally compare it with the evidence obtained in other researches.