

ESTUDIOS SOBRE LA ECONOMIA ESPAÑOLA

El trabajo de bajos salarios en España

**Melchor Fernández
Alberto Meixide
Hipólito J. Simón**

EEE 152

Enero 2003



<http://www.fedea.es/hojas/publicado.html>

El trabajo de bajos salarios en España

Melchor Fernández

Universidad de Santiago de Compostela

Alberto Meixide

Universidad de Santiago de Compostela

Hipólito Simón*

Universidad de Alicante-Instituto de Economía Internacional

Resumen

El mercado de trabajo español presenta una elevada incidencia del empleo de bajos salarios que resulta consecuente con la estructura de salarios relativamente dispersa característica de la economía española. Usando una medida relativa del empleo de bajos salarios, en este trabajo se caracteriza el perfil del trabajador y de la empresa de bajos salarios en España. Los resultados obtenidos a partir de un modelo de elección discreta muestran que, al igual que ocurre en otros países desarrollados, las mujeres, los jóvenes y aquellos con menores niveles educativos tienen una mayor probabilidad de percibir un salario comparativamente bajo en el mercado de trabajo español. Asimismo, el riesgo de percibir salarios bajos es especialmente elevado para los trabajadores encuadrados en aquellas ramas de actividad y comunidades autónomas donde los convenios colectivos de sector establecen suelos salariales comparativamente menores para los mismos tipos de trabajadores, con lo que el patrón de incidencia del empleo de bajos salarios en nuestro país parece resultar muy influido por la negociación colectiva.

Abstract

The very important incidence of low-wage employment in the Spanish labor market is consequent with the comparatively dispersed Spanish wage structure. Using a relative measure of low-wage employment and a discrete election model, low-wage worker profile in Spain is characterized in this paper. As in other developed countries, the women, the youths and those with lower educational levels have a higher probability of receiving a low wage in the Spanish labor market. The risk of receiving low wages is also specially high for the workers of certain activity branches and regions. This is very possibly a consequence of the Spanish collective bargaining system, where the sectoral collective agreements induce the presence of relevant sectoral and geographical fixed effects in the wage structure.

Palabras clave: trabajo de bajos salarios; estructura salarial; negociación colectiva.

Código JEL: J31, J50.

1. Introducción

El análisis de la estructura salarial y la desigualdad de las ganancias es una cuestión que ha recibido una atención preferente por parte de la literatura económica en las últimas décadas. Este interés resulta justificado en la medida en que la desigualdad

* Este trabajo se ha beneficiado de la financiación procedente del *Proyecto de investigación científica y desarrollo tecnológico* GV00-081-8 de la Generalitat Valenciana. Agradecemos los comentarios y

salarial incide en la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo e influye en cuestiones relacionadas con la equidad social, tales como la incidencia de la pobreza o la estratificación social¹. Dicho interés ha resultado muy posiblemente potenciado, a su vez, por el incremento que las desigualdades salariales han experimentado en un buen número de países desarrollados en el pasado reciente, así como por el buen comportamiento relativo en términos de empleo del mercado de trabajo estadounidense, caracterizado por una elevada desigualdad salarial (véase, por ejemplo, FMI, 1999).

Uno de los aspectos de la estructura salarial que ha centrado la atención del análisis es el empleo de bajos salarios². Este tipo de empleo corresponde a aquel ubicado en la parte baja de la distribución individual de salarios, y su análisis comparte los motivos fundamentales de interés del estudio de la estructura salarial. Así, por una parte, el empleo de bajos salarios tiene un efecto reseñable sobre la equidad social, como muestra, en el plano macroeconómico, la elevada extensión de la pobreza que se da en aquellos países donde mayor es la presencia relativa del empleo de bajos salarios (Marx y Verbist, 1998; OCDE, 1997a) o, desde una perspectiva microeconómica, la acusada relación que existe en los países desarrollados entre la percepción de bajos salarios y la situación de pobreza de los hogares (OCDE, 1997a). Por otra parte, una elevada incidencia del empleo de bajos salarios puede afectar positivamente al empleo total, en la medida en que implica la presencia de oportunidades de empleo para los trabajadores con baja cualificación/productividad (Lucifora y Salverda, 1998; Freeman,

sugerencias de los participantes en el *V Encuentro de Economía Aplicada* y en el *XXVII Simposio de Análisis Económico*.

¹ La desigualdad salarial se muestra en la práctica como un determinante fundamental de las diferencias de renta de las economías desarrolladas, como han puesto de manifiesto estudios recientes (véase Comisión Europea, 1998; Kahn, 1998; Bardone *et al.*, 1998; Burniaux *et al.*, 1998; y Smeeding, 1997). Esta circunstancia se extiende también al caso de España (véase Ayala y Sastre, 2002; y Jimeno *et al.*, 2000).

² Algunas referencias destacables sobre la cuestión son Asplund *et al.* (1998), Bazan *et al.* (1998), Lucifora y Salverda (1998), y OCDE (1996).

1998a), cuya situación relativa en los mercados de trabajo de los países desarrollados ha empeorado notablemente en el pasado reciente³ (OCDE, 1996, 1997a).

Diversas circunstancias determinan que el interés del análisis del empleo de bajos salarios se acentúe muy especialmente en el caso de nuestro país. En la práctica, la incidencia del trabajo de bajos salarios dista de ser homogénea entre países, observándose diferencias muy apreciables entre los países anglosajones, donde es muy acusada en términos relativos, y los de la Europa continental (*vid. infra*). España presenta, no obstante, una incidencia del empleo de bajos salarios muy elevada, que viene a constituir una excepción entre los países de nuestro entorno e institucionalmente similares. La percepción de bajos salarios en el mercado de trabajo español muestra, por otra parte, y al igual que en otros países desarrollados⁴, una significativa persistencia temporal (Álvarez, 1999)⁵, lo que revela que el empleo de bajos salarios constituye un fenómeno muy destacable y con un carácter más bien permanente en el mercado laboral. Finalmente, y también coincidiendo con lo que ocurre en otros países desarrollados, la percepción individual de bajos salarios es un fenómeno muy correlacionado con la situación de pobreza de los hogares españoles (Fernández et al., 2003).

La literatura señala que ciertas instituciones laborales, tales como la negociación colectiva o el salario mínimo, tienen la capacidad de influir significativamente en la configuración de las características de la estructura salarial, entre ellas la extensión del

³ Un completo análisis de las perspectivas laborales de los trabajadores de baja cualificación/salarios en diversos países desarrollados se puede encontrar en Muhlau y Horgan (2001).

⁴ Las comparaciones internacionales muestran que la movilidad fuera del trabajo de bajos salarios tiende a ser muy parecida entre países, independientemente de sus características institucionales (Salverda et al., 2001; Keese et al., 1998; Lucifora, 2001), de modo que las conclusiones que se extraen de las mismas pudieran tener un carácter general. Entre éstas destacan la fuerte persistencia temporal de la percepción de bajos salarios (Stewart y Swaffield, 1999), así como el hecho de que la movilidad fuera del empleo de bajos salarios no se produce exclusivamente en la dirección de mayores salarios, sino que una buena parte de los perceptores de bajos salarios alternan entre el desempleo, la inactividad y el empleo de bajos salarios (OCDE, 1997a; Stewart y Swaffield, 1999), con lo que las perspectivas laborales de los perceptores de bajos salarios no son, en general, demasiado halagüeñas.

⁵ Esta persistencia se da muy especialmente en el caso de los trabajadores jóvenes con baja cualificación, y concuerda con la estabilidad de las rentas en la parte baja de la distribución de la renta que también existe en nuestro país (Cantó, 2002).

trabajo de bajos salarios, a través del establecimiento, directa o indirectamente, de sueldos salariales. Un interés añadido del análisis del empleo de bajos salarios que se aborda en este trabajo radica en el contraste para el caso español de la posible influencia que las instituciones laborales detentan en el patrón que dicho fenómeno presenta en el mercado de trabajo.

El principal objetivo de este artículo es caracterizar el trabajo de bajos salarios en España, así como analizar los factores económicos e institucionales que podrían influir en su patrón de incidencia en el mercado de trabajo español. Consideramos que una minuciosa caracterización del colectivo de perceptores de bajos salarios y de los factores institucionales que influyen en el fenómeno puede ofrecer valiosa información a la hora de desarrollar potenciales medidas de política económica. Hasta donde alcanza nuestro conocimiento, este es el primer estudio aplicado a la economía española que aborda el análisis del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo⁶.

En síntesis, los principales resultados del estudio apuntan a que si bien la extensión del trabajo de bajos salarios es comparativamente muy acusada en el mercado de trabajo español, el perfil del trabajador que percibe bajos salarios es muy similar al de otros países: las mujeres, los jóvenes y los trabajadores con baja cualificación son quienes resultan afectados en mayor medida por este fenómeno. Los trabajadores ubicados en ciertos territorios y pertenecientes a ramas de actividad concretas presentan, asimismo, una mayor incidencia del trabajo de bajos salarios. El hecho de que estos territorios y ramas de actividad presenten tarifas salariales pactadas en la negociación colectiva de sector significativamente más bajas apunta, a su vez, a que la negociación colectiva ejerce una influencia muy destacable en la determinación del patrón del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español. No obstante, en la medida en

que la estructura de salarios pactados se caracteriza por la presencia de acusadas diferencias de tarifas salariales entre convenios para trabajadores similares en cualificación, resulta muy plausible que la negociación colectiva sectorial en España esté induciendo, a diferencia de lo que ocurre en otros países donde este tipo de negociación es el predominante, una amplia diferenciación salarial y, por extensión, se encuentre en el origen de la elevada incidencia del empleo de bajos salarios. En cualquier caso, la elevada extensión relativa del empleo de bajos salarios en España no sería posible sin la presencia de un salario mínimo estatutario acusadamente bajo y poco vinculante, como es el Salario Mínimo Interprofesional.

La estructura del trabajo es la que se describe a continuación. En la siguiente sección se analiza la incidencia del empleo de bajos salarios en distintos tipos de trabajadores en el mercado de trabajo español, así como qué características individuales y de las empresas incrementan el riesgo de pertenencia al segmento del empleo de bajos salarios. En la tercera sección se analizan las diferencias existentes en los determinantes del empleo de bajos salarios en función del sexo de los trabajadores. En la cuarta se analiza el trabajo de elevados salarios en nuestro país. En la quinta sección se contrasta el efecto que distintas instituciones laborales ejercen en el patrón de incidencia del empleo de bajos salarios en España. Finalmente, en el apartado de conclusiones se analizan y comentan los principales resultados del trabajo.

2. Extensión y determinantes del trabajo de bajos salarios en España

La fuente de información utilizada en el trabajo es la *Encuesta de Estructura Salarial*, elaborada para España por el Instituto Nacional de Estadística en 1995. Se trata de una encuesta básicamente del sector privado, lo que a la hora de determinar posiciones relativas no incluye una parte importante de la población ocupada, ofrece

⁶ Dolado y Felgueroso (1997) analizan el efecto y la incidencia del salario mínimo en España, una cuestión que aunque presenta una cierta relación con el empleo de bajos salarios, no coincide plenamente

una cobertura incompleta del sector servicios y, además, excluye las actividades agrarias y las empresas de menos de diez trabajadores, dos espacios en los que, por lo general, tienden a concentrarse una buena parte de los salarios más bajos en los países desarrollados (Salverda et al., 2001). Sin embargo, estas carencias se relativizan cuando se valora la ventaja que supone trabajar con una muestra tan amplia, donde se recoge importante información sobre las características laborales y educativas de los asalariados del sector privado (los estadísticos descriptivos de la muestra se pueden consultar en el cuadro A.1 del anexo A). El concepto salarial utilizado es el salario bruto por hora de trabajo, y en el cálculo del salario no se han incluido pagos extraordinarios, como las horas extraordinarias, o pluses asociados a características de los puestos de trabajo, como los complementos por turno, con el fin de trabajar con diferencias en los salarios por hora percibidos en circunstancias normales (para más detalles ver anexo A).

La teoría económica no ofrece una orientación clara sobre cómo se debe medir y definir el empleo de bajos salarios, lo que determina que en la elección de su formulación se dé una cierta dosis de discrecionalidad. Así, entre otras circunstancias, el trabajo de bajos salarios puede definirse en términos absolutos o relativos, dependiendo la elección en gran medida de las cuestiones concretas que se pretenden analizar. En este estudio se ha optado por una formulación del empleo de bajos salarios en términos relativos, que permita identificar a aquellos trabajadores que perciben un salario sustancialmente inferior al del trabajador típico de la economía. Según esta formulación, muy usual en la literatura (véase, por ejemplo, OCDE, 1996; Asplund et al., 1998; Bazen et al., 1998; Lucifora, 1998, 2001; o Nolan et al., 2001), se considera perceptor de bajos salarios a quien percibe un salario inferior a dos tercios del salario mediano de la economía. Esta medida relativa es especialmente adecuada para analizar cuestiones relacionadas con la equidad y facilita las comparaciones internacionales, aunque limita

con este fenómeno.

la identificación entre la percepción de bajos salarios y las situaciones de pobreza medidas en términos absolutos⁷.

2.1. Incidencia y distribución del empleo de bajos salarios

La incidencia y la distribución del empleo de bajos salarios en España en función de ciertas características de los trabajadores y de los establecimientos donde trabajan se muestra en el cuadro 1. La incidencia de este fenómeno mide en qué medida un determinado tipo de trabajadores resulta afectado por la percepción de bajos salarios. La distribución indica, por su parte, cómo se reparten los trabajadores de bajos salarios en función de ciertos atributos, lo que permite ilustrar en qué grupos de individuos o en qué tipo de establecimientos tienden a estar concentrados. Conforme se puede apreciar, el 18,3% de los asalariados españoles son perceptores de bajos salarios, lo que revela una incidencia global del trabajo de bajos salarios muy destacada. Con el fin de poder situar este resultado en una perspectiva comparada, en el cuadro B.1 del anexo B aparece información sobre la extensión del empleo de bajos salarios en varios países desarrollados⁸, lo que permite apreciar que la incidencia del empleo de bajos salarios es comparativamente muy elevada en el mercado de trabajo español⁹, hasta el punto de que únicamente Estados Unidos y el Reino Unido presentan una mayor incidencia relativa de este tipo de trabajo¹⁰. Este resultado adquiere una especial relevancia en la medida en que las fuentes estadísticas a partir de las que se ha desarrollado la comparación, la

⁷ Si el objetivo principal es la relación entre los salarios bajos y la pobreza en términos absolutos, sería más adecuado utilizar una medida absoluta que relacionase el nivel salarial con un nivel de renta de subsistencia, de modo que un salario bajo sería aquél que no garantiza un nivel de vida aceptable. Una revisión de las distintas definiciones del trabajo de bajos salarios se puede encontrar en OCDE (1996).

⁸ El cuadro se ha tomado de Salverda et al. (2001).

⁹ Las ligeras discrepancias entre la incidencia del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español que se observan en las estimaciones de este trabajo y el de Salverda et al. (2001), aun cuando usan una misma fuente de información, la *Encuesta de Estructura Salarial*, y la misma medida relativa para caracterizar el trabajo de bajos salarios, se debe a que las muestras de trabajadores utilizadas en ambos casos no coinciden.

¹⁰ Este resultado coincide con la elevada dispersión que la estructura salarial española presenta en términos comparativos en relación a otros países (Eurostat, 1999; Simón, 2002; Lucifora, 2001; Bertola et al., 2001), lo que resulta coherente con el hecho de que la incidencia del trabajo de bajos salarios es

Encuesta Europea de Estructura Salarial y el *Panel de Hogares de la Unión Europea*, son estadísticamente homogéneas¹¹, y se han empleado una definición del empleo de bajos salarios y un período temporal de referencia similares¹².

La incidencia del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español dista de afectar por igual a todos los tipos de trabajadores (cuadro 1). La caracterización de los perceptores de bajos salarios que resulta en España es muy similar a la que se desprende de estudios realizados para otros países desarrollados (véase, por ejemplo, Salverda et al., 2001; OCDE, 1997a; o Keese et al., 1998). Los trabajadores de bajos salarios se caracterizan por ser en mayor medida mujeres; jóvenes; trabajar en ciertas ramas de actividad de las manufacturas (industria textil, industria de la madera...) o de los servicios (comercio al por mayor o al por menor, hostelería...); y poseer una baja cualificación. El riesgo de cobrar un salario bajo es también especialmente elevado si el trabajo es a tiempo parcial o si el contrato es de duración determinada. Pertenecer a la categoría de bajos salarios es, por el contrario, menos probable en grandes empresas y a medida que aumenta la antigüedad del trabajador. Cabe destacar, por último, que la incidencia del empleo de bajos salarios resulta muy acusada en las comunidades autónomas de Extremadura, Murcia, Canarias, Galicia y Castilla y León, donde supera el 25% del total de asalariados¹³.

relativamente superior en aquellos países donde la desigualdad salarial es comparativamente más acentuada (Lucifora, 1998; OCDE, 1997b, Blau y Kahn, 1996; Keese et al., 1998).

¹¹ La excepción la constituye Estados Unidos, cuya información procede de la *Current Population Survey*.

¹² Otros estudios comparativos sobre la incidencia del empleo de bajos salarios se pueden encontrar en OCDE (1996), Lucifora (1998), Nolan et al. (2001) o Keese et al. (1998).

¹³ Este resultado debe tomarse con precaución. A la hora de analizar la incidencia y las características del empleo de bajos salarios se debe tener presente que la elección de la población que se utiliza como referencia a la hora de elegir el nivel salarial que delimita el colectivo de trabajadores de bajos salarios es un elemento fundamental en esa interpretación. Así, la existencia de diferentes niveles de precios entre territorios implica que el salario que constituye el estándar mínimo aceptable puede variar significativamente entre comunidades autónomas. De este modo, no es lo mismo considerar al conjunto de la población española como un todo, y elegir un único nivel salarial común para todas las comunidades autónomas, que utilizar uno específico para cada comunidad, que refleje su verdadera realidad económica de forma diferenciada. La selección de un único nivel salarial como umbral para delimitar el trabajo de bajos salarios conduce a concentrar su incidencia en los territorios con menores niveles de precios y es, por tanto, incompleta, al agregar realidades muy diferentes. En el mismo sentido, una distribución

2.2. Los determinantes del empleo de bajos salarios

La incidencia y distribución del empleo de bajos salarios en función de las diferentes características analizadas apuntan a que ciertos colectivos sufren una mayor exposición relativa al trabajo de bajos salarios en el mercado laboral español. Los resultados anteriores miden, sin embargo, la probabilidad de percibir bajos salarios no condicional a otras características de los trabajadores, con lo que pueden resultar influidos por un efecto composición de los trabajadores. Un análisis más riguroso de los determinantes de la percepción de bajos salarios puede realizarse mediante la estimación de un modelo de respuesta discreta, que permite el estudio del efecto tanto de las características individuales de los trabajadores como de las empresas donde prestan sus servicios sobre la probabilidad, condicionada en este caso a otras características, de pertenecer a dicho colectivo. De esta forma, estableciendo el umbral que delimita el trabajo de bajos salarios como dos tercios del salario mediano nacional, la probabilidad de percibir bajos salarios se puede especificar como:

$$P[w_i < \mu] = \Phi(X_i' \beta), \quad i = 1, \dots, N$$

donde w_i es el salario del individuo i ; μ es el umbral que delimita el trabajo de bajos salarios; Φ es la función de distribución acumulativa normal estándar; X_i es un vector de variables explicativas, que recoge características tanto de los trabajadores como de los establecimientos en que están empleados (sobre las mismas ver cuadro 2); y β es el vector de parámetros a estimar.

Los resultados de la estimación de este modelo probit de elección discreta se muestran en el cuadro 2, y se presentan en forma de efectos marginales, el cambio en las probabilidades estimadas inducido por un cambio marginal en las variables

heterogénea de los asalariados por comunidades en la muestra da lugar a que en el cálculo del umbral que determina el empleo de bajos salarios no todos los territorios tengan la misma influencia, lo que puede conducir a una caracterización sesgada del empleo de bajos salarios en ciertas regiones.

explicativas¹⁴. Cabe destacar, en primer lugar, que la existencia de diferencias territoriales en la importancia del trabajo de bajos salarios no se debe a una distinta composición de sus respectivas fuerzas de trabajo. La ubicación en ciertas comunidades autónomas, como Navarra, Cataluña o el País Vasco, implica una menor probabilidad relativa de percibir bajos salarios que en la comunidad de referencia, Andalucía, para los mismos tipos de trabajadores. En el otro extremo se sitúan comunidades autónomas como Extremadura, Galicia o Canarias, donde sus trabajadores presentan una elevada probabilidad relativa de percibir bajos salarios. La probabilidad de este suceso varía también acusadamente con el sector de afiliación de los trabajadores. En ramas de actividad como la de extracción de minerales no metálicos ni energéticos o la de intermediación financiera, la probabilidad de percibir bajos salarios es de un 14% y un 7% inferior a la correspondiente a trabajadores con las mismas características de la rama de referencia, construcción. En otros sectores, como la industria textil o la industria de confección y peletería, los trabajadores presentan, por el contrario, mayores probabilidades relativas de percibir bajos salarios, un 20,1% y un 12,8%. Los trabajadores de la hostelería y el comercio presentan, asimismo, mayores probabilidades de percibir bajos salarios, de forma similar a lo que ocurre en el resto de países desarrollados (Salverda et al., 2001).

En general, los efectos de los factores considerados sobre la probabilidad de percibir bajos salarios son similares a los obtenidos tradicionalmente en las ecuaciones salariales estándar¹⁵. La probabilidad relativa de percibir bajos salarios disminuye monótonamente con el tamaño del establecimiento; es mayor (menor) en el caso de los trabajadores cubiertos por un convenio nacional de sector (de empresa) que para los

¹⁴ En el caso de las variables explicativas discretas tipo *dummy* el efecto marginal mide el cambio que experimenta la probabilidad del suceso estudiado cuando la variable cambia de 0 a 1, tomando el resto de variables explicativas su valor medio. En el caso de las variables continuas estos efectos miden el cambio en la probabilidad estimada ante un cambio infinitesimal en la variable explicativa evaluado en el valor medio del resto de variables explicativas.

cubiertos por convenios provinciales o autonómicos; y menor en el caso de los varones (con una probabilidad relativa un 10% inferior a la de las mujeres). Asimismo, la incidencia del trabajo de bajos salarios es, como resultaba de esperar, significativamente menos acusada para los trabajadores de producción cualificados y para los trabajadores de administración de cualquier grado de cualificación que para los trabajadores de producción no cualificados; y disminuye, en general, conforme aumenta el nivel de titulación. Los trabajadores con contrato indefinido y, con jornada a tiempo completo presentan, a su vez, una menor probabilidad de percibir bajos salarios.

Cabe destacar, asimismo, que la incidencia del trabajo de bajos salarios disminuye monótonamente con la antigüedad en la empresa, mientras que con la edad del trabajador la relación presenta un mínimo en el tramo de edad entre 25 y 54 años. En el tramo de mayor edad, con menos estudios que las generaciones posteriores, la probabilidad de percibir bajos salarios aumenta, aunque sin alcanzar valores comparables a los obtenidos para los jóvenes, que son los que tienen una mayor probabilidad de obtener una remuneración comparativamente baja¹⁶.

Por último, la influencia de los factores considerados sobre la probabilidad de percibir bajos salarios es similar independientemente del uso de distintas definiciones del empleo de bajos salarios. No obstante, el empleo del primer decil de la distribución salarial como umbral¹⁷ supone una cierta reducción de las diferencias que factores como los territorios/sectores inducen en la probabilidad de percibir bajos salarios. El valor absoluto de los efectos marginales estimados para estas variables es por lo general inferior con el uso del primer decil de la distribución de salarios individuales como

¹⁵ Sobre los mismos para España ver, por ejemplo, Simón (2001a).

¹⁶ Este resultado se repite si se incluyen la edad y la antigüedad como variables continuas (junto a sus formas cuadráticas). En este caso la influencia del resto de factores se mantiene prácticamente inalterada.

¹⁷ El uso de este punto de corte delimita una cola izquierda de la estructura salarial notablemente más estrecha e implica una definición más restrictiva del empleo de bajos salarios, de modo que la distancia entre ambos puntos de corte da un margen aparentemente suficiente para el control de la robustez de los resultados.

punto de corte que con la definición estándar del trabajo de bajos salarios¹⁸. Este hecho presenta un carácter prácticamente sistemático para todas las características consideradas en el análisis, lo que podría estar revelando que conforme se desciende en la estructura de salarios individuales las características de los trabajadores se hacen más homogéneas¹⁹.

3. Determinantes del trabajo de bajos salarios de hombres y mujeres

Entre las principales características del patrón del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español destaca la elevada incidencia relativa de este fenómeno en el caso de las mujeres, hasta el punto de que alrededor de una de cada tres mujeres asalariadas es perceptora de bajos salarios (cuadro 1). Este resultado aconseja analizar si existen diferencias en las características que influyen en el trabajo de bajos salarios de hombres y mujeres, por lo que se ha optado por estimar el modelo de elección discreta de la sección anterior de forma separada por sexos (los resultados aparecen en el cuadro 2).

Con relación al patrón de influencia del territorio, se observa, en general, una mayor polarización de los efectos marginales inducidos por los territorios en la incidencia del trabajo de bajos salarios en el caso de las mujeres. Esta circunstancia se repite en lo que respecta a la influencia del sector de actividad²⁰. A título de ejemplo, los valores extremos de los efectos marginales por sectores sobre la probabilidad de percibir bajos salarios para las mujeres son de aproximadamente un 50% (en la industria textil) y de un -25% (en la rama de intermediación financiera), mientras que para los varones son de únicamente un 14% y un -10% (en la industria textil y la rama de extracción de minerales no metálicos ni energéticos, respectivamente). Así pues, la ubicación en un

¹⁸ La desviación estándar de los efectos marginales estimados por comunidades autónomas (ramas de actividad) es de 0,027 (0,037) cuando se utiliza como punto de corte el primer decil y de 0,060 (0,064) con el uso de dos tercios del salario por hora mediano.

¹⁹ Este resultado es similar al obtenido por Capellari (2000) en un ejercicio similar para Italia.

determinado territorio/rama de actividad es un determinante mucho más importante de la probabilidad de percibir bajos salarios para las mujeres que para los varones en el mercado de trabajo español.

El mismo hecho se repite, en general, con la influencia del resto de características. Trabajar en una empresa de gran tamaño, estar cubierto por un convenio de empresa o tener un contrato indefinido disminuye más acusadamente la incidencia del trabajo de bajos salarios en las mujeres que en los varones. La ocupación, la titulación, la antigüedad en la empresa o la edad se muestran, en el mismo sentido, como determinantes mucho más importantes de la probabilidad de percepción de bajos salarios para las mujeres que para los varones: como ejemplo, sirva que las mujeres con titulación de licenciado tienen una probabilidad de percibir bajos salarios un 24% inferior a la de aquellas sin estudios, mientras en el caso de los varones esta circunstancia reduce la probabilidad de este suceso en únicamente un 6%. Cabe destacar, finalmente, que mientras que un contrato a tiempo completo reduce significativamente la probabilidad de percibir bajos salarios en el caso de los trabajadores varones, aumenta la probabilidad de este suceso en cerca de un 3% para las mujeres. Este dato parece indicar que en el caso de las mujeres las horas trabajadas bajo jornada parcial no son penalizadas en términos de retribución, sino todo lo contrario, sobre todo en los sectores de bajos salarios que es donde se concentra el empleo femenino. Sin embargo, la mayor presencia de mujeres en el empleo a tiempo parcial (10% para las mujeres y 1,5% para los hombres) muestra una situación de discriminación respecto a los hombres, ya que la mayoría de mujeres que ocupan estos

²⁰ La desviación estándar de los efectos marginales por comunidades autónomas (ramas de actividad) es, de hecho, de 0,074 (0,060) para los varones y de 0,119 (0,173) para las mujeres.

empleos no lo hacen por voluntad propia, sino por las características de la ocupación o por no encontrar un empleo a tiempo completo²¹.

El conjunto de esta evidencia muestra, en suma, que los factores que influyen en la percepción de bajos salarios lo hacen de forma diferente para hombres y mujeres, lo que constituye un indicio adicional de la presencia de distintos patrones de determinación salarial entre hombres y mujeres, una circunstancia que pudiera estar relacionada con el fenómeno de discriminación salarial por sexo que existe en el mercado de trabajo español (véase, por ejemplo, Ugidos, 1997; De la Rica y Ugidos, 1995; Hernández, 1995; o Palacio y Simón, 2002).

4. El trabajo de altos salarios en España

Aunque el trabajo de altos salarios no ha recibido la misma atención en la literatura que el empleo de bajos salarios, su estudio puede ser muy relevante en casos como el español, en la medida en que, al igual que ocurre con el trabajo de bajos salarios, su incidencia resulta comparativamente muy elevada (ver cuadro B.2 del anexo B). Adicionalmente, su estudio pormenorizado permite contrastar si las características de los perceptores de altos salarios son las “*opuestas*” a las de los perceptores de bajos salarios, esto es, si se observa una simetría con relación a la influencia sobre los salarios de los factores considerados en ambos extremos de la estructura salarial.

El trabajo de altos salarios no ha recibido la misma atención en la literatura que el de bajos salarios, lo que determina que no exista una definición siquiera mínimamente consensuada. Se ha optado por utilizar una definición del mismo que mimetiza la empleada con el trabajo de bajos salarios, lo que lleva a considerar como trabajo de elevados salarios a aquel correspondiente a los trabajadores cuyos salarios se sitúan por encima de $4/3$ del salario mediano de la economía²². Los resultados

²¹ Ver al respecto la evidencia presentada en la *Encuesta de Población Activa*.

²² Nolan et al. (2001) y Salverda et al. (2001) utilizan el 150% del salario mediano.

comparativos de los efectos marginales de diversas características de trabajadores y empleadores sobre la percepción de altos y bajos salarios se muestran en el cuadro 3 y permiten comprobar cómo, de una forma prácticamente sistemática, existe, efectivamente, un efecto opuesto en la probabilidad de percibir bajos y altos salarios para prácticamente todas las características consideradas. Así, el efecto de los territorios y sectores en los salarios se manifiesta a lo largo de toda la estructura salarial: el coeficiente de correlación de los efectos marginales estimados sobre la probabilidad de percibir altos/bajos salarios es de $-0,73$ en el caso de los territorios y de $-0,61$ en el de los sectores. Esta misma circunstancia se repite en el caso del tamaño del establecimiento; el tipo de convenio; el sexo de los trabajadores (los varones tienen una menor probabilidad de percibir bajos salarios y una mayor de percibir altos salarios); el grupo ocupacional; la titulación; el tipo de contrato; la antigüedad (si bien ese efecto no se nota en los primeros años de antigüedad); y, finalmente, la edad²³. La única excepción de relevancia se observa con relación a la influencia del tipo de jornada, en la medida en que la jornada a tiempo parcial aumenta la probabilidad de percibir tanto bajos como altos salarios, lo que concuerda con los resultados obtenidos para otros países europeos (Salverda et al., 2001). Este hecho manifiesta que un mismo tipo de jornada puede dar lugar a diferentes situaciones en función del estatus social y el contexto, y revela la importancia del tipo de jornada a la hora de establecer diferencias retributivas.

5. Instituciones laborales y empleo de bajos salarios en España

La literatura económica señala que ciertas instituciones laborales influyen muy significativamente en la determinación de las características y evolución de la estructura

²³ La inclusión de la edad y la antigüedad con una forma continua se muestra estadísticamente significativa en ambos casos (si bien con una influencia no lineal asimismo significativa).

salarial de los países desarrollados²⁴ (Blau y Kahn, 1999; Ayala et al., 2002; OCDE, 1997b; Gottschalk y Smeeding, 1997; Freeman, 1996), hasta el punto de que una buena parte de los intentos recientes de explicar las diferencias internacionales en la desigualdad salarial han destacado como un elemento fundamental la influencia de las características institucionales de los mercados de trabajo²⁵. En tanto que dichas instituciones suelen establecer suelos salariales cuyo efecto se produce principalmente en la parte baja de la distribución salarial, y de una forma más débil en el resto de la distribución de salarios, su influencia en el fenómeno del empleo de bajos salarios puede ser especialmente significativa. En línea con ello, se convierte en una cuestión de interés analizar en qué medida las características de determinadas instituciones laborales ayudan a explicar ciertos rasgos del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español.

Entre las instituciones laborales con capacidad de influencia en la determinación salarial se han destacado habitualmente la negociación colectiva, los salarios mínimos estatutarios, y, en menor medida, el sistema de prestaciones por desempleo (véase, por ejemplo, OCDE, 1998; Lucifora, 2001; Ayala et al., 2002; y Keese et al., 1998). Todas ellas se caracterizan por establecer, directa e indirectamente, suelos salariales cuya presencia puede limitar en la práctica la extensión del empleo de bajos salarios. Así, las prestaciones por desempleo establecen indirectamente suelos salariales en la medida en que elevan los salarios de reserva de algunos grupos de trabajadores, y su posible limitación de la desigualdad salarial y de la extensión del empleo de bajos salarios resulta plausible conforme a la evidencia empírica internacional: los países con sistemas de prestaciones por desempleo más generosos suelen presentar estructuras salariales

²⁴ La consideración de que los factores institucionales influyen acusadamente en el grado de dispersión salarial resulta reforzada por el hecho de que las diferencias internacionales en la dispersión salarial no están motivadas por diferencias entre países en la distribución de las habilidades productivas de los trabajadores (Blau y Kahn, 1996; Devroye y Freeman, 2001).

²⁵ Una revisión de dicha literatura se puede consultar en Ayala et al. (2002).

comparativamente más comprimidas (véase Keese et al., 1998; Ayala et al, 2002; u OCDE, 1996). La elevada extensión relativa del empleo de bajos salarios en España frente a países de nuestro entorno debería explicarse, desde la influencia de esta institución laboral, por la presencia de un sistema de prestaciones por desempleo en nuestro país con una generosidad sustancialmente inferior a la de otros países europeos. Esto, no obstante, y considerando la cautela que aconsejan las dificultades implícitas en la comparación de los sistemas nacionales de prestaciones por desempleo, es algo que no parece ocurrir: una vez que se consideran globalmente aspectos como la tasa de sustitución de las prestaciones o la duración máxima del derecho a percibir las, la generosidad del sistema español de prestaciones por desempleo se encuentra en línea con el resto de países europeos (Toharia, 1997; OCDE, 1997c), lo que parece impedir que a través de esta figura institucional se pueda explicar la elevada incidencia del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español.

Alternativamente, la presencia de un salario mínimo estatutario contribuye a crear unos suelos salariales vinculantes que pueden reducir la proporción del trabajo de bajos salarios. La evidencia empírica confirma que aquellos países en los que existe un salario mínimo estatutario la dispersión salarial en la cola izquierda de la distribución de salarios individuales y, por extensión, la proporción del trabajo de bajos salarios es más reducida (Keese et al, 1998; OCDE, 1996; y Stewart, 2002)²⁶. Dicho efecto varía, no obstante, con el grado en el que el salario mínimo resulta vinculante: aquellos países que exhiben un menor salario mínimo presentan una estructura de salarios más dispersa y una mayor incidencia del trabajo de bajos salarios (OCDE, 1998). El Salario Mínimo Interprofesional español es en la práctica uno de los más bajos del conjunto de los países desarrollados, tanto en términos absolutos como relativos (OCDE, 1998;

Eurostat, 1999; Keese et al., 1998), de modo que su efecto compresor de la diferenciación salarial y, por extensión, su efecto reductor de la incidencia del empleo de bajos salarios no pueden ser, necesariamente, demasiado acusados²⁷. En línea con esta consideración, el grado de vinculación de esta figura institucional en la práctica de la determinación de los salarios en España se muestra muy limitado (Dolado y Felgueroso, 1997), lo que se explica por la circunstancia de que el grueso de los asalariados españoles están cubiertos por convenios colectivos, básicamente sectoriales, que establecen suelos salariales que se sitúan sistemáticamente por encima del Salario Mínimo Interprofesional

La literatura ha enfatizado, por otra parte, la influencia que la negociación colectiva ejerce en la determinación de la estructura salarial. Se ha señalado, más concretamente, que aquellos países con una alta tasa de sindicación o, alternativamente, con una elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva presentan en la práctica una menor dispersión salarial global (véase OCDE, 1996, 1997b; Gottschalk y Smeeding, 1997; Freeman, 1996, 1998b; Bardone *et al.*, 1998; y Blau y Kahn, 1999), así como una extensión del trabajo de bajos salarios comparativamente reducida (Lucifora, 2001; Keese et al., 1998; OCDE, 1996).

²⁶ En el mismo sentido, algunos trabajos muestran que en aquellos países en los que se ha producido una reducción en términos reales del salario mínimo, o una desaparición del mismo, la dispersión salarial ha tendido a aumentar (DiNardo et al., 1996; Lee, 1999; Bardone et al., 1998; Fortin y Lemieux, 1997).

²⁷ Una hipotética reforma del SMI que lo acercara más al salario medio de la economía española cabe en consecuencia pensar que reduciría la incidencia del empleo de bajos salarios. Este efecto obraría, no obstante, muy posiblemente al coste de reducir las posibilidades de empleo de los trabajadores situados en los tramos inferiores de la estructura salarial, como puede ser el caso de los jóvenes, con lo que las actuaciones dirigidas a incrementar el SMI parece que sólo pueden estar justificadas si su efecto sobre el empleo de estos colectivos es nulo o positivo. Los estudios empíricos parecen apuntar a que efectivamente dicho efecto es nulo o positivo para niveles moderados del salario mínimo (OCDE, 1998; Keese, 1998 y Dolado et al., 1996, 2000). Sin embargo, dichos estudios no están exentos de problemas metodológicos, con lo que tiende a considerarse que la evidencia que se deriva de ellos no es suficientemente concluyente (Freeman, 1998a; OCDE, 1998; Bazen, 1998). Esta es la opinión específicamente para el caso español de Dolado y Felgueroso (1997), quienes argumentan que si bien las modificaciones del SMI podrían tener un cierto efecto redistributivo, la evidencia de un fuerte grado de incumplimiento de la normativa legal y la ausencia de evidencia acerca de los efectos de las subidas en el SMI sobre la oferta de trabajo y sobre la fijación de salarios mínimos de convenio implica la presencia de grandes dosis de riesgo en aconsejar una fuerte revisión al alza del SMI con carácter generalizado.

La hipótesis de que la negociación colectiva constituye una institución que influye en el fenómeno del empleo de bajos salarios es directamente contrastable para España a través de la variabilidad que presentan entre territorios y ramas de actividad tanto la incidencia del empleo de bajos salarios (*vid. supra*), como las tarifas salariales pactadas en los convenios de sector (Simón, 2001b). En este sentido, cabe destacar que las tarifas salariales pactadas en los convenios de ámbito sectorial presentan en la práctica efectos fijos territoriales y sectoriales muy significativos, que se trasladan, a su vez, a la estructura de salarios percibidos (Simón, 2001a,b). Esto permite analizar, en una suerte de *experimento natural*, si en aquellos territorios/sectores donde las tarifas salariales de sector establecen suelos salariales comparativamente mayores para los mismos tipos de trabajadores, la incidencia del empleo de bajos salarios es relativamente menor para trabajadores similares, conforme a las predicciones de la literatura²⁸. El sistema de prestaciones por desempleo y el Salario Mínimo Interprofesional son, por su naturaleza, comunes a los territorios/sectores de actividad, por lo que la influencia de las principales instituciones que influyen en la determinación salarial en la variabilidad del empleo de bajos salarios en estos ámbitos han de limitarse necesariamente, a la derivada de la negociación colectiva.

En la práctica, en aquellas comunidades autónomas donde los salarios pactados en los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior al nacional²⁹ son comparativamente elevados, los trabajadores tienen una menor probabilidad de percibir un salario bajo, independientemente de sus características personales (figura 1). Esta misma circunstancia se repite, si bien algo atenuada, cuando el análisis se desarrolla por

²⁸ Stewart (2002), en un ejercicio similar, aprovecha las diferencias existentes en la distribución salarial entre territorios en el Reino Unido para analizar el impacto sobre la distribución de salarios y el empleo de la introducción del salario mínimo en aquel país en 1999.

²⁹ Se están considerando en este caso únicamente los convenios de sector no nacionales, que son, sin embargo, los más relevantes en el modelo español de negociación colectiva: en 2001 los trabajadores cubiertos por convenios sectoriales de ámbito territorial inferior al nacional suponían el 65% del total de trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio colectivo (*Estadística de convenios colectivos*, MTAS).

sectores de actividad (figura 2). El coeficiente de correlación de los diferenciales en la incidencia del empleo de bajos salarios, neta de efectos composicionales, y de las tarifas salariales es de $-0,86$ en el caso de las comunidades autónomas y de $-0,53$ en el de los sectores de actividad (en ambos casos estadísticamente significativos al 1%). El coeficiente estimado para las tarifas salariales en la regresión lineal en la que la variable dependiente son los efectos marginales inducidos sobre la probabilidad de percibir bajos salarios es, asimismo, en los dos casos negativo y estadísticamente significativo al 1% (figuras 1 y 2). A falta de un contraste más riguroso, esta evidencia parece confirmar la predicción de la literatura de que el establecimiento de suelos salariales en el marco de la negociación colectiva es un factor que reduce la incidencia del empleo de bajos salarios.

La elevada incidencia que presenta el empleo de bajos salarios en España no constituye, sin embargo, un rasgo usual de los países con modelos de negociación colectiva predominantemente sectoriales y con una elevada tasa de cobertura de la negociación, como el nuestro³⁰ (OCDE, 1997b; Dell’Arling y Lucifora, 1994). El origen de este hecho no parece radicar en la falta de efecto de la negociación colectiva en el fenómeno del empleo de bajos salarios en nuestro país, una cuestión que contrasta con los resultados de este trabajo³¹, sino muy posiblemente en que dichas tarifas salariales presentan una acusada variabilidad entre convenios para los mismos tipos de trabajadores (ver cuadro 4). En línea con ello, resulta muy plausible que la negociación colectiva esté influyendo en el fenómeno del empleo de bajos salarios en España de una forma diferente a otros países europeos: en lugar de reducir la diferenciación salarial, la negociación colectiva en España induce una amplia dispersión de los niveles salariales,

³⁰ Esta consideración podría tener un carácter más general, pues se repite en el caso de la dispersión salarial global y de las diferencias salariales intersectoriales, cuya magnitud tiende a ser muy superior en España que en países institucionalmente similares en ambos casos (Simón, 2002).

con lo que, en lugar de limitar el empleo de bajos salarios tal y cómo ocurre en otros países, redundaría muy posiblemente en una elevada extensión del mismo³².

En suma, la elevada extensión que el empleo de bajos salarios presenta en el mercado de trabajo español se perfila como un fenómeno relacionado con ciertos rasgos de las instituciones laborales. En este sentido, el bajo nivel que presenta el Salario Mínimo Interprofesional español determina la presencia de un amplio margen para la diferenciación salarial y para la proliferación de empleos remunerados con bajos salarios relativos. Esta circunstancia se perfila, sin embargo, más como una condición necesaria que como una suficiente para la presencia de una amplia diferenciación salarial y una elevada extensión del empleo de bajos salarios. En un contexto donde la gran mayoría de los asalariados españoles se encuentra cubierta por convenios colectivos de sector que establecen tarifas salariales que se sitúan sistemáticamente por encima del Salario Mínimo Interprofesional, la elevada extensión del fenómeno del empleo de bajos salarios se convierte en una cuestión íntimamente relacionada con la influencia de la negociación colectiva en la estructura salarial. En esta línea, la significativa variabilidad que presentan las tarifas salariales pactadas en los convenios colectivos de sector para un mismo tipo de trabajador y, por extensión, la dispersión de los salarios individuales que induce esta cuestión, parecen convertirse en un factor explicativo fundamental de la presencia de una acusada diferenciación salarial y de una elevada extensión del empleo de bajos salarios en el mercado de trabajo español.

³¹ Y, en general, con la evidencia que muestra que las tarifas salariales pactadas en los convenios de sector influyen significativamente en la determinación de los niveles de salarios percibidos en el mercado de trabajo español: véase Lorences y Felgueroso (1994) o Simón (2001a).

³² Esta posibilidad es consecuente con la evidencia obtenida por Simón (2002), en el sentido de que las diferencias salariales intersectoriales en España están originadas en gran medida por el efecto de las tarifas salariales pactadas, y presentan una elevada magnitud relativa, muy superior a la del resto de países de Europa continental.

Conclusiones

El mercado de trabajo español se caracteriza por una elevada incidencia del empleo de bajos salarios que resulta consecuente con la estructura de salarios comparativamente poco comprimida característica de la economía española. Usando una medida relativa de empleo de bajos salarios, en este trabajo se ha caracterizado el perfil del trabajador y de la empresa de bajos salarios en España. Los resultados obtenidos a partir de un modelo de elección discreta son robustos al uso de distintas definiciones del empleo de bajos salarios, y muestran que la caracterización del empleo de bajos salarios en España es muy similar a la de otros países europeos.

Los colectivos que sufren una mayor exposición relativa a dicho fenómeno en el mercado laboral español son las mujeres, los jóvenes y aquellos trabajadores con niveles educativos más bajos. Están particularmente afectados, a su vez, los trabajadores de pequeñas empresas con actividad textil, de confección y peletería, de comercio al por menor, de alquiler de bienes muebles y de otras actividades empresariales. La incidencia del empleo de bajos salarios es, asimismo, desigual por territorios, siendo el riesgo de recibir bajos salarios especialmente alto en Extremadura, Galicia o Canarias. Estas importantes diferencias entre comunidades autónomas constituyen un rasgo muy negativo de los mercados de trabajo regionales, y podrían erosionar la equidad entre territorios en caso de influir en las disparidades de renta entre los mismos, si bien, a falta de evidencia adicional, deberían tomarse con cautela, en la medida en que el salario que constituye el estándar mínimo aceptable puede variar entre comunidades autónomas.

Cuando se contrasta la caracterización del empleo de bajos salarios con la que surge al estudiar el empleo de altos salarios, se observa que existe un efecto opuesto de las características consideradas en la probabilidad de percibir bajos y altos salarios

relativos, lo que revela que los factores que influyen en la determinación de los salarios en el mercado de trabajo español ejercen su influencia en el espectro completo de la distribución de salarios individuales. El análisis desagregado por sexos desvela, asimismo, que en el caso de las mujeres existe una mayor polarización de los efectos marginales inducidos por los determinantes salariales en la incidencia del trabajo de bajos salarios, lo que parece apuntar a la presencia de patrones diferenciados de determinación salarial de hombres y mujeres.

Por último, cuando se observa la incidencia del trabajo de bajos salarios y se compara con los resultados de otros países de nuestro entorno, el caso español presenta algunos visos de excepcionalidad, explicables, por otro lado, por ciertos rasgos de las instituciones laborales españolas. Así, por una parte, la elevada extensión del empleo de bajos salarios en España es un fenómeno lógico si se considera la escasa influencia que el Salario Mínimo Interprofesional ejerce en la determinación salarial por su bajo nivel relativo, de modo que su posible efecto sobre la reducción de la incidencia del trabajo de bajos salarios, presente en otros países, no puede en la práctica sino ser muy limitado. Por otra parte, la evidencia empírica obtenida en ciertos trabajos coincide en indicar que la incidencia del empleo de bajos salarios es menor en aquellos países donde las tasas de sindicación y el grado de cobertura de la negociación colectiva son más altos. España, con una incidencia del trabajo de bajos salarios de las más elevadas de Europa y una cobertura de la negociación colectiva también muy importante parece constituir una anomalía en dicha relación. La evidencia obtenida en este trabajo muestra que en aquellas comunidades autónomas/sectores donde los salarios pactados en los convenios colectivos de sector son sistemáticamente superiores, la incidencia del trabajo de bajos salarios tiende a ser acusadamente menor que en el resto de comunidades autónomas/sectores de actividad. Este resultado parece confirmar que la negociación colectiva es un determinante institucional fundamental de las características del

fenómeno del empleo de bajos salarios, entre ellas muy posiblemente su elevada extensión relativa. La anomalía que supone la conjunción en España de una negociación colectiva sectorial vinculante en la determinación de los salarios y una elevada extensión del empleo de bajos salarios proviene muy posiblemente de las particularidades de la estructura de salarios pactados presente en el mercado de trabajo español, y más en concreto, del hecho de que las tarifas salariales pactadas en los convenios colectivos de sector presentan acusada variabilidad para un mismo tipo de trabajador. De esta forma, la negociación colectiva en España, en lugar de reducir la diferenciación salarial y limitar el empleo de bajos salarios, tal y cómo ocurre en otros países, muy posiblemente induce una amplia dispersión de los niveles salariales y, por extensión, una elevada incidencia del empleo de bajos salarios.

Bibliografía

- Álvarez, J. (1999): "Dynamics and Seasonality in Quarterly Panel Data: An Analysis of Earnings Mobility in Spain", CEMFI working paper nº 9914.
- Asplund, R.; Sloane, P.J.; Theodossiou, I. (eds.) (1998): *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, ed. Edwar Elgar.
- Ayala, L.; Sastre, M. (2002): "La movilidad de ingresos en España: estructura y factores determinantes", *V Encuentro de economía aplicada*.
- Ayala, L.; Martínez, R.; Ruiz-Huerta, J. (2002): "Institutional determinants of the unemployment-earnings inequality", *Applied Economics*, nº 34.
- Bardone, L.; Gittleman, M.; Keese, M. (1998): "Causes and Consequences of Earnings Inequality in Oecd Countries", *Lavor e Relazioni Industriali: Rivista di Economia*, 4(2), pp. 13-59.
- Bazen, S. (1998): "Minimum Wages and Low-Wage Employment", en C. Lucifora y W. Salverda (eds.) *Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion*, ed. FrancoAngeli.
- Bazen, S.; Gregory, M.; Salverda, W. (eds.) (1998): *Low-Wage Employment in Europe*, ed. Edwar Elgar.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. (1996): "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, 101(4), pp. 791-837.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. (1999): "Institutions and Laws in the Labor Market", en O. Ashenfelter y D. Card (ed.) *Handbook of Labor Economics*, ed. North-Holland.
- Bertola, G.; Blau, F.; Kahn, L. (2001): "Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence", NBER working paper nº 8526.
- Burniaux, J.M.; Dang, T.T.; Fore, D.; Forster, M.; Mira, M. (1998): "Income Distribution and Poverty in Selected Oecd Countries", *Oecd Economics Department*, working paper nº 189.
- Cantó, O. (2002): "Income Mobility in Spain: How Much is There?", *Review of Income and Wealth*, 46 nº 1.
- Capellari, L. (2000): "Low-wage mobility in the Italian labour market", *International Journal of Manpower*, 21 nº 3-4.
- Comisión Europea (1998): *Social protection in Europe. 1997*.
- De la Rica, S.; Ugidos, A. (1995): "¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?", *Investigaciones Económicas* vol. XIX(3).
- Dell'Aringa, C.; Lucifora, C. (1994): "Wage Dispersion and Unionism: Do Unions Protect Low Pay?", *International Journal of Manpower*, 15.
- Devroye, D.; Freeman, D. (2001): "Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings Across Advanced Countries?", *NBER working paper* nº 8140.
- DiNardo, J.; Fortin, N.; Lemieux, T. (1996): "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach", *Econometrica*, 64(5).
- Dolado, J.J.; Kramarz, F.; Machin, S.; Manning, A.; Margolis, D.; Teulings, C. (1996): "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, nº 23.
- Dolado, J.J.; Felgueroso, F. (1997): "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", *Moneda y Crédito*, nº 204, págs. 213-254.
- Dolado, J.J.; Felgueroso, F.; Jimeno, J.F. (2000): "The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An appraisal", *Swiss Journal of Economics and Statistics*, vol. 136(3), págs. 223-245.
- Eurostat (1999): *Employment in Europe 1998*.
- Fernández, M.; Meixide, A.; Simón, H. (2003): "Empleo de bajos salarios y pobreza en España", inédito.
- Fondo Monetario Internacional (1999): "Chronic Unemployment in the Euro Area: Causes and Cures", *World Economic Outlook*, mayo.
- Fortin, N.; Lemieux, T. (1997): "Institutional Change and Rising Wage Inequality", *Journal of Economic Perspectives*, 11(2).
- Freeman, R. (1996): "Labor Market Institutions and Earnings Inequality", *New England Economic Review*, may/june.
- Freeman, R. (1998a): "Low-Wage Employment: Is More or Less Better", en C. Lucifora y W. Salverda (eds.) *Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion*, ed. FrancoAngeli.
- Freeman, R. (1998b): "War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?", *Labour Economics*, 5, págs. 1-24.
- Gottschalk, P.; Smeeding, T. (1997): "Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality", *Journal of Economic Literature*, XXXV, junio, págs. 633-687.
- Hernández, P.J. (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", *Investigaciones Económicas* vol. XIX(2).
- Jimeno, J.F.; Cantó, O.; Cardoso, A.R.; Izquierdo, M.; Farinha, C. (2000): "Integration and Inequality: Lessons from the Accessions of Portugal and Spain to the EU", FEDEA documento de trabajo 2000-10.

- Kahn, L. (1998): "Collective Bargaining and the Interindustry Wage Structure: International Evidence", *Economica*, 65.
- Keese, S. (1998): "Are Statutory Minimum Wages an Endangered Species?", en C. Lucifora y W. Salverda (eds.) *Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion*, ed. FrancoAngeli.
- Keese, S.; Puymoyen, A.; Swaim, P. (1998): "Low-Paid Employment in OECD Countries: An International Comparison", en R. Asplund, P.J. Sloane y I. Theodossiou (eds.) *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, ed. Edwar Elgar.
- Lee, D.S. (1999), "Wage Inequality in the U.S. during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?", *Quarterly Journal of Economics*, No. 3, Vol. 114.
- Lorences, J.; Felgueroso, F. (1994): "Salarios pactados en los convenios colectivos provinciales y salarios percibidos". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 25-26, págs. 109-121.
- Lucifora, C. (1998): "Working poors? An analysis of low-wage employment in Italy", en Asplund et al. (eds.) *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, ed. Edwar Elgar.
- Lucifora, C. (2001): "Wage inequalities and low pay: The role of labour market institutions", en M. Gregory, W. Salverda y S. Bazen (eds.) *Labour Market Inequalities*, ed. Oxford University Press.
- Lucifora, C.; Salverda, W. (1998): *Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion*, ed. FrancoAngeli.
- Marx, I.; Verbist, G. (1998): "Low-Paid Work and Poverty: A Cross-Country Perspective", en S. Bazen, M. Gregory y W. Salverda (eds.) *Low-Wage Employment in Europe*, ed. Edwar Elgar.
- Muhlau, P.; Horgan, J. (2001): "Labour Market Status and the Wage Position of the Low Skilled", *European Low-wage Employment Research Network Working Paper Series* nº 5.
- Nolan, B.; Salverda, W.; Maitre, B.; Muhlau, P. (2001): "Low wage and high wage employment in Europe: Results from new European datasets and national data", PIEP (unpublished).
- OCDE (1996): "Desigualdad salarial, empleo de bajos salarios y movilidad salarial", *Perspectivas del empleo. 1996*.
- OCDE (1997a): "Labour market policies: New challenges policies for low-paid workers and unskilled job seekers", *OECD Working Papers*, vol. 5, nº 86.
- OCDE (1997b): "Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva", *Perspectivas del empleo. 1997*.
- OCDE (1997c): *The Jobs Study-Making Work Pay*.
- OCDE (1998): "Extraer lo máximo de lo mínimo: salario mínimo legal, empleo y pobreza", *Perspectivas del empleo. 1998*.
- Palacio, J.I.; Simón, H. (2002): "Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España", inédito.
- Salverda, W.; Bazen, S.; Gregory, M. (coord.) (2001): "The European-American Employment Gap, Wage Inequality, Earnings Mobility and Skill: A Study for France, Germany, the Netherlands, the United Kingdom and the United States", informe para la Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- Simón, H. (2001a): "Negociación colectiva y estructura salarial en España", *Hacienda Pública Española*, 157-2.
- Simón, H. (2001b): "Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales serie Economía y Sociología*, nº 31.
- Simón, H. (2002): "Instituciones y estructura salarial: lecciones desde la experiencia española", inédito.
- Smeeding, T.M. (1997): "American Income Inequality in a Cross-National Perspective: Why Are We So Different", *LIS working paper* nº 157.
- Stewart, M.B. (2002): "Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation", University of Warwick, mimeo.
- Stewart, M.B.; Swaffield, J.K. (1999): "Low Pay Dynamics and Transition Probabilities", *Economica*, nº 66.
- Teulings, C.N. (2000), "Estimation bias in elasticities of substitution and the minimum wage paradox", *International Economic Review*, 359-398.
- Toharia, L. (1997): "El sistema español de protección por desempleo", *Papeles de Economía Española*, nº 72.
- Ugidos, A. (1997): "Gender wage discrimination in the Spanish labor market", *Revista Española de Economía*, vol. 14 nº 1.

Anexos

A. La Encuesta de Estructura Salarial

La *Encuesta de Estructura Salarial* fue elaborada para 1995 por el Instituto Nacional de Estadística, y su diseño corresponde a un amplio muestreo de cerca de 180.000 trabajadores a partir de las cuentas de cotización de las empresas en la Seguridad Social, lo que convierte a la encuesta en representativa de su ámbito de cobertura. Dicha encuesta abarca todo el territorio nacional; los trabajadores por cuenta ajena que trabajan en establecimientos de diez o más trabajadores; y cubre un amplio abanico de sectores productivos (la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes y comunicaciones, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler, y los servicios empresariales), que no incluyen ni el sector primario ni parte de los servicios. La unidad de la encuesta es el establecimiento, y contiene información microeconómica sobre ciertas características de los establecimientos que forman parte de la muestra, así como de sus trabajadores.

Debido al secreto estadístico, y en función de las variables sobre las que se quiere obtener información, el INE elimina aquellos establecimientos correspondientes a celdas con pocas observaciones en las muestras de la *Encuesta de Estructura Salarial* que facilita. Esto da lugar a que la muestra de partida fuera de 162.459 trabajadores. Por la forma de cálculo del concepto salarial (*vid. supra*), de la misma se han eliminado aquellos trabajadores afectados por incapacidad laboral transitoria o con una baja por maternidad durante el mes de octubre, además de aquellos cuyo salario por hora era inferior a 150 pesetas o superior a 50.000, lo que determina un tamaño muestral de 157.345 observaciones.

El concepto salarial utilizado en este trabajo es el logaritmo natural del salario bruto por hora de trabajo, y en el cálculo del salario no se han incluido pagos

extraordinarios, como las horas extraordinarias, o pluses asociados a características de los puestos de trabajo, como los complementos por turno, con el fin de trabajar con diferencias en los salarios por hora *normales*. La información de carácter anual sobre los componentes salariales en la *Encuesta de Estructura Salarial* no permite diferenciar adecuadamente entre pagos ordinarios y extraordinarios, lo que hace aconsejable utilizar la información salarial correspondiente al mes de octubre. El salario hora se ha calculado a partir de la información de los componentes salariales del mes de octubre de 1995 como $12 * [(\text{salario base octubre} + \text{complementos salariales octubre} - \text{complementos salariales por turno}) + ((\text{pagos extraordinarios anuales} / 12) / (\text{días pagados al año} / 365))] / \text{jornada anual pactada}$.

Cuadro A.1
Estadísticos descriptivos de la Encuesta de Estructura Salarial. 1995

	Media	Desviación típica
Salario por hora (pesetas)	1.536,6	1.110,9
Logaritmo del salario por hora	7,1	0,535
Capital humano/características sociodemográficas		
Mujer	0,233	0,423
Edad	38,5	10,9
Sin estudios	0,023	0,151
Educación primaria	0,308	0,462
EGB	0,311	0,463
Bachillerato	0,118	0,323
FPI	0,050	0,218
FPPI	0,079	0,269
Diplomados	0,051	0,221
Licenciados	0,059	0,235
Postgrado	0,001	0,029
Experiencia potencial	22,9	12,2
Antigüedad	10,6	10,0
Otras características de los trabajadores		
Contrato indefinido	0,737	0,440
Jornada a tiempo completo	0,963	0,188
10-19	0,185	0,388
20-49	0,230	0,421
50-99	0,161	0,367
100-199	0,102	0,303
+200	0,322	0,467
Andalucía	0,089	0,285
Aragón	0,051	0,221
Asturias	0,036	0,186
Baleares	0,031	0,173
Canarias	0,048	0,213
Cantabria	0,023	0,219
Castilla y León	0,048	0,213
Castilla-La Mancha	0,062	0,240
Cataluña	0,144	0,351
Comunidad Valenciana	0,087	0,282
Extremadura	0,022	0,147
Galicia	0,061	0,240
Madrid	0,126	0,331
Murcia	0,037	0,188
Navarra	0,035	0,185
País Vasco	0,072	0,258
La Rioja	0,021	0,142

B. Evidencia internacional sobre la incidencia del empleo de bajos y altos salarios

Cuadro B.1						
Incidencia del empleo de bajos salarios. 1995.						
(Porcentaje de trabajadores con un salario por hora inferior a dos tercios del salario mediano)						
	<i>Encuesta Europea de Estructura Salarial</i>			<i>Panel de Hogares de la Comunidad Europea</i>		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Austria ^a	9,8	3,9	24,5	10,5	5,9	18,6
Belgica	5,8	2,9	12,9	10,9	8,0	18,2
Dinamarca	7,9	5,8	11,7	6,7	5,2	9,3
España	19,3	14,6	34,0	18,4	13,0	33,8
Finlandia	4,7	2,4	8,2	8,6 ^a	6,3	12,5
Francia ^b	8,2	5,7	13,0	12,1	8,4	19,5
Grecia	9,9	6,5	16,0	10,6	8,1	14,6
Irlanda	16,5	10,4	25,5	17,6	11,3	27,1
Italia	3,4	2,2	8,1	5,4	3,8	9,1
Portugal	16,8	8,9	30,6	12,2	6,6	22,0
Reino Unido	20,0	10,9	34,2	19,0	10,0	34,8
EE.UU. ^c	25,2	n.d.	n.d.	25,2	n.d.	n.d.

Notas: ^a 1996; ^b 1994 y ^c Current Population Survey.
Fuente: Salverda et al. (2001).

Cuadro B.2		
Incidencia del empleo de altos salarios. 1995.		
(Porcentaje de trabajadores con un salario por hora superior al 150% del salario mediano)		
	<i>Encuesta de Estructura Salarial</i>	<i>Panel de Hogares de la Comunidad Europea</i>
Austria ^a	16.8	15.8
Belgica	15.1	15.0
Dinamarca	15.1	11.7
España	23.1	25.4
Finlandia	11.7	13.4
Francia ^b	21.6	20.7
Grecia	20.3	18.1
Irlanda	24.0	21.1
Italia	17.1	11.5
Portugal	27.5	24.5
Reino unido	22.7	23.4
Estados Unidos ^c	26,1	26,1

Notas: ^a 1996; ^b 1994 y ^c Current Population Survey.
Fuente: Salverda et al. (2001).

Cuadro 1
 Incidencia y distribución del trabajo de bajos salarios en España. *Encuesta de Estructura Salarial. 1995.*

	<i>Incidencia^a</i>	<i>Distribución^b</i>
Total	18,3	100
Por sexo		
Varón	13,9	58,0
Mujer	33,0	42,0
Por edad		
<25	57,2	29,8
25-54	15,1	66,7
>54	6,9	3,5
Por sector de actividad		
Extracción y aglomeración de carbón (10)	2,2	0,1
Extracción de minerales metálicos (13)	3,5	0,1
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos (14)	17,2	0,1
Industria de productos alimenticios y bebidas (15)	21,0	8,2
Industria del tabaco (16)	8,9	0,1
Industria textil (17)	33,6	3,0
Industria de confección y peletería (18)	58,3	7,4
Industria del cuero y del calzado (19)	27,4	2,8
Industria de la madera y corcho (20)	34,0	4,6
Industria del papel (21)	12,3	0,1
Industria de artes gráficas (22)	14,8	2,0
Coquerías y refino de petróleo (23)	1,0	0,1
Industria química (24)	6,5	1,7
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas (25)	17,8	2,5
Fabricación de otros productos minerales no metálicos (26)	12,0	3,3
Metalurgia (27)	2,9	0,2
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria (28)	12,0	2,5
Fabricación de maquinaria y material no eléctrico (29)	8,1	1,6
Fabricación de maquinaria y material eléctrico (31)	12,9	1,9
Fabricación de material electrónico (32)	9,3	0,2
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería (33)	8,4	0,3
Fabricación de automóviles y remolques (34)	9,6	1,6
Fabricación de otro material de transporte (35)	9,8	0,6
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras (36)	24,2	4,6
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (40)	1,7	0,1
Captación, depuración y distribución de agua (41)	7,4	0,5
Construcción (45)	17,0	7,1
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible (50)	12,6	0,7
Comercio al por mayor e intermediación del comercio (51)	25,7	5,8
Comercio al por menor y reparaciones domésticas (52)	37,4	9,4
Hostelería (55)	31,2	10,3
Transporte terrestre y por tubería (60)	13,8	2,7
Transporte aéreo y espacial (62)	18,5	0,1
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes (63)	13,9	1,0
Correos y telecomunicaciones (64)	5,6	0,3
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones (65)	0,8	0,3
Seguros y planes de pensiones (66)	4,3	0,5
Actividades auxiliares a la intermediación financiera (67)	2,6	0,1
Inmobiliarias (70)	27,0	0,3
Alquiler de bienes muebles (71)	48,8	0,4
Actividades informáticas(72)	15,5	0,2
Otras actividades empresariales (74)	33,3	8,6
Por tipo de contrato		
Indefinido	9,5	38,1
De duración determinada	41,9	58,7

Por antigüedad		
<2	44,1	51,9
2-4	27,1	25,0
4-9	12,6	13,4
>9	4,3	9,7
Por grupos ocupacionales		
Peones	40,2	27,1
Trabajadores de producción cualificados	19,8	56,5
Trabajadores de administración	15,5	13,0
Técnicos	4,4	2,5
Titulados medios y superiores	2,1	0,6
Gerentes	1,1	0,3
Por tipo de jornada		
Jornada completa	17,3	91,0
Jornada parcial	44,6	9,0
Por tamaño de establecimiento		
10-19	28,6	28,9
20-49	23,1	28,8
50-99	17,2	15,1
100-199	10,9	6,1
+200	12,0	21,1
Por nivel de educación		
Sin estudios	18,2	2,3
Educación primaria	16,7	28,0
EGB	29,1	49,4
Bachillerato	12,3	8,0
FPI	15,8	4,3
FPPI	12,1	5,2
Diplomados	6,2	1,7
Licenciados	3,2	1,0
Postgrado	0	0
Por comunidad autónoma		
Andalucía	17,8	8,7
Aragón	18,0	5,0
Asturias	14,0	2,7
Baleares	17,1	2,9
Canarias	32,8	8,6
Cantabria	19,1	2,3
Castilla y León	26,6	6,9
Castilla-La Mancha	16,9	5,7
Cataluña	11,8	9,2
Comunidad Valenciana	18,5	8,8
Extremadura	40,9	4,9
Galicia	29,4	9,9
Madrid	11,7	8,0
Murcia	33,3	6,7
Navarra	9,3	1,8
País Vasco	6,4	2,5
La Rioja	18,9	2,1
Por tipo de convenio		
Nacional de sector	22,4	42,0
Provincial/autónómico de sector	22,1	47,5
De empresa	6,8	9,4

^a Porcentaje de trabajadores de cada categoría que perciben bajos salarios.

^b Proporción del trabajo total de bajos salarios que pertenece a dicha categoría.

Cuadro 2
Efectos marginales sobre la probabilidad de percibir bajos salarios en España. *Encuesta de Estructura Salarial. 1995.*

	2/3 salario hora mediano			Primer decil
	Total	Varones	Mujeres	Total
Comunidad autónoma				
Andalucía	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Aragón	-0,002	-0,009**	0,058**	-0,006**
Asturias	-0,010**	-0,028**	0,039*	0,005*
Baleares	-0,031**	-0,022**	-0,018	-0,010**
Canarias	0,092**	0,119**	0,076**	0,055**
Cantabria	-0,001	0,002	0,190**	0,000
Castilla y León	0,032**	0,048**	0,081**	0,014**
Castilla-La Mancha	0,017**	0,017**	0,090**	0,006**
Cataluña	-0,031**	-0,044**	-0,085**	-0,006**
Comunidad Valenciana	-0,006**	0,007*	0,018	-0,001
Extremadura	0,147**	0,178**	0,243**	0,068**
Galicia	0,126**	0,160**	0,220**	0,050**
Madrid	-0,019**	-0,030**	-0,013	0,001
Murcia	0,074**	0,075**	0,214**	0,041**
Navarra	-0,055**	-0,068**	-0,139**	-0,023**
País Vasco	-0,052**	-0,063**	-0,157**	-0,017**
La Rioja	-0,028**	-0,027**	0,060**	-0,012**
Sector de actividad				
Extracción y aglomeración de carbón (10)	-0,052**	-0,061**	-0,091	-0,005
Extracción de minerales metálicos (13)	0,030	0,078**	0,459*	0,014
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos (14)	-0,143**	-0,097**	0,005	-0,072**
Industria de productos alimenticios y bebidas (15)	0,041**	0,032**	0,213**	0,035**
Industria del tabaco (16)	0,010	-0,040	0,193**	0,044**
Industria textil (17)	0,201**	0,136**	0,494**	0,105**
Industria de confección y peletería (18)	0,128**	0,046**	0,483**	0,071**
Industria del cuero y del calzado (19)	0,025**	0,081**	0,212**	0,012**
Industria de la madera y corcho (20)	0,040**	0,065**	0,254**	0,017**
Industria del papel (21)	0,029**	0,022**	0,261**	0,021**
Industria de artes gráficas (22)	0,028**	0,024**	0,131**	0,025**
Coquerías y refino de petróleo (23)	-0,045**	-0,058**	-0,002	-0,024
Industria química (24)	-0,028**	-0,023**	-0,063**	-0,008*
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas (25)	0,012**	0,020**	0,134**	0,004
Fabricación de otros productos minerales no metálicos (26)	-0,020**	-0,019**	0,098**	-0,008**
Metalurgia (27)	-0,043**	-0,044**	-0,059	-0,016**
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria (28)	-0,033**	-0,013**	-0,012	-0,021**
Fabricación de maquinaria y material no eléctrico (29)	-0,026**	-0,012**	-0,077**	-0,006*
Fabricación de maquinaria y material eléctrico (31)	-0,004	0,021**	0,035	0,010**
Fabricación de material electrónico (32)	0,005	0,040**	0,010	0,031**
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería (33)	0,045**	0,086**	0,065	0,021**
Fabricación de automóviles y remolques (34)	-0,009*	-0,013**	0,055	-0,006*
Fabricación de otro material de transporte (35)	-0,028**	-0,024**	-0,060	-0,016**
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras (36)	0,065**	0,115**	0,226**	0,034**
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (40)	-0,048**	-0,069**	0,082	-0,021**
Captación, depuración y distribución de agua (41)	-0,042**	-0,049**	0,039	-0,009*
Construcción (45)	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible (50)	-0,009	-0,008**	0,117**	-0,002
Comercio al por mayor e intermediación del comercio (51)	0,069**	0,057**	0,277**	0,057**

Comercio al por menor y reparaciones domésticas (52)	0,095**	0,110**	0,265**	0,051**
Hostelería (55)	0,025**	0,063**	0,092**	0,014**
Transporte terrestre y por tubería (60)	0,002	-0,003**	0,103**	0,014**
Transporte aéreo y espacial (62)	0,086**	0,032**	0,337**	0,068**
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes (63)	-0,019**	-0,009**	-0,015	0,007
Correos y telecomunicaciones (64)	-0,022**	-0,039**	0,063	0,005
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones (65)	-0,072**	-0,090**	-0,248**	-0,021**
Seguros y planes de pensiones (66)	-0,039**	-0,043**	-0,032	-0,011**
Actividades auxiliares a la intermediación financiera (67)	-0,052**	-0,045**	-0,161	-0,018
Inmobiliarias (70)	-0,037**	-0,047**	0,134**	-0,003
Alquiler de bienes muebles (71)	0,097**	0,088**	0,411**	0,078**
Actividades informáticas(72)	0,096**	0,058**	0,265**	0,075**
Otras actividades empresariales (74)	0,127**	0,121**	0,291**	0,101**
Tamaño del establecimiento				
Tamaño empresa 10-19	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Tamaño empresa 20-49	-0,027**	-0,031**	-0,056**	-0,012**
Tamaño empresa 50-99	-0,049**	-0,062**	-0,123**	-0,018**
Tamaño empresa 100-199	-0,058**	-0,072**	-0,171**	-0,024**
Tamaño empresa más 200	-0,068**	-0,083**	-0,170**	-0,028**
Tipo de convenio				
Sector no nacional	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Empresa y centro de trabajo	-0,017**	-0,029**	-0,129**	0,003*
Sector nacional	0,009**	0,015**	-0,007	0,020**
Otro tipo de convenios	0,017**	0,042**	-0,098**	0,005**
Sexo				
Mujer	Categoría base	-	-	Categoría base
Varón	-0,103**	-	-	-0,043**
Ocupación				
Peones	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Trabajadores de producción cualificados	-0,049**	-0,071**	-0,097**	-0,019**
Trabajadores de administración	-0,056**	-0,062**	-0,190**	-0,020**
Técnicos	-0,077**	-0,091**	-0,308**	-0,029**
Titulados medios	-0,074**	-0,086**	-0,326**	-0,029**
Titulados superiores	-0,076**	-0,088**	-0,325**	-0,029**
Gerentes	-0,079**	-0,095**	-0,314**	-0,030**
Titulación				
Sin estudios	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Educación primaria	-0,013**	-0,020**	-0,045**	-0,008**
EGB	-0,001	-0,009**	-0,031**	-0,004
Bachillerato	-0,032**	-0,033**	-0,149**	-0,015**
FPI	-0,026**	-0,025**	-0,107**	-0,014**
FPII	-0,034**	-0,043**	-0,107**	-0,015**
Diplomados	-0,043**	-0,051**	-0,168**	-0,016**
Licenciados	-0,058**	-0,061**	-0,238**	-0,023**
Tipo de jornada				
Tiempo parcial	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Tiempo completo	-0,008**	-0,023**	0,034**	-0,015**
Tipo de contrato				
Duración determinada	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
Indefinido	-0,040**	-0,047**	-0,106**	-0,016**
Antigüedad en la empresa				
<2	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
2-4	-0,039**	-0,037**	-0,080**	-0,021**

5-9	-0,066**	-0,068**	-0,190**	-0,030**
>9	-0,149**	-0,169**	-0,386**	-0,070**
Edad				
<25	Categoría base	Categoría base	Categoría base	Categoría base
25-54	-0,082**	-0,097**	-0,146**	-0,042**
>54	-0,058**	-0,071**	-0,136**	-0,031**
Número de observaciones	157.334	157.334	157.334	157.334
$\chi^2(87)$	55.892,3	44.528,1	19.090,2	36459,7
Prob> χ^2	0,000	0,000	0,000	0,000
Pseudo R ²	0,373	0,371	0,384	0,356

** y * indican que el coeficiente estimado es significativamente distinto de cero al 1% y 5%, respectivamente, según los valores de los t-ratios asintóticos.

Cuadro 3

Estimación de los efectos marginales sobre la probabilidad de percibir altos salarios en España.
Encuesta de Estructura Salarial. 1995.

	<i>Altos salarios</i>	<i>Bajos salarios (pro memoria)</i>
Comunidad autónoma		
Andalucía	Categoría base	Categoría base
Aragón	-0,015**	-0,002
Asturias	-0,050**	-0,010**
Baleares	-0,033**	-0,031**
Canarias	-0,054**	0,092**
Cantabria	-0,059**	-0,001
Castilla y León	-0,075**	0,032**
Castilla-La Mancha	-0,053**	0,017**
Cataluña	0,070**	-0,031**
Comunidad Valenciana	-0,035**	-0,006**
Extremadura	-0,102**	0,147**
Galicia	-0,111**	0,126**
Madrid	0,075**	-0,019**
Murcia	-0,103**	0,074**
Navarra	0,056**	-0,055**
País Vasco	0,098**	-0,052**
La Rioja	-0,067**	-0,028**
Sector de actividad		
Extracción y aglomeración de carbón (10)	0,342**	-0,052**
Extracción de minerales metálicos (13)	-0,142**	0,030
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos (14)	0,132**	-0,143**
Industria de productos alimenticios y bebidas (15)	0,028**	0,041**
Industria del tabaco (16)	0,197**	0,010
Industria textil (17)	-0,118**	0,201**
Industria de confección y peletería (18)	-0,067**	0,128**
Industria del cuero y del calzado (19)	-0,114**	0,025**
Industria de la madera y corcho (20)	-0,080**	0,040**
Industria del papel (21)	-0,039**	0,029**
Industria de artes gráficas (22)	0,021**	0,028**
Coquerías y refino de petróleo (23)	0,422**	-0,045**
Industria química (24)	0,135**	-0,028**
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas (25)	-0,045**	0,012**
Fabricación de otros productos minerales no metálicos (26)	0,034**	-0,020**
Metalurgia (27)	0,022**	-0,043**
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria (28)	-0,029**	-0,033**
Fabricación de maquinaria y material no eléctrico (29)	0,022**	-0,026**
Fabricación de maquinaria y material eléctrico (31)	-0,015*	-0,004
Fabricación de material electrónico (32)	-0,034*	0,005
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y relojería (33)	-0,031**	0,045**
Fabricación de automóviles y remolques (34)	-0,006**	-0,009*
Fabricación de otro material de transporte (35)	0,088**	-0,028**
Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras (36)	-0,111**	0,065**
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (40)	0,443**	-0,048**
Captación, depuración y distribución de agua (41)	0,133**	-0,042**
Construcción (45)	Categoría base	Categoría base
Venta y reparación de vehículos y venta de combustible (50)	-0,022*	-0,009
Comercio al por mayor e intermediación del comercio (51)	-0,022**	0,069**

Comercio al por menor y reparaciones domésticas (52)	-0,049**	0,095**
Hostelería (55)	-0,055**	0,025**
Transporte terrestre y por tubería (60)	-0,013*	0,002
Transporte aéreo y espacial (62)	0,013*	0,086**
Actividades anexas a los transportes y agencias de viajes (63)	0,046**	-0,019**
Correos y telecomunicaciones (64)	0,313**	-0,022**
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones (65)	0,479**	-0,072**
Seguros y planes de pensiones (66)	0,119**	-0,039**
Actividades auxiliares a la intermediación financiera (67)	0,373**	-0,052**
Inmobiliarias (70)	0,110**	-0,037**
Alquiler de bienes muebles (71)	-0,030	0,097**
Actividades informáticas(72)	-0,027	0,096**
Otras actividades empresariales (74)	-0,043**	0,127**
Tamaño del establecimiento		
Tamaño empresa 10-19	Categoría base	Categoría base
Tamaño empresa 20-49	0,055**	-0,027**
Tamaño empresa 50-99	0,112**	-0,049**
Tamaño empresa 100-199	0,180**	-0,058**
Tamaño empresa más 200	0,172**	-0,068**
Tipo de convenio		
Sector no nacional	Categoría base	Categoría base
Empresa y centro de trabajo	0,129**	-0,017**
Sector nacional	-0,018**	0,009**
Otro tipo de convenios	0,161**	0,017**
Sexo		
Mujer	Categoría base	Categoría base
Varón	0,155**	-0,103**
Ocupación		
Peones	Categoría base	Categoría base
Trabajadores de producción cualificados	0,111**	-0,049**
Trabajadores de administración	0,188**	-0,056**
Técnicos	0,440**	-0,077**
Titulados medios	0,515**	-0,074**
Titulados superiores	0,573**	-0,076**
Gerentes	0,665**	-0,079**
Titulación		
Sin estudios	Categoría base	Categoría base
Educación primaria	0,032**	-0,013**
EGB	0,043**	-0,001
Bachillerato	0,174**	-0,032**
FPI	0,113**	-0,026**
FPII	0,169**	-0,034**
Diplomados	0,251**	-0,043**
Licenciados	0,272**	-0,058**
Tipo de jornada		
Tiempo parcial	Categoría base	Categoría base
Tiempo completo	-0,053**	-0,008**
Tipo de contrato		
Duración determinada	Categoría base	Categoría base
Indefinido	0,087*	-0,040**
Antigüedad en la empresa		
<2	Categoría base	Categoría base
2-4	0,000	-0,039**

5-9	0,061**	-0,066**
>9	0,216**	-0,149**
Edad		
<25	Categoría base	Categoría base
25-54	0,111**	-0,082**
>54	0,172**	-0,058**
Número de observaciones	157.334	157.334
$\chi^2(87)$	80.487,1	55.892,3
Prob> χ^2	0,000	0,000
Pseudo R ²	0,411	0,373

** y * indican que el coeficiente estimado es significativamente distinto de cero al 1% y 5%, respectivamente, según los valores de los t-ratios asintóticos.

Cuadro 4

Tarifas salariales por hora pactadas en la negociación colectiva de ámbito sectorial. 1995.
(pesetas)

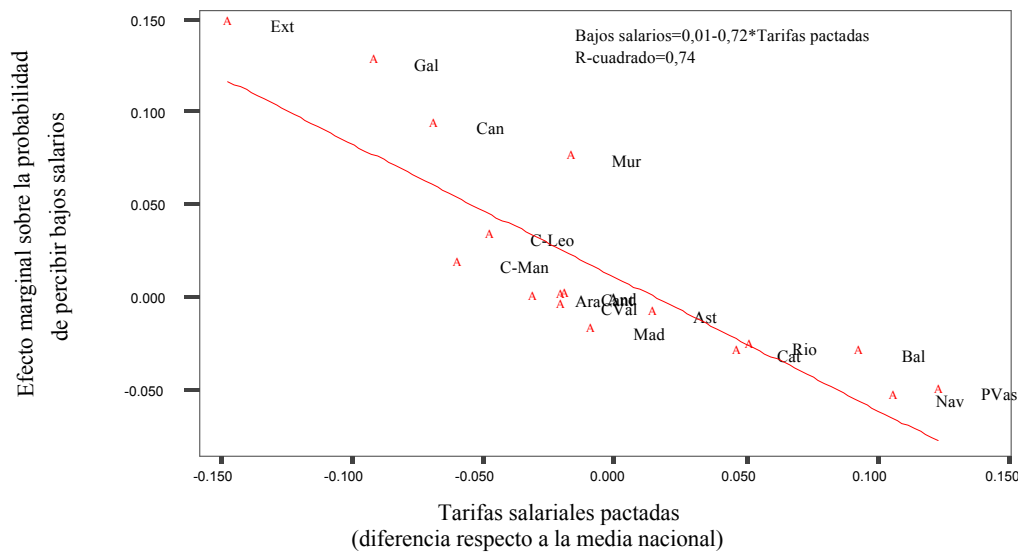
<i>Categorías profesionales</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Coefficiente de variación</i>	<i>Máximo</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Número de convenios</i>
Titulado superior	1.224	299	24,40	2.543	713	610
Titulado medio	1.077	245	22,72	2.325	643	606
Oficial administrativo de primera	891	172	19,36	2.053	535	1.095
Auxiliar administrativo	787	133	17,01	1.766	507	1.101
Oficial de oficio de primera	854	161	18,80	2.123	535	1.141
Oficial de oficio de segunda	819	145	17,72	1.854	520	1.035
Peón ordinario	759	123	16,23	1.548	458	1.104

Fuente: Simón (2001b).

Nota: El salario pactado mide el salario garantizado por hora pactada de trabajo (para más detalles sobre su cálculo véase Simón, 2001b).

Figura 1

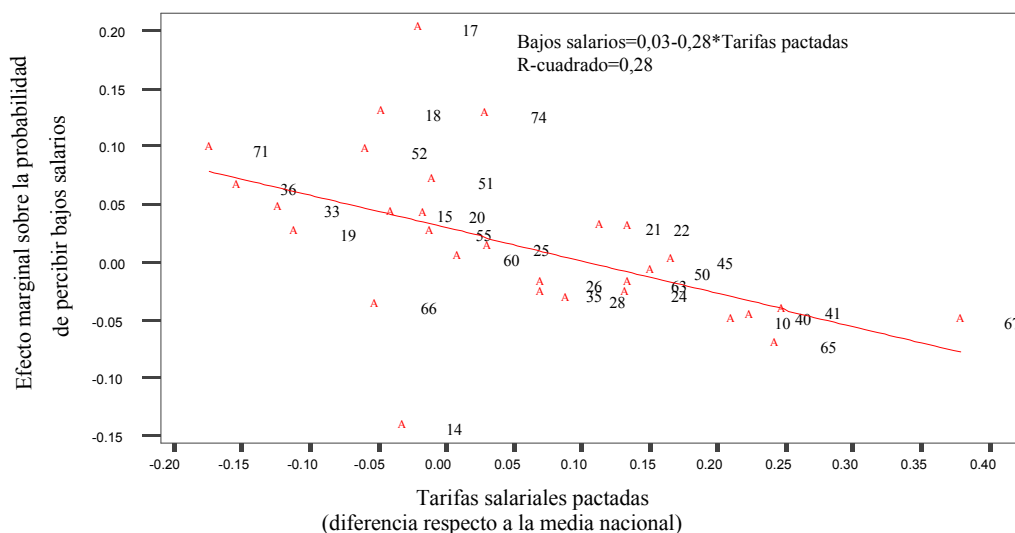
Relación por comunidades autónomas entre las tarifas salariales pactadas y los efectos marginales inducidos sobre la probabilidad de percibir bajos salarios.



Nota: El efecto marginal corresponde al coeficiente estimado para cada comunidad autónoma en el modelo probit de elección discreta (ver cuadro 2); la comunidad autónoma de referencia en la estimación es Andalucía. Las tarifas salariales pactadas miden la diferencia porcentual entre las tarifas salariales pactadas para los mismos tipos de trabajadores en los convenios de ámbito territorial inferior al nacional con efecto exclusivo en cada comunidad autónoma y el conjunto de convenios de sector de ese tipo en España. Dichas diferencias han sido estimadas por mínimos cuadrados ordinarios a partir de la siguiente ecuación de tarifas salariales: $w_{ij} = \mu + CATEG_i\beta + CCAA_j\alpha + X_j\delta + \varepsilon_{ij}$ donde w_{ij} es el logaritmo neperiano del salario garantizado por hora para la categoría profesional i ubicada en el convenio colectivo j ; $CATEG_i$ es un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la categoría profesional a la que corresponde el salario pactado (distinguiendo entre titulado superior, titulado medio, oficial administrativo de primera, auxiliar administrativo, oficial de oficio de primera, oficial de oficio de segunda y peón ordinario); $CCAA_j$ es un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la comunidad autónoma en la que tiene efecto el convenio colectivo j (se consideran únicamente en el análisis los convenios sectoriales cuyo ámbito funcional es inferior al nacional); X_j es un vector de variables que permiten controlar por un amplio conjunto de características de los convenios, que van desde el sector de actividad al que pertenece el ámbito funcional del convenio colectivo hasta el tipo de ámbito territorial del mismo (para un detalle de dichas variables ver Simón, 2001a); ε_{ij} es un término de error aleatorio; μ es el intercepto; β , α y δ son vectores de parámetros. Los coeficientes de las variables ficticias por comunidad autónoma han sido restringidos, de modo que su suma ponderada por las proporciones por comunidad autónoma de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales no nacionales en 1995 según el *Registro Estadístico de Convenios Colectivos* es igual a cero, lo que permite la interpretación de cada coeficiente restringido como el diferencial porcentual en las tarifas pactadas para una categoría profesional en un territorio determinado y para dicha categoría profesional en convenios similares en el conjunto del mercado de trabajo español. Para más detalles sobre la estimación de la ecuación de salarios pactados ver Simón (2001a,b).

Figura 2

Relación por sectores de actividad entre las tarifas salariales pactadas y los efectos marginales inducidos sobre la probabilidad de percibir bajos salarios.



Nota: El efecto marginal corresponde al coeficiente estimado para cada sector de actividad en el modelo probit de elección discreta (ver cuadro 2); el sector de referencia en la estimación es la división 45 de la CNAE-93, la correspondiente al sector de la construcción. Las tarifas salariales pactadas miden la diferencia porcentual entre las tarifas salariales pactadas para los mismos tipos de trabajadores en los convenios de ámbito sectorial con efecto en cada división de la CNAE-93 y el conjunto de convenios de sector de ese tipo en España. Dichas diferencias han sido estimadas por mínimos cuadrados ordinarios a partir de la siguiente ecuación de tarifas salariales: $w_{ij} = \mu + CATEG_i\beta + CNAE_j\alpha + X_j\delta + \varepsilon_{ij}$ donde w_{ij} es el logaritmo neperiano del salario garantizado por hora para la categoría profesional i ubicada en el convenio colectivo j ; $CATEG_i$ es un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la categoría profesional a la que corresponde el salario pactado (distinguiendo entre titulado superior, titulado medio, oficial administrativo de primera, auxiliar administrativo, oficial de oficio de primera, oficial de oficio de segunda y peón ordinario); $CNAE_j$ es un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la división de la CNAE a la que pertenece el ámbito funcional del convenio colectivo j ; X_j es un vector de variables que permiten controlar por un amplio conjunto de características de los convenios (para un detalle de dichas variables ver Simón, 2001a); ε_{ij} es un término de error aleatorio; μ es el intercepto; β , α y δ son vectores de parámetros. Los coeficientes de las variables ficticias por división de la CNAE han sido restringidos, de modo que su suma ponderada por las proporciones por sectores de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales en 1995 según el *Registro Estadístico de Convenios Colectivos* es igual a cero, lo que permite la interpretación de cada coeficiente restringido como el diferencial porcentual en las tarifas pactadas para una categoría profesional en un sector determinado y para dicha categoría profesional en convenios similares en el conjunto del mercado de trabajo español. En el gráfico aparecen aquellas divisiones de la CNAE en las que existen convenios de ámbito sectorial y, a su vez, son cubiertas por la *Encuesta de Estructura Salarial*. Para más detalles sobre la estimación de la ecuación de salarios pactados ver Simón (2001a,b).