



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Diferencias salariales por tipo de contrato y tipo de convenio
colectivo.**

Presentado por Beatriz Sancho Puente

Tutelado por Ángel Luis Martín Román

Segovia, 5 de Julio de 2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	pág. 3
---------------------------	---------------

CAPÍTULO 1

Marco institucional

1.1 LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA	pág. 6
---	---------------

1.1.1 Características principales de la negociación colectiva en España	pág. 6
---	--------

1.1.2 La negociación colectiva y la distribución de salarios	pág. 12
--	---------

1.2. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES.....	pág. 13
---	----------------

1.2.1. Reformas laborales sobre los contratos	pág. 15
---	---------

1.3. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA	pág. 18
--	----------------

CAPÍTULO 2

Datos y cuestiones metodológicas

2.1. Datos y variables.....	pág. 22
------------------------------------	----------------

2.1.1 La Encuesta de Estructura Salarial	pág. 22
--	---------

2.1.2. Datos y variables formulados	pág. 25
---	---------

2.2. Cuestiones metodológicas	pág. 27
--	----------------

2.2.1 [Ecuación de Mincer]	pág. 27
----------------------------------	---------

CAPÍTULO 3

Estimaciones y resultados obtenidos

3.1. Estimaciones.....	pág. 29
-------------------------------	----------------

3.2. Resultados obtenidos	pág. 33
--	----------------

CAPÍTULO 4

Conclusiones

4.1. Conclusiones.....	pág. 38
-------------------------------	----------------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	pág. 40
---	----------------

ANEXO I

Tablas estimaciones.....	pág. 42
--------------------------	---------

INTRODUCCIÓN

El salario es un elemento fundamental de cualquier economía, en la medida en que influye en cuestiones como el funcionamiento del mercado de trabajo o la distribución de la renta. En la mayoría de los países de la Unión Europea los salarios y otras condiciones relacionadas con el empleo se determinan mediante negociación colectiva, la cual se realiza entre los empresarios y los representantes de los trabajadores (Bentolila y Jimeno, 2002). Además, el mercado de trabajo español se caracteriza por la existencia de dos tipos de contratos, los contratos temporales y los indefinidos.

Es un hecho que en el mercado de trabajo existen y han existido diferencias salariales. Normalmente, las diferencias salariales entre hombres y mujeres ha sido tema principal de numerosas investigaciones a lo largo de los años. Pero también existen otras variables que inciden en la determinación de los salarios y que provocan diferencias salariales, como es el caso del tipo de contrato y el tipo de convenio colectivo. Algunos autores han estudiado la influencia de la negociación colectiva en los salarios. Concretamente, Simón (2010) ha estudiado la influencia de la negociación colectiva en el ajuste de los salarios relativos en España.

El objetivo de este trabajo es analizar la diferencia salarial según el tipo de contrato y el tipo de negociación colectiva. En el capítulo, analizaremos el marco institucional de los temas principales. En primer lugar, se explicaran las características de la negociación colectiva y los tipos de contratos que existen en España. También analizaremos la temporalidad existente en el mercado de trabajo español, puesto que está muy relacionado con la existencia de dos tipos de contratos.

Una vez que se haya puesto en contexto el trabajo, se pasará a analizar en el capítulo 2 los datos y variables examinados en el trabajo. Dichos datos provienen de la Encuesta de Estructura Salarial, concretamente de los años 2010 y 2014, las. Para ello nos basaremos en la ecuación de ingresos propuesta por Mincer (1974).

En el capítulo 3, estudiaremos los modelos estimados y los resultados obtenidos. Concretamente, lo que se pretende hacer es analizar la brecha salarial según el tipo de contrato y la brecha salarial según la negociación colectiva. Estas brechas se van a analizar en diferentes modelos. Concretamente, hemos realizado cuatro modelos en total siendo el primero el modelo de referencia. En el segundo modelo hemos incluido la condición de que el tipo de contrato sea temporal, por lo que se analizara la brecha salarial según el tipo convenio colectivo para los contratos temporales. Y por último, hemos dividido la muestra según salarios bajos y salarios altos, usando una medida de posición estadística como es el tercil.

Finalmente, en el capítulo 4 se exponen las principales conclusiones extraídas del trabajo. Centrándonos en cómo afectan estas variables en los salarios por hora de los

individuos y la diferencia existente entre las brechas salariales para el año 2010 y 2014.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 1

Marco Institucional

1.1. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA.

1.1.1. Características principales de la negociación colectiva en España.

De acuerdo con Izquierdo *et al.* (2003), el Estatuto de los Trabajadores de 1980 es el que marca el inicio de las relaciones laborales garantizando el derecho a la negociación colectiva. En él se define un convenio colectivo como el resultado de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad. La forma en la que se regula la negociación colectiva y sus principales rasgos característicos son diferentes en cada país (OCDE, 1994)

Existe cierta dificultad a la hora de saber cuáles son los parámetros más importantes que definen la negociación colectiva de un país. En la literatura económica existen autores como Abellán *et al.* 1997, que señalan que las variables más importantes para definir la negociación colectiva son la estructura de la negociación colectiva, la cobertura, el contenido negociado y las partes negociadoras. En cambio, OCDE (1994) destaca el nivel en el que son firmados los convenios, la coordinación entre los distintos niveles de negociación y los mecanismos de extensión de los convenios. En nuestro caso vamos a centrarnos en el análisis de la cobertura de la negociación, el contenido negociado, la estructura y el grado de centralización en España.

Como bien explica Serrano *et al.* (2010), los convenios se caracterizan en base a los tres principios básicos de su regulación en el Estatuto de los Trabajadores. Estos principios son el carácter normativo o la fuerza vinculante de los convenios a los contratos individuales, la eficacia general automática o “*erga omnes*” se refiere a la aplicación del convenio a la totalidad de trabajadores y empresarios del ámbito geográfico y sectorial correspondiente, y la ultraactividad, la cual establece la prórroga del contenido normativo del convenio colectivo hasta que se acuerde uno nuevo, a no ser que se pacte lo contrario en el propio convenio. Es importante señalar que la reforma del año 2012 introdujo la limitación de un año en la ultraactividad. Tras la finalización del plazo de la ultraactividad del convenio en cuestión, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior. En la redacción inicial del ET, se incluía el principio de concurrencia de los convenios colectivos, el cual establece que un convenio colectivo no podrá ser afectado por lo establecido en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario. También se establece que las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad ante el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en determinadas material como por ejemplo el salario base o el horario.

Cobertura de la negociación colectiva.

Entendemos como cobertura de la negociación colectiva la proporción de trabajadores cubiertos por algún tipo de negociación con respecto al número total de asalariados.

De acuerdo con Serrano *et al.* (2010), existe una elevada diferencia entre la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de afiliación sindical. En su artículo

Marco institucional

afirma que la elevada tasa de cobertura se debe al carácter normativo y a la eficacia general automática, principios característicos de la negociación en España. A su vez, MacConnell y Brue (1997) explican que el marco legal que regula la negociación no contribuye a aumentar los incentivos para afiliarse a los sindicatos puesto que los trabajadores no tienen la necesidad de estar afiliados a ningún sindicato para beneficiarse de la negociación colectiva. Por este motivo, la decisión de afiliarse a un sindicato se tomará después de analizar los costes y beneficios que suponen esta decisión (Simón Pérez, 2003).

A continuación puede observarse la evolución tanto de la tasa de afiliación sindical como de la tasa de cobertura de la negociación colectiva para el periodo comprendido entre 1999 y 2013. Los datos referentes a la tasa de afiliación sindical han sido obtenidos a través de la OECD, mientras que los datos referentes a la tasa de cobertura han sido obtenidos de la base de datos ICTWSS, realizada por el Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).

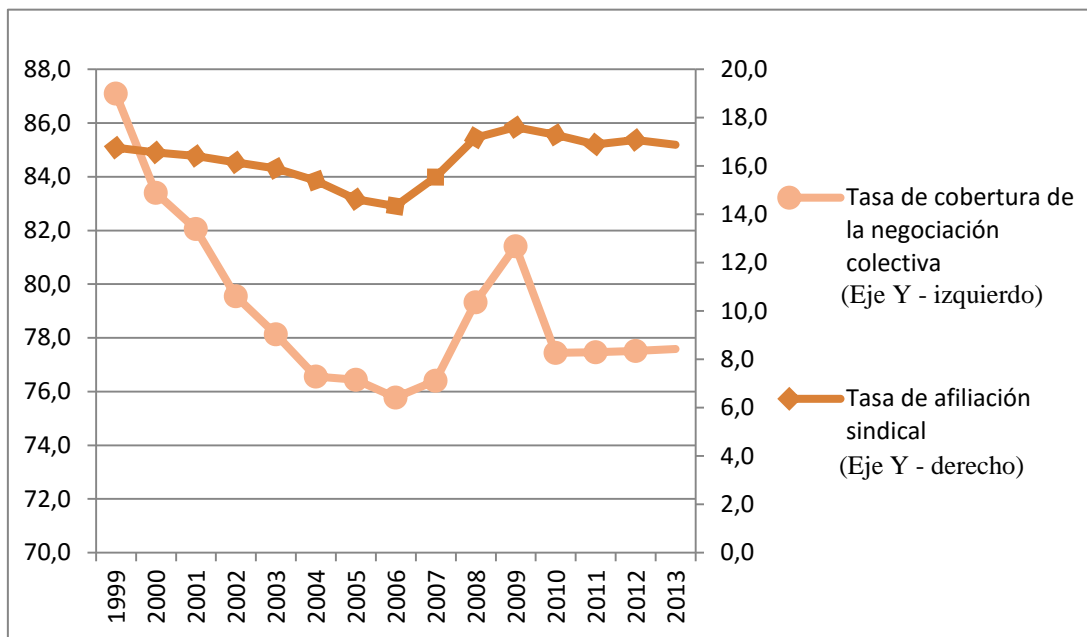
El cálculo de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y de la tasa de afiliación sindical es el siguiente:

$$\textit{Tasa de cobertura} = \frac{\textit{Trabajadores afectados por convenio colectivo}}{\textit{Total de trabajadores}} \times 100$$

$$\textit{Tasa de afiliación sindical} = \frac{\textit{Trabajadores afiliados}}{\textit{Población asalariada}} \times 100$$

En el gráfico 1.1 puede observarse la evolución de las dos tasas para el periodo 1999-2013. La tasa de cobertura siempre ha sido muy elevada en el caso de España debido a las características de la estructura de la negociación colectiva y a sus principios básicos, explicados anteriormente. En el año 1999 la tasa de cobertura se situaba cerca del 88%, lo que significa que del total de trabajadores existía un 88% que estaba cubierto por algún tipo de negociación colectiva. Dicha tasa ha disminuido drásticamente a lo largo de los años, situándose antes del inicio de la crisis en un 76%. A partir del año 2007 se observa un aumento hasta el año 2009, en el cual dicha tasa vuelve a disminuir y se sitúa en 2013 en 78%. La elevada destrucción de empleo durante los años de la crisis probablemente sea uno de los motivos por los cuales la tasa de cobertura ha disminuido.

Gráfico 1.1: Tasa de afiliación sindical y tasa de cobertura para el periodo 1999-2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OECD y la ICTWSS.

Frente a los elevados porcentajes de la tasa de cobertura nos encontramos con una escasa tasa de afiliación sindical. Como puede observarse esta tasa también ha disminuido durante el transcurso de los años. En el año 1999 nos encontrábamos con aproximadamente un 17% de afiliación sindical, pero esta tasa ha seguido disminuyendo hasta situarse en un 14% en el año 2006. Al igual que en la tasa de cobertura, nos encontramos con un mínimo en el año 2006. Durante los siguientes años ha aumentado ligeramente pero no ha logrado superar el 18% de afiliación.

Estructura de la negociación colectiva

La estructura de negociación colectiva suele estar caracterizada en función de tres niveles básicos, como en la mayoría de los países desarrollados (OECD, 1994). Es decir, el término de estructura de la negociación colectiva es empleado para referirnos a los diferentes ámbitos en los que se desarrolla ésta.

De acuerdo con Simón Pérez (1998), el primer nivel es la negociación colectiva de ámbito nacional en el que se establecen las bases para las negociaciones que se realizan a nivel inferior. Las negociaciones en este ámbito se llevan a cabo mediante un acuerdo entre los sindicatos, la patronal y el Estado. El segundo nivel es de ámbito sectorial en el cual se establecen las condiciones de trabajo del sector, pudiendo desarrollarse en función del ámbito territorial (local, regional...); este nivel ha sido el predominante tanto en España como en Europa continental. Por último, el tercer nivel corresponde a la negociación colectiva en empresas o centros de trabajo.

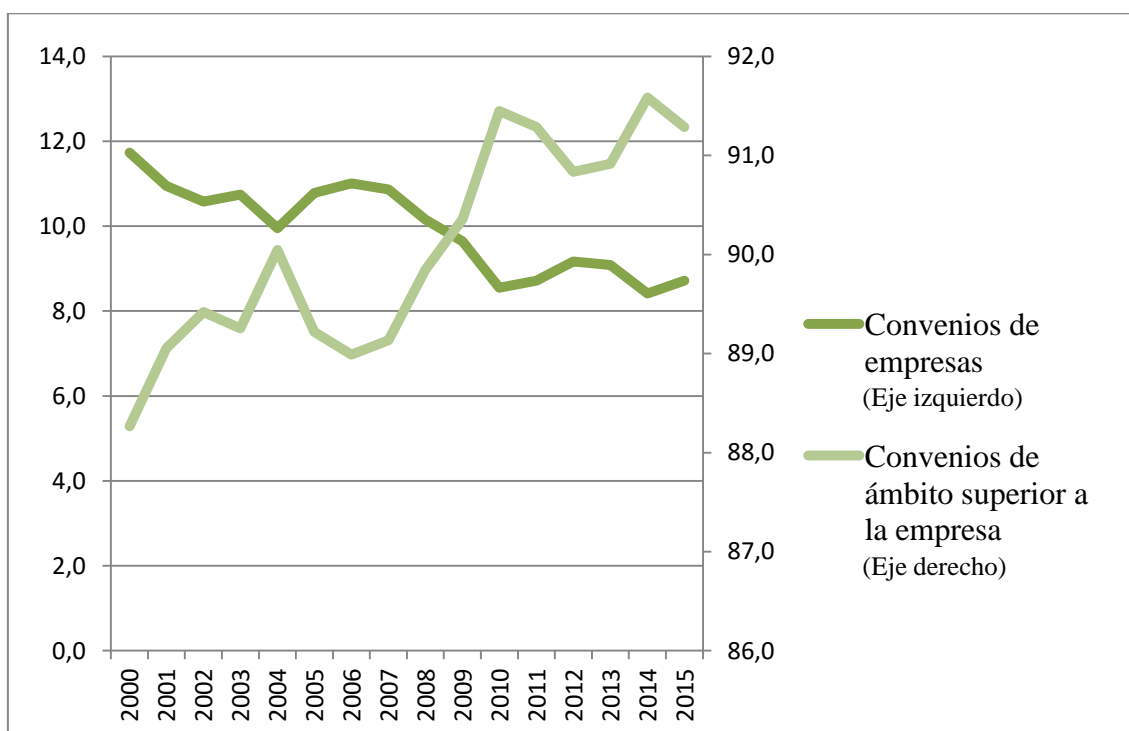
Normalmente se hace referencia a niveles agregados de negociación colectiva, es decir, al ámbito sectorial – o ámbito superior a la empresa - y al ámbito de empresa. El ámbito

Marco institucional

sectorial se caracteriza por su atomización, es decir, por su dispersión en ámbitos más reducidos. En el caso de España destacan los convenios colectivos a nivel empresarial y a nivel sectorial, siendo los más importantes dentro de este último grupo los de ámbito nacional y provincial.

A continuación se muestra el porcentaje de trabajadores cubiertos según el tipo de convenio colectivo y el porcentaje de convenios existentes para el periodo 2000-2015, estando agrupados por convenios de empresas o convenio de ámbito superior a la empresa.

Gráfico 1.2: Porcentaje de trabajadores cubiertos según el tipo de convenio para el periodo 2000-2015.



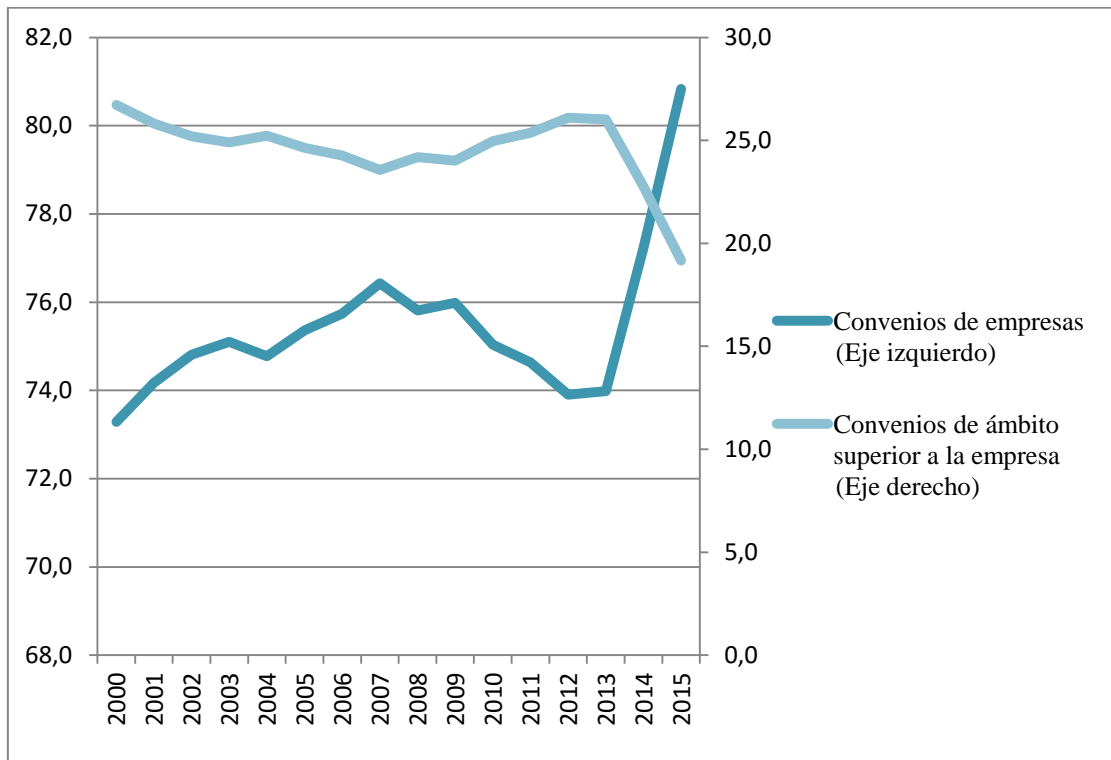
Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Como se aprecia existe una tendencia negativa en la evolución del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresas. En el año 2000 cerca de un 12% de los trabajadores estaban cubiertos por convenios de este tipo. La cobertura de trabajadores de estos convenios ha disminuido con el paso de los años, siendo en el año 2015 de un 7% aproximadamente. Este dato resulta curioso porque como afirma Malo (2012), la última reforma laboral pretendía aumentar la importancia de este tipo de convenios, lo cual no se ve reflejado en el gráfico.

En el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa la tendencia es positiva. Este tipo de convenios han sido los más representativos en el mercado de trabajo español, puesto que cubren a la gran mayoría de los trabajadores. En el año 2000 estos convenios cubrían aproximadamente un 88% de los trabajadores. Entre los años 2004 y 2008 se observa una disminución del porcentaje de trabajadores cubiertos, pero a pesar

de ello la cobertura sigue siendo superior a los convenios de empresas. En los últimos años dicho porcentaje se ha elevado hasta el 90% de trabajadores cubiertos.

Gráfico 1.3: Porcentaje de convenios existentes según tipo de negociación colectiva para el periodo 2000-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

El porcentaje existente de convenios de empresa era de un 73% en el año 2000. Durante los siguientes años este porcentaje se ha incrementando hasta llegar a alcanzar en el año 2007 casi el 77%. Es a partir de este año cuando sufre ligeros descensos, situándose en el año 2012 en un 73% del total de convenios. Este tipo de convenios colectivos alcanzó su máximo en el año 2015 suponiendo un 80% del total de los convenios existentes.

Mientras que en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa se observa que el porcentaje de convenios existente es mucho menor al de los de empresa, puesto que tan solo suponen un 23% aproximadamente en el año 2007. Como puede observarse su evolución sigue una tendencia negativa y se sitúa en el año 2015 cerca del 19% sobre el total de convenios, siendo este el mínimo para todo el periodo.

En definitiva, se observa que los convenios de empresa suponen la mayoría de convenios existentes en el mercado de trabajo español pero este tipo de convenios apenas cubren un 10% del total de trabajadores. Mientras que en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa suponen un menor número de convenios existentes pero cubren a la gran mayoría del mercado de trabajo.

Grado de centralización

El grado de centralización de la negociación colectiva puede definirse como por el conjunto de características relacionadas con la cobertura, el grado de coordinación de los agentes sociales y el nivel de presión que pueden ejercer sobre los salarios. Por tanto, se hace referencia a la centralización de la negociación colectiva cuando las organizaciones sindicales y empresariales influyen decisivamente y, además, controlan tanto los niveles salariales como otros aspectos de las relaciones laborales. También podemos encontrarnos con sistemas descentralizados, en los cuales predomina el ámbito de negociación de empresa donde cada sindicato negocia independientemente de forma individual, es decir, sin cooperar con otros niveles superiores. Y por último, existen sistemas intermedios en los que se realiza la negociación en el ámbito sectorial, donde sindicatos y organizaciones empresariales pueden tener influencia sobre los ámbitos inferiores (Ruesga *et al.*, 2004). Como bien indica Serrano *et al.* (2010), el grado de centralización en España se caracteriza por ser de nivel intermedio.

Contenido de la negociación colectiva

A través de la negociación colectiva se establecen las condiciones laborales de los trabajadores que pertenecen a algún convenio colectivo, pudiendo regular materias de índole económica, sindical, laboral... etc., como por ejemplo la jornada de trabajo, el horario, el sistema de remuneración o la cuantía salarial. El Estatuto de los Trabajadores establece cuales son las materias que pueden ser determinadas mediante los convenios colectivos, respetando los mínimos establecidos por la propia ley. Uno de los contenidos fundamentales es el sistema de retribución salarial de los convenios colectivos, siendo estos de retribución fija por unidad de tiempo. Para el cálculo de la retribución fija el Estatuto de los Trabajadores se basa en la pertenencia de los trabajadores a las categorías profesionales. (Simón Pérez, 1998).

En la negociación colectiva española destacan los convenios colectivos sectoriales, siendo los más los que se desarrollan a nivel provincial. Mientras que los convenios nacionales son el segundo tipo con mayor porcentaje de trabajadores cubiertos (Serrano *et al.*, 2010). También hay que señalar que el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores establece la no concurrencia de los convenios colectivos, es decir, los convenios de empresa son independientes de los convenios sectoriales y por lo tanto pueden fijar salarios y otras condiciones diferentes a lo establecido en los convenios de sector.

A pesar de esto, Jimeno y Toharia (1993) consideran que los convenios de sector se limitan a establecer jornadas y salarios, no alcanzando casi nunca cuestiones como el empleo. Simón Pérez (2010), afirma que la elevada tasa de cobertura junto con el predominio de los convenios de sector hace que las tarifas salariales fijadas por este tipo de convenios constituyen los mínimos salariales aplicables al grueso de los asalariados.

1.1.2. La negociación colectiva y la distribución salarial.

La desigual distribución de salarios ha sido analizada en una gran diversidad de estudios (Jimeno *et al.*, 2001; Palacio y Simón, 2004). Dichos trabajos han demostrado que la desigualdad salarial en el caso de España es superior a la de otras economías. Como bien indica Jimeno *et al.* (2001), estas diferencias se deben a la escasa homogeneidad en las características de los trabajadores como por ejemplo en el nivel educativo y en otras variables relacionadas con el mercado laboral y el marco institucional español, como es el caso del tipo de contrato y la negociación colectiva, tema de estudio en este proyecto.

En España los salarios están determinados principalmente en los procesos de negociación colectiva en los que participan empresarios y trabajadores. Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, el grado de centralización es una de las características más importantes dentro de la negociación colectiva.

A continuación, a partir del estudio de Jimeno (1992), se analizan los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre la determinación de salarios. En primer lugar se hace referencia a la existencia de externalidades pecuniarias. Esta externalidad establece que aumentos de los salarios nominales de los trabajadores de una determinada empresa causan aumentos en los precios de los productos de esa misma empresa. Estos trabajadores al negociar su salario actúan pensando en que aumentos nominales de los salarios se traducen en aumentos de salarios reales. Pero si todos los trabajadores actuaran de esta forma, los precios de los productos aumentarían y, por consiguiente, los aumentos salariales no se conseguirían. Así pues, se obtendrían unos aumentos nominales de los salarios y una tasa de inflación más elevada. Por tanto, si la negociación colectiva es centralizada estos efectos se suavizan ya que los negociadores a nivel centralizado podrían reconocer más fácilmente los efectos de los salarios sobre los precios.

En segundo lugar se tiene en cuenta la existencia de un salario alternativo y los efectos de los “insiders”. En el caso de una negociación descentralizada, los trabajadores valoran las diferentes opciones de empleo en otras empresas cuando negocian su salario. A su vez, esto hace que los trabajadores valoren menos la tasa de paro y aumente la presión sobre los salarios. En el caso contrario, negociación centralizada, no ocurriría esto, y como consecuencia no existiría presión sobre los salarios y sí una mayor consideración de la tasa de paro. En definitiva, se afirma que en la negociación descentralizada aparecen “efectos insiders”, es decir, que trabajadores de un determinado sector no tendrán en cuenta las tasas de paro de otros sectores. Mientras que si se trata de una negociación centralizada los trabajadores deben valorar la diferencia entre el nivel de empleo agregado y la fuerza laboral existente, siendo su respuesta a la tasa de paro superior.

El poder negociador de los sindicatos también afecta en la determinación de salarios. Este poder negociador depende del grado de centralización de la negociación colectiva. Por lo tanto, cuanto mayor es el grado de centralización, mayor número de afiliaciones

sindicales y a su vez, mayor reconocimiento institucional, lo que se traduce un mayor poder negociador. Por tanto, existe una relación positiva entre el grado de centralización y la determinación de salarios. Esto no quiere decir que cuando la negociación se lleva a cabo en niveles más descentralizados, como puede ser en una empresa concreta, el poder de negociación es menor

1.2. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES.

El marco normativo que regula la contratación temporal toma su punto de partida en el Estatuto de los Trabajadores. Concretamente en el Artículo 15, en el que se establece que “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”. A continuación hablaremos de las características de los dos grandes tipos de contratos, indefinidos y temporales, que establece el ET.

En el caso de los contratos indefinidos, su característica principal es la inexistencia de un tiempo concreto para su finalización. Estos contratos ofrecen una mayor seguridad laboral para los contratados, puesto que si el empresario decide finalizar la relación laboral el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, aunque también el empresario y trabajador podrán llegar a un acuerdo.

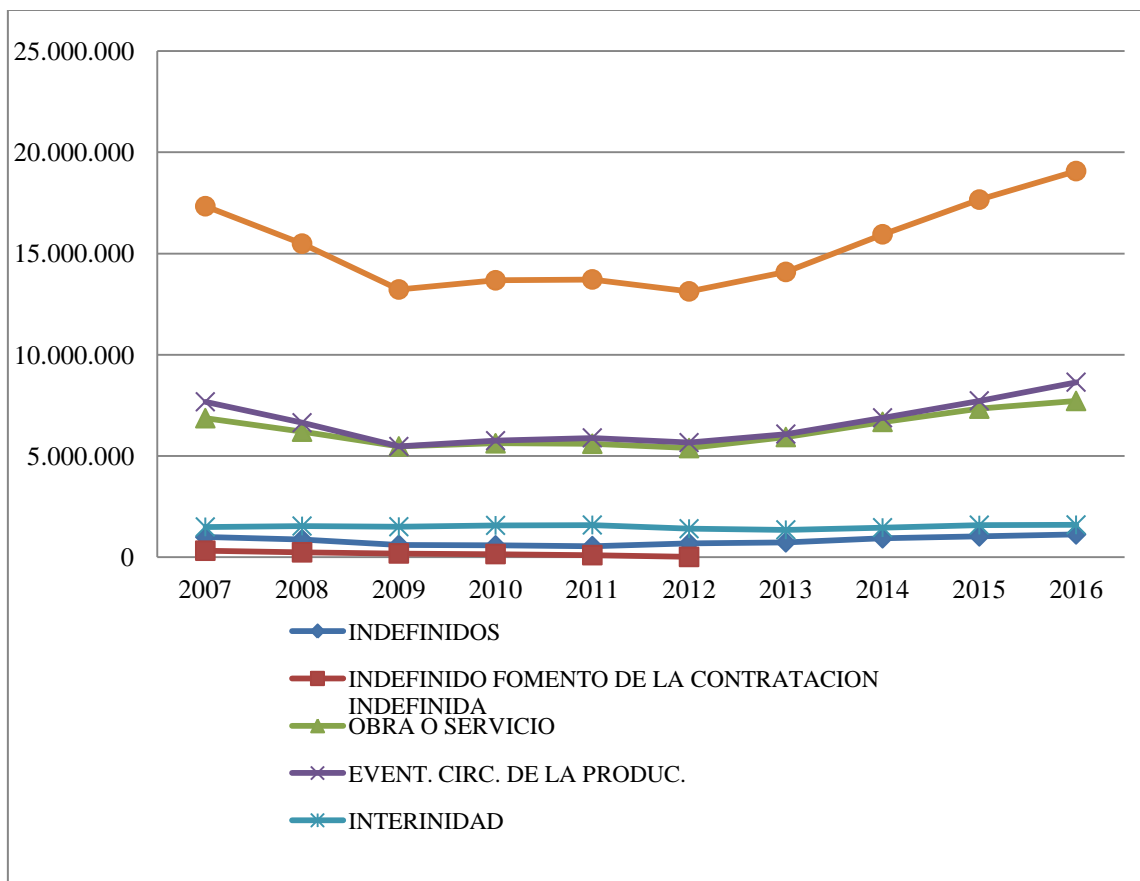
En cambio, los contratos temporales son aquellos en los que la duración tiene un límite definido. Dependiendo del fin de contrato se utilizará un tipo u otro. Existen una amplia variedad de contratos temporales pero los más importantes dentro del mercado laboral español son los siguientes:

- **Contrato de obra o servicio:** podrá utilizarse para el desarrollo de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya duración no podrá superar los tres años. Algunos convenios colectivos establecen cuales son las tareas con sustantividad que pueden desarrollarse mediante este tipo de contratación.
- **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** se lleva a cabo cuando las circunstancias del mercado lo exijan y cuando exista acumulación de tareas o exceso de pedidos, aunque sea dentro de la actividad normal a la que se dedica. La duración máxima del contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce. Los Convenios Colectivos podrán modificar tanto la duración máxima del contrato como el periodo dentro del cual pueda celebrarse respetando unos límites establecidos.
- **Contrato de interinidad:** su finalidad es sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección. La duración de este contrato será la del tiempo de ausencia del trabajador sustituido.

Esta tipología de contratos podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, al igual que en los contratos indefinidos. En definitiva, los contratos temporales presentan una gran ventaja frente al resto de contratos, y es la menor indemnización que recibe el trabajador una vez extinguida la relación laboral. En función de cuando se haya

celebrado el contrato la indemnización puede llegar a ser de 8 días por año trabajado hasta los 12 días por año, como máximo. Dicha ventaja puede ser una de las principales causas por la cual la tasa de temporalidad en España es tan elevada.

Gráfico 1.4: Evolución de los contratos indefinidos y temporales para el periodo 2007-2016.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del SEPE.

En el gráfico 1.4 se muestra la evolución del número de contratos temporales, considerados más importantes, y el número de contratos indefinidos desde el año 2005 hasta el año 2016. Dentro de los contratos temporales se realizará un seguimiento de los tres tipos más utilizados, siendo estos el contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad, los cuales han sido definidos anteriormente. Se observa que tanto el total de contratos como los diferentes contratos temporales representados tienen un comportamiento bastante similar, esto es debido a que los contratos temporales representan entre un 90 y 94% del total de contratos para el periodo estudiado.

Entre el año 2007 y 2009 se observa un descenso en el número de contratos temporales. Esta reducción del número de contratos se debe al inicio de la crisis económica en España, reduciéndose tanto el número de contratos temporales como el número de contratos indefinidos y el número de asalariados. Es decir, que esta reducción se debió a la destrucción masiva de empleo y no a la reforma laboral del año 2006 puesto que ésta

bonificaba los contratos convertidos en indefinidos antes Enero de 2007 y como se observa también disminuyen.

Desde el año 2009 hasta el año 2012 se observa que la evolución de los contratos temporales se mantiene prácticamente constante. En este año se produce otra reforma laboral con el objetivo de reducir la elevada tasa de temporalidad. Las medidas llevadas fueron entre otras el abaratamiento de los costes de despido de los contratos indefinidos. Esto fomenta el despido de aquellos trabajadores indefinidos y el número de contratos temporales aumento a partir de ese año como se puede observar en el gráfico 1.4.

En el caso de los contratos indefinidos se observa una marcada disminución desde el año 2009 hasta el año 2012 como consecuencia de la crisis económica. De igual forma disminuye el número de contratos indefinidos de fomento de la contratación indefinida, el cual desaparece en el año 2012 puesto que los costes de despido de este tipo de contrato pasan a ser los mismos que los del contrato indefinido ordinario. Después de este año el número de contratos indefinidos aumenta hasta situarse en 2016 en 1.121.350 de contratos mientras que el conjunto de los tres tipos de contratos temporales estudiados se sitúa en este mismo año en 17.948.051 contratos.

En definitiva, se observa que a pesar de las diferentes reformas laborales con el objetivo de disminuir la temporalidad existe un elevado predominio por el uso de la contratación temporal. Además, como se refleja en el (gráfico de la tasa de temporalidad) ésta comienza a aumentar a partir del año 2012, situándonos en el mismo nivel que en el año 2009.

1.2.1. Reformas laborales sobre los contratos.

A continuación hemos hecho una revisión histórica de las diferentes reformas laborales que han tenido lugar en España. Concretamente desde el año 1984 hasta el año 2012, en el cual se produjo la última reforma laboral. Algunos autores como Cachón Villar (1997), Infante (2007), Conde Ruiz *et al.* (2011), Malo (2015) y Comisiones Obreras (2010) han realizado estudios sobre las diferentes reformas y su impacto

En las siguientes tablas hemos recogido la información que hemos considerado más relevante en cuanto a reformas en los contratos laborales en España. Por supuesto, además de en los contratos también se produjeron reformas en los despidos, las prestaciones por desempleo etc., pero nos hemos querido centrar en este aspecto puesto que afecta a uno de los ejes centrales de nuestro trabajo.

En la tabla 1.1 podemos observar las reformas laborales introducidas desde 1984 hasta 1997. Mientras que en la tabla 1.2 pueden observarse las reformas desde el año 2001 hasta el año 2012.

Tabla 1.1: Reformas laborales en la contratación I.

REFORMAS LABORALES			
1984	1992	1994	1997
<p>Impulso del contrato temporal de fomento de empleo para cualquier trabajador sin horizonte temporal.</p> <p>Necesidad de especificar la causa exacta de contrato y su duración en los contratos eventuales por circunstancias de la producción.</p> <p>Nuevo contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad.</p> <p>Facilidad para la contratación en prácticas y la formación, con una duración máxima a 3 años.</p>	<p>Aumento de la duración mínima del contrato de fomento de empleo, de 6 a 12 meses. A su vez, aumenta el periodo mínimo para recibir las prestaciones de desempleo hasta los 12 meses.</p> <p>Incentivación económica de los contratos indefinidos y a tiempo completo para colectivos como por ejemplo los jóvenes menores de 25 y entre 25 y 29 años, mayores de 45 años y mujeres (en ambos casos para parados de larga duración)</p>	<p>Reducción de la contratación temporal como medida de fomento de empleo, permitiéndose en un reducido número de colectivos como serían el caso de personas mayores de 45 años y personas con discapacidad.</p> <p>Aparición de las empresas de trabajo temporal.</p>	<p>Creación del contrato de fomento de la contratación indefinida, durante los 4 años siguientes, para colectivos determinados con el objetivo de aportar una mayor estabilidad al mercado laboral. La principal diferencia de este tipo de contrato con respecto al contrato indefinido ordinario es que su indemnización era de 33 días por año en lugar de 45.</p> <p>Se modifica la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción siendo su duración máxima de 13.5 meses en un periodo de 18, en lugar de 6 en un periodo de 12.</p> <p>Vuelve a reducirse el número de colectivos en los que puede aplicarse el contrato temporal de fomento de empleo, quedando exclusivamente para discapacitados.</p> <p>Se suprime el contrato de lanzamiento de nueva actividad creado en la reforma de 1984.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Cachón Villar (1997), Infante (2007), Conde Ruiz *et al.* (2011), Malo (2015) y Comisiones Obreras (2010).

Tabla 1.2: Reformas laborales en la contratación II.

REFORMAS LABORALES			
2001	2006	2010	2012
<p>Se impone como indefinido el contrato de fomento de la contratación indefinida. Además se incluyen nuevos colectivos como jóvenes de 16 a 30 años y parados inscritos durante más de 6 meses.</p> <p>Aparece una nueva modalidad de contratación: contrato de inserción, cuyo uso será para obras o servicios de interés general o social.</p> <p>La duración máxima del contrato eventual se reduce a los 12 meses.</p>	<p>Limite del encadenamiento abusivo de contratos temporales: Dos o más contratos realizados por la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo con un límite de 24 meses en un periodo de 30.</p> <p>Permitieron la conversión de los contratos temporales a contratos de fomento de la contratación indefinida para aquellos contratos que se realizaran antes del 31 de diciembre de 2007. (Dentro de un colectivo)</p> <p>Equilibrio entre el tipo de cotización empresarial de los contratos temporales realizados por ETT y los directamente realizados por el empresario (6.7%)</p>	<p>Las indemnizaciones de los contratos temporales aumentan de forma gradual de 2012 a 2015, siendo estas desde los 8 días hasta los 12 por año trabajado.</p> <p>Ampliación del colectivo al cual se puede aplicar el CFCI.</p> <p>Garantizar que el despido en un CFCI fuese de 33 días/año y no de 45 días/año puesto que si el despido era disciplinario los costes de despido eran los mismos que en un CI ordinario, de ahí la escasa utilización de CFCI.</p> <p>Contrato temporal obra/servicio tendrá un límite máximo de 36 meses. Ampliable en 12 meses más mediante negociación colectiva.</p> <p>Endurecimiento de la concatenación de los contratos temporales. Se le considerara fijo en los mismo supuesto que en la reforma anterior, pero ahora será aplicable ya sea para el mismo o diferente puesto de trabajo y en la misma entidad o grupo.</p>	<p>Se reduce la indemnización de los contratos indefinidos a 33 días/año en un máximo de 24 mensualidades, en vez de en 42 mensualidades, en el caso de despido improcedente.</p> <p>Nueva modalidad de contratación: “contrato indefinido de apoyo a los emprendedores”. Este contrato tiene un periodo de prueba de 1 año y los costes de despido son los mismos que para el resto de contratos indefinidos.</p> <p>Fin de los encadenamientos de contratos temporales que superen los 24 meses a partir del 31/12/2012.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Cachón Villar (1997), Infante (2007), Conde *et al.* (2011), Malo (2015) y Comisiones Obreras (2010).

En definitiva, como puede observarse en las tablas 1.1 y 1.2 el mercado laboral español se ha visto afectado por una gran diversidad de reformas laborales a lo largo de los años, siendo la última en el año 2012. Las reformas realizadas en el año 1984 y 1992 se caracterizan por el impulso a la contratación temporal como medida para fomentar el empleo en España, siendo este el punto de partida de la existencia de un mercado laboral dual, es decir, en el que existen dos tipos de contratación. Como ya se ha

Capítulo 1

mencionado con anterioridad, la tasa de temporalidad ha sido muy elevada a largo de los años consecuencia de la existencia de los contratos temporales y su características. Las reformas posteriores se han visto encaminadas a reducir la temporalidad existente causada por las reformas anteriormente mencionadas, siendo las más importantes la reforma de 1994 y 1997.

En informe realizado por Gómez *et al.*. (2008) se estudia el impacto de las reformas laborales en el mercado de trabajo. El objetivo de la primera reforma era aumentar el número puestos de trabajo, puesto que España tenía una elevada tasa de paro en esos momentos (20,6%). Dicha reforma consiguió crear empleo pero mediante el uso excesivo de la contratación temporal, lo cual suponía un nuevo problema. Además, la tasa de paro no se redujo tras la reforma de 1984.

Posterior fue la reforma de 1992, la cual no adoptó grandes medidas para los problemas existentes en el mercado laboral. Dos años más tarde se realiza sin consenso con las fuerzas sociales una nueva reforma con el objetivo de reducir el elevado número de contratos temporales y la tasa de paro. Esta reforma si consiguió crear empleo puesto que el número de ocupado aumento y el de parados disminuyo, pero todo esto fue gracias al uso de la contratación temporal, por lo que se consideró que la reforma laboral no dio los resultados esperados.

Fueron las medidas de la reforma de 1997 las que reflejaron mejoras en el mercado laboral. Gracias a la creación del contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI), el cual tenía una indemnización menor que la del contrato indefinido ordinario, se fomentó este tipo de contratación y se logró que aumentaran los contratos indefinidos además de poner freno a la contratación temporal. En el año 2001, las medidas que se llevaron a cabo iban en la misma dirección que la reforma anterior, es decir, continuar incentivando la contratación indefinida. A pesar de que la contratación temporal continuó creciendo también lo hizo la indefinida lo cual ayudo a disminuir la temporalidad. El resto de reformas laborales seguían las mismas líneas, es decir, reducir la contratación temporal mediante el fomento de algunos aspectos de la contratación indefinida. Dichas reformas tampoco dieron los resultados esperados puesto que la contratación temporal sigue siendo elevada y además en los últimos seis años la tasa de temporalidad ha continuado aumentando.

1.3. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA.

La economía española se ha caracterizado por una elevada tasa de temporalidad. Con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores de 1980 se desarrollaron varias reformas que afectan a la contratación temporal, la primera de ellas en 1984. Según Toharia (2005) y Malo y Toharia (2000), la evolución de la temporalidad en España puede dividirse en dos etapas. La primera de ellas en el periodo 1984-1992 en el cual las empresas recurrían a los contratos temporales como elemento de flexibilidad. Durante esta etapa se asentó “el modelo de flexibilidad en margen” en el que se daba un uso indiscriminado a los contratos temporales acausales, es decir, que no respondían a necesidades temporales de las empresas no solo objetivas sino también tipificadas.

Marco institucional

Desde ese momento, las empresas buscan maximizar sus beneficios a través del uso de la contratación temporal ya que los empresarios tienen en cuenta tanto los costes salariales como los costes de rotación laboral. La segunda etapa se desarrolló desde 1992 hasta la actualidad en la cual el gobierno ajusta a la baja la temporalidad con la ayuda de diferentes reformas para disminuir este fenómeno.

Según Ortiz (2013), existen tanto factores institucionales como estructurales que explican las causas de la temporalidad. La dualidad del mercado de trabajo es una característica dentro de nuestro mercado productivo ya que se da la implementación de políticas y medidas que facilitan la flexibilidad laboral mediante el uso de contratos temporales.

Como indica Infante (2008), la elevada tasa de temporalidad actual puede deberse a varias razones. Entre ellas destacan el carácter estacional y temporal de la estructura productiva, el predominio de pequeñas y medianas empresas que ofrecen una menor estabilidad productiva, la cultura de la temporalidad predominante en muchas empresas y sectores, y las diferencias entre los costes de despido de los contratos temporales e indefinidos. Además, la reducción de los costes de despido de los contratos indefinidos es propuesta como la solución para reducir la temporalidad. Pero el hecho de acercar los costes de contratos indefinidos y temporales no es la solución más adecuada puesto que la rentabilidad y la productividad inciden de forma diferente según el tipo de contrato.

En la misma línea que Infante, Toharia (2005) explica que un abaratamiento de los costes de extinción o incluso de los costes laborales en general no se traduce en una garantía de mayor estabilidad en el puesto de trabajo. Según Bentolilla y Jansen (2012): “si la brecha entre indefinidos y temporales es alta, un aumento del coste de despido eleva el paro, reduce la contratación de indefinidos y las conversiones de temporales a indefinidos”.

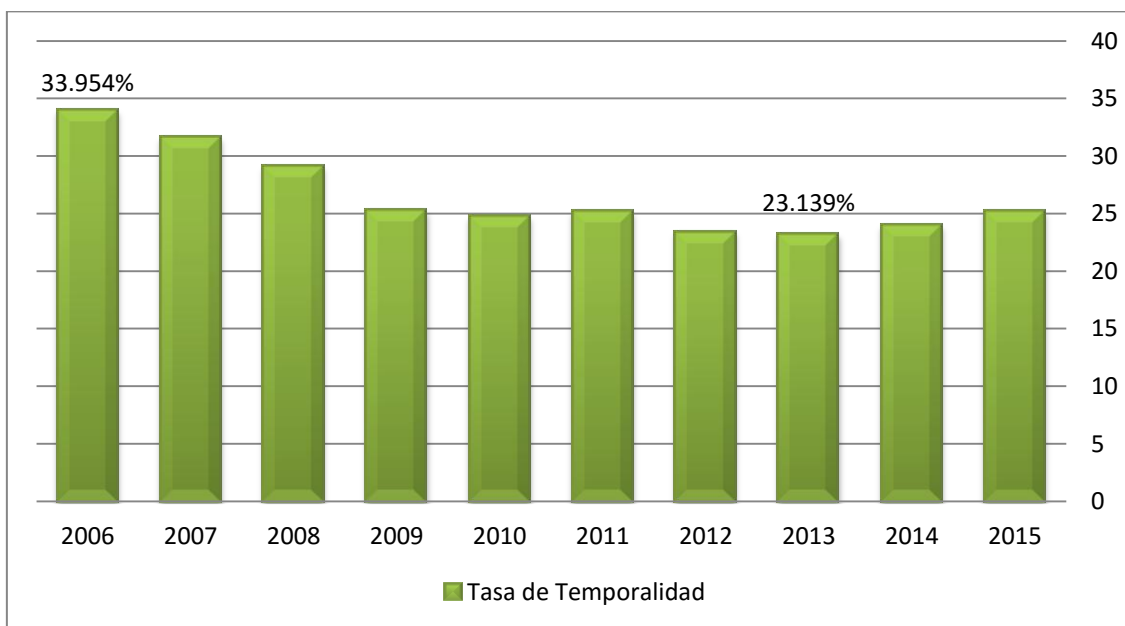
La estructura productiva de España depende de sectores con altos grados de estacionalidad, donde los contratos temporales son la principal herramienta de contratación. Este es el caso de sectores como la construcción o el turismo los cuales afectan a la temporalidad del mercado y al conjunto de la economía. (Cruz, 2006).

En definitiva, la elevada temporalidad representa un gran inconveniente tanto para trabajadores como para la economía, puesto que a los primeros no les permite conseguir una trayectoria laboral creciente, y en segundo lugar afecta a la productividad y a la competitividad del país (Caparros y Navarro, 2008). Además, el tejido productivo español, compuesto por pequeñas y medianas empresas con menor estabilidad productiva, fomenta el uso de la contratación temporal. Por otro lado, la cultura de la temporalidad está arraigada a un gran número de actividades y empresas, y a su vez existen facilidades para la contratación temporal y falta de control administrativo, lo que se traduce en un claro exceso de los contratos temporales (Infante, 2008).

La tasa de temporalidad se calcula de la siguiente forma:

$$Tasa\ de\ temporalidad = \frac{Asalariados\ temporales}{Total\ de\ asalariados} \times 100$$

Gráfico 1.5.: Evolución de la tasa de temporalidad para el periodo 2006-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como puede observarse en el gráfico 1.5, la tasa de temporalidad es bastante elevada durante el periodo 2006-2015. Concretamente en el año 2006 esta tasa era aproximadamente de un 34%, lo que significa que del total de asalariados en ese año el 34% eran asalariados temporales. Durante los siguientes años esta tasa ha disminuido hasta llegar a alcanzar aproximadamente un 23% en el año 2013. Durante los años de la crisis se observa una reducción de la tasa de temporalidad debido a la destrucción de empleo que se produjo durante esos años, la cual fue más intensa en el caso de los contratos temporales. Posteriormente se ha vuelto a incrementar hasta un 25% en el año 2015.



Universidad de Valladolid

CAPITULO 2

Datos y variables

2.1. DATOS Y VARIABLES

2.1.1. La Encuesta de Estructura Salarial.

La fuente de información utilizada para llevar a cabo este trabajo proviene de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Su objetivo principal es el estudio sobre la estructura y la distribución salarial. Además, se realiza cuatrienalmente en todos los países de la Unión Europea siguiendo similares criterios de metodología para poder obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y la distribución de los salarios.

Destaca frente a otras encuestas por el hecho de que recoge los salarios de forma individual junto a una gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador como por ejemplo el nivel de estudios, el tipo de contrato...etc. También relaciona el nivel salarial con otras variables que afecta al conjunto de trabajadores de una empresa o sector como por ejemplo en tipo de negociación colectiva.

En el caso de España ésta abarca todo el territorio nacional, dentro del cual incluye a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en un centro de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre, puesto que este es considerado un mes normal dentro del conjunto de la UE. Quedan excluidos aquellos trabajadores cuya remuneración sea en forma de comisiones o beneficios.

En cuanto a los sectores incluidos en la encuesta destacan industria, construcción y servicios, quedando excluidas algunas actividades pertenecientes al sector primario. Mientras que la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria están parcialmente excluidos puesto que si incluye a aquellos empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social.

La selección de la muestra se desarrolla en dos etapas. En la primera de ellas se encuentran las cuentas de cotización a la Seguridad Social – las empresas que se analizan en la encuesta-, y en la segunda las cuentas referentes a los trabajadores. Por tanto, la información de la EES proviene tanto de los ficheros de la Seguridad Social como de la Agencia Tributaria.

La estructura de la encuesta se realiza de la misma forma durante todos los años, siendo la primera hoja un cuestionario para el centro de cotización y el resto para los trabajadores. Como es lógico, la mayoría de las preguntas son en referencia al mes de octubre por los motivos que ya se han explicado pero además, se incluyen preguntas referentes al año completo para poder recoger tanto salarios mensuales como anuales.

A pesar de seguir la misma estructura bien es cierto que se han modificado algunos aspectos de la encuesta. Según los datos encontrados en el INE, en 1995 se tuvieron en cuenta a aquellos trabajadores que prestaban sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores a 31 de Octubre. En cambio, en el año 2002 se incluyeron sólo a aquellos que estuvieran dados de alta durante todo el mes de Octubre. A partir de 2006

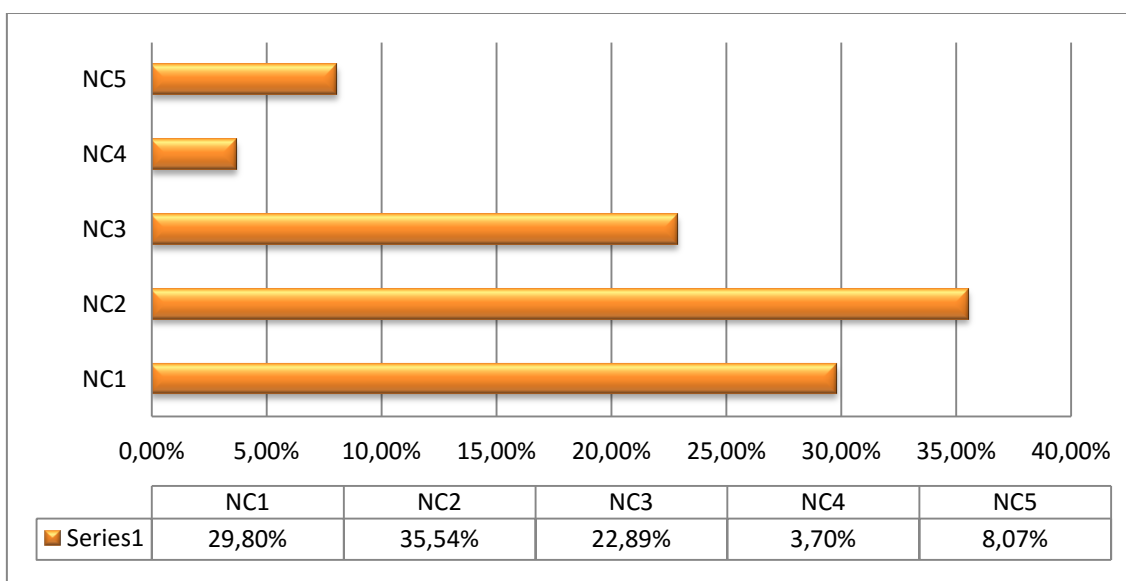
Datos y variables

hasta la actualidad se incluyeron a los trabajadores de centros de cotización de 1 a 9 trabajadores.

Como ya he mencionado anteriormente, están incluidos aquellos empleados públicos que cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social. Esta novedad no había sido incluida en ninguna encuesta hasta el año 2010.

Finalmente, hemos analizado las proporciones de cada convenio colectivo y la distribución del salario por hora en la Encuesta de Estructura Salarial para cada uno de los años de estudio. A continuación pueden observarse los resultados obtenidos.

Gráfico 2.1: Proporción de trabajadores según negociación colectiva según la EES 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2010.

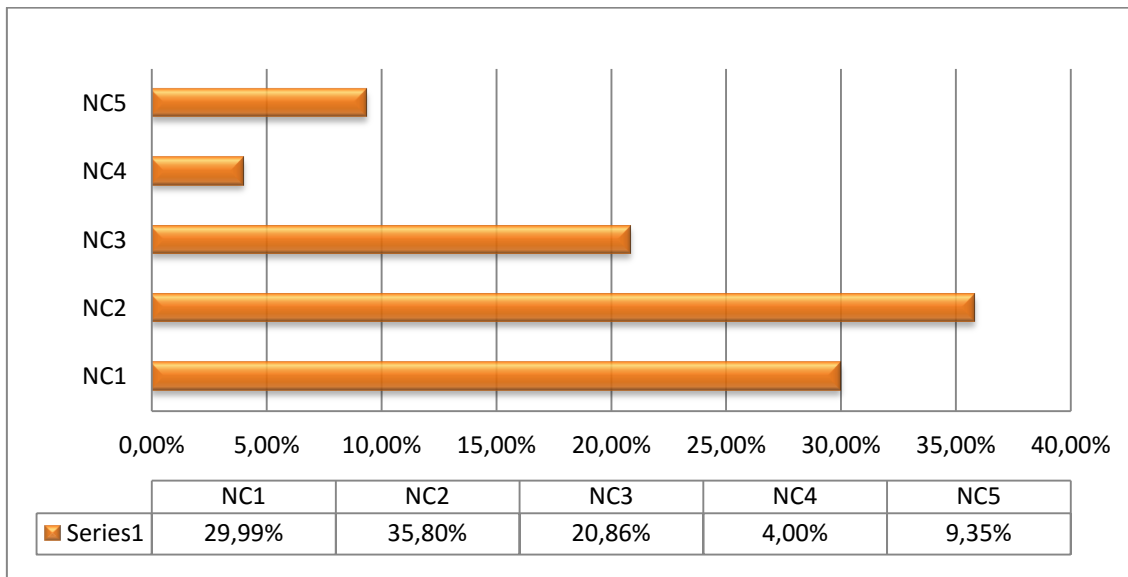
En el año 2010 puede observarse que el mayor porcentaje corresponde a los convenios sectoriales de ámbito inferior, es decir, autonómicos, provinciales... –NC2 –, siendo del 35% en dicho año. El siguiente tipo de convenio más representativo son los convenios estatales sectoriales, exactamente un 29.80%. Hay que destacar que los convenios de empresa o grupo de empresas también representan gran parte de la muestra mientras que los convenios de centro de trabajo tan sólo representan el 3.70%. Por último, la variable NC5, en la cual aparecen aquellos trabajadores que no tienen un convenio colectivo de referencia, representa aproximadamente un 8% sobre el total de convenios.

En definitiva puede observarse cómo el grado de centralización de la negociación colectiva en España según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial es intermedio, destacando los convenios sectoriales en un ámbito inferior al estatal.

Para el año 2014 la proporción para cada tipo de convenio colectivo sigue la misma tendencia que en el año 2010. Como puede observarse en el gráfico ha disminuido la

proporción de los convenios sectoriales estatales y de los convenios de empresa o grupo de empresas, en cambio, la variable NC5 ha reflejado un aumento de un 1.28%,

Gráfico 2.2. Proporción de trabajadores según la negociación colectiva según la EES 2014.

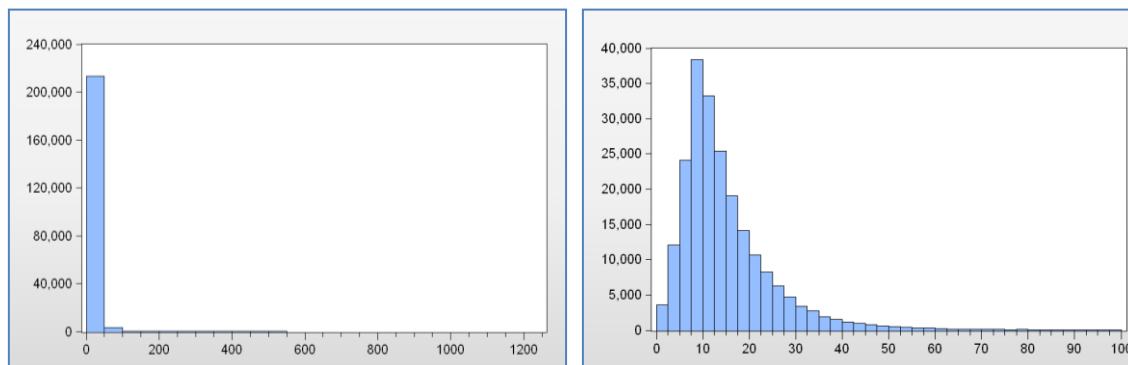


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014.

Lo que si podemos afirmar es que en el año 2014 no se han observado grandes cambios y que el grado de centralización sigue siendo intermedio destacando la negociación sectorial de ámbito inferior. Según Malo (2012) uno de los objetivos de la reforma laboral del año 2012 era aumentar la negociación colectiva en el ámbito de empresa. Por tanto, según los datos de la EES este objetivo no se ha cumplido puesto que la importancia de los convenios colectivos sigue siendo la misma que en el año 2010.

A continuación podemos observar cómo se distribuyen los salarios por hora en la EES para el año 2010 y 2014.

Gráfico 2.3: Distribución salarial según la EES para el año 2010.



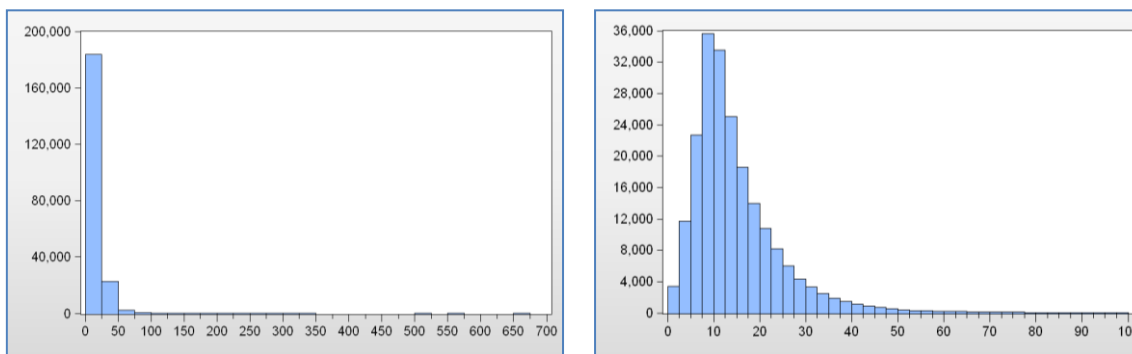
Fuente: Elaborado a través del programa Eviews.

En el grafica 2.3 se muestra la distribución del salario por hora durante el año 2010. En el grafico de la izquierda se presenta toda la distribución, y en el de la derecha sólo se

Datos y variables

muestran los salarios inferiores a 100 € la hora. Observamos que la mayoría se encuentra en la franja de menos de 100€ por hora, donde más de 200.000 trabajadores perciben menos de 50€ por hora. Si consideramos aquellos trabajadores con salario inferior a 100€ por hora, la mayor frecuencia se obtiene entre 10 y 20€ por hora. El número de contratos disminuye drásticamente según aumenta el salario por hora.

Gráfico 2.4: Distribución salarial según la EES para el año 2014.



Fuente: Elaborado a través del programa Eviews.

En el gráfico 2.4 se observan los datos para el año 2014, el patrón de distribución del salario por hora no muestra grandes diferencias con respecto al del año 2010. Al igual que en el gráfico 2.3, en el gráfico izquierdo se muestra toda la distribución, y en el de la derecha sólo se muestran los salarios inferiores a 100€. La frecuencia principal de salarios sigue estando por debajo de los 50€ por hora. Sin embargo, si se reduce el número de contratos en esta franja con alrededor de 180.000 contratos. De nuevo, al centrarnos en la ventana de menos de 100€ por hora trabajada, se observa la misma distribución que en el año 2010.

Por lo tanto, podemos concluir que la distribución de salarios por hora desde el año 2010 al 2014 no ha sufrido grandes cambios en su comportamiento, mostrando un estancamiento en salarios bajos de menos de 50€ por hora trabajada.

2.1.2. Datos y variables formulados.

Todos los datos utilizados en este trabajo han sido obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial, de los años 2010 y 2014. Esta encuesta es realizada por el Instituto Nacional de Estadística por lo que la información necesaria la hemos obtenido de la propia web del INE.

El INE proporciona un archivo en el que se pueden obtener los microdatos para cada uno de los años en los que se realiza la encuesta. Una vez obtenido dicho fichero es trabajado en Excel para definir cada una de las variables y poder trabajar en Eviews posteriormente.

Para poder realizar las diferentes estimaciones necesitamos definir las variables que van a ser incluidas en el modelo. A continuación se muestran las variables que hemos incluidos en los modelos y cómo han sido definidas.

Tabla 2.1: Definición de las variables en los modelos realizados en Eviews.

VARIABLE	DEFINICION EN EL MODELO
Tipo de contrato	1 si es temporal 0 caso contrario <i>Siendo la variable de referencia: Contrato indefinido</i>
Negociación colectiva	Nc1 [1→ Cuando es Nc1 0→Caso contrario Nc2 [1→ Cuando es Nc2 0→Caso contrario Nc3 [1→ Cuando es Nc3 0→Caso contrario Nc4 [1→ Cuando es Nc4 0→Caso contrario <i>Siendo la variable de referencia: NC5</i>
Tipo de jornada	1 si es parcial 0 caso contrario
Sexo	1 si es mujer 0 caso contrario
Educación	Ed2 [1→ Cuando es Ed2 0→Caso contrario Ed3 [1→ Cuando es Ed3 0→Caso contrario Ed4 [1→ Cuando es Ed4 0→Caso contrario Ed5 [1→ Cuando es Ed5 0→Caso contrario Ed6 [1→ Cuando es Ed6 0→Caso contrario Ed7 [1→ Cuando es Ed7 0→Caso contrario Ed8 [1→ Cuando es Ed8 0→Caso contrario <i>Siendo la variable de referencia: Ed1</i>
Edad	Edad2 [1→ Cuando es Edad2 0→Caso contrario Edad3 [1→ Cuando es Edad3 0→Caso contrario Edad4 [1→ Cuando es Edad4 0→Caso contrario Edad5 [1→ Cuando es Edad5 0→Caso contrario Edad6 [1→ Cuando es Edad6 0→Caso contrario <i>Siendo la variable de referencia: Edad1</i>
Estrato	Pequeño [1→ Cuando es Pequeño 0→Caso contrario Mediano [1→ Cuando es Mediano 0→Caso contrario

	Grande { 1→ Cuando es Grande 0→Caso contrario Mixto { 1→ Cuando es Mixto 0→Caso contrario <i>Siendo la variable de referencia: Estrato central.</i>
Mercado	Local { 1→ Cuando es Local 0→Caso contrario UE { 1→ Cuando es UE 0→Caso contrario Mundial { 1→ Cuando es Mundial 0→Caso contrario <i>Siendo la variable de referencia: Mercado nacional.</i>
Años de antigüedad	De 0 a 99
Nacionalidad	1 Española 0 Caso contrario
Código de Actividad Económica	Cnace
Código de Ocupación	Grupo principal Cno11

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES.

2.2. CUESTIONES METODOLOGICAS.

2.2.1. Ecuación de Mincer.

El modelo econométrico utilizado para estudiar las diferencias salariales en España es el propuesto por Jacob Mincer (1974). Se trata de una ecuación de ingresos formada por el logaritmo del salario por hora, siendo esta la variable dependiente de la ecuación, la cual se ha obtenido a partir del cociente entre el salario bruto y la jornada anual pactada. Además, la ecuación está formada por un conjunto de variables independientes relacionadas con las características individuales y laborales de los individuos. A continuación se muestra la especificación de la ecuación:

$$\log w = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Z - \beta_3 Z^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

w= ingresos del individuo

S= nivel educativo

Z= experiencia laboral

ε_i = termino de error

La ecuación de regresión de Mincer incluye inicialmente variables independientes relacionadas con el capital humano formal y la experiencia laboral, donde los ingresos (w) se obtienen para un periodo determinado. El coeficiente β_0 es el término constante que representa el logaritmo del salario para un individuo que no posee ni experiencia laboral ni nivel educativo. El capital humano se mide a través de la educación formal, es decir, la educación primaria, secundaria y superior. Otro de los indicadores para medir

Capítulo 2

el capital humano es la experiencia laboral, la cual recoge los años de antigüedad/experiencia, y también se incluye en la ecuación en su término cuadrático. Esta variable explica la forma cóncava de la ecuación, por lo que a medida que aumenten los años de experiencia se alcanzará un nivel para el cual los ingresos comiencen a disminuir. El último elemento de la ecuación, ε_i , es el error aleatorio o perturbación.

De acuerdo a la interpretación de Velasco (2007), la ecuación nos describe la relación que existe entre los salarios y las características individuales y laborales de los individuos. Se estima por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), donde se usa como variable dependiente –la variable a explicar– el salario neto por hora, y como variables independientes –las que explican la variable dependiente–, los niveles de educación alcanzados por el individuo, la experiencia laboral y el cuadrado de ésta última.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 3

Estimaciones y resultados obtenidos

3.1. ESTIMACIONES

La variable a explicar en los diferentes modelos es el salario por hora, dicha variable se explica en los dos años de referencia. La EES recoge el salario bruto anual por lo que la variable de estudio ha tenido que ser creada inicialmente. Para ello hemos aplicado la fórmula que aparece a continuación.

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{salario bruto anual (SALBRUTO)}}{\text{jornada anual pactada (JAP)}}$$

Una vez que tenemos la variable salario hora, siendo el logaritmo de dicha variable la variable dependiente de los modelos, vamos a estimar las diferentes ecuaciones para los tres casos que vamos a estudiar. Las variables independientes ya se han explicado en la tabla 2.1, pero las más importantes en nuestro trabajo son el tipo de negociación colectiva y el tipo de contrato.

La primera estimación del modelo es un modelo de referencia y en él sólo estudiaremos cómo se comportan las variables para poder comparar los datos en los dos años. En la segunda estimación vamos a estudiar cómo se comporta la negociación colectiva en el caso de los contratos temporales. Y por último, estudiaremos el comportamiento de las mismas variables pero en el caso de salarios altos y salarios bajos. Para ello, hemos procedido a calcular los terciles del salario hora y posteriormente hemos añadido esa condición al modelo.

Tabla 3.1: Terciles para la estimación de los modelos 3 y 4.

TERCILES					
2010			2014		
Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3
9,615	15,730	135,301	9,732	15,909	136,473

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la EES.

A continuación, en las tablas 3.2 y 3.3 se pueden observar los resultados de las tres estimaciones que se han realizado para los dos años de referencia. En ellas se incluyen sus coeficientes correspondientes, su p-valor¹ y la prima salarial² que se ha calculado a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = (e^{\text{coeficiente}} - 1) * 100$$

¹El p-valor nos explica si la variable es o no significativa estadísticamente. Se considera como valor crítico para la significación los resultados menores a 0,05%

²La prima salarial explica las diferencias entre las dummies y su dummy de referencia. Es decir, cuando hablamos de que la brecha salarial de NC3 es 7,788% - en el salario por hora del año 2010- significa que un individuo con NC3 va a obtener un salario superior al de un individuo que posea NC5, exactamente un 7,788%.

Tabla 3.2.: Estimaciones del año 2010

MODELO 1			
LOG(SALHORA) AÑO 2010			
VARIABLES	COEFICIENTE	P- VALOR	PRIMA SALARIAL
CT	-0,223	0,0000	-19,988%
NC1	-0,058	0,0000	-5,645%
NC2	-0,008	0,0000	-0,796%
NC3	0,075	0,0000	7,788%
NC4	0,059	0,0000	6,077%
R²=0,567		R² ajustado=0,567	

MODELO 3			
LOG(SALHORA) IF SALHORA<9.615 AÑO 2010			
VARIABLES	COEFICIENTE	P- VALOR	PRIMA SALARIAL
CT	-0,242	0,0000	
NC1	0,104	0,0000	10,960%
NC2	0,129	0,0000	13,769%
NC3	0,112	0,0000	11,851%
NC4	0,086	0,0000	8,980%
R²=0,235		R² ajustado=0,234	

MODELO 2			
LOG(SALHORA) IF CT=1 AÑO 2010			
VARIABLES	COEFICIENTE	P- VALOR	PRIMA SALARIAL
NC1	-0,033	0,0004	-3,355%
NC2	0,015	0,1019	1,511%
NC3	0,079	0,0000	8,220%
NC4	0,072	0,0000	7,465%
R²= 0,456		R² ajustado= 0,455	

MODELO 4			
LOG(SALHORA) IF SALHORA>15.730 AÑO 2010			
VARIABLES	COEFICIENTE	P- VALOR	PRIMA SALARIAL
CT	-0,021	0,0000	
NC1	-0,029	0,0000	-2,858%
NC2	-0,011	0,0136	-1,093%
NC3	0,031	0,0000	3,140%
NC4	0,010	0,0977	1,005%
R²=0,364		R² ajustado=0,363	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews.

Tabla 3.3: Estimaciones del año 2014.

MODELO 1			
LOG(SALHORA) AÑO 2014			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
CT	-0,246	0,0000	-21,807%
NC1	-0,043	0,0000	-4,208%
NC2	-0,009	0,0523	-0,895%
NC3	0,077	0,0000	7,9925
NC4	0,0862	0,0000	8,719%
R²=0.564		R² ajustado=0.564	

MODELO 3			
LOG(SALHORA) AÑO 2014 IF SALHORA<9.737			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
CT	-0,206	0,0000	-18,616%
NC1	0,073	0,0000	7,573%
NC2	0,099	0,0000	10,406%
NC3	0,056	0,0000	5,759%
NC4	0,047	0,0000	4,812%
R²=0,237		R² ajustado=0,236	

MODELO 2			
LOG(SALHORA) IF CT=1 AÑO 2014			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
NC1	-0,020	0,0000	-1,980%
NC2	0,031	0,0000	3,148%
NC3	0,091	0,0000	9,526%
NC4	0,105	0,0000	11,071%
R²=0.547		R² ajustado=0.547	

MODELO 4			
LOG(SALHORA) AÑO 2014 IF SALHORA>15.909			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
CT	-0,041	0,0000	-4,017%
NC1	7.72E-05	0,9875	-
NC2	0,006	0,1583	0,601%
NC3	0,043	0,0000	4,393%
NC4	0,038	0,0000	3,873%
R²=0,317		R² ajustado=0,316	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews.

Los modelos presentan coeficientes significativos de forma general al estándar del 5%, por lo tanto indican que los resultados han sido estimados con mucha precisión. Para el año 2010, se observa que en el modelo 2 la variable NC2 es significativa aproximadamente al 10%. En el modelo 4, se observa que las variables NC2 y NC4 son significativas a un nivel menor del 2% y del 10%, respectivamente.

Al igual que en el año 2010 los modelos reflejan un p-valor significativo de forma general al estándar del 5%. Se observa que en el modelo 1 variable NC2 es significativa a un nivel menor del 5%. En el modelo 4 la variable NC1 no es significativa y NC2 no es significativa al nivel estándar (aunque marginalmente se podría considerar significativa al nivel del 15%).

3.2. Resultados obtenidos.

Una vez realizadas las diferentes estimaciones procedemos a comentar los resultados obtenidos. Empezaremos por los resultados para la variable contrato temporal. De esta forma podremos establecer las diferencias salariales entre contratos temporales e indefinidos para los dos años.

Tabla 3.4.: Brecha salarial según el tipo de contrato

	Brecha Salarial (valor absoluto)		
	2010	2014	Brecha 2014 - 2010
MODELO 1	19,988%	21,807%	+1,819%
MODELO 3	21,494%	18,616%	-2,878%
MODELO 4	2,078%	4,017%	+1,939%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews.

Lo que se pretendía con este estudio era comparar las diferencias salariales de los contratos temporales y los contratos indefinidos, y demostrar que los trabajadores con contrato temporal perciben un salario inferior al de los contratos indefinidos. Es decir, existe una discriminación salarial por el tipo de contrato que posee el trabajador, ya que individuos con características similares cobran un salario diferente por el hecho de tener un contrato u otro. En la tabla 3.4 puede observarse cuáles son las brechas salariales según el tipo de contrato en cada uno de los modelos que hemos estimado para los años estudiados.

Al comparar los dos años en el modelo 1 podemos observar como la brecha salarial según el tipo de contrato aumenta. Es decir, que aquellos trabajadores con un contrato temporal cobran un 1,819% menos en el año 2014. En cambio, si estudiamos las brechas salariales según salario bajos, modelo 3, puede observarse como en la brecha salarial ha disminuido de un año a otro. En el caso de los salarios altos, modelo 4, puede observarse que la brecha salarial es muy pequeña y se observa una disminución de un 1,939% de un año a otro.

Capítulo 3

La otra variable estudiada en este trabajo ha sido la forma de regulación de las relaciones laborales, es decir, el tipo de convenio colectivo. Hemos estudiado esta variable para los mismos modelos anteriores. De esta forma, vamos a analizar las brechas salariales según sea el tipo de convenio. Como ya hemos mencionado a lo largo de este trabajo existen cinco tipos de regulación de las relaciones laborales en la EES. En nuestro caso, los resultados obtenidos se comparan respecto a la forma de regulación definida como NC5. En esta forma de regulación, según nos ha comunicado el INE, hace referencia a aquellos trabajadores que no tienen un convenio colectivo de referencia como puede ser el caso de aquellos que se rigen por el Estatuto del Trabajador, o los funcionarios que estando de alta en la Seguridad Social se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público. En la siguiente tabla se muestran las brechas salariales según esta variable.

Tabla 3.5: Brecha salarial según el tipo de negociación colectiva modelo 1.

Modelo 1			
Brecha Salarial (Valor Absoluto)			
	2010	2014	Brecha 2010 - 2014
NC1	5,645%	4,208%	-1,437%
NC2	0,796%	0,895%	+0,099%
NC3	7,788%	7,992%	+0,204%
NC4	6,077%	8,719%	+2,642%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de Eviews.

Tabla 3.6: Brecha salarial según el tipo de negociación colectiva modelo 3.

Modelo 3			
Brecha Salarial (Valor Absoluto)			
	2010	2014	Brecha 2010 - 2014
NC1	10,960%	7,573%	-3,387%
NC2	13,769%	10,406%	-3,363%
NC3	11,851%	5,759%	-6,092%
NC4	8,980%	4,812%	-4,168%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de Eviews.

Tabla 3.7: Brecha salarial según el tipo de negociación colectiva modelo 4.

Modelo 4			
Brecha Salarial (Valor Absoluto)			
	2010	2014	Brecha 2010 - 2014
NC1	-2,858%	-	-
NC2	1,093%	0,601%	-0,492%
NC3	3,140%	4,393%	+1,253%
NC4	1,005%	3,873%	+2,868%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de Eviews.

En el modelo 1 puede observarse como la negociación colectiva afecta negativamente al salario por hora cuando la negociación colectiva se realiza en el ámbito sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior. Es decir, aquellos trabajadores con una negociación colectiva NC1 o NC2 percibirán un salario inferior con respecto a la negociación colectiva NC5. En cambio cuando la negociación se realiza en un ámbito más descentralizado como es el caso de los convenios de empresas y de centro de trabajo se observa que estos afectan positivamente en los salarios, es decir, que poseer una negociación colectiva más descentralizada produce incrementos salariales frente a poseer una negociación tipo NC5. Esto ocurre tanto para el año 2010 como para el 2014. Es interesante el aumento que se ha producido en la prima salarial de un año a otro en la negociación colectiva de centro de trabajo, NC4, esto puede deberse a la reforma laboral que se produjo en el año 2012.

En el modelo de salarios bajos puede observarse como todos los tipos de negociación colectiva afectan positivamente en los salarios. En el año 2010 destaca la prima salarial que supone poseer un convenio colectivo de ámbito sectorial inferior, NC2. Concretamente el salario de un trabajador dentro de la franja de salarios bajos vería aumentado su salario un 13,769% con respecto a un trabajador de las mismas características pero teniendo una negociación colectiva tipo NC5.

Para el año 2014 se observa lo mismo que para el año 2010, es decir, que todos los tipos de negociación colectiva suponen aumentos salariales en el caso de los salarios bajos. Pero se ha producido una drástica reducción de la prima salarial percibida con respecto a la encuesta del año anterior.

En el modelo 4, referente a los salarios altos, se observa que las primas salariales percibidas por los trabajadores son muy reducidas con respecto a NC5. Esto se debe porque en este tipo de salarios los convenios no suponen elevadas primas salariales.

Por tanto, puede afirmarse que la negociación colectiva afecta positivamente en la franja salarial baja pero en la franja salarial alta apenas supone ningún beneficio.

En el último modelo 2 estudiamos como afecta la negociación colectiva en el caso de los contratos temporales. Para ello hemos realizado la estimación del modelo con la

condición de que el contrato sea de este tipo. A continuación estudiaremos la brecha salarial que hemos obtenido.

Tabla 3.5: Brecha salarial según la negociación colectiva y con un contrato temporal.

Modelo 2			
Brecha Salarial (valor absoluto)			
	2010	2014	Brecha 2014 - 2010
NC1	3,355%	1,980%	-1,375%
NC2	1,511%	3,148%	+1,637%
NC3	8,220%	9,526%	+1,306%
NC4	7,465%	11,071%	+3,606%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de Eviews.

En la tabla 3.4 se analiza la brecha salarial para el conjunto de trabajadores con contrato temporal según el tipo de negociación colectiva, es decir, solo estudiamos aquellos trabajadores con un contrato de este tipo. En el año 2010, los trabajadores cuya negociación colectiva era igual a NC1 percibían un -3,355% menos de salario con respecto a tener una negociación colectiva igual a NC5. Para el año 2014 se observa una reducción de la brecha salarial en este tipo de negociación colectiva, exactamente se ha reducido en un 1,375%.

Para el resto de tipos de negociación como son NC2, NC3 y NC4 se observa un aumento de la brecha salarial del año 2010 al 2014. Sobre destaca el caso de NC4 puesto que en el año 2010 los trabajadores que poseían este tipo de negociación percibían un 7,465% con respecto a NC5, y para el año 2014 la brecha salarial ha aumentado en un 3,606%.

En definitiva puede observarse como la negociación colectiva de ámbito sectorial nacional, NC1, afecta negativamente en los salarios de los trabajadores con contrato temporal. Mientras que el resto de negociaciones colectiva, es decir, la negociación de ámbito sectorial inferior, pudiendo ser regional, autonómica..., y la negociación colectiva realizada en un ámbito de empresa o de centro de trabajo, como son NC3 y NC4, afectan positivamente en los salarios de los contratos temporales. Es decir, cuanto más descentralizada es la negociación colectiva los salarios percibidos por los contratados temporalmente son superiores con respecto a una negociación colectiva tipo NC5.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 4

Conclusiones

4.1. CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio era analizar la diferencia salarial por tipo de contrato y negociación colectiva. Además de estudiar la brecha salarial según el tipo de contrato y el tipo de negociación colectiva también se ha estudiado la brecha salarial según la negociación colectiva cuando el tipo de contrato es temporal. Para ello nos hemos basado en dos años de referencia, el año 2010 y el año 2014, para hacer así una comparativa. Además, hemos realizado cuatro modelos diferentes. El primero de ellos se trata del modelo de referencia, en segundo lugar hemos realizado un modelo en el que se estudia cómo afecta la negociación colectiva para los contratos temporales, y por último, hemos realizado otros dos modelos según el tipo de salario, es decir, salarios bajos y salarios altos.

Como se quería demostrar al principio de este estudio, los trabajadores con contrato indefinido perciben un salario superior que los contratados temporalmente. Podemos observar de manera concreta los porcentajes en la tabla 3.3. En primer lugar, para el modelo de referencia (modelo 1) se observa que la brecha salarial según el tipo de contrato ha aumentado del año 2010 al 2014, lo que significa que los trabajadores con contrato temporal perciben un salario inferior con respecto a los contratos indefinidos. Además, observando los datos en el modelo de referencia hemos podido comprobar que la brecha salarial según tipo de contrato es superior a la brecha salarial por cuestión de género para los dos años, esto puede observarse en el anexo I.

En el caso de los salarios bajos (modelo 3) la brecha salarial ha disminuido de un año a otro, indicando que los trabajadores pertenecientes a la franja salarial baja han visto reducida la brecha salarial existente entre ambos tipos de contrato. Esto es un dato positivo puesto que refleja que las diferencias salariales con respecto a los contratos indefinidos se han reducido. Por último, en el modelo 4 la brecha salarial para cada año según el tipo de contrato es inferior comparada con los otros dos modelos. A pesar de esto, se observa un ligero aumento de un 1,939% de un año a otro.

En definitiva, podríamos afirmar que la brecha salarial según el tipo de contrato ha aumentado en los modelos 1 y 4. Esto significa que las diferencias salariales entre contratos temporales e indefinidos se ven incrementadas de un año a otro en ambos modelos. Sin embargo, en el caso de los salarios bajos se observa es caso contrario.

A la hora de estudiar la brecha salarial según el tipo de negociación colectiva se observa que la negociación colectiva afecta positivamente en los salarios, con algunos matices. En el modelo 1, la negociación colectiva incide positivamente cuando los trabajadores poseen una negociación tipo NC2, NC3 y NC4, con respecto a NC5. Sobre todo destacan NC3 y NC4, es decir, los tipos de negociación a nivel de empresa o centro de trabajo suponen primas salariales superiores.

Cuando estudiamos la brecha salarial según la negociación colectiva para el modelo 3 se aprecia que todos los tipos de negociación proporcionan primas salariales positivas, destacando la negociación colectiva de ámbito inferior, NC2. Para el modelo 4 las

primas salariales son mucho menores con respecto a los otros modelos. A excepción del tipo de negociación NC1, el resto de tipos de negociación afectan positivamente en el salario por hora.

En definitiva, podemos afirmar que la negociación colectiva ofrece mayores ventajas salariales en el modelo 3, es decir, en los salarios bajos. Mientras que en el modelo 4, salarios altos, no se observa el mismo nivel de ventajas salariales.

En el último modelo analizado, modelo 2, observamos que la negociación colectiva afecta positivamente en ambos periodos de estudio. En el caso de la negociación colectiva tipo NC1 se observa un ligero descenso en la brecha salarial de un 1,375% de un año a otro. Los tipos de negociación NC3 y NC4 presentan una mayor prima salarial, y en el caso de NC4 destaca su aumento de un 3,606% de un año a otro. Con todo esto podemos concluir que los contratos temporales se ven beneficiados de todos los tipos de negociación colectiva destacando la negociación colectiva de empresa y la negociación colectiva de centro de trabajo.

Nuestro estudio refleja que la negociación colectiva es una herramienta positiva para aquellos trabajadores pertenecientes a franjas de salarios bajos y, además, para aquellos trabajadores que poseen un contrato de trabajo temporal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abellán, C., Felgueroso, F. & Lorences, J. (1997). La negociación colectiva en España: una reforma pendiente. *Papeles de Economía Española*, 72, pp. 250-260.
- Bentolila, S. & Jansen, M. (2012). La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación. *Apuntes FEDEA-Laboral*, 14.
- Cachón, P. (1998). La reforma laboral de 1997 y su incidencia en la empresa (Ciclo de conferencias: curso 1997-1998). *Cuaderno de Estudios Empresariales*, 8, pp. 293-307.
- Caparrós, A. & Navarro, L. (2008): Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?. *Estadística Española*, 50 (168), pp. 205-245.
- Conde, J., Felgueroso, F. & García-Pérez, J. (2011). Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora. *Revista de Economía Aplicada*, 57, pp. 147-180.
- Cruz Villalón, J. (2006). En busca de la estabilidad perdida: las causas de la temporalidad. *Temas Laborales*, 85, pp. 11-28.
- García, J. (2010). Contrato de fomento de la contratación indefinida. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 14, pp. 129-162.
- Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. *Cátedra Seat de Relaciones Laborales, IESE Business School*. Documento de investigación DI-764.
- Infante, J. (2008). Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias. *Economía Industrial*, 367, pp. 35-49.
- Informe Comisiones Obreras: Reformas Laborales 2010.
- Izquierdo, M., Moral, E. & Urtasun, A. (2003). El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios. *Documento Ocasional del Banco de España 0302*.
- Jimeno, J. & Rodríguez-Palenzuela, D. (2001): Youth unemployment in the OECD: demographic changes, labour market institutions, and macroeconomic shocks. *FEDEA y ECB, manuscrito*.
- Jimeno, J. & Toharia, L. (1993): The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain. *Investigaciones Económicas*, 17, pp. 475-494.
- McConnell, C. & Brue S. (1997). *Economía Laboral Contemporánea*, Cuarta Edición. Contemporary Labor Economics, (traducción al Español de Esther Rabasco y Luis Toharia), McGraw-Hill, Madrid

- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.
- Ocaña, C., Carbó, S., Fernández, M., Laborda, A. & Romero, A. (2015). La reforma laboral de 2012: primer balance. *Fundación Funcas, Cuadernos de Información Económica*, 246.
- OCDE. (1994): La negociación colectiva: niveles y cobertura. *Perspectivas del Empleo, 1994. Traducido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.*
- Ortíz García, P. (2013). Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español. *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32.
- Palacio, J. & Simón, H. (2004). Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial en España. *Revista de Economía Aplicada*. Vol. XII (36), pp. 47-81.
- Pérez, H. (1998). *La estructura de salarios pactados en España* (Doctoral dissertation, Universidad de Alicante).
- Pérez, H. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, pp. 69-88.
- Pérez, H. (2010). La negociación colectiva y la estructura salarial en España. *Papeles de Economía Española*, 124, pp. 214-228.
- Pérez, J. (2007). La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Serie Economía y Sociología*, 66, pp. 29-49.
- Pérez, J. (2008). Negociación colectiva y salarios. Aspectos metodológicos. Evolución y situación actual. *Monográfico Relaciones Laborales en España. Problemas y retos*, 18.
- Ruesga, S., Martín Navarro, J., Pérez Ortiz, L. & Resa, C. (2004): La negociación colectiva en España: análisis económico. *Temas Laborales*, 76, pp. 287-317.
- Serrano, C., Ocaña, M. & Infante, J. (2010). Dos cuestiones claves de la reforma laboral: despidos y negociación colectiva. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 107, pp. 53-85.
- Toharia, L. & Malo, M. (2000). The Spanish experiment: pros and cons of flexibility at the margin. *Why deregulate labour markets*, Cap. 12, pp. 307-335.
- Toharia, L. (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Anexo I

MODELO 1 AÑO 2010		
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR
C	3.128699	0.0000
CT	-0.223270	0.0000
NC1	-0.058047	0.0000
NC2	-0.008631	0.0343
NC3	0.075809	0.0000
NC4	0.059619	0.0000
TP	-0.048722	0.0000
MUJER	-0.175426	0.0000
ED2	0.024086	0.0002
ED3	0.046130	0.0000
ED4	0.141431	0.0000
ED5	0.126302	0.0000
ED6	0.150002	0.0000
ED7	0.231158	0.0000
ED8	0.369878	0.0000
EDAD2	-0.250092	0.0000
EDAD3	-0.148860	0.0000
EDAD4	-0.112153	0.0000
EDAD5	-0.096915	0.0000
ANOANTI	0.038825	0.0000
ANOANTI^2	-0.000670	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.069813	0.0000
MERCADO_UE	0.043644	0.0000
MERCADO_LOCAL_REGIONAL	-0.029418	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	0.039626	0.0336
ESTRATO_GRANDE	0.240053	0.0000
ESTRATO_MEDIANO	0.163434	0.0000
ESTRATO_MIXTO	0.142287	0.0000
NACIONALIDAD_ESPANA	0.006064	0.1278

MODELO 2 AÑO 2010		
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR
C	2.813231	0.0000
NC1	-0.033790	0.0004
NC2	0.015107	0.1019
NC3	0.079747	0.0000
NC4	0.072142	0.0000
TP	-0.064947	0.0000
MUJER	-0.126854	0.0000
ED2	0.035707	0.0154
ED3	0.066110	0.0000
ED4	0.154660	0.0000
ED5	0.141256	0.0000
ED6	0.150664	0.0000
ED7	0.243230	0.0000
ED8	0.348209	0.0000
EDAD2	-0.093115	0.0000
EDAD3	0.018028	0.1837
EDAD4	0.022789	0.0950
EDAD5	0.005596	0.7012
ANOANTI	0.092759	0.0000
ANOANTI^2	-0.001691	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.070431	0.0000
MERCADO_UE	0.005904	0.6598
MERCADO_LOCAL_REGIONAL	0.011880	0.0439
ESTRATO_PEQUENO	-0.102164	0.0676
ESTRATO_GRANDE	0.090198	0.1080
ESTRATO_MEDIANO	0.014597	0.7947
ESTRATO_MIXTO	-0.014668	0.7984
NACIONALIDAD_ESPANA	0.021636	0.0101

Nota: La variable dependiente es el logaritmo natural del salario.

Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones realizadas en Eviews.

MODELO 3 AÑO 2010		
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR
C	1.728906	0.0000
CT	-0.242807	0.0000
NC1	0.104777	0.0000
NC2	0.129246	0.0000
NC3	0.112360	0.0000
NC4	0.086148	0.0000
TP	-0.025685	0.0000
MUJER	-0.048575	0.0000
ED2	0.012409	0.0984
ED3	0.010759	0.1372
ED4	0.037495	0.0000
ED5	0.039264	0.0000
ED6	0.057398	0.0000
ED7	0.074187	0.0000
ED8	0.077329	0.0000
EDAD2	0.014107	0.0847
EDAD3	0.025800	0.0013
EDAD4	0.039504	0.0000
EDAD5	0.048338	0.0000
ANOANTI	0.036385	0.0000
ANOANTI^2	-0.000985	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.018106	0.0051
MERCADO_UE	0.006649	0.3606
MERCADO_LOCAL_REGIONAL	-0.013565	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	0.033258	0.1595
ESTRATO_GRANDE	0.069910	0.0034
ESTRATO_MEDIANO	0.056247	0.0182
ESTRATO_MIXTO	0.072157	0.0051
NACIONALIDAD_ESPANA	-0.004876	0.2861

MODELO 4 AÑO 2010		
VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR
C	3.657253	0.0000
CT	-0.021533	0.0000
NC1	-0.029931	0.0000
NC2	-0.011882	0.0136
NC3	0.031190	0.0000
NC4	0.010867	0.0977
TP	0.111041	0.0000
MUJER	-0.113895	0.0000
ED2	0.023277	0.0817
ED3	0.054530	0.0000
ED4	0.103469	0.0000
ED5	0.057917	0.0000
ED6	0.073725	0.0000
ED7	0.122976	0.0000
ED8	0.254778	0.0000
EDAD2	-0.248370	0.0000
EDAD3	-0.196240	0.0000
EDAD4	-0.108559	0.0000
EDAD5	-0.065375	0.0000
ANOANTI	0.008486	0.0000
ANOANTI^2	-0.000142	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.022305	0.0000
MERCADO_UE	0.004465	0.3684
MERCADO_LOCAL_REGIONAL	-0.030705	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	-0.013894	0.6057
ESTRATO_GRANDE	0.052724	0.0500
ESTRATO_MEDIANO	0.017521	0.5154
ESTRATO_MIXTO	-0.004877	0.8599
NACIONALIDAD_ESPANA	-0.079224	0.0000

Nota: La variable dependiente es el logaritmo natural del salario.

Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones realizadas en Eviews.

Anexo I

MODELO 1 AÑO 2014		
VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR
C	3.060077	0.0000
CT	-0.246767	0.0000
NC1	-0.043295	0.0000
NC2	0.009339	0.0155
NC3	0.077789	0.0000
NC4	0.086299	0.0000
TP	-0.093096	0.0000
MUJER	-0.160921	0.0000
ED2	0.016692	0.0494
ED3	0.041218	0.0000
ED4	0.127732	0.0000
ED5	0.159784	0.0000
ED6	0.203666	0.0000
ED7	0.340472	0.0000
EDAD2	-0.238770	0.0000
EDAD3	-0.122711	0.0000
EDAD4	-0.067340	0.0000
EDAD5	-0.045852	0.0000
ANOANTI	0.036851	0.0000
ANOANTI^2	-0.000612	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.101598	0.0000
MERCADO_UE	0.048648	0.0000
MERCADO_LOCAL_REG	-0.035281	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	0.002971	0.8333
ESTRATO_GRANDE	0.195662	0.0000
ESTRATO_MEDIANO	0.123011	0.0000
ESTRATO_MIXTO	0.085296	0.0000
NACIONALIDAD_ESPANA	-0.012313	0.0051

MODELO 2 AÑO 2014		
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR
C	2.917903	0.0000
NC1	-0.020814	0.0000
NC2	0.031905	0.0000
NC3	0.091416	0.0000
NC4	0.105287	0.0000
TP	-0.121720	0.0000
MUJER	-0.156413	0.0000
ED2	0.019511	0.0242
ED3	0.045682	0.0000
ED4	0.135632	0.0000
ED5	0.164624	0.0000
ED6	0.216132	0.0000
ED7	0.351650	0.0000
EDAD2	-0.226219	0.0000
EDAD3	-0.096506	0.0000
EDAD4	-0.048010	0.0000
EDAD5	-0.022103	0.0000
ANOANTI	0.048838	0.0000
ANOANTI^2	-0.000879	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.107208	0.0000
MERCADO_UE	0.053548	0.0000
MERCADO_LOCAL_REG	-0.036073	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	0.013455	0.3496
ESTRATO_GRANDE	0.191883	0.0000
ESTRATO_MEDIANO	0.124675	0.0000
ESTRATO_MIXTO	0.083377	0.0000
NACIONALIDAD_ESPANA	-0.020393	0.0000

Nota: La variable dependiente es el logaritmo natural del salario.

Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones realizadas en Eviews.

MODELO 3 2014		
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR
C	1.787273	0.0000
CT	-0.206524	0.0000
NC1	0.073085	0.0000
NC2	0.099831	0.0000
NC3	0.056385	0.0000
NC4	0.047350	0.0000
TP	-0.052402	0.0000
MUJER	-0.037888	0.0000
ED2	-0.001787	0.8546
ED3	0.010562	0.2737
ED4	0.029208	0.0033
ED5	0.054288	0.0000
ED6	0.046224	0.0001
ED7	0.057896	0.0000
EDAD2	0.009267	0.2656
EDAD3	0.033869	0.0000
EDAD4	0.040576	0.0000
EDAD5	0.045135	0.0000
ANOANTI	0.036864	0.0000
ANOANTI^2	-0.000957	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.014087	0.0163
MERCADO_UE	-0.000305	0.9646
MERCADO_LOCAL_REG	-0.017572	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	-0.012998	0.5017
ESTRATO_GRANDE	0.040126	0.0417
ESTRATO_MEDIANO	0.018123	0.3568
ESTRATO_MIXTO	-0.007098	0.7333
NACIONALIDAD_ESPANA	0.004239	0.4158

MODELO 4 AÑO 2014		
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR
C	3.691180	0.0000
CT	-0.041918	0.0000
NC1	7.72E-05	0.9875
NC2	0.006584	0.1583
NC3	0.043202	0.0000
NC4	0.038710	0.0000
TP	0.088843	0.0000
MUJER	-0.102276	0.0000
ED2	-0.006999	0.6975
ED3	0.011556	0.5139
ED4	0.061941	0.0005
ED5	0.050830	0.0045
ED6	0.096172	0.0000
ED7	0.212587	0.0000
EDAD2	-0.220204	0.0000
EDAD3	-0.187868	0.0000
EDAD4	-0.094598	0.0000
EDAD5	-0.035169	0.0000
ANOANTI	0.005653	0.0000
ANOANTI^2	-7.51E-05	0.0000
MERCADO_MUNDIAL	0.041490	0.0000
MERCADO_UE	0.013472	0.0060
MERCADO_LOCAL_REG	-0.037401	0.0000
ESTRATO_PEQUENO	-0.005530	0.7584
ESTRATO_GRANDE	0.052534	0.0035
ESTRATO_MEDIANO	0.021988	0.2219
ESTRATO_MIXTO	0.005107	0.7854
NACIONALIDAD_ESPANA	-0.113370	0.0000

Nota: La variable dependiente es el logaritmo natural del salario.

Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones realizadas en Eviews

