

DOC. 074/94

JOAQUÍN LORENCES RODRÍGUEZ

FLORENTINO FELGUEROSO FERNÁNDEZ
SALARIOS PACTADOS EN LOS CONVENIOS
PROVINCIALES Y SALARIOS PERCIBIDOS

SALARIOS PACTADOS EN LOS CONVENIOS PROVINCIALES

Y

SALARIOS PERCIBIDOS

Joaquín Lorences Rodríguez
Florentino Felgueroso Fernández
(Universidad de Oviedo)

RESUMEN

En esta investigación se trata saber en qué medida las tarifas salariales mínimas pactadas en los convenios colectivos territoriales, en España, se trasladan a los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores. Con este fin, se ha creado una base de datos original sobre tarifas salariales. Más concretamente, se han calculado los salarios pactados correspondientes a los individuos de una submuestra de la Encuesta de Estructura, Biografía y Conciencia de Clase y se han comparado a través de un índice creado al efecto, con los salarios declarados por tales individuos.

Del trabajo realizado se desprenden algunas conclusiones importantes. Así, se demuestra que la negociación colectiva territorial desempeña una función decisiva en la determinación de los salarios percibidos por los trabajadores con bajos niveles de cualificación. En cambio, entre los trabajadores más cualificados son frecuentes las renegociaciones que apartan sus ingresos de los pactados. Por otra parte, se ha detectado un amplio colectivo de individuos que declaran unos ingresos inferiores a las tarifas mínimas acordadas en los convenios territoriales. Este segmento de "mercado negro de trabajo" se localiza preferentemente entre trabajadores de bajo nivel de formación específica y en empresas muy pequeñas.

I.- INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es tratar de responder a la siguiente pregunta: ¿qué relación existe entre las tarifas salariales negociadas en los convenios colectivos territoriales y los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores? En principio, si se admite que la negociación colectiva española está muy provincializada, cabe esperar que las remuneraciones pactadas en estos niveles tengan gran trascendencia sobre los ingresos efectivos de los trabajadores de dicho ámbito. No obstante, aun admitiendo el carácter marcadamente territorial de las negociaciones, cabe dudar de la eficacia de tales tarifas, ya que también existen negociaciones a niveles más reducidos como, por ejemplo, comarca y empresa, e incluso renegociaciones informales a "pie de tajo" que pueden desvirtuar lo pactado a nivel provincial.

Obviamente, la respuesta a esta pregunta es una cuestión eminentemente empírica. En concreto, se trataría simplemente de comparar las remuneraciones pactadas en la negociación colectiva con las percibidas.

No obstante, en España este camino es especialmente costoso. El principal problema radica en la inexistencia de estadísticas publicadas sobre las tarifas pactadas en los casi cinco mil convenios que se firman cada año. La única alternativa consiste en construir tales estadísticas a partir de los convenios colectivos. En la literatura española, el precedente a este tipo de trabajo se encuentra en Lorences, Fernández y Rodríguez (1993) donde se elaboran datos sobre condiciones de trabajo monetarias y no monetarias pactadas en los convenios provinciales de la construcción

y del metal para los años 1978,1985 y 1991.

Esencialmente, el trabajo que se realiza aquí es, en primer lugar, calcular las remuneraciones que de acuerdo con los convenios provinciales respectivos les corresponderían a las cerca de trescientas personas que según la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase trabajan en dos de las principales actividades industriales y declaran sus ingresos ordinarios; en segundo lugar, comparar estas remuneraciones pactadas con las que declaran percibir en la misma encuesta.

En la siguiente sección se exponen los rasgos básicos de la estructura de la negociación colectiva en España. En la tercera sección, se estudian los conceptos remunerativos pactados en los convenios y su relación con los ingresos efectivos. En la cuarta se elaboran y comparan los salarios percibidos por los trabajadores con las tarifas de convenio. Por último, se presenta un breve resumen de lo expuesto.

II.-ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA ESPAÑOLA

Una característica esencial de la negociación colectiva española es el predominio del ámbito provincial . Este es un rasgo heredado del anterior sistema de relaciones laborales y que se ha visto muy favorecido por las leyes actuales.

En este sentido, la herencia decisiva consiste en la importancia del denominado principio de "eficacia general" o "erga omnes" de los convenios colectivos celebrados según lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con este principio, un convenio afecta no sólo a los afiliados a las organizaciones firmantes, sino que también afecta al resto de los trabajadores y empresas incluidos dentro de su ámbito territorial.

Este principio es una excepción en los países del área. En general, los convenios son de "eficacia limitada" a las empresas y trabajadores pertenecientes a alguna de las organizaciones firmantes del acuerdo. En los países europeos, la eficacia general de los pactos territoriales es el fruto de un proceso específico, independiente del convenio y que culmina con una decisión de la Administración.

En la solución de conflictos de aplicación entre convenios de distinto ámbito coincidentes en un mismo territorio (por ejemplo, un convenio de sector nacional y otro provincial del mismo ámbito profesional), la ley prevé el criterio de dar prioridad al que resulte "más beneficioso" desde el punto de vista de los trabajadores.

Este criterio y el principio de eficacia general se conjugan en la práctica, dando lugar a una jerarquización de la negociación colectiva. Los distintos convenios quedan automáticamente ordenados de menos a más favorables, según que los ámbitos de negociación sean más o menos amplios respectivamente. Con ello se generalizan las llamadas "negociaciones en cascada", donde las tarifas y demás condiciones de trabajo pactadas en cada convenio se convierten en referencia a superar por los acuerdos de inferior ámbito: los contenidos de un acuerdo nacional o provincial no son revisables a la baja por ningún otro acuerdo sectorial de ámbito inferior (por ejemplo, comarcal o empresa) ni contrato individual. En definitiva, los convenios territoriales definen las condiciones de trabajo mínimas vigentes en todas las empresas de una determinada industria y territorio.

Otro rasgo esencial del sistema de negociación colectiva español es la regulación de "quién" negocia los convenios. De acuerdo con las leyes, están legitimados para negociar un convenio de ámbito superior a la empresa solamente los sindicatos más representativos¹ y, por "irradiación" los entes afiliados a los mismos, así como aquellos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los representantes de los trabajadores elegidos en las empresas existentes en el ámbito correspondiente. Las patronales, en cambio, están legitimadas para negociar cuando cuenten con el 10 por ciento de las empresarios y den ocupación a otro tanto por ciento de los trabajadores afectados por el convenio. En la mayoría de los países europeos, al contrario que en España, los sindicatos adquieren la legitimación para negociar

¹ Aquellos que hayan conseguido los votos de al menos el 10% de la audiencia electoral a nivel nacional o el 15% a nivel autonómico.

convenios de ámbito superior a la empresa, en función de un conjunto de criterios, entre los cuales suele estar el número de afiliados, y no el resultado de las elecciones sindicales.

En España, para que se constituya válidamente una comisión negociadora, las leyes exigen que los sindicatos legitimados para negociar, según el criterio anterior, deben contar al menos con la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores elegidos en las empresas afectadas. Por su parte, las patronales legitimadas deberán acreditar que cuentan con empresarios que empleen como mínimo a la mayoría simple de los trabajadores afectados por el convenio.

La regulación del proceso de negociación llega incluso a definir cómo debe tomar sus decisiones la comisión negociadora. Dichas normas establecen que los acuerdos requieren el voto favorable de más del 50 de los representantes por ciento de cada una de las partes.

Estas tres exigencias legales para negociar un convenio de ámbito territorial (el carácter de más representativo o el 10 por ciento para tener la condición de interlocutor legitimado para negociar, la mayoría absoluta para constituir una comisión negociadora y la mayoría simple para tomar acuerdos firmes) fomentan la concentración territorial del poder de negociación en organizaciones que monopolizan la representación local de las partes.

El proceso contractual español basado en las negociaciones en cascada y en la existencia de un poder de negociación muy concentrado territorialmente confieren al ámbito provincial una gran trascendencia en la determinación de las condiciones de trabajo. La existencia de negociaciones en cascada supone que los convenios provinciales de sector son, en buena medida, independientes entre si, puesto que, aun en el caso de existir un acuerdo estatal, todos sus contenidos pueden ser revisados, después, al alza en los convenios provinciales.

Además, la regulación sobre la representación de los trabajadores en la concertación territorial hace de la provincia el escenario de rivalidad sindical preferente. Para cada sindicato, la obtención de la legitimidad para negociar estos convenios tiene una importancia decisiva. De la actuación del sindicato en dichas negociaciones depende el número de votos que reciba en las elecciones sindicales provinciales. Desde esta perspectiva parece claro que la acción de los sindicatos está muy condicionada por sus intereses locales. Esta focalización de la acción sindical en el marco provincial es un factor que refuerza la influencia de dicho ámbito en la determinación de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con el carácter eminentemente provincial de la negociación colectiva española, es de esperar que las tarifas salariales mínimas pactadas en estos convenios tengan una gran importancia en las remuneraciones percibidas. En la próxima sección se aborda el estudio de los conceptos retributivos pactados y su relación con los salarios efectivos.

III.-CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El objetivo de esta sección es describir los distintos conceptos salariales que se pactan en los convenios colectivos y su relación con los ingresos percibidos de los trabajadores.

Los conceptos retributivos pactados en los convenios colectivos se pueden agrupar en dos conjuntos, según den lugar a ingresos regulares o periódicos y de tipo no regular o extraordinario. Entre los ingresos regulares, se pueden distinguir a su vez otros dos tipos: individuales y colectivos.

Remuneración individual

Lógicamente, los conceptos remunerativos individuales pactados en los convenios provinciales son o deberían ser los determinantes decisivos de los salarios efectivamente percibidos por los empleados y también de los costes laborales más cuantiosos e importantes de la empresa. Entre ellos, se pueden distinguir dos clases según su variabilidad entre los trabajadores: remuneración fija y remuneración variable.

-En remuneración fija se incluyen todas aquellas partidas que definen lo que se puede llamar "salario garantizado" por el convenio colectivo a todo empleado de cada categoría laboral. Abarca una amplia serie de conceptos, los más frecuentes e importantes de los cuales son los siguientes: salario base, plus de asistencia, plus de

puntualidad, plus actividad normal, pagas extraordinarias, vacaciones y fiestas remuneradas. En definitiva, se trata de retribuciones que determinan los ingresos mínimos que garantiza el convenio a todo trabajador que desempeñe habitualmente las tareas propias de su empleo en condiciones normales de rendimiento y dedicación.

Todos los trabajadores afectados por un convenio y de una misma categoría laboral devengan el mismo "salario garantizado". Las diferencias entre unos y otros dependen de los conceptos que se exponen a continuación.

-La remuneración variable o parte variable del salario efectivo de cada trabajador depende de tres tipos de componentes: conceptos que retribuyen una actividad superior a la normal tanto desde el punto de vista extensivo (horas extraordinarias), como intensivo (primas e incentivos de una productividad o rendimiento superior al normal). El segundo tipo de componentes de la remuneración variable se refiere a las características del puesto de trabajo y son conceptos que tratan de compensar al trabajador de características no habituales o generales que se dan en su puesto de trabajo: plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, trabajo en días festivos y turnos, entre otros. El tercer grupo de partidas salariales variables está relacionado con circunstancias personales, la más importante de las cuales es la que depende de la antigüedad del trabajador.

Remuneraciones colectivas

Lo que hemos llamado remuneraciones colectivas son conceptos pactados en los convenios colectivos sobre condiciones generales de trabajo para toda la plantilla que no se traducen en ingresos particulares pero que sí suponen un coste para la empresa. Las componentes más importantes son: gastos en formación (becas, licencias por estudios, cursillos), atribuciones de los representantes de los trabajadores y sindicatos (tiempo para labores de representación y asambleas, locales para reuniones, permisos). También se podrían incluir aquí las prestaciones sociales como seguros de vida y accidentes.

Por último, los conceptos no regulares están relacionados con hechos puntuales o circunstancias extraordinarias para la mayoría de las empresas. Las partidas a las que se alude aquí se pueden denominar rotación de la mano de obra e incluye los costes ligados a la contratación de trabajadores nuevos y al despido.

Obviamente, aparte de estas condiciones de trabajo pactadas en los convenios, existen otras no pactadas que también se traducen en costes laborales como son las cuotas patronales a la Seguridad Social, pero que en el desarrollo de este estudio no tienen ningún papel relevante.

La remuneración pactada de un trabajador afectado por un convenio provincial se obtiene sumando a la parte fija de la remuneración, el salario garantizado por dicho acuerdo a todo trabajador de una determinada categoría laboral, las partidas variables

a las que cada trabajador se haya hecho acreedor según los conceptos que remuneran una actividad superior a la normal, las características del puesto de trabajo y las circunstancias personales.

No obstante, a pesar de que el proceso de cálculo es simple, en la práctica la investigación tropieza con inconvenientes insalvables que, como se expone en la próxima sección, impiden el conocimiento del cien por cien de la remuneración pactada que le corresponde a cualquiera de las personas encuestadas. Olvidando momentáneamente estos inconvenientes, las diferencias que puedan aparecer entre remuneración pactada y percibida se deberían fundamentalmente a la existencia de renegociaciones en ámbitos inferiores al provincial, y en esta medida las negociaciones provinciales serán menos representativas de las condiciones de trabajo existentes en dicho ámbito.

IV.-REMUNERACIÓN HORA PACTADA Y EFECTIVA

Como se indicó al principio, en este estudio se trata de comparar las remuneraciones pactadas en los convenios colectivos provinciales con los ingresos efectivos de los trabajadores. Para este fin, la Encuesta de Conciencia, Biografía y Estructura de Clases (en adelante E.C.B.C) es una fuente de información clave. Esta encuesta no solamente facilita datos sobre ingresos efectivos individuales sino que proporciona también otros sobre la actividad laboral que posibilitan el cálculo aproximado de los salarios pactados correspondientes a los mismos individuos encuestados.

La mencionada fuente proporciona información acerca de 6632 individuos, de los cuales 2091 eran asalariados en el sector privado entre diciembre de 1990 y marzo de 1991. Obviamente, calcular el salario de convenio correspondiente a todos estos asalariados es una tarea que exige más recursos de los disponibles en este momento. Esto impone restringir el ámbito de estudio. En concreto, se ha optado por centrar la atención en los encuestados que trabajan en la construcción y el metal, sectores en los que se encuadra una parte sustancial de la mano de obra, cerca de dos millones de trabajadores. Por otra parte, ambos sectores cuentan con una negociación colectiva muy desarrollada, pero con rasgos diferenciales importantes: en la construcción, prácticamente el cien por cien de los trabajadores están sujetos únicamente a convenios provinciales, mientras que en el metal más de un cuarto están sujetos también a convenios de ámbito inferior (véase Cuadro 1).

En total se han calculado las remuneraciones pactadas correspondientes a los 358 asalariados que según la encuesta mencionada realizaban su actividad en la construcción y el metal: 148 y 210 respectivamente.

Se han calculado tres medidas de la remuneración pactada que se diferencian por los conceptos retributivos que incluyen, (véase el Cuadro 2):

– Remuneración hora garantizada, RHG, que incluye lo que antes se llamó componentes fijas de la remuneración individual excluidas las pagas extraordinarias, vacaciones y fiestas que se consideran excluidas de los ingresos ordinarios proporcionados por la E.C.B.C..

– Remuneración hora garantizada según antigüedad, RHGA, que además de RHG incluye la remuneración por antigüedad calculada a partir de la antigüedad en la empresa que declara en la encuesta cada individuo, valorada según las tarifas previstas en el convenio provincial correspondiente.

– Remuneración hora garantizada según antigüedad y horas extraordinarias, RHGAE, que incluye la remuneración por horas extraordinarias calculadas como el exceso de jornada declarada sobre la pactada en el convenio provincial.

Esta última remuneración, RHGAE, es la más próxima que se puede obtener, a partir de la información laboral disponible en la encuesta de referencia, a lo que se podría denominar remuneración hora total pactada en el convenio provincial que

incluiría, además de los conceptos salariales mencionados, otros que retribuyen una actividad más intensa que la normal (la remuneración de la productividad), y aquellas relacionadas con características particulares del puesto de trabajo (penosidad, peligrosidad, turnicidad, trabajo en festivos, etc.). En definitiva, RHGAE infravalora la remuneración total pactada.

Obviamente, este hecho dará lugar a diferencias entre RHGAE y la remuneración percibida según la E.C.B.C. que llamaremos remuneración hora declarada, RHD. Remuneración que sí incluye aquellos conceptos. Por tanto, las diferencias que se observen entre RHGAE y RHD sobrevaloran las diferencias debidas a la pura renegociación de las condiciones de trabajo en ámbitos inferiores a la provincia y cuya medición constituye la preocupación central de este trabajo.

Por otra parte, tanto RHGAE como RHD son remuneraciones brutas. Para los casos en los que la E.C.B.C. recoge datos netos se han estimado las retenciones en concepto de IRPF así como las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de trabajador en función de la información disponible en la mencionada encuesta.

En los Cuadros 3 al 6 aparecen los datos elaborados sobre remuneraciones pactadas en convenios provinciales y las percibidas o declaradas.

Remuneraciones pactadas

En los tres primeros cuadros se presentan los tres tipos de remuneraciones pactadas RHG, RHGA, y RHGAE respectivamente. Como ya se comentó, para estos cálculos la muestra comprende 358 individuos sobre los cuales la E.C.B.C. proporciona suficiente información acerca de su perfil laboral. Las remuneraciones pactadas se presentan por sectores y por categorías profesionales, que aparecen clasificadas de dos formas. En primer lugar, divididas según tres niveles: el nivel bajo, que incluye los peones (ordinarios y especialistas), los ayudantes u oficiales de tercera de oficio, los auxiliares administrativos y los subalternos; el nivel intermedio, que comprende a los técnicos no titulados, oficiales administrativos, personal mercantil, y oficiales de primera y de segunda de oficio; y finalmente, el nivel alto, en el que están incluidos los técnicos titulados superiores y medios y los jefes administrativos y de equipo. En segundo lugar, se clasifican en empleados y operarios, y dentro de cada grupo se incluyen las categorías profesionales comprendidas.

Una primera observación es que las retribuciones medias garantizadas por los convenios provinciales, RHG, para las dos industrias, son muy similares. Esta semejanza es más acentuada en la categorías de nivel bajo. Las dispersiones de los datos en torno a la media, evaluadas a través de los coeficientes de variación, son también muy parecidas y aumentan para las categorías más altas. Este resultado es coincidente con el obtenido por Lorences, Fernandez y Rodriguez (1994), y se puede considerar como una evidencia de que las diferencias interterritoriales en los salarios pactados son mayores para las categorías laborales bajas que para las altas.

La remuneración por antigüedad, como reflejan los datos relativos a RHGA, véase Cuadro 4, no hace variar significativamente las conclusiones anteriores. La consecuencia más notable de la consideración de la antigüedad es que las remuneraciones correspondientes al metal aumentan más, en comparación con RHG, en la mayoría de las categorías. Como se puede comprobar, la remuneración media referida a todas las categorías aumenta algo más de un 5% en el metal, mientras que en la construcción tal incremento es del 1,9%. Estos datos reflejan nítidamente que la retribución por antigüedad es más importante en el metal consistentemente con el hecho conocido del mayor peso relativo que tiene el empleo fijo e indefinido en esta industria.

La retribución de las horas extraordinarias que incluye RGHAE, véase Cuadro 5, provoca un pequeño aumento de la remuneración media de todas las categorías, mayor en el caso de la construcción que en del metal: un 2,3% y 1,6% respectivamente.

Remuneraciones declaradas

En el Cuadro 6 aparecen las remuneraciones hora declaradas por los entrevistados convertidas a términos brutos. Estos datos se refieren a los 296 individuos que declaran sus ingresos en la encuesta de referencia. De ellos 121 trabajan en la construcción y 175 en el metal.

Las remuneraciones medias por categorías muestran la existencia de diferenciales salariales intersectoriales bastante abultadas. En efecto, la remuneración por hora de trabajo es mucho mayor en el sector del metal que en el sector de la construcción. Para todas las categorías la RHD media del metal es casi un 30% más alta. No obstante tales diferencias son menores entre las categorías bajas: un 10,13%.

Al igual que ocurría con las remuneraciones pactadas, las dispersiones de las R.H.D. registran una relación positiva con las categorías. Sin embargo, los coeficientes de variación son mucho mayores para las remuneraciones declaradas. Estos datos definen un rasgo diferencial importante entre las distribuciones de salarios pactados y las remuneraciones declaradas. Tales disparidades quedan ilustradas en los Gráficos 1 y 2, que representan los histogramas de las distribuciones respectivas, para el total de la muestra. En estos gráficos queda claro que, aunque las modas de ambas distribuciones coinciden en el intervalo de 500 a 600 pesetas, la distribución correspondiente a la remuneración declarada, RHD, tiene una mayor dispersión tanto a la derecha como a la izquierda.

Una vez descritos los datos contruidos y antes de medir las diferencias existentes entre las remuneraciones pactadas y declaradas, nos proponemos hacer un pequeño ejercicio que permita visualizar las "virtudes" de los datos elaborados. En concreto, en el Cuadro 7 se presentan los resultados obtenidos de las estimaciones de dos ecuaciones de salarios elementales. Las variables dependientes son las remuneraciones pactadas (RHGAE) y declaradas (RHD) respectivamente. Entre las independientes figuran las variables normalmente utilizadas en la literatura para representar los niveles de formación genérica, específica y semi-específica de los individuos. Las dos estimaciones definen patrones muy semejantes y consistentes con la teoría del capital humano. No obstante, estos resultados también revelan aspectos de la negociación colectiva documentados para otras economías pero carentes de antecedentes en el caso español. Concretamente, los valores de los parámetros estimados en la ecuación de RHGAE son menores que en la correspondiente a RHD. Tal comportamiento indica que la valoración de las cualificaciones genéricas y específicas son siempre menores en la negociación colectiva que en la realidad. Este fenómeno se suele interpretar como consecuencia de la políticas igualitarias desarrolladas habitualmente por los sindicatos en la negociación colectiva [veáse, por ejemplo, Gosling y Machin (1993) y Blau y Kahn (1994)].

Diferencias entre remuneraciones pactadas y declaradas

Para comparar las remuneraciones pactadas y declaradas y poder así evaluar el grado de efectividad de los convenios colectivos provinciales, se ha construido un índice DIFRH que mide las diferencias porcentuales entre tales tipos de retribución para cada individuo:

$$DIFRH = \frac{RHD - RHGAE}{RHGAE} \times 100$$

Los valores medios de este índice para cada sector y categoría laboral aparecen en el Cuadro 8.

Para toda la muestra estudiada (los dos sectores y todas las categorías) el valor medio del índice calculado es 26,92%. De acuerdo con la definición de DIFRH, esto quiere decir que en promedio los salarios efectivamente percibidos o declarados por los encuestados son un 27% más altos que los pactados. En el Gráfico 3 se representa la distribución de frecuencias para toda la muestra de dicho índice. En este histograma se puede comprobar fácilmente que aunque la media se halle en el 27%, los valores alrededor de cero son los más frecuentes, lo que indica que una proporción considerable de los individuos declara percibir unos ingresos iguales al salario pactado.

Como antes se comentó, el determinante fundamental de tales diferencias es la existencia de renegociaciones por debajo del nivel provincial que modifican las remuneraciones pactadas en dicho ámbito. No obstante, como también se indicó,

parte de estas diferencias se deben a la infravaloración que supone la utilización de RHGAE como representante de la remuneración total pactada en los convenios provinciales.

Ahora bien, este alto valor medio del índice DIFRH esconde situaciones muy dispares entre sectores. Las discrepancias entre lo pactado y lo declarado son sensiblemente distintas en cada industria. El índice correspondiente a la construcción se sitúa en un nivel muy inferior, el 11,97%; menos de la mitad del estimado para el total de la muestra y menos de un tercio del calculado para el metal, 38,78%.

En términos generales, estas cifras indican que las tarifas pactadas en los convenios provinciales tienen una mayor trascendencia sobre las remuneraciones efectivas en el primero de los sectores y menor en el segundo. Este patrón puede considerarse consistente con la idea expuesta, en la Sección III, sobre la mayor importancia que tienen en el metal los convenios de ámbito inferior al provincial, mientras que en la construcción prácticamente no existen tal tipo de convenios.

Desde la perspectiva de las categorías laborales la situación también es muy diferente. Es fácil comprobar que las diferencias entre lo declarado y lo pactado aumentan sustancialmente con el nivel profesional, siendo realmente pequeñas para las categorías de nivel bajo. En concreto, la diferencia promedio más alta corresponde al metal, 10,35%, y la de la construcción alcanza un valor próximo a cero, 0,39%. Estos datos parecen indicar que la negociación colectiva provincial es importante como mecanismo de determinación salarial para las categorías laborales más bajas:

"puertos de entrada" al mercado de trabajo para la mayoría de los trabajadores. En cambio, conforme aumenta el nivel de la categoría profesional y el nivel de cualificación específica, las negociaciones individuales y las colectivas informales, a "pie de tajo", adquieren más importancia que los convenios colectivos territoriales.

Por otra parte, en el Gráfico 3 donde se expone la distribución del índice DIFRH para el total de la muestra, se puede comprobar la existencia de bastantes individuos cuyos índices son negativos. Esto significa que sus ingresos declarados son menores que los pactados. En general, los pequeños valores de los índices correspondientes a las categorías bajas y, en particular, los valores negativos que toma dicho índice para algunas categorías de la construcción permiten afirmar que la mayoría de tales individuos pertenecen a este segmento de trabajadores.

Dado que las condiciones pactadas en los convenios provinciales tienen el carácter legal de mínimas para todas las empresas de dicho ámbito, cabría la consideración de este colectivo como "mercado negro de trabajo" o "sumergido" [veáse resultados e ideas similares en Ashenfelter y Smith (1979)]. La profundización en este tema está siendo objeto de una investigación específica por parte de los autores y, de momento, sólo se puede adelantar que tales disparidades parecen tener origen en el hecho de que no se remuneran todas las horas trabajadas. De confirmarse esta conjetura, querría decir que algunas empresas y trabajadores rompen la imposición de salarios mínimos provinciales extendiendo la jornada laboral más allá de los límites pactados en los convenios provinciales.

Adicionalmente, en el Cuadro 9, aparecen los valores medios del índice DIFRH por edades, años de permanencia en la empresa, tamaño de la misma y tipo de contrato. Es fácil comprobar que el grado de efectividad de los salarios pactados es mayor para los trabajadores de menor edad, precisamente aquellas edades más frecuentes entre los trabajadores de las categorías inferiores.

Por otra parte la trascendencia del convenio está negativamente relacionada con el tiempo de permanencia en la empresa (antigüedad y temporalidad del contrato de trabajo), lo que seguramente es lo mismo que decir con el nivel de formación específica. Cabe destacar que existe una relación positiva claramente significativa entre los valores medios que toma el índice DIFRH y el tamaño de la empresa. En otros términos, los convenios provinciales son más representativos de las condiciones de trabajo existentes en las empresas pequeñas que en las de mayor tamaño. Lo cual es perfectamente acorde con el hecho de que son precisamente las empresas medianas y grandes las que tienen con más frecuencia convenios propios y en las que probablemente sean más importantes las cualificaciones específicas y semiespecíficas. Por último, la irregularidad parece ser más frecuente entre los trabajadores de la construcción y, más específicamente en las empresas muy pequeñas (10 o menos trabajadores), a la luz del valor y signo de su índice DIFRH.

V.-RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL TRABAJO REALIZADO

En este artículo se ha tratado de responder a la pregunta: ¿qué relación existe entre remuneraciones mínimas pactadas en los convenios colectivos territoriales y las efectivamente percibidas por los trabajadores?. Con este fin se ha construido una base de datos original sobre remuneraciones hora pactadas en convenios provinciales. Para estos cálculos se ha tenido en cuenta la información laboral contenida en la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase que ha permitido el encuadre profesional adecuado de cada individuo. Las remuneraciones pactadas se han comparado con las que declaran percibir los mismos individuos en dicha encuesta a través de un índice creado al efecto. En total se han estimado las diferencias porcentuales entre salarios pactados y salarios efectivos correspondientes a 296 personas.

Las conclusiones más relevantes que se han obtenido son las siguientes:

En primer lugar, la negociación colectiva, como mecanismo de determinación salarial efectivo, es más importante para las categorías laborales bajas que para las altas. En otros términos, las remuneraciones de las categorías inferiores están muy próximas a las pactadas (el valor medio del índice calculado para medir las diferencias entre salarios efectivos y pactados, entre los individuos de categorías bajas es del 5,21%), mientras que las correspondientes a categorías más altas divergen sustancialmente (un 72,37%). De acuerdo con esto se puede decir que la negociación colectiva provincial es más importante en los sectores en los que

predominen los empleos de escasa cualificación, sobre todo de tipo específico. En los sectores donde este tipo de cualificaciones son más intensas, las renegociaciones en ámbitos inferiores (comarca, empresa, a "pie de tajo") son más frecuentes y, por lo tanto, el salario efectivo se aleja del convenido a nivel provincial.

En segundo lugar, se ha detectado la existencia de un importante colectivo de trabajadores cuyas remuneraciones declaradas son menores que las pactadas. Estos individuos se sitúan entre las categorías laborales inferiores, son más frecuentes en la industria de la construcción y desarrollan su labor en empresas muy pequeñas, de 10 o menos trabajadores. La existencia de este mercado negro de trabajo puede considerarse consecuencia de las tarifas mínimas impuestas por los convenios territoriales. En cualquier caso, el tema parece lo suficientemente importante como para ser objeto de una investigación particular en la que los autores ya están empeñados.

En tercer lugar, de las ecuaciones salariales estimadas se desprende que las tarifas pactadas infravaloran las cualificaciones profesionales adquiridas. No obstante, como demuestra la existencia de un mercado negro también se puede afirmar que la negociación colectiva sobrevalora el rendimiento de los trabajadores escasamente o nada cualificados.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. (1992): Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase, Comunidad de Madrid, Consejería de Economía.

Ashenfelter, O. y Smith, S.R. (1979): "Compliance with the minimum wage law", Journal of Political Economy, vol. 87, nº.2, págs. 333-349.

Blau, F. y Kahn, L. (1994): "International differences in male wage inequality: institutions versus market forces", NBER Working Paper nº. 4678, marzo.

Gosling, A. y Machin, S. (1993): "Trade Unions and the dispersion of earnings in the U.K. establishments, 1980-90", Centre Economic Performance, Discussion Paper, nº.140, mayo.

Lorences, J.; Fernández, V y Rodríguez, C. (1994): Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España, Documento de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, nº 69, Universidad de Oviedo.

Cuadro 1

TRABAJADORES Y EMPRESAS DIRECTAMENTE AFECTADOS POR CONVENIOS VIGENTES EN NOVIEMBRE DE 1990

ÁMBITO	CONSTRUCCIÓN		METAL	
	Nº.TRABAJADORES AFECTADOS	Nº.EMPRESAS AFECTADAS	Nº.TRABAJADORES AFECTADOS	Nº.EMPRESAS AFECTADAS
EMPRESA				
Empresa provincial	8395	7	126261	298
Grupo de empresas provincial	118	2	2278	11
Empresa interprovincial			116246	60
Grupo de empresas interprovincial			3277	6
SUPERIOR A LA EMPRESA				
Sector local	50	11		
Sector provincial	797895	61198	849944	90152
Sector interprovincial				
Sector nacional				
TODOS LOS ÁMBITOS	806456	61218	1098004	90527

Elaborado a partir de los datos sobre hojas estadísticas de los convenios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 2

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS INCLUIDOS EN LAS REMUNERACIONES ESTIMADAS

	RHG	RHGA	RHGAE
REMUNERACIÓN GARANTIZADA			
salario base	x	x	x
plus asistencia	x	x	x
plus convenio	x	x	x
plus puntualidad	x	x	x
plus actividad normal	x	x	x
plus transporte y/o plus distancia (1)	x	x	x
plus ropa y herramientas (1)	x	x	x
participación en beneficios (2)	x	x	x
REMUNERACIÓN VARIABLE			
SEGÚN ACTIVIDAD SUPERIOR A LA NORMAL			
horas extraordinarias			x
primas de rendimiento superior al normal			
SEGÚN CIRCUNSTANCIAS PERSONALES			
plus antigüedad		x	x
SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO			
pluses de peligrosidad, toxicidad, etc.			

(1) Siempre que el trabajador tenga derecho a los mismos con independencia de sus circunstancias personales

(2) Siempre que el trabajador tenga derecho a su cobro con periodicidad mensual.

Cuadro 3

REMUNERACION HORA GARANTIZADA (RHG)

	TOTAL MUESTRA		CONSTRUCCIÓN		METAL	
	Media (Peso/hora)	C.V. (%)	Media (Peso/hora)	C.V. (%)	Media (Peso/hora)	C.V. (%)
TODAS LAS CATEGORÍAS	563,72	18,67	545,63	16,04	576,48	19,89
CATEGORÍAS DE NIVEL BAJO	504,00	9,91	507,84	10,18	499,58	9,58
CATEGORÍAS DE NIVEL INTERMEDIO	584,26	12,54	553,44	12,76	570,15	12,36
CATEGORÍAS DE NIVEL ALTO	725,55	17,37	710,69	13,50	731,27	18,67
EMPLEADOS	638,79	20,44	617,50	18,86	649,02	21,01
TÉCNICO TITULADO	768,09	15,29	723,80	13,26	784,50	15,54
ADMINISTRATIVOS	572,30	14,05	568,59	15,93	574,68	12,96
Jefe administrativo	642,56	6,82	662,04	8,73	636,99	6,26
Oficial administrativo	576,70	13,73	649,08	11,57	560,00	12,99
Auxiliar administrativo	512,34	8,94	520,94	10,94	498,95	2,58
TÉCNICOS NO TITULADOS	607,31	13,35	556,09	20,59	636,58	6,37
OPERARIOS	527,28	12,23	520,80	11,04	532,73	13,07
PROFESIONALES DE OFICIO	534,92	10,99	530,86	9,74	537,89	11,82
Oficial de 1°. de oficio	561,03	10,87	551,25	13,28	566,08	9,59
Oficial de 2°. de oficio	532,79	11,14	529,41	7,31	535,80	13,56
Ayudante	513,10	8,95	518,51	8,86	508,49	9,09
PEONES	492,58	10,01	496,85	10,44	485,65	9,27
Especialista	500,53	9,82	525,75	11,90	487,92	7,52
Peón ordinario	486,62	10,12	488,18	9,40	478,85	14,28

TAMAÑO DE LA MUESTRA: 358 personas (148 en el sector de la Construcción y 210 en el sector del Metal)

C.V. = coeficiente de variación

Cuadro 4

REMUNERACIÓN HORA GARANTIZADA SEGÚN ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO (RHGA)

	TOTAL MUESTRA		CONSTRUCCIÓN		METAL	
	Media (Peso/hora)	C.V. (%)	Media (Peso/hora)	C.V. (%)	Media (Peso/hora)	C.V. (%)
TODAS LAS CATEGORÍAS	585,09	20,49	556,18	16,63	605,46	21,86
CATEGORÍAS DE NIVEL BAJO	513,16	11,33	512,81	10,22	513,57	12,57
CATEGORÍAS DE NIVEL INTERMEDIO	590,39	13,54	569,53	13,16	601,74	13,39
CATEGORÍAS DE NIVEL ALTO	768,25	17,78	729,63	13,48	783,10	18,79
EMPLEADOS	684,15	21,76	629,41	19,53	680,86	22,29
TÉCNICO TITULADO	803,89	16,46	742,72	13,06	826,55	16,68
ADMINISTRATIVOS	592,20	15,49	574,83	16,40	603,29	14,85
Jefe administrativo	687,55	5,02	686,64	5,43	687,82	5,12
Oficial administrativo	598,39	12,36	658,58	9,54	584,50	12,17
Auxiliar administrativo	513,07	9,07	522,14	11,07	498,95	2,58
TÉCNICOS NO TITULADOS	631,23	15,21	565,48	20,64	668,80	9,48
OPERARIOS	546,71	15,02	530,89	11,75	559,99	16,75
PROFESIONALES DE OFICIO	555,72	12,67	544,47	10,71	563,95	13,72
Oficial de 1º. de oficio	594,67	11,28	575,26	13,42	604,69	9,94
Oficial de 2º. de oficio	550,82	12,75	541,56	8,88	558,49	15,09
Ayudante	525,40	10,77	526,73	9,16	524,26	12,15
PEONES	499,77	10,33	501,24	10,27	497,38	10,64
Especialista	508,95	10,37	527,18	11,81	499,83	9,32
Peón ordinario	492,89	10,22	493,46	9,35	490,02	15,00

TAMAÑO DE LA MUESTRA: 358 personas (148 en el sector de la Construcción y 210 en el sector del Metal)

C.V.: coeficiente de variación

Cuadro 5

REMUNERACIÓN HORA GARANTIZADA SEGÚN ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS (RHGAE)

	TOTAL MUESTRA		CONSTRUCCIÓN		METAL	
	Media (Pase/hora)	C.V. (%)	Media (Pase/hora)	C.V. (%)	Media (Pase/hora)	C.V. (%)
TODAS LAS CATEGORÍAS	596,07	21,58	569,15	17,89	615,04	23,04
CATEGORÍAS DE NIVEL BAJO	521,17	12,14	523,98	11,70	517,93	12,70
CATEGORÍAS DE NIVEL INTERMEDIO	600,80	14,33	581,86	14,05	611,10	13,82
CATEGORÍAS DE NIVEL ALTO	789,34	19,71	754,92	15,37	802,58	20,90
EMPLEADOS	676,63	23,76	640,86	21,13	683,83	24,48
TÉCNICO TITULADO	831,80	18,74	780,88	14,98	850,47	19,51
ADMINISTRATIVOS	597,72	16,69	577,26	15,99	610,79	16,92
Jefe administrativo	698,80	10,43	631,24	20,59	702,02	11,54
Oficial administrativo	602,84	11,49	658,58	9,54	589,98	11,22
Auxiliar administrativo	515,64	8,89	526,37	10,64	498,95	2,58
TÉCNICOS NO TITULADOS	631,23	15,21	565,48	20,64	668,80	9,48
OPERARIOS	556,96	15,46	544,38	13,43	567,53	16,68
PROFESIONALES DE OFICIO	567,70	13,38	561,00	0,13	572,60	13,65
Oficial de 1º. de oficio	598,96	11,98	587,36	15,58	604,95	9,93
Oficial de 2º. de oficio	569,31	13,68	558,71	11,25	578,09	15,28
Ayudante	536,26	12,16	545,55	12,50	528,34	11,87
PEONES	507,10	11,03	510,50	11,03	501,58	11,17
Especialista	515,98	10,59	537,08	10,92	505,43	10,08
Peón ordinario	500,44	11,34	502,52	10,76	490,02	15,00

TAMAÑO DE LA MUESTRA: 358 personas (148 en el sector de la Construcción y 210 en el sector del Metal)

C.V.: coeficiente de variación

Cuadro 6
REMUNERACION HORA DECLARADA (RHD)

	TOTAL MUESTRA		CONSTRUCCIÓN		METAL	
	Media (Pase./hora)	C.V. (%)	Media (Pase./hora)	C.V. (%)	Media (Pase./hora)	C.V. (%)
TODAS LAS CATEGORÍAS	763,34	54,94	638,03	50,10	848,44	54,12
CATEGORÍAS DE NIVEL BAJO	535,73	25,56	510,73	25,88	562,46	24,53
CATEGORÍAS DE NIVEL INTERMEDIO	797,76	36,20	690,55	41,87	856,91	31,81
CATEGORÍAS DE NIVEL ALTO	1382,28	49,41	1191,32	48,82	1450,45	49,14
EMPLEADOS	1045,84	56,77	866,49	56,68	1135,51	54,91
TÉCNICO TITULADO	1530,77	47,57	1061,43	53,36	1703,68	42,01
ADMINISTRATIVOS	833,41	44,07	723,49	51,54	908,00	38,61
Jefe administrativo	1228,19	26,67	1360,54	30,78	1184,06	26,02
Oficial administrativo	879,11	33,30	876,27	40,20	879,77	33,41
Auxiliar administrativo	539,55	19,30	531,10	18,20	555,05	22,49
TÉCNICOS NO TITULADOS	858,24	32,15	679,87	37,40	1000,94	21,55
OPERARIOS	639,90	34,83	562,71	33,46	700,98	32,79
PROFESIONALES DE OFICIO	668,41	33,00	589,54	33,77	721,77	30,40
Oficial de 1ª. de oficio	835,77	29,17	704,03	34,97	906,71	23,72
Oficial de 2ª. de oficio	636,81	27,47	577,15	27,70	681,29	25,65
Ayudante	558,67	28,18	520,34	34,09	586,67	23,51
PEONES	521,25	23,40	498,01	22,65	556,65	23,27
Especialista	562,77	24,84	593,45	25,84	550,50	25,01
Peón ordinario	494,00	20,68	475,99	19,24	572,03	20,43

TAMAÑO DE LA MUESTRA: 296 personas (121 en la Construcción y 175 en el Metal)

C.V. = coeficiente de variación

Cuadro 7

VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES	
	Log RHGAE	Log RHD
CONSTANTE	6,0165 (130,612)	5,7730 (56,889)
EDUCACIÓN	0,0165 (4,662)	0,0414 (5,292)
EXP. LABORAL	0,0085 (3,185)	0,0231 (3,92)
(EXP. LABORAL) ²	-1E-05 (-1,883)	-0,0003 (-2,196)
ANTIGÜEDAD	0,0039 (2,651)	0,0053** (1,662)
SEXO	-0,0546 (-1,926)	-0,1468 (-2,352)
EMPLEADO	0,0994 (4,008)	0,2208 (4,042)
SUPERVISIÓN	0,1213 (4,713)	0,1929 (3,405)
SECTOR	0,0170* (0,798)	-0,0758** (-1,611)
R ²	0,4851	0,4990
Error estándar	0,1448	0,3188
F	29,5576	31,2525

RHGAE: remuneración hora garantizada según antigüedad y horas extraordinarias

RHD: remuneración hora declarada

EDUCACIÓN: años de estudios

EXP. LABORAL: años transcurridos desde la primera incorporación al mercado de trabajo

ANTIGÜEDAD: años de antigüedad en la empresa

SEXO: mujer (1) o varón (0)

EMPLEADO: empleado (1), operario (0)

SUPERVISIÓN: si realiza funciones de supervisión (1), en caso contrario (0)

SECTOR: construcción (1), metal (0)

Ratio "t" entre paréntesis

* No significativo ** Significativo al 10%

Todos los demás son significativos al 5%

Cuadro 8

DIFERENCIAS PORCENTUALES ENTRE LA REMUNERACIÓN HORA DECLARADA (RHD) Y
LA GARANTIZADA SEGÚN ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS (RHGAE) *

	TOTAL MUESTRA	CONSTRUCCIÓN	METAL
	Media (%)	Media (%)	Media (%)
TODAS LAS CATEGORÍAS	26,92	11,97	38,78
CATEGORÍAS DE NIVEL BAJO	5,21	0,39	10,35
CATEGORÍAS DE NIVEL INTERMEDIO	33,60	18,80	41,76
CATEGORÍAS DE NIVEL ALTO	72,37	52,77	79,38
EMPLEADOS	51,32	33,04	60,45
TÉCNICO TITULADO	85,13	36,33	103,10
ADMINISTRATIVOS	37,93	23,41	47,79
Jefe administrativo	75,07	94,75	68,51
Oficial administrativo	47,64	37,45	50,00
Auxiliar administrativo	7,35	4,85	11,92
TÉCNICOS NO TITULADOS	34,58	18,55	47,40
OPERARIOS	16,25	5,02	25,14
PROFESIONALES DE OFICIO	19,12	6,96	27,38
Oficial de 1º. de oficio	42,41	23,95	52,36
Oficial de 2º. de oficio	13,15	3,94	19,73
Ayudante	6,06	-1,84	11,83
PEONES	5,49	0,19	13,58
Especialista	11,84	12,92	11,40
Peón ordinario	1,33	-2,75	19,01

TAMAÑO DE LA MUESTRA: 296 personas (121 en el sector de la Construcción y 175 en el sector del Metal)

* DIFRH = $[(RHD - RHGAE) / RHGAE] \times 100$

RHD: remuneración hora declarada

RHGAE: remuneración hora garantizada según antigüedad y horas extraordinarias

C.V. = coeficiente de variación

Cuadro 9

DIFERENCIAS PORCENTUALES ENTRE LA REMUNERACIÓN HORA DECLARADA (RHD) Y
LA GARANTIZADA SEGÚN ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS (RHGAE) *

	TOTAL MUESTRA	CONSTRUCCIÓN	METAL
	Media (%)	Media (%)	Media (%)
Edades			
Hasta 24 años	11,87	7,92	15,58
De 25 a 54 años	31,87	14,01	42,12
Mayores de 54 años	21,07	11,66	36,76
Antigüedad en la empresa			
1 año o menos	6,37	1,76	15,20
entre 2 y 5 años	20,34	8,93	29,19
más de 5 años	43,51	30,31	48,05
Tamaño de la empresa (nº. de trabajadores)			
< 11	3,87	-6,53	14,95
> 10 y < 21	13,48	9,15	18,08
> 20 y < 51	21,69	17,10	26,51
> 50 y < 101	24,08	11,93	29,70
> 100	51,11	30,04	56,03
Tipo de contrato			
Fijo permanente	39,02	27,25	42,65
Fijo discontinuo	21,63	4,20	28,60
Aprendizaje, formac., prácticas	17,66	28,10	9,75
Estacional o de temporada	3,10	4,69	-
De obra o de servicio	8,74	8,74	-11,19
Eventual	9,71	0,53	22,15

TAMAÑO DE LA MUESTRA: 296 personas (121 en el sector de la Construcción y 175 en el sector del Metal)

* $DIFRH = [(RHD - RHGAE) / RHGAE] \times 100$

RHD: remuneración hora declarada

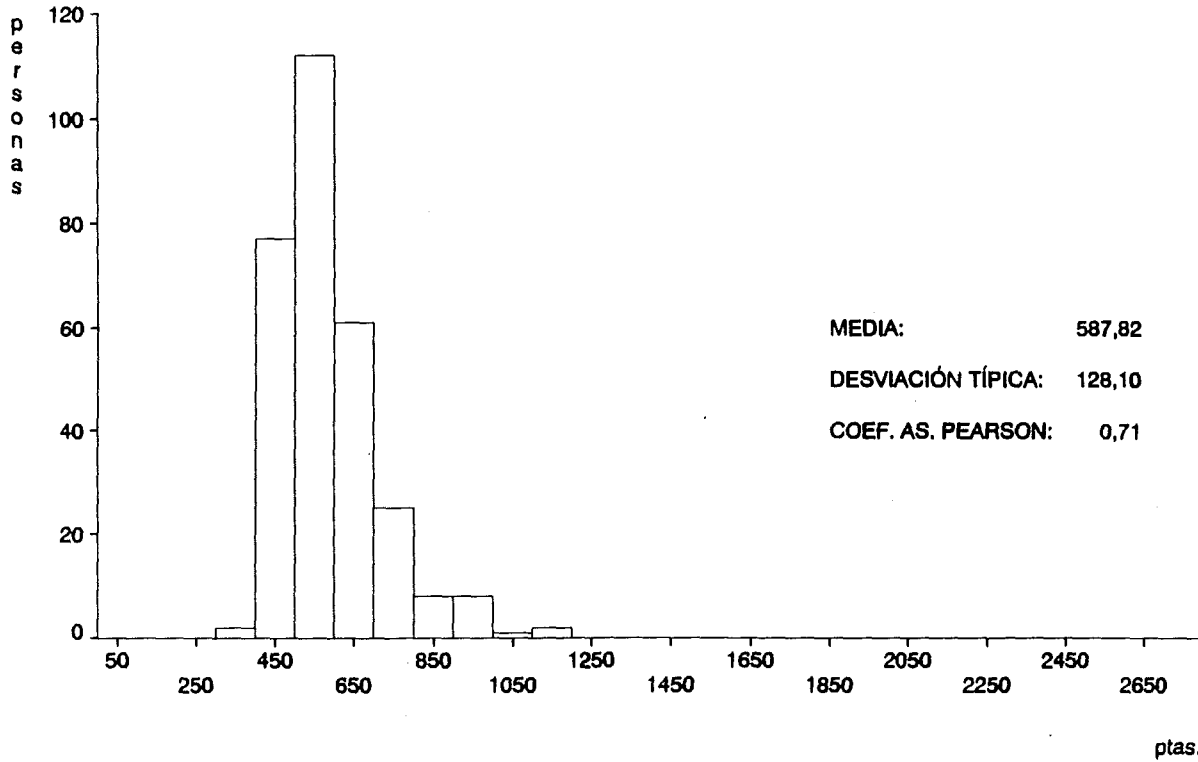
RHGAE: remuneración hora garantizada según antigüedad y horas extraordinarias

C.V. = coeficiente de variación

Gráfico 1.

REMUNERACIÓN HORA GARANTIZADA SEGÚN ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS

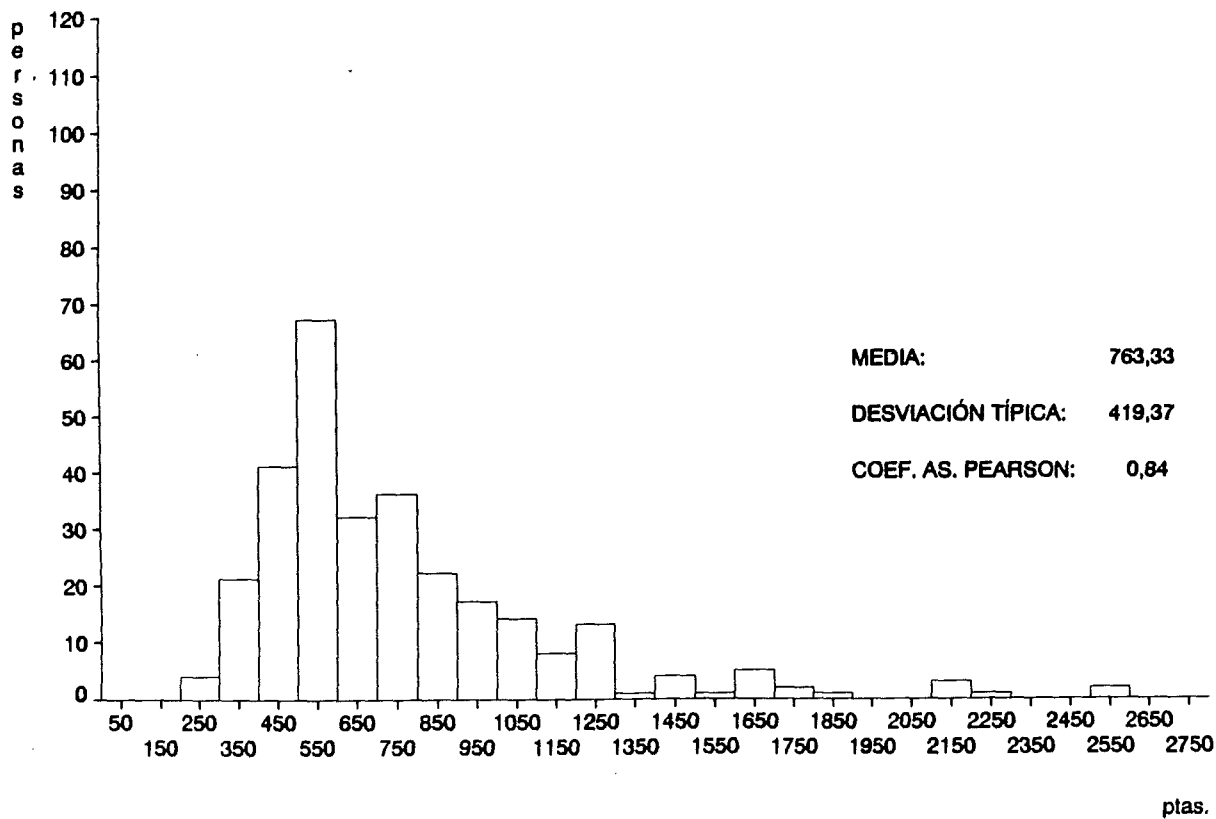
(RHGAE). TODA LA MUESTRA



Muestra: 296 personas

Gráfico 2.

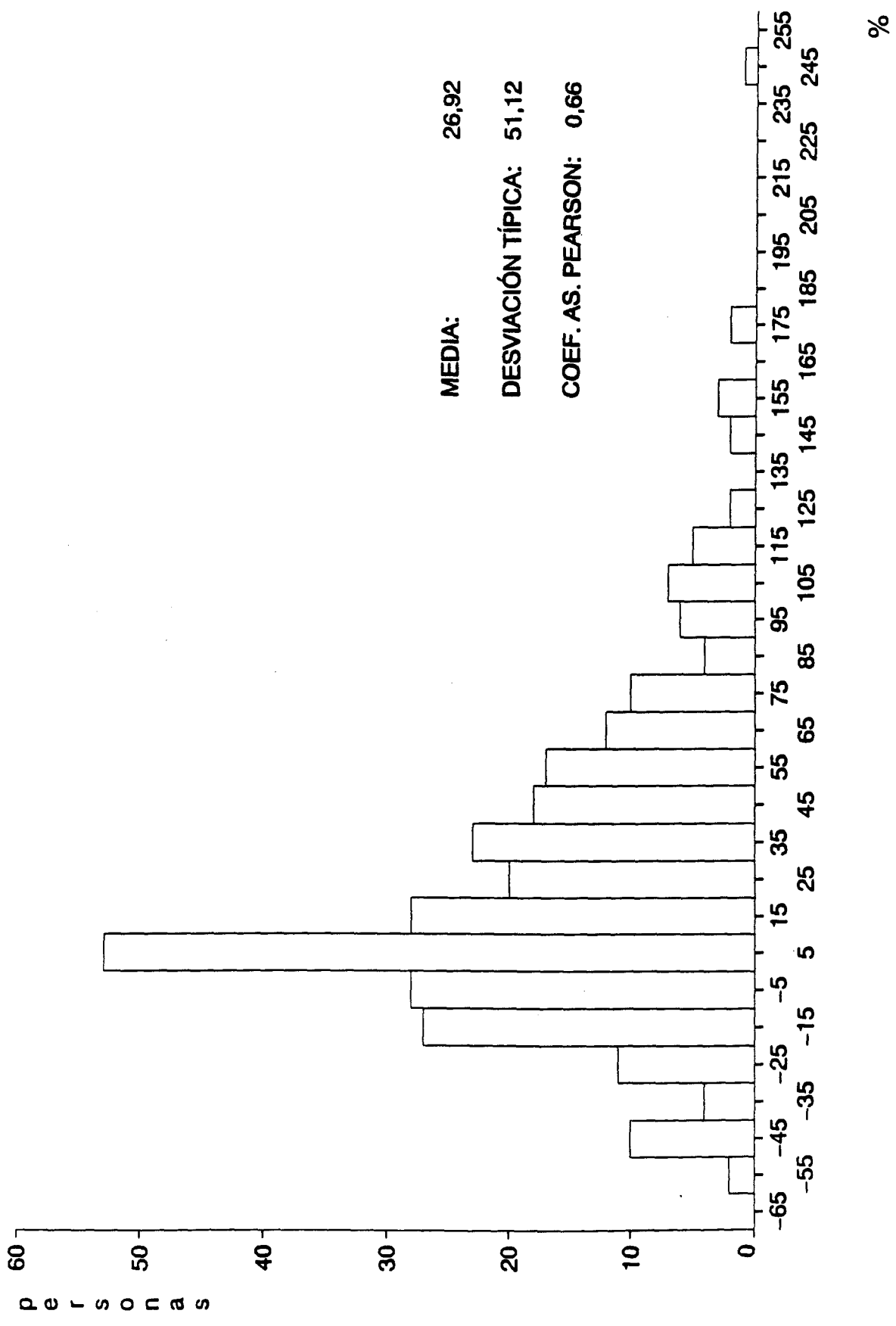
REMUNERACIÓN HORA DECLARADA (RHD). TODA LA MUESTRA.



Muestra: 296 personas

Gráfico 3.

DIFRH. TODA LA MUESTRA



Muestra: 296 personas

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
RELACIÓN DE DOCUMENTOS DE TRABAJO:

- Doc. 001/1988 JUAN A. VAZQUEZ GARCIA.- Las intervenciones estatales en la minería del carbón.
- Doc. 002/1988 CARLOS MONASTERIO ESCUDERO.- Una valoración crítica del nuevo sistema de financiación autonómica.
- Doc. 003/1988 ANA ISABEL FERNANDEZ ALVAREZ; RAFAEL GARCIA RODRIGUEZ; JUAN VENTURA VICTORIA.- Análisis del crecimiento sostenible por los distintos sectores empresariales.
- Doc. 004/1988 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- Una propuesta para la integración multijurisdiccional.
- Doc. 005/1989 LUIS JULIO TASCÓN FERNANDEZ; JOSE MANUEL DIEZ MODINO.- La modernización del sector agrario en la provincia de León.
- Doc. 006/1989 JOSE MANUEL PRADO LORENZO.- El principio de gestión continuada: Evolución e implicaciones.
- Doc. 007/1989 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- El gasto público del Ayuntamiento de Oviedo (1982-88).
- Doc. 008/1989 FELIX LOBO ALEU.- El gasto público en productos industriales para la salud.
- Doc. 009/1989 FELIX LOBO ALEU.- La evolución de las patentes sobre medicamentos en los países desarrollados.
- Doc. 010/1990 RODOLFO VAZQUEZ CASIELLES.- Investigación de las preferencias del consumidor mediante análisis de conjunto.
- Doc. 011/1990 ANTONIO APARICIO PEREZ.- Infracciones y sanciones en materia tributaria.
- Doc. 012/1990 MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ; CONCEPCION GONZALEZ VEIGA.- Una aproximación metodológica al estudio de las matemáticas aplicadas a la economía.
- Doc. 013/1990 EQUIPO MECO.- Medidas de desigualdad: un estudio analítico
- Doc. 014/1990 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- Una estimación de las necesidades de gastos para los municipios de menor dimensión.
- Doc. 015/1990 ANTONIO MARTINEZ ARIAS.- Auditoría de la información financiera.
- Doc. 016/1990 MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ.- La población como variable endógena
- Doc. 017/1990 JAVIER SUAREZ PANDIELLO.- La redistribución local en los países de nuestro entorno.
- Doc. 018/1990 RODOLFO GUTIERREZ PALACIOS; JOSE MARIA GARCIA BLANCO.- "Los aspectos invisibles" del declive económico: el caso de Asturias.
- Doc. 019/1990 RODOLFO VAZQUEZ CASIELLES; JUAN TRESPALACIOS GUTIERREZ.- La política de precios en los establecimientos detallistas.
- Doc. 020/1990 CANDIDO PAÑEDA FERNANDEZ.- La demarcación de la economía (seguida de un apéndice sobre su relación con la Estructura Económica).

- Doc. 021/1990 JOAQUIN LORENCES.- Margen precio-coste variable medio y poder de monopolio.
- Doc. 022/1990 MANUEL LAFUENTE ROBLEDO; ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ.- El T.A.E. de las operaciones bancarias.
- Doc. 023/1990 ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ.- Amortización y coste de préstamos con hojas de cálculo.
- Doc. 024/1990 LUIS JULIO TASCÓN FERNÁNDEZ; JEAN-MARC BUIGUES.- Un ejemplo de política municipal: precios y salarios en la ciudad de León (1613-1813).
- Doc. 025/1990 MYRIAM GARCÍA OLALLA.- Utilidad de las teorías de las opciones para la administración financiera de la empresa.
- Doc. 026/1991 JOAQUIN GARCIA MURCIA.- Novedades de la legislación laboral (octubre 1990 - enero 1991)
- Doc. 027/1991 CANDIDO PAÑEDA.- Agricultura familiar y mantenimiento del empleo: el caso de Asturias.
- Doc. 028/1991 PILAR SAENZ DE JUBERA.- La fiscalidad de planes y fondos de pensiones.
- Doc. 029/1991 ESTEBAN FERNÁNDEZ SANCHEZ.- La cooperación empresarial: concepto y tipología (*)
- Doc. 030/1991 JOAQUIN LORENCES.- Características de la población parada en el mercado de trabajo asturiano.
- Doc. 031/1991 JOAQUIN LORENCES.- Características de la población activa en Asturias.
- Doc. 032/1991 CARMEN BENAVIDES GONZÁLEZ.- Política económica regional
- Doc. 033/1991 BENITO ARRUÑADA SANCHEZ.- La conversión coactiva de acciones comunes en acciones sin voto para lograr el control de las sociedades anónimas: De cómo la ingenuidad legal prefigura el fraude.
- Doc. 034/1991 BENITO ARRUÑADA SANCHEZ.- Restricciones institucionales y posibilidades estratégicas.
- Doc. 035/1991 NURIA BOSCH; JAVIER SUÁREZ PANDIELLO.- Seven Hypotheses About Public Choice and Local Spending. (A test for Spanish municipalities).
- Doc. 036/1991 CARMEN FERNÁNDEZ CUERVO; LUIS JULIO TASCÓN FERNÁNDEZ.- De una olvidada revisión crítica sobre algunas fuentes histórico-económicas: las ordenanzas de la gobernación de la cabecera.
- Doc. 037/1991 ANA JESUS LOPEZ; RIGOBERTO PÉREZ SUÁREZ.- Indicadores de desigualdad y pobreza. Nuevas alternativas.
- Doc. 038/1991 JUAN A. VAZQUEZ GARCIA; MANUEL HERNÁNDEZ MUÑOZ.- La industria asturiana: ¿Podemos pasar la página del declive?.
- Doc. 039/1992 INÉS RUBÍN FERNÁNDEZ.- La Contabilidad de la Empresa y la Contabilidad Nacional.
- Doc. 040/1992 ESTEBAN GARCÍA CANAL.- La Cooperación interempresarial en España: Características de los acuerdos de cooperación suscritos entre 1986 y 1989.

- Doc. 041/1992 ESTEBAN GARCIA CANAL. - Tendencias empíricas en la conclusión de acuerdos de cooperación.
- Doc. 042/1992 JOAQUIN GARCIA MURCIA. - Novedades en la Legislación Laboral.
- Doc. 043/1992 RODOLFO VAZQUEZ CASIELLES. - El comportamiento del consumidor y la estrategia de distribución comercial: Una aplicación empírica al mercado de Asturias.
- Doc. 044/1992 CAMILO JOSE VAZQUEZ ORDAS. - Un marco teórico para el estudio de las fusiones empresariales.
- Doc. 045/1992 CAMILO JOSE VAZQUEZ ORDAS. - Creación de valor en las fusiones empresariales a través de un mayor poder de mercado.
- Doc. 046/1992 ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ. - Influencia relativa de la evolución demográfica en le futuro aumento del gasto en pensiones de jubilación.
- Doc. 047/1992 ISIDRO SANCHEZ ALVAREZ. - Aspectos demográficos del sistema de pensiones de jubilación español.
- Doc. 048/1992 SUSANA LOPEZ ARES. - Marketing telefónico: concepto y aplicaciones.
- Doc. 049/1992 CESAR RODRIGUEZ GUTIERREZ. - Las influencias familiares en el desempleo juvenil.
- Doc. 050/1992 CESAR RODRIGUEZ GUTIERREZ. - La adquisición de capital humano: un modelo teórico y su contrastación.
- Doc. 051/1992 MARTA IBAÑEZ PASCUAL. - El origen social y la inserción laboral.
- Doc. 052/1992 JUAN TRESPALACIOS GUTIERREZ. - Estudio del sector comercial en la ciudad de Oviedo.
- Doc. 053/1992 JULITA GARCIA DIEZ. - Auditoría de cuentas: su regulación en la CEE y en España. Una evidencia de su importancia.
- Doc. 054/1992 SUSANA MENENDEZ REQUEJO. - El riesgo de los sectores empresariales españoles: rendimiento requerido por los inversores.
- Doc. 055/1992 CARMEN BENAVIDES GONZALEZ. - Una valoración económica de la obtención de productos derivados del petroleo a partir del carbón
- Doc. 056/1992 IGNACIO ALFREDO RODRIGUEZ-DEL BOSQUE RODRIGUEZ. - Consecuencias sobre el consumidor de las actuaciones bancarias ante el nuevo entorno competitivo.
- Doc. 057/1992 LAURA CABIEDES MIRAGAYA. - Relación entre la teoría del comercio internacional y los estudios de organización industrial.
- Doc. 058/1992 JOSE LUIS GARCIA SUAREZ. - Los principios contables en un entorno de regulación.
- Doc. 059/1992 M^a JESUS RIO FERNANDEZ; RIGOBERTO PEREZ SUAREZ. - Cuantificación de la concentración industrial: un enfoque analítico.
- Doc. 060/94 M^a JOSE FERNANDEZ ANTUÑA. - Regulación y política comunitaria en materia de transportes.

- Doc. 061/94 **CESAR RODRIGUEZ GUTIERREZ.** - Factores determinantes de la afiliación sindical en España.
- Doc. 062/94 **VICTOR FERNANDEZ BLANCO.** - Determinantes de la localización de las empresas industriales en España: nuevos resultados.
- Doc. 063/94 **ESTEBAN GARCIA CANAL.** - La crisis de la estructura multidivisional.
- Doc. 064/94 **MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ; EMILIO COSTA REPARAZ.** - Metodología de la investigación econométrica.
- Doc. 065/94 **MONTSERRAT DIAZ FERNANDEZ; EMILIO COSTA REPARAZ.** - Análisis Cualitativo de la fecundidad y participación femenina en el mercado de trabajo.
- Doc. 066/94 **JOAQUIN GARCIA MURCIA.** - La supervisión colectiva de los actos de contratación: la Ley 2/1991 de información a los representantes de los trabajadores.
- Doc. 067/94 **JOSE LUIS GARCIA LAPRESTA; M^a VICTORIA RODRIGUEZ URÍA.** - Coherencia en preferencias difusas.
- Doc. 068/94 **VICTOR FERNANDEZ; JOAQUIN LORENCES; CESAR RODRIGUEZ.** - Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España.
- Doc. 069/94 **M^a DEL MAR ARENAS PARRA; M^a VICTORIA RODRÍGUEZ URÍA.** - Programación clásica y teoría del consumidor.
- Doc. 070/94 **M^a DE LOS ÁNGELES MENÉNDEZ DE LA UZ; M^a VICTORIA RODRÍGUEZ URÍA.** - Tantos efectivos en los empréstitos.
- Doc. 071/94 **AMELIA BILBAO TEROL; CONCEPCIÓN GONZÁLEZ VEIGA; M^a VICTORIA RODRÍGUEZ URÍA.** - Matrices especiales. Aplicaciones económicas.
- Doc. 072/94 **RODOLFO GUTIÉRREZ.** - La representación sindical: Resultados electorales y actitudes hacia los sindicatos.
- Doc. 073/94 **VÍCTOR FERNÁNDEZ BLANCO.** - Economías de aglomeración y localización de las empresas industriales en España.
- Doc. 074/94 **JOAQUÍN LORENCES RODRÍGUEZ; FLORENTINO FELGUEROSO FERNÁNDEZ.** - Salarios pactados en los convenios provinciales y salarios percibidos.
- Doc. 075/94 **ESTEBAN FERNÁNDEZ SÁNCHEZ; CAMILO JOSÉ VÁZQUEZ ORDÁS.** - La internacionalización de la empresa.
- Doc. 076/94 **SANTIAGO R. MARTÍNEZ ARGÜELLES.** - Análisis de los efectos regionales de la terciarización de ramas industriales a través de tablas input-output. El caso de la economía asturiana.
- Doc. 077/94 **VÍCTOR IGLESIAS ARGÜELLES.** - Tipos de variables y metodología a emplear en la identificación de los grupos estratégicos. Una aplicación empírica al sector detallista en Asturias.
- Doc. 078/94 **MARTA IBÁÑEZ PASCUAL; F. JAVIER MATO DÍAZ.** - La formación no reglada a examen. Hacia un perfil de sus usuarios.

- Doc. 079/94 **IGNACIO A. RODRÍGUEZ-DEL BOSQUE RODRÍGUEZ.**-
Planificación y organización de la fuerza de
ventas de la empresa.
- Doc. 080/94 **FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ.**- La reacción del
precio de las acciones ante anuncios de cambios
en los dividendos.
- Doc. 081/94 **SUSANA MENÉNDEZ REQUEJO.**- Relaciones de
dependencia de las decisiones de inversión,
financiación y dividendos.