

EL EMPLEO Y LOS SALARIOS PÚBLICOS DURANTE LA CRISIS: ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y REGIONAL (*)

Pablo HERNÁNDEZ DE COS

Enrique MORAL-BENITO

Javier J. PÉREZ

Banco de España

Resumen

En este artículo caracterizamos la evolución del empleo y los salarios de las AA.PP. durante el reciente período de consolidación fiscal, con especial énfasis en actuación de las CC.AA. Además, dado el carácter generalizado de las políticas de contención del gasto público salarial, enmarcamos el caso español en el de los países de nuestro entorno. Las políticas de contención del gasto se han complementado con otras de carácter estructural, que también discutimos en el artículo. Asimismo, prestamos especial atención al nivel y la dinámica de los diferenciales salariales entre el sector público y el privado para el conjunto de las AA.PP. españolas, comparando con un conjunto de países europeos y proporcionando una perspectiva regional. Finalmente, presentamos estimaciones de los diferenciales salariales entre los empleados públicos residentes en las distintas CC.AA.

Palabras clave: empleo y salarios públicos, diferencial salarial público-privado, consolidación fiscal.

Abstract

We describe the evolution of public employment and wages in Spain during the recent fiscal consolidation episode with special emphasis on the regional dimension. We analyze the Spanish case in the context of EU-wide policies, given the generalized implementation of public wage bill cost-cutting measures in Europe, and include a discussion of fiscal-structural measures taken. In addition, we provide evidence on the level and dynamics of the public-private wage differential, from a cross-country and regional perspective. Finally, we present estimates of the wage gap between public sector employees across Spanish regions.

Key words: public employment, public wages, public-private wage gap, fiscal consolidation.

JEL classification: J31, J38.

I. INTRODUCCIÓN

EL gasto salarial de las Administraciones Públicas (AA.PP.) en España supuso en 2014 algo más del 20 por 100 de la remuneración de los asalariados del total de la economía, y cerca de un 25 por 100 del gasto público total (1), mientras que el porcentaje de asalariados públicos sobre el total de asalariados se situó por encima del 15 por 100 (2). Estas cifras resultan similares a las de las principales economías avanzadas de la OCDE. En España, además, la descentralización existente en la prestación de los principales servicios del Estado del bienestar se manifiesta en que cerca del 60 por 100 del total de empleados públicos y casi un 65 por 100 de la masa salarial total de las AA.PP. fueron gestionados en 2014 directamente por las administraciones de las comunidades autónomas (CC.AA.). Dado que las competencias de gasto de las CC.AA. se centran en la provisión de servicios de educación, sanidad y servicios sociales, que son intensivos en empleo, la remuneración de asalariados supuso algo más del 40 por 100 del total de su gasto. El peso de la masa salarial pública presenta, no obstante, una elevada heterogeneidad entre las distintas CC.AA.

A la vista de estas cifras resulta evidente afirmar que las AA.PP. son actores relevantes en el mercado de trabajo nacional y regional. Sus decisiones en materia de personal influyen en la dirección de los flujos de trabajadores entre sectores económicos, en los procesos de fijación de los salarios del conjunto de la economía y, en definitiva, en la determinación de la demanda agregada (véase Hernández de Cos y Pérez, 2015). De ahí el interés de su análisis, más allá de la relevancia desde el punto de vista de las finanzas públicas.

En el primer bloque de este artículo caracterizamos la evolución del empleo y los salarios del conjunto de las AA.PP. en España en el reciente período de consolidación presupuestaria. Y ello, desde dos perspectivas complementarias. En primer lugar, adoptamos una perspectiva comparada con el resto de países de la Unión Europea (UE). En segundo lugar, nos centramos en el gasto de personal de las CC.AA., desde un punto de vista agregado e individual.

El ajuste del empleo y los salarios públicos en la UE entre 2010 y 2014 fue, en términos generales, una respuesta a los problemas de sostenibilidad de las finanzas públicas derivados de la crisis econó-

mica y financiera. En este marco hay que entender la consolidación realizada por las AA.PP. españolas, así como su grado e intensidad. Sobre la base del análisis descriptivo realizado y oteando el horizonte, no resulta posible evaluar si el nivel y composición de la masa salarial pública en 2014 debería tomarse como una nueva situación estructural de referencia, o como el resultado de un ajuste de carácter cíclico, que, por tanto, es probable que revierta en la medida en que se vaya consolidando la recuperación económica. En última instancia, el tamaño del sector público en un determinado país o región refleja las preferencias sociales de los ciudadanos de dicha unidad geográfica, que deben tener en consideración la tensión existente entre el necesario saneamiento de las cuentas públicas y los posibles cuellos de botella que puedan producirse en la provisión de determinados servicios públicos.

Con estas consideraciones en mente, en el segundo bloque del artículo revisamos algunas posibles vías de mejora de la eficiencia con la que las AA.PP. interactúan en el mercado de trabajo con el sector privado que se han sugerido en estudios recientes, y repasamos la experiencia reciente de algunos países de la UE, incluida España, en lo que se refiere a la implementación de medidas de reforma de la función pública de corte estructural. Con respecto a la mejora de la eficiencia incidimos, en particular, en la caracterización y el análisis del diferencial salarial existente entre el sector público y el privado en España, más allá de lo que sería explicable por las características de los trabajadores (tales como su nivel de formación promedio o la antigüedad media) en la medida en que la existencia de dicho diferencial pudiera distorsionar la asignación eficiente del factor trabajo en la economía. De nuevo, realizamos este análisis, primero, desde una perspectiva comparada con el resto de países de la UE y, segundo, adoptando un enfoque regional. En este último caso, estimamos tanto el diferencial salarial entre el sector público y el privado dentro de cada Comunidad Autónoma, como el existente entre los empleados públicos que trabajan en las distintas CC.AA.

El resto del artículo se organiza como se sigue. En la siguiente sección exponemos las fuentes estadísticas utilizadas, para pasar a describir las principales cifras del gasto salarial de las AA.PP. y sus componentes (empleo y salarios) en España, sus CC.AA. y el resto de la UE, así como su evolución durante la crisis económica y el efecto del proceso de consolidación fiscal. A continuación, exponemos algunas líneas de reforma estructural de la función pública a la luz de

la experiencia internacional. Finalmente, nos centramos en la caracterización del diferencial salarial público-privado en España, en comparación con el estimado en el resto de países de la UE, y atendiendo a la dimensión regional. Por su parte, en la última sección presentamos las conclusiones del trabajo. En el artículo combinamos diferentes fuentes de datos de carácter agregado y microdatos que se presentan en el Anexo I. En el Anexo también se discuten algunas cautelas que deben tenerse en consideración en relación con las estadísticas disponibles.

II. LA REMUNERACIÓN DE LOS ASALARIADOS DE LAS AA.PP. DURANTE LA CRISIS

1. Las AA.PP. en el contexto de la UE: tamaño relativo y ajuste realizado

Según la Contabilidad Nacional, el gasto en remuneración de los asalariados de las AA.PP. creció de forma sustancial en España desde el comienzo de la Unión Económica y Monetaria (UEM), alrededor del 7,4 por 100 en promedio entre 1999 y 2008, ligeramente por encima del PIB nominal (7,3 por 100), de manera que su peso sobre el PIB alcanzó el 9,9 por 100 en 2008, de los cuales 6,4 puntos correspondieron a las CC.AA. (cuadro n.º 1). No obstante, el empleo de las AA.PP. españolas en porcentaje de la población, se mantuvo entre los más bajos de la UE (gráfico 1) (3). En 2009, la fuerte caída del PIB nominal y el mantenimiento de la inercia en la dinámica de crecimiento de la masa salarial de las AA.PP. provocaron un aumento de casi 1 punto porcentual en su peso sobre el PIB, del cual dos tercios se registraron en el subsector de las CC.AA. En particular, desde el principio de la crisis el empleo de las administraciones de las CC.AA. experimentó un fuerte incremento (véase Montesinos *et al.*, 2014, 2015), para alcanzar en 2011, según la *Encuesta de Población Activa* (EPA), su máximo nivel de efectivos en términos históricos, tras registrar un crecimiento superior al 15 por 100 en términos acumulados, de manera que el peso de sus empleados sobre el total de la población del país se situó en el 5,8 por 100 en 2011. Este aumento reflejó el comportamiento en los sectores de sanidad y, en menor medida, educación.

Las medidas de contención del gasto adoptadas desde mediados de 2010 revirtieron buena parte de este aumento entre 2011-2014 (4), período en el que la remuneración de asalariados de las AA.PP. se redujo en promedio sustancialmente más que el PIB

CUADRO N.º 1

PESO DE LA REMUNERACIÓN DE ASALARIADOS Y DEL NÚMERO DE ASALARIADOS DE LAS AA.PP. EN LA ECONOMÍA

	Peso porcentual								Promedio		
	2007	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	1995-1999	1999-2008	2008-2014
TOTAL AA.PP.											
Remuneración de asalariados (a)											
Sobre Remuneración Total Economía	19,1	19,6	21,3	21,4	21,4	21,0	21,7	21,4	20,2	19,0	21,1
Sobre Gasto Total de AA.PP.	23,7	23,9	23,6	23,5	23,3	21,1	22,9	23,1	23,2	23,6	23,1
Sobre PIB	9,2	9,9	10,8	10,7	10,6	10,0	10,2	10,1	9,7	9,2	10,3
Asalariados (b)											
Sobre Total Economía (c)	14,0	14,4	15,8	16,3	16,6	16,9	17,0	16,8	17,3	15,1	16,3
Sobre Población (d)	5,6	5,7	5,8	5,8	5,8	5,6	5,4	5,4	5,2	5,5	5,6
CC.AA.											
Remuneración de asalariados (a)											
Sobre Remuneración Total Economía	12,3	12,8	13,9	14,0	13,9	13,6	13,9	13,8	9,1	11,5	13,7
Sobre Gasto Total de CC.AA.	40,1	40,0	40,6	40,2	38,3	35,9	41,9	41,9	41,4	41,0	39,8
Sobre PIB	6,0	6,4	7,1	7,0	6,9	6,5	6,5	6,5	4,4	5,6	6,7
Asalariados (b)											
Sobre total Economía (c)	7,9	8,2	8,9	9,1	9,3	9,5	9,7	9,6	6,8	8,0	9,2
Sobre Población (d)	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	3,1	3,1	3,1	2,0	3,0	3,2
Pro memoria											
Tasa de variación interanual de la población ...	1,8	1,6	0,7	0,3	0,1	0,1	-0,2	-0,5	0,3	1,4	0,3

(a) Sueldos y salarios brutos y cotizaciones efectivas a cargo del empleador (AA.PP.) en SEC-2010. Se excluyen, por tanto, las cotizaciones imputadas.

(b) Número de empleados de las AA.PP. según el *Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (Registro Central de Personal). El MAHP publica el stock de empleados de las AA.PP. en julio y en enero, respectivamente, de cada año. Por tanto, la media anual de empleados en el año t se calcula como el promedio de las tres observaciones del stock de empleados a principios, mitad y finales de año, de acuerdo con la fórmula: $(\text{enero } t + 2 * \text{julio } t + \text{enero } t+1)/4$.

(c) Número de asalariados (personas).

(d) Estimaciones de población total de la Contabilidad Nacional.

Fuentes: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MHAP) e Instituto Nacional de Estadística (INE).

nominal, de manera que su ratio sobre el PIB se situó en 2014 en un nivel similar al de 2008, el 10,1 por 100 para el conjunto de las AA.PP. y el 6,5 por 100 para las CC.AA.

Desde un punto de vista comparado (véase gráfico 2), un 75 por 100 de países de la UE redujeron su masa salarial en porcentaje del PIB entre 2010 y 2014, en medio punto porcentual en promedio (0,7 por 100 en el caso de España), con un predominio del ajuste del empleo público (en un 64 por 100 de los países) y en menor medida de los salarios reales (en un 40 por 100 de los casos y, de estos, en menos de la mitad se contrajeron los salarios nominales). Nueve de los 28 países de la UE aplicaron simultáneamente políticas de contracción del empleo y de control de la remuneración por asalariado público (por debajo de la inflación): Irlanda, Grecia, España, Italia, Chipre, Portugal, Austria, Dinamarca y el Reino Unido.

Resulta conveniente, al realizar comparaciones entre países, normalizar la evolución del gasto sala-

rial de las AA.PP. por la población del país, que es la receptora principal de los servicios públicos, para proporcionar una idea más precisa de la intensidad del ajuste realizado en términos relativos. Así, la tasa de variación del gasto salarial real per cápita de las AA.PP. se puede expresar de manera aproximada de la siguiente manera:

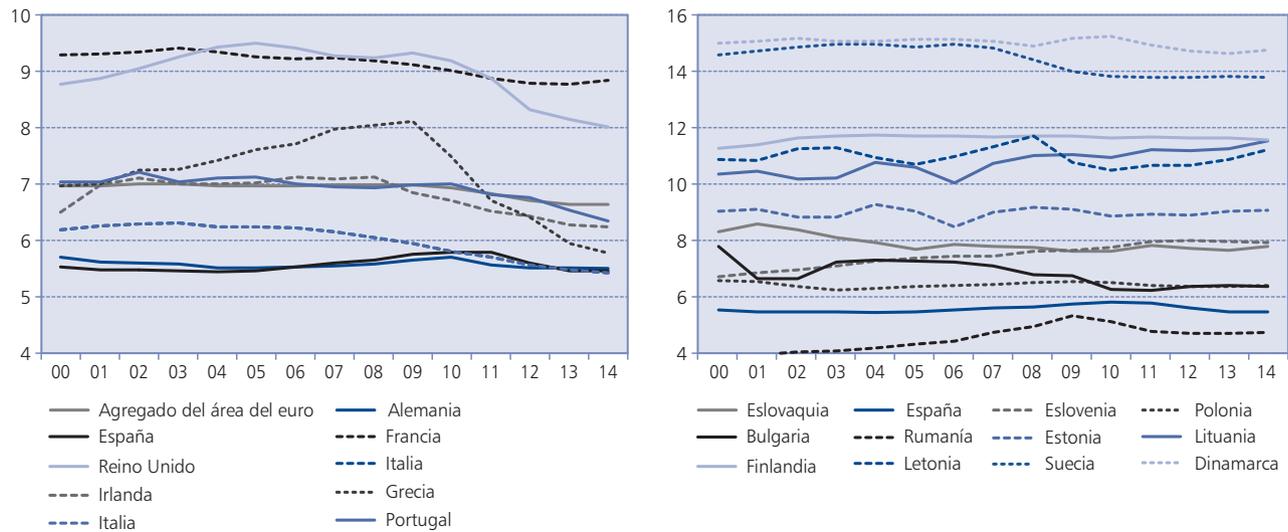
$$\begin{aligned} & \text{Tasa de variación} \left(\frac{W^g \times N^g}{P \times Pob} \right) \\ & \cong \text{tasa de variación} \left(\frac{W^g}{p} \right) + \text{tasa de variación} \left(\frac{N^g}{Pob} \right) \end{aligned}$$

donde W^g denota la remuneración nominal por empleado público, N^g el nivel de empleo público, p el nivel de precios y Pob la población total.

El gasto salarial real per cápita de las AA.PP. españolas se redujo entre 2010 y 2014 por encima del ajuste promedio del resto de países de la UE (5), incluso de la media de aquellos países que ajustaron

GRÁFICO 1

EL EMPLEO PÚBLICO EN PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN EN UN CONJUNTO AMPLIO DE PAÍSES DE LA UE



Fuentes: Eurostat, Eurosistema (WGPF-ECB), MHAP y elaboración propia. En el caso de España, el número de empleados de las AA.PP. según el *Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (Registro Central de Personal).

la masa salarial en dicho período (6), aunque estuvo en línea con la media de los países periféricos más afectados por la crisis de deuda soberana (7) (cuadro n.º 2). Una parte importante de la consolidación vino a compensar el aumento registrado entre 2007 y 2010, relacionado con la puesta en marcha de medidas contracíclicas y con la inercia habitual del gasto salarial de las AA.PP., dado su vínculo con la prestación de servicios cuya demanda se encuentra solo levemente vinculada al ciclo económico. En el caso de España, cerca del 60 por 100 del ajuste en 2010-2014 recayó en la contracción del salario real de los empleados públicos, mientras que el 40 por 100 restante se produjo a través de la reducción del empleo público per cápita. En el caso del promedio de la UE toda la consolidación se produjo vía empleo público, dado que los salarios públicos reales aumentaron en dicho período, mientras que el promedio de países periféricos registró reducciones similares de ambos componentes.

2. La heterogeneidad de la evolución y nivel de la masa salarial pública de las CC.AA.

El comportamiento agregado de las CC.AA. durante el proceso de consolidación fiscal oculta una

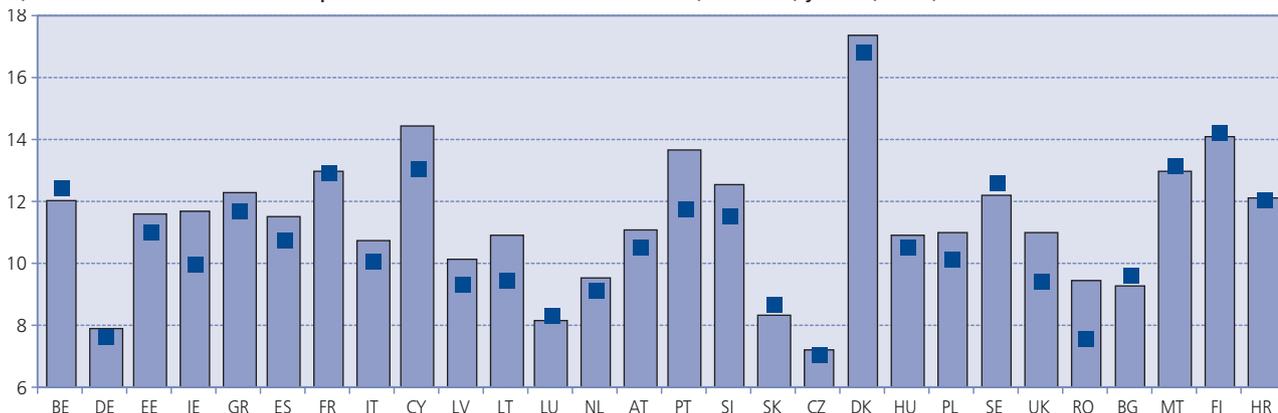
cierta heterogeneidad (gráfico 3), si bien una mayoría de ellas redujo el peso de la remuneración de asalariados públicos como porcentaje de su PIB regional entre 2010 y 2014, con la excepción de Asturias, Extremadura y el País Vasco. La reducción promedio de esta ratio fue de medio punto, destacando el fuerte ajuste de Castilla-La Mancha (2 puntos) y, en menor medida, Murcia (1 punto), Cataluña (0,9 puntos), Baleares y Andalucía (0,8 puntos en ambos casos).

Cuando se atiende a la descomposición de la remuneración de asalariados públicos entre crecimiento de la remuneración por empleado y del empleo (véanse gráfico 3 y cuadro n.º 3), se observa que, en términos generales, la contracción del empleo fue más significativa (un 7,5 por 100 en promedio en 2010-2014), aunque también se produjeron pérdidas de salarios reales por empleado (5,4 por 100 en promedio). En cualquier caso, dado que la población se redujo (0,5 por 100 en promedio) la contracción del número de efectivos al servicio de las CC.AA. ponderada por el número de habitantes de cada comunidad fue algo menos acusada. Por tanto, el ajuste del empleo público jugó un papel más importante que el de los salarios públicos en el caso de las CC.AA. Al margen de posibles problemas de medición (8), este

GRÁFICO 2

LA REMUNERACIÓN DE ASALARIADOS PÚBLICOS EN EL RECIENTE PROCESO DE CONSOLIDACIÓN FISCAL EN LA UNIÓN EUROPEA (a) (b) (c)

A) La remuneración de asalariados públicos en la UE: ratio sobre PIB en 2014 (cuadrados) y 2010 (barras)



B) Empleo público. Cambio porcentual entre 2010 y 2014



C) Remuneración por asalariado público (real). Cambio porcentual entre 2010 y 2014



(a) BE: Bélgica; DE: Alemania; EE: Estonia; IE: Irlanda; GR: Grecia; ES: España; FR: Francia; IT: Italia; CY: Chipre; LV: Letonia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; NL: Holanda; AT: Austria; PT: Portugal; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; CZ: República Checa; DK: Dinamarca; HU: Hungría; PL: Polonia; SE: Suecia; UK: Reino Unido; RO: Rumanía; BG: Bulgaria; MT: Malta; FI: Finlandia; HR: Croacia.

(b) Para el cálculo de la remuneración por asalariado de las AA.PP. en términos reales se ha usado el deflactor del consumo privado.

(c) En el caso de Bulgaria, la cifra de remuneración de asalariados (y por tanto la de remuneración por asalariado) se encuentra distorsionada por el aumento en 2013 de las cotizaciones sociales en un 20%. En el caso de Eslovenia, la variación del número de empleados públicos se encuentra distorsionada por la reclasificación a partir de 2010 de un conjunto de unidades dentro del sector de las AA.PP., y por tanto también la medida de remuneración por asalariado. No se dispone de datos homogéneos de empleo público para Hungría.

Fuente: Eurostat, Eurosistema (WGPF-ECB), MHAP y elaboración propia. En el caso de España, el número de empleados de las AA.PP. según el *Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (Registro Central de Personal).

CUADRO N.º 2

EL AJUSTE DEL GASTO SALARIAL REAL PER CÁPITA DE LAS AA.PP.

AA.PP.	Tasa de variación acumulada en 2010-2014			
	$W^p \times N^p$	W^p	N^p	PIB nominal (tasa promedio en 2011-2014)
	$P \times Pob$	P	Pob	
España	-13,6	-8,1	-5,7	-0,5
Promedio del resto de países bajo mayor estrés fiscal (a)	-17,2	-8,4	-9,0	-0,7
Promedio del resto de países que ajustaron (b)	-3,8	0,9	-4,4	2,3
Promedio del resto de países de la UE (c)	-0,8	2,1	-2,6	2,5

W^p denota la remuneración nominal por empleado público, N^p el nivel de empleo público, P el nivel de precios y Pob la población total.

(a) Grecia, Chipre, Irlanda, Italia, Portugal y Eslovenia.

(b) Países en los que se redujo la ratio de la remuneración de asalariados de las AA.PP. sobre el PIB entre 2010 y 2014: incluye el resto (esto es, excluyendo España) de países de la UE (excluyendo Croacia) excepto Bélgica, Luxemburgo, Eslovaquia, Malta, Bulgaria, Suecia y Finlandia.

(c) Resto (esto es, excluyendo España) de la UE-28 excluyendo Croacia.

Fuentes: Elaboración propia sobre la base de datos de Eurostat, Eurosistema (WGPF-ECB) y MHAP. En el caso de España, el número de empleados de las AA.PP. según el *Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (Registro Central de Personal).

resultado contrasta con lo descrito antes para el conjunto de las AA.PP. (cuadro n.º 2). Esto sugiere, por tanto, que el ajuste del resto de AA.PP. distintas de las CC.AA. descansó en menor medida en las restricciones sobre el número de efectivos.

Se observa, además, que las CC.AA. que descansaron más en el ajuste del empleo tendieron a presentar menores ajustes en los salarios por empleado público. Finalmente, cabe mencionar que de las 17 CC.AA., nueve instrumentaron políticas de contracción simultánea del empleo y los salarios públicos: Andalucía, Asturias, Cataluña, Castilla y León, Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, Murcia y Valencia.

La heterogeneidad entre las CC.AA. también se refleja en los niveles relativos del número de empleados de los gobiernos de las CC.AA. respecto a la población, el total de ocupados y el gasto público de cada comunidad autónoma (gráfico 4). Si se atiende al porcentaje de empleados de las administraciones de las CC.AA. sobre el total de la población de cada comunidad autónoma, en 2014 se alcanzó un máximo del 4,7 por 100 en Extremadura y Navarra, frente al mínimo del 2,6 por 100 de Baleares, mientras que el promedio se situó en el 3,8 por 100. En porcentaje del total de ocupados de cada región, el promedio de empleados públicos autonómicos se situó en 2014 en el 10,3 por 100, destacando de nuevo el porcentaje de Extremadura de cerca del 14 por 100, frente a los valores significativamente más reducidos de Madrid, Baleares, Cataluña o Valencia, en el entorno del 7,5 por 100. Por su parte, el número promedio de empleados públicos de las CC.AA. por cada millón de euros de

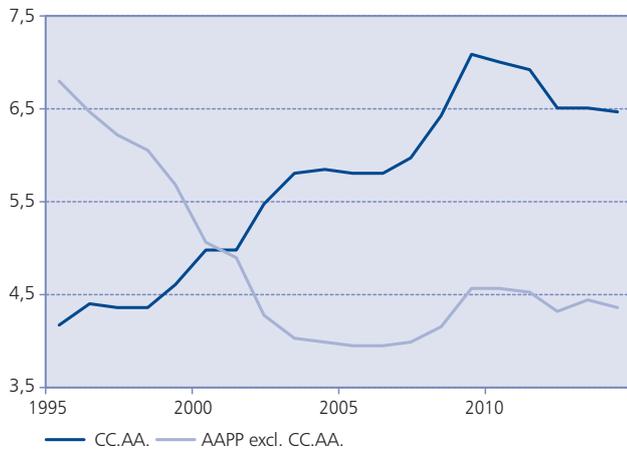
gasto público autonómico se situó en 10 en el año 2014, presentando los mayores registros Aragón, Castilla y León y la Rioja, 12, y los menores Baleares, Cataluña, Madrid y Navarra (en torno a 8).

Las CC.AA. con mayor peso del empleo público autonómico en la región no son necesariamente aquellas en las que su gasto salarial representa una mayor fracción de su presupuesto (véase gráfico 5). De hecho, el coeficiente de correlación simple entre los *rankings* de CC.AA. ordenadas por tamaño del empleo público sobre la población y ordenadas por el peso del gasto salarial público sobre el gasto total, se sitúa en 0,3. Si bien las CC.AA. que menos peso del empleo público autonómico tienen suelen ser las que menos gastan en términos relativos en masa salarial (Baleares, Cataluña, Madrid y Valencia), otras con un elevado número relativo (a su población) de empleados públicos, como Navarra o La Rioja, dedican al pago de su factura salarial en relación al gasto que efectúan cuantías inferiores a la media. En el extremo contrario de éstas últimas se sitúa Castilla-La Mancha, que es la que mayor proporción de su presupuesto dedica al pago de salarios, pero que dispone de menos efectivos por habitante que la media de las CC.AA., lo que implica ocupar el décimo puesto en este *ranking*. Estas discrepancias pueden señalar un diferente peso del sector público de estas CC.AA., pero también la posible existencia de diferenciales salariales entre los empleados públicos de las diferentes regiones, un tema que trataremos en una sección posterior.

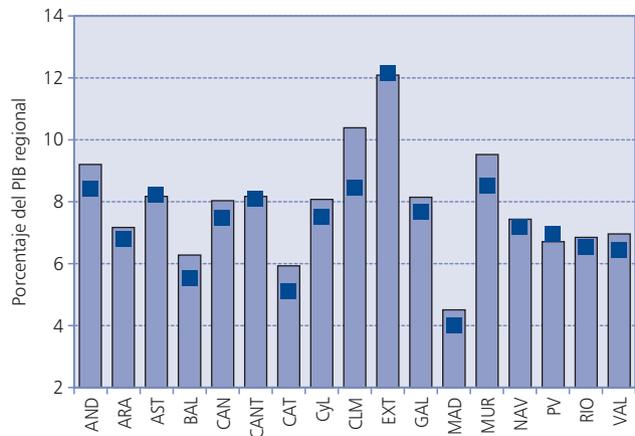
Por ilustrar este punto, en el caso concreto de Castilla-La Mancha, el diferencial salarial estimado

GRÁFICO 3
LA REMUNERACIÓN DE ASALARIADOS PÚBLICOS EN EL RECIENTE PROCESO DE CONSOLIDACIÓN FISCAL EN LAS CC.AA.

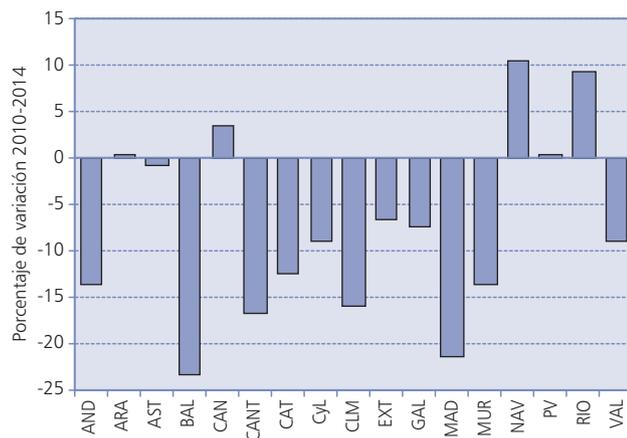
A) Evolución de la remuneración de asalariados públicos en porcentaje del PIB: 1995-2014 (a)



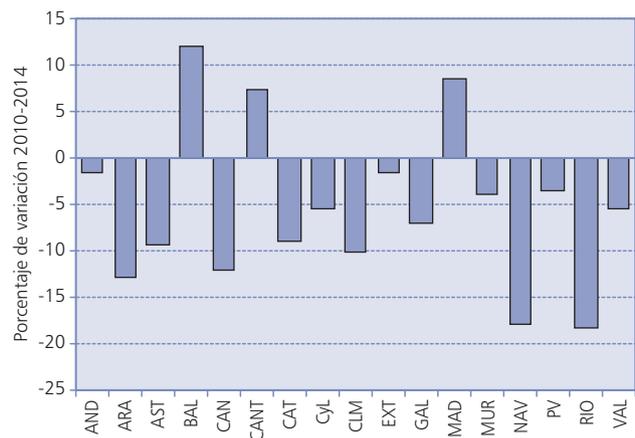
B) El gasto salarial de las CC.AA. en 2014 (cuadrados) y 2010 (b)



C) El empleo público de las CC.AA. durante el ajuste (c)



D) La remuneración por asalariado público de las CC.AA. (d)



(a) Datos de la CN.

(b) Datos de la CN para 2014. El dato de 2010 en CN se reconstruye aplicando al dato de 2012 de CN de cada comunidad autónoma las tasas de variación de las liquidaciones presupuestarias (gasto en personal, obligaciones reconocidas netas) de dicha comunidad autónoma correspondientes a 2012 y 2011, secuencialmente.

(c) Según la Encuesta de Población Activa (INE).

(d) La remuneración por asalariado se define como el cociente entre la remuneración de asalariados públicos (definida en la nota al pie b) y el número de asalariados públicos (definido en la nota al pie c). Dada la heterogeneidad de las fuentes de numerador y denominador, los resultados mostrados en este panel del gráfico deben tomarse tan sólo como orientativos. Las variaciones están en términos reales, esto es, se corrige la evolución de la inflación (medida por el IPC).

Fuentes: MAHP (IGAE), INE (Contabilidad Nacional, CN) y elaboración propia.

entre los empleados públicos residentes en dicha comunidad autónoma (de todas las AA.PP.) y los residentes en la Comunidad de Madrid, tomada como referencia, fue cercano al 15 por 100 en el promedio de 2010-2012, solo superado por el de Extremadura, y marginalmente por los de Galicia y La Rioja. No obstante, cabe resaltar que una vez que

se corrige por el hecho de que los empleados públicos difieren en sus características individuales (esto es, en sus niveles educativos, por ejemplo), el diferencial antes apuntado se torna negativo (cercano al -15 por 100, el más negativo de las CC.AA. con la excepción de Canarias). Volveremos sobre este tema en la sección IV, apartado 2.

CUADRO N.º 3

EL AJUSTE DEL GASTO SALARIAL REAL PER CÁPITA DE LAS CC.AA. (a) (b)

CC.AA.	TASA DE VARIACIÓN ACUMULADA EN 2010-2014							
	$\frac{W^p \times N^p}{P \times Pob}$	$\frac{W^p}{P}$	W^p	P	$\frac{N^p}{Pob}$	N^p	Pob	PIB nominal
Andalucía	-15,8	-1,5	2,2	3,8	-14,5	-13,6	1,0	-3,0
Aragón	-11,4	-12,9	-9,4	4,0	1,7	0,4	-1,3	-3,6
Asturias	-8,1	-9,3	-5,4	4,3	1,3	-0,9	-2,1	-6,2
Baleares	-16,8	11,9	17,7	5,2	-25,7	-23,4	3,0	2,5
Canarias	-12,0	-12,2	-9,5	3,1	0,2	3,4	3,2	0,7
Cantabria	-10,2	7,2	12,9	5,4	-16,2	-16,7	-0,6	-4,7
Castilla y León	-12,0	-5,6	-0,9	5,1	-6,7	-9,2	-2,6	-2,8
Castilla-La Mancha	-23,7	-10,2	-6,7	4,0	-15,1	-16,2	-1,3	-3,5
Cataluña	-19,6	-9,2	-3,9	5,7	-11,5	-12,5	-1,1	-1,7
Extremadura	-7,3	-1,6	2,3	3,9	-5,8	-6,5	-0,7	-4,4
Galicia	-13,0	-7,1	-2,8	4,6	-6,3	-7,5	-1,2	-4,2
Madrid	14,6	8,4	12,9	4,2	-14,2	-13,7	0,4	-3,1
Murcia	-17,6	-3,9	0,1	4,2	-14,2	-13,7	0,5	-3,1
Navarra	-9,3	-18,0	-14,5	4,1	10,5	10,6	0,0	-2,0
País Vasco	-2,4	-3,4	1,4	5,0	1,0	0,0	-1,0	-2,1
La Rioja	-8,9	-18,4	-14,5	4,8	11,7	0,2	-2,2	-2,0
Comunidad Valenciana	-13,3	-5,5	-1,6	4,1	-8,3	-9,0	-0,8	-2,9
AGREGADO DE LAS CC.AA.	-14,5	-4,3	-0,03	4,5	-10,6	-10,9	-0,4	-2,1
PROMEDIO DE LAS CC.AA.	-12,7	-5,4	-1,2	4,4	-7,0	-7,5	-0,5	-2,6

(a) W^p denota la remuneración nominal por empleado público de cada comunidad autónoma, N^p el nivel de empleo público de cada comunidad autónoma, P el nivel de precios (IPC) y Pob la población total.

(b) Los datos de remuneración de asalariados ($W^p \times N^p$) son de la CN para 2014. El dato de 2010 en CN se reconstruye aplicando al dato de 2012 de CN de cada comunidad autónoma las tasas de variación de las liquidaciones presupuestarias (gasto en personal, obligaciones reconocidas netas) de dicha comunidad autónoma correspondientes a 2012 y 2011, secuencialmente. Los datos sobre el número de empleados de las CC.AA. y población se toman de la EPA. La remuneración por asalariado se define como el cociente entre la remuneración de asalariados públicos y el número de asalariados públicos. Dada la heterogeneidad de las fuentes de numerador y denominador, los resultados mostrados en este cuadro deben tomarse tan sólo como orientativos.

Fuentes: INE (Encuesta de Población Activa, EPA, y Contabilidad Nacional, CN), IGAE y elaboración propia.

En términos del esfuerzo total de reducción de su gasto público, el ajuste del gasto salarial jugó un papel más reducido que el del resto de partidas, dado que para todas las CC.AA. su peso en el total del gasto aumentó entre 2010 y 2014, con la única excepción del País Vasco (véase gráfico 5). En este sentido, en la siguiente sección nos centramos en el papel desempeñado por la masa salarial de las CC.AA., y las AA.PP. en general, en el proceso de consolidación presupuestaria realizado, desde la óptica del gasto público.

3. El papel de la masa salarial de las AA.PP. en el proceso de ajuste fiscal

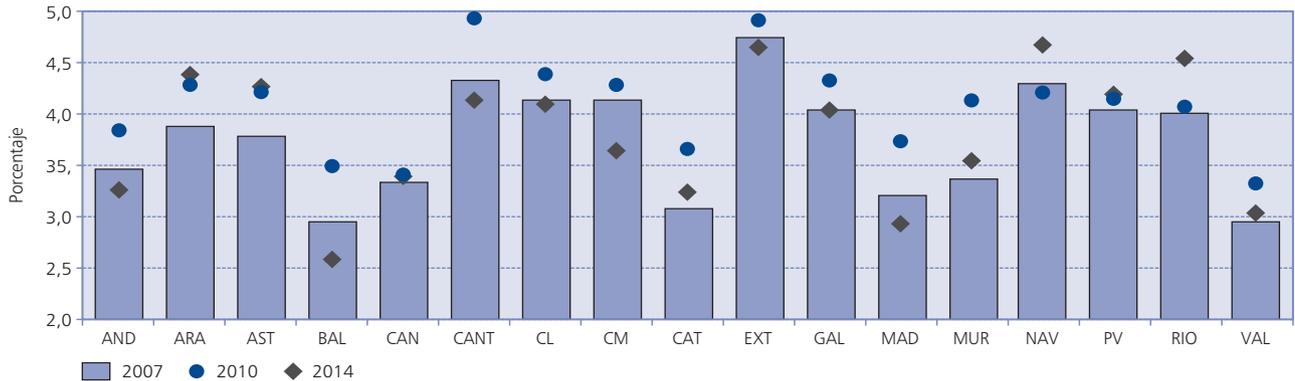
Si se compara con otros instrumentos presupuestarios por el lado del gasto público, el ajuste de la masa salarial de las CC.AA. resultó inferior al de otros componentes del gasto, en particular al de la inversión pública (véase gráfico 6), o al aumento de los ingresos. Esta menor incidencia relativa, de hecho, resulta más visible en el caso del conjunto

de las AA.PP., dada la fuerte contracción de la inversión de Estado y las CC.LL. Desde un punto de vista más general, la mejora del déficit de las CC.AA. entre 2010 y 2014 se debió exclusivamente a la reducción del gasto, mientras que para el total de las AA.PP. algo más de un tercio vino de aumentos de la recaudación. Los cambios normativos de los impuestos propios de las CC.AA. y la variación de los recursos del sistema de financiación, por tanto, solo permitieron compensar las pérdidas brutas de recaudación por la debilitada situación económica.

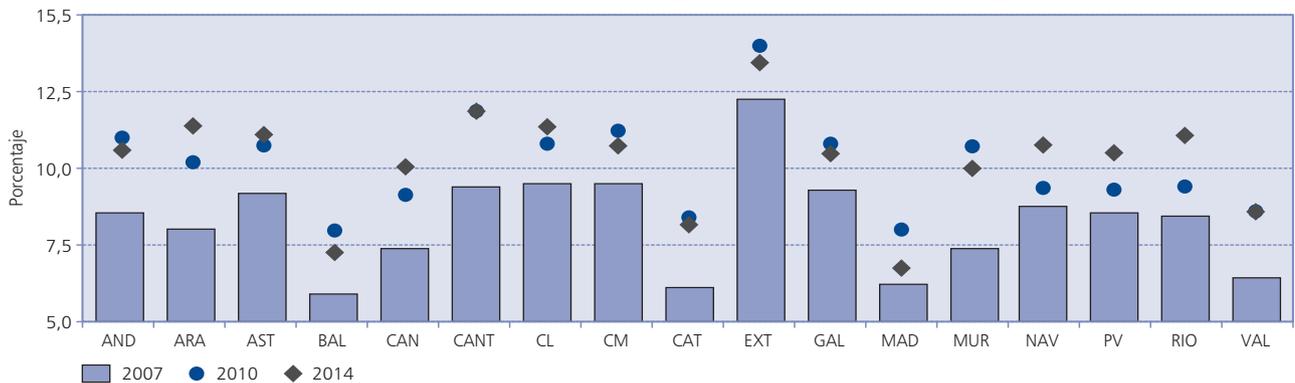
La generalización de la transferencia de competencias de gasto a partir de 2002 al conjunto de las CC.AA., ha hecho que, en relación al resto de subsectores de las AA.PP., el papel de las CC.AA. haya sido más destacado ahora que en el episodio de consolidación fiscal de la segunda mitad de los años 1990. En dicho período las CC.AA. fueron un actor secundario, mientras que en el período más reciente los ahorros concretos de gasto salarial de las AA.PP. se debieron mayoritariamente al ajuste de este subsector.

GRÁFICO 4
LOS EMPLEADOS DE LAS ADMINISTRACIONES DE LAS CC.AA.

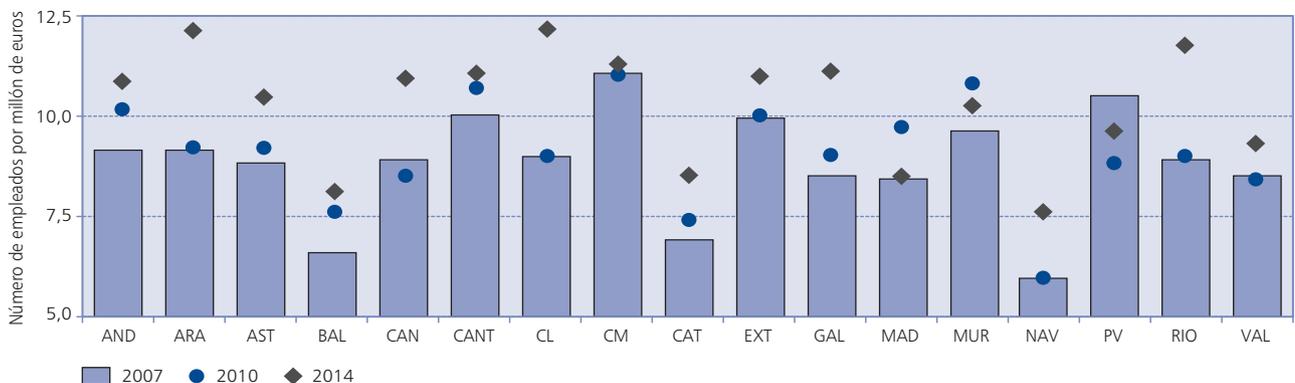
A) En porcentaje de la población de la comunidad autónoma (a)



B) En porcentaje del total de ocupados de la comunidad autónoma (b)



C) En porcentaje del gasto público de la comunidad autónoma (c)



(a) Según la EPA.

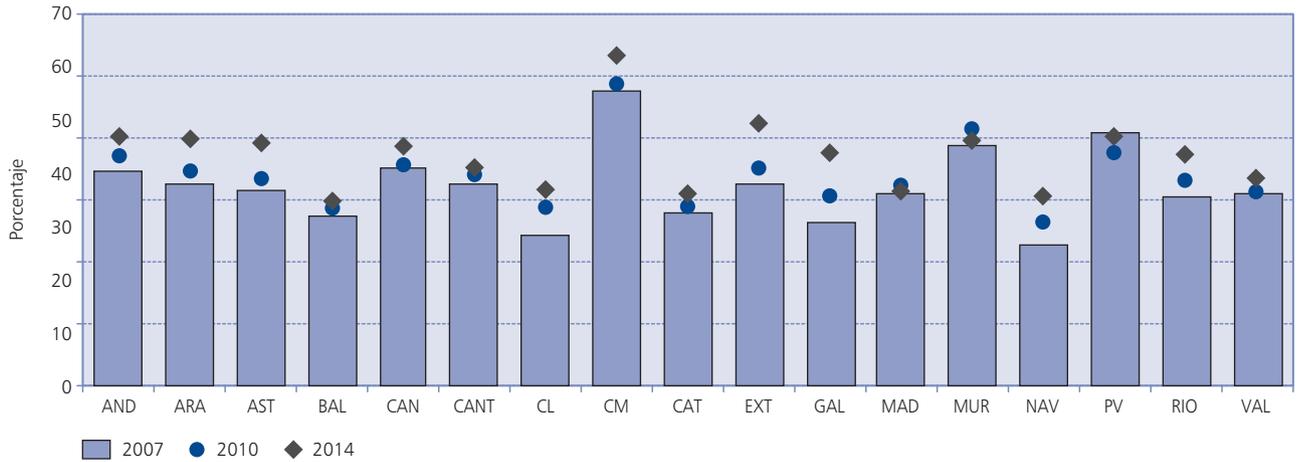
(b) Según la EPA.

(c) Dato de gasto público para 2014 según la CN. Los datos para 2007 y 2010 en CN se reconstruyen aplicando al dato de 2012 de CN de cada comunidad autónoma las tasas de variación de las liquidaciones presupuestarias (obligaciones reconocidas netas) de dicha comunidad autónoma correspondientes a 2012 y el resto de años intermedios, secuencialmente.

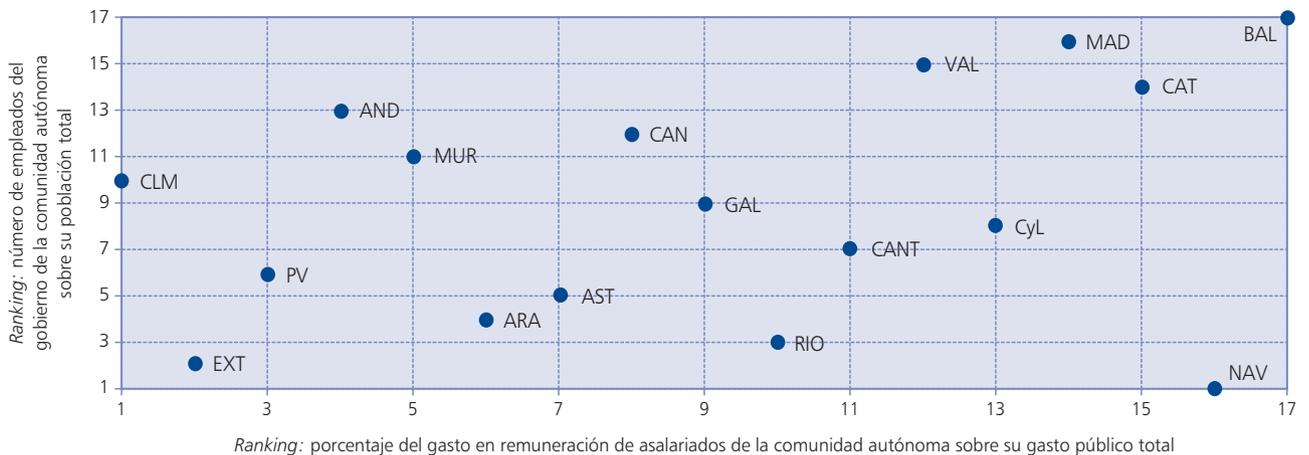
Fuentes: Encuesta de Población Activa (EPA, INE), Contabilidad Nacional (CN, INE), y elaboración propia.

GRÁFICO 5
EL PESO DE LA MASA SALARIAL EN EL GASTO PÚBLICO DE LAS CC.AA.

A) Gasto en remuneración de asalariados de las CC.AA. sobre su gasto público total (a)



B) Relación entre el tamaño del empleo público de las CC.AA. y el peso de su gasto salarial (b)



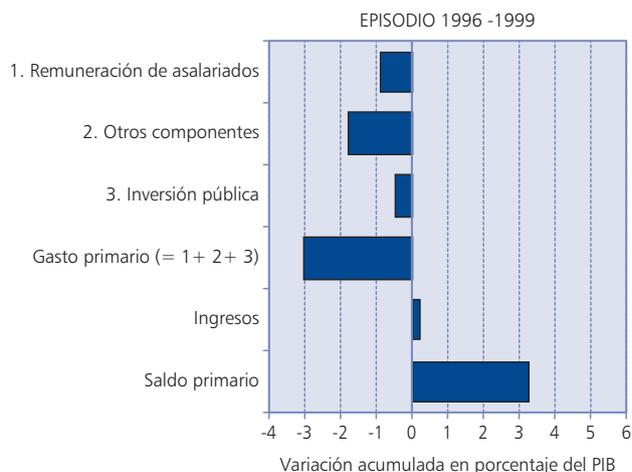
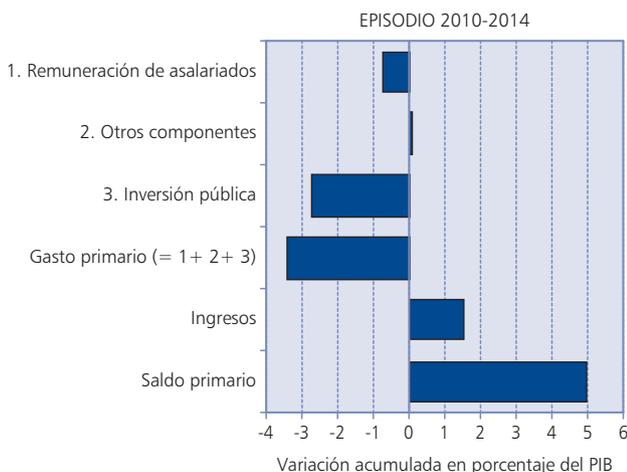
(a) Según la CN. Véanse las notas a pie «d» del gráfico 3 y «c» del gráfico 4.
 (b) Los rankings se presentan en orden descendente. Esto es, la posición «1» del eje de ordenadas denota la comunidad autónoma con un mayor peso del empleo público autónomo sobre su población, mientras que la posición «1» del eje de abscisas se refiere a la comunidad autónoma con un mayor peso de su gasto salarial sobre su gasto público total.
 Fuentes: Encuesta de Población Activa (EPA, INE), Contabilidad Nacional (CN, INE), y elaboración propia.

La literatura macroeconómica ha tendido a apoyar que esta partida de gasto desempeñe un papel clave en los procesos de consolidación fiscal cuando estos resultan necesarios para garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas (9). Este papel ha venido sustentado por dos conjuntos de razones basadas en la evidencia empírica. Por una parte, existen trabajos que subrayan que las consolidaciones del pasado fueron más duraderas cuando se fundamentaron en un ajuste del gasto frente al incremento de los ingresos y, dentro de las partidas de gasto, del gasto corriente primario y, en particular, de la

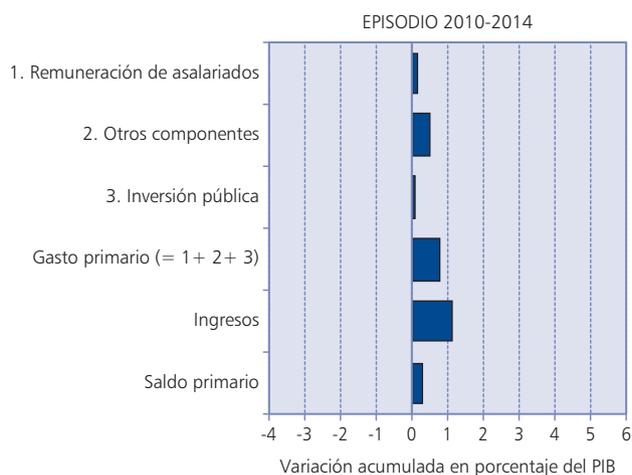
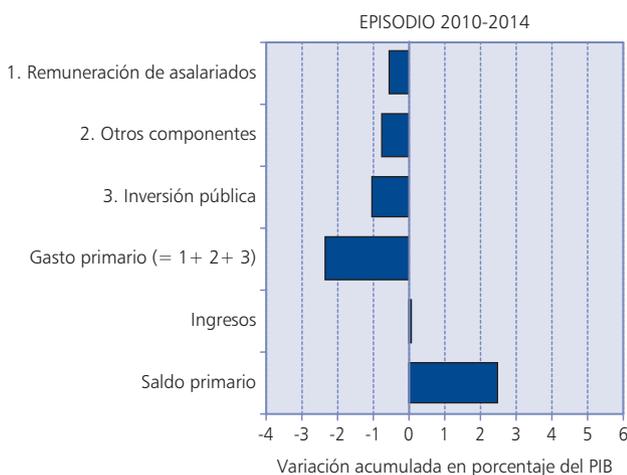
remuneración de asalariados (10). Por otra parte, existe evidencia empírica que muestra que en los casos en que las consolidaciones generaron efectos positivos sobre el crecimiento económico la composición del ajuste jugó un papel crucial. En concreto, estos efectos expansivos se encuentran asociados, sobre todo, a consolidaciones fiscales que se produjeron a través del gasto público y, en particular, de la masa salarial (11). Este resultado estaría justificado por los efectos positivos que generaría el ajuste de la remuneración de los salarios públicos sobre el mercado de trabajo si este se trasladara a

GRÁFICO 6
EL PAPEL DEL GASTO SALARIAL EN EL PROCESO DE AJUSTE FISCAL

A) Conjunto de las AA.PP. (a)



B) Administraciones de las CC.AA. (a)



(a) Un saldo primario positivo significa acumulación de superávit y negativo significa acumulación de déficit.
Fuentes: MAHP (IGAE), Eurostat y elaboración propia.

los salarios del sector privado, de forma que permitiera una mejora de los beneficios, de la inversión empresarial y de la competitividad de la economía, y de esta manera del nivel de empleo agregado (12).

No obstante, la restricción de la masa salarial del sector público puede encontrarse sujeta a ciertos límites, dado su vínculo con la provisión de los servicios públicos. En efecto, en cuanto al empleo público hay que considerar que se concentra en actividades complementarias de la actividad privada (como la justicia o la defensa), o en actividades po-

siblemente sustitutivas de la actividad privada, pero que se consideran servicios públicos básicos, en particular la educación y la sanidad (que suponen en torno al 50 por 100 del total del empleo de las AA.PP.) (13). Además, a pesar de los incrementos observados en el empleo público en las últimas décadas, el peso del empleo público es menor en nuestro país que en la media de la UEM y en términos per cápita se mantuvo prácticamente estable (véase de nuevo el gráfico 1). En este sentido, como argumentamos en Hernández de Cos y Pérez (2015), el margen de racionalización del empleo pú-

blico en España tendría que venir asociado a aumentos de la eficiencia, dado un nivel de servicios públicos asumido, o por una reconsideración general de ese nivel de servicios.

En las dos secciones siguientes revisamos algunas posibles vías de mejora de la eficiencia de las AA.PP. Primero repasando algunas medidas de política económica instrumentadas en algunos países de la UE, incluida España. Segundo, caracterizando y analizando las posibles distorsiones que pueden surgir de la existencia de un diferencial entre el salario por empleado en el sector público y en el privado en España.

III. REFORMAS ESTRUCTURALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DURANTE LA CRISIS

En España, en paralelo a las medidas de carácter urgente instrumentadas entre 2010 y 2014 vinculadas a las necesidades de control del déficit público, se han ido perfilando algunas líneas de actuación encaminadas a «desarrollar estrategias de innovación y eficiencia en la configuración y gestión del empleo público», principalmente en el marco del informe sobre la Reforma de las AA.PP (Informe CORA).

En este sentido se han ido introduciendo en sucesivas piezas legislativas indicaciones sobre posibles medidas encaminadas a la asignación eficiente de efectivos en la Administración del Estado, encargando al MHAP el análisis de la distribución del personal en los distintos ámbitos de la Administración del Estado de cara a adoptar criterios vinculantes de movilidad y asignación de puestos en dicho ámbito, teniendo la competencia para acordar, en su caso, los cambios de adscripción de puestos o redistribución de efectivos que fueran necesarios para una asignación más eficiente y adecuada de los recursos humanos. Asimismo, se establecieron directrices para la fijación de sistemas objetivos para evaluar el desempeño de los empleados. Este tipo de actuaciones, y otras en la misma línea, se recogen y describen en el Informe CORA.

La Reforma de la Administración Local, que entró en vigor en 2014, incorpora un marco de actuaciones para la simplificación y eliminación de duplicidades en la provisión de determinados servicios públicos entre administraciones, que también presenta una vertiente de mejora de la eficiencia en el ámbito del personal público.

Dados los retos para la sostenibilidad de las finanzas públicas y, más en concreto, los servicios tradicionales del Estado del bienestar, que son intensivos en empleo (educación, sanidad, servicios sociales), resulta crucial avanzar en este tipo de iniciativas. Para una visión más general y estructurada sobre este tema, el lector interesado puede consultar, por ejemplo, Albi y Onrubia (2015) y las referencias allí citadas.

Las reformas de corte más estructural han estado presentes también en la experiencia reciente de los países europeos que se encontraron con problemas de sostenibilidad presupuestaria durante la crisis, particularmente Irlanda, Grecia, Chipre y Portugal. En el marco de los programas de rescate, las autoridades trataron de complementar los costosos procesos de ajuste presupuestario con reformas que tenían el objetivo de mejorar la eficiencia de los sectores públicos de los países afectados, pero sin provocar costes sociales adicionales. En menor medida otros países con menores presiones sobre su deuda pública también han aprovechado la crisis para introducir reformas de corte estructural en su función pública (véase Pérez *et al.*, 2015). En particular, los países bajo Programa, además de Estonia, Italia y Francia, lanzaron en el período 2009-2014 algún tipo de programa de revisión del gasto público con un cierto nivel de ambición, que incorporaba elementos de mejora de la relación de eficiencia en el uso de los recursos en el sector público corporativo o semicorporativo, reglas más estrictas para la contratación de personal temporal, mejoras en los sistemas de evaluación e incentivos en la fijación de los avances salariales en las AA.PP., o la introducción de mecanismos de flexibilidad en la organización de la fuerza de trabajo al servicio de las AA.PP.

Resulta pronto para evaluar el éxito de las reformas más recientes. No obstante, sí se dispone de evidencia sobre el éxito de reformas similares realizadas en el pasado, y la evidencia muestra que su implementación suele estar asociada a una contención más duradera de la masa salarial pública en porcentaje del PIB nacional una vez finalizado el proceso de consolidación fiscal, y a ganancias generales de eficiencia en la provisión de los servicios públicos (véase, entre otros, Forni y Nevta, 2014). Asimismo, estos trabajos muestran que estos resultados «exitosos» de las reformas se produjeron en mayor medida en aquellos países en los que los paquetes de medidas (tanto estructurales como de consolidación fiscal) fueron diseñados con un alto grado de consenso entre los actores políticos y sindicales.

IV. EL DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL PRIVADO

1. Consideraciones previas

En un marco en el que exista movilidad de los trabajadores entre ocupaciones y entre regiones o países, la presencia de diferenciales salariales cobra especial relevancia. En particular, la presencia de un diferencial salarial positivo entre los sectores público y privado (para trabajadores equivalentes en características) puede representar una fuente de rigidez en el mercado de trabajo que distorsione el funcionamiento eficiente de dicho mercado y genere pérdidas de competitividad. Por ejemplo, una eventual brecha negativa entre los niveles salariales del sector público y privado puede tener consecuencias sobre la productividad y eficiencia en el sector público, dado que puede generar una descapitalización de éste, en particular en los segmentos de trabajadores más cualificados. En sentido contrario, la existencia de un diferencial a favor del sector público en determinados segmentos del mercado de trabajo puede introducir rigideces y distorsiones en el proceso de cobertura de vacantes en el sector privado. La relevancia de este argumento puede depender de las instituciones del mercado de trabajo y su flexibilidad.

La evidencia para los países de la Unión Europea muestra que con carácter general existe un diferencial salarial positivo a favor del sector público. La evidencia más reciente de Campos *et al.* (2015) para el período 2004-2012 sobre la base de datos micro económicos de la encuesta EU-SILC lo encuentra con carácter mayoritario en los 24 países europeos considerados, incluso controlando por características individuales de los trabajadores como el mayor nivel educativo existente en el sector público (véase el primer panel del gráfico 7). En el caso de España el diferencial estimado controlando por las características observables de los individuos se estima en el 27 por 100 con la muestra que cubre el período 2004-2012, aunque se habría reducido por el impacto de los planes de saneamiento de las finanzas públicas en los últimos años, de manera que el valor medio estimado para el año 2012 se situó ligeramente por debajo del 25 por 100. Cabe resaltar que en algunos países, en particular en los nórdicos (Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia) el diferencial es negativo. Esto es, en media, los empleados con características similares tienen una menor remuneración en el sector público que en el privado. En estos países, que son economías pequeñas y muy abiertas al comercio internacional, la evidencia empírica tiende a validar el papel líder del sector de bie-

nes y servicios comercializables (el sector exportador más abierto a la competencia) en el proceso de fijación de los salarios y los precios en el conjunto de la economía (14).

Algunos trabajos recientes que se han centrado en el caso español confirman la evidencia antes apuntada, usando bases de datos alternativas (véase Hospido y Moral-Benito, 2014, 2015; y Ramos, Sanromá y Simón, 2014) (15). De acuerdo con estos estudios, existiría en España un diferencial positivo a favor del sector público, que se habría reducido a lo largo de la crisis, y que presentaría una elevada heterogeneidad según el tipo de empleado. Según los resultados basados en regresiones por cuantil, el diferencial sería más elevado para los individuos de menor cualificación (16).

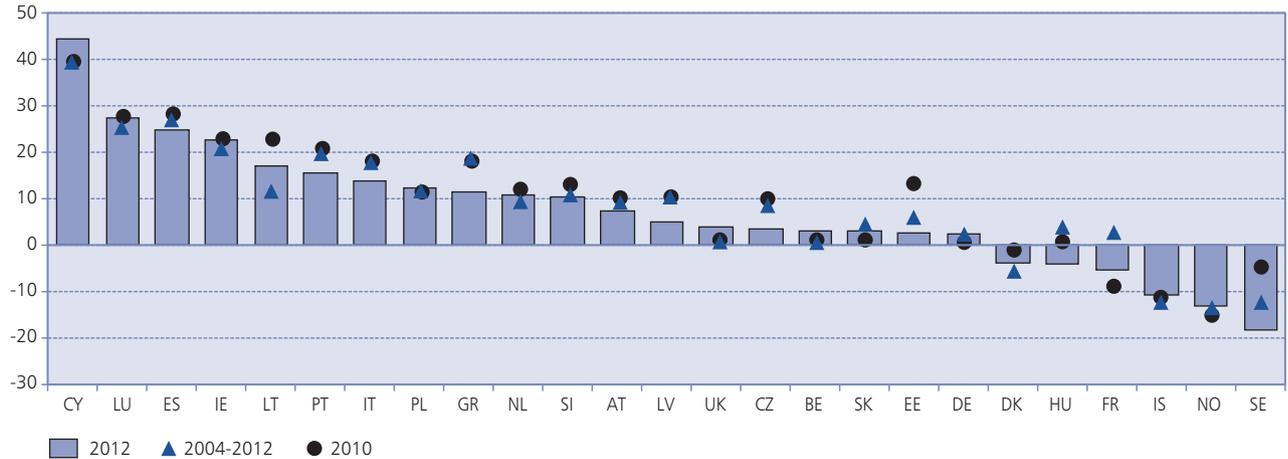
En concreto, Hospido y Moral-Benito (2015) estiman una brecha salarial a favor del sector público que se situaría en el 36 por 100 (véase el segundo panel del gráfico 7). No obstante, como se ha apuntado antes, resulta necesario controlar por el hecho de que existen diferencias importantes en la composición de la fuerza laboral de los sectores público y privado como, por ejemplo, una mayor cualificación, antigüedad, o proporción de mujeres en el público. Cuando se realiza este ejercicio, el diferencial, esto es, la parte de la brecha salarial entre el sector público y privado que no se puede explicar por diferencias en las características observables de los trabajadores, se reduce hasta el 21 por 100. El uso de la MCVL permite además a estos autores controlar por otras características de los trabajadores que no son directamente observables. Por ejemplo, los empleados públicos y privados pueden tener, como colectivos, distintos niveles de motivación o de habilidad, que se traducirían en diferentes niveles de rendimiento y que, por tanto, deberían llevar a salarios distintos. Al realizar esta corrección, el diferencial estimado se situaría en el 10 por 100.

Por su parte, las estimaciones disponibles para el conjunto de empleados públicos residentes en cada comunidad autónoma, confirman la existencia de diferencias salariales entre el sector público y el privado. En aquellas CC.AA. con mayor peso del empleo público y con mayores tasas de paro, los diferenciales serían mayores como muestran García-Pérez y Jimeno (2005) usando datos del *European Community Household Panel* para el período 1995-2001.

Dado que existe heterogeneidad en los salarios pagados por el sector privado en las diferentes CC.AA., dependiendo del perfil productivo y el grado

**GRÁFICO 7
EL DIFERENCIAL SALARIAL PÚBLICO-PRIVADO EN ESPAÑA**

Panel 1. El diferencial salarial público-privado medio (%), controlando por características observables, desde una perspectiva europea (a)



PANEL 2. ESTIMACIONES PARA LAS AA.PP. ESPAÑOLAS CON LA MCVL (b)

	Diferencia en medias de salarios (%) (2005-2012)		
	Todos	Hombres	Mujeres
Diferencial, sin controlar por características	0,355	0,349	0,401
Percentil 10		0,244	0,370
Percentil 50		0,431	0,432
Percentil 90		0,268	0,323
Diferencial, controlando por características observables	0,205	0,185	0,231
Percentil 10		0,158	0,258
Percentil 50		0,258	0,261
Percentil 90		0,054	0,140
Diferencial, controlando por características observables y no observables	0,104	0,084	0,133
Percentil 10		0,076	0,149
Percentil 50		0,087	0,127
Percentil 90		0,085	0,143

(a) Tomado de Campos *et al.* (2015), que realizan las estimaciones usando datos de la encuesta EU-SILC con la muestra 2004-2012. La definición de «sector público» es la agregación de las ramas O («Administración pública, seguridad social»), P («Educación») y Q («Sanidad y Servicios Sociales») de la clasificación NACE. La definición de salario es: *gross income per hour* en términos reales. Para una descripción de la correspondencia entre las etiquetas y los países, véase nota a pie «a» del gráfico 2 (ES: España).

(b) Tomado de Hospido y Moral-Benito (2015), que realizan las estimaciones usando datos de la MCVL con la muestra 2005-2012. La definición de «sector público» se refiere a los asalariados del Régimen General de la Seguridad Social perteneciente a alguno de los siguientes colectivos: ministerios; organismos autónomos y entes públicos de la Administración Central, Autonómica y Local, consejos, tribunales, entidades de Seguridad Social, Parlamentos; fundaciones y empresas públicas de la Administración Central, Autonómica y Local, sociedades participadas mayoritariamente por la Administración, banca pública; Administración Local (incluidos consorcios y mancomunidades); Administración Autonómica (incluyendo universidades); centros de salud o de servicios sociales. La definición de salario es: salario real por hora trabajada.

Fuentes: Campos *et al.* (2015), Hospido y Moral-Benito (2015) y elaboración propia.

de desarrollo regional, incluso controlando por diferenciales de precios, resulta relevante investigar si esa heterogeneidad también está presente en el sector público, teniendo en consideración, además, la

baja movilidad geográfica de la fuerza de trabajo en España. De hecho, para las 15 CC.AA. que cubre la MCVL, en 2012 el máximo salario real (17) medio por hora trabajada en el sector privado se situó en

10,1 euros (Madrid) frente al mínimo de 6,6 euros (La Rioja), mientras que estos valores para el sector público se situaron en 11,1 euros y 8,5 euros (en Castilla La Mancha y La Rioja, respectivamente). La dispersión observada en los salarios entre CC.AA. nos permite analizar, asimismo, los diferenciales salariales entre los trabajadores públicos residentes en las distintas CC.AA. El uso de la MCVL nos obliga a centrarnos en el conjunto de trabajadores públicos residentes en cada región más que en los trabajadores de una determinada administración (en particular, los dependientes del gobierno autonómico), por problemas de representatividad de la muestra. Estas cuestiones se analizan en la siguiente sección.

2. Estimación de diferenciales salariales por comunidad autónoma de residencia

2.1. Datos y metodología estadística

Como se discute en el Anexo I, la fuente de datos utilizada es la MCVL, que se construye a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social, de los que se extrae una muestra representativa equivalente al 4 por 100 de la población registrada, que se sigue desde el año 2005. La muestra se complementa con información salarial procedente de registros fiscales y de horas trabajadas de la EPA, e incluye trabajadores asalariados del Régimen General de la Seguridad Social con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años de los que se dispone de información salarial de sus registros fiscales. La variable de análisis es el salario real por hora trabajada. Consideramos trabajadores públicos los asalariados del Régimen General que están contratados por una corporación local, un organismo público o un organismo del Estado o de las CC.AA.

Para el cálculo de las brechas salariales, procedemos en dos pasos. En un primer paso realizamos regresiones lineales en las que el salario se hace depender de las características observables de los trabajadores. A partir de estas estimaciones, la diferencia total entre los salarios de los dos grupos de individuos se descompone en dos elementos (descomposición de Blinder, 1973, y Oaxaca, 1973). El primer componente recoge la diferencia entre las características observables de los dos grupos de individuos y el segundo recoge la parte que no se puede explicar por diferencias en características observables, y que puede interpretarse como diferencias en cómo se remuneran dichas características observables en cada uno de los sectores.

En concreto, dados dos grupos de trabajadores a y b con diferencias en los salarios percibidos por cada grupo en función de un conjunto de variables explicativas, el objetivo del análisis es determinar qué parte de la diferencia en salarios entre los dos grupos se debe a las diferencias existentes entre las variables explicativas y que parte a otros factores no observables. Formalmente, nuestra variable de interés será $W_a - W_b$, donde W_a se refiere al logaritmo del salario real por hora medio del grupo a , y W_b al de los empleados del grupo b . Más concretamente, estimamos las siguientes regresiones por separado para cada grupo y año:

$$W_a = \beta_a X_a + u_a$$

$$W_b = \beta_b X_b + u_b$$

donde X se refiere al conjunto de variables observables que pueden explicar parte de las diferencias salariales. En este caso se incluyen edad, cualificación, experiencia, sexo, y tipo de contrato. Posteriormente, calculamos la siguiente descomposición:

$$\hat{W}_a - \hat{W}_b = \hat{\beta}_a (X_a - X_b) + (\hat{\beta}_a - \hat{\beta}_b) X_b$$

donde la diferencia estimada de salarios ${}^nW_a - {}^nW_b$ se descompone en dos términos. El primero indica la parte explicada por características observables, es decir, si los empleados públicos tienen en media más experiencia tendrán un mayor salario. El segundo término recoge la parte de la diferencia salarial no explicada por características observables, es decir, la diferencia en el salario entre un empleado del grupo a y uno del grupo b que tienen la misma edad, cualificación, experiencia, sexo y tipo de contrato.

2.2. Diferenciales salariales público-privados por comunidad autónoma

Existe una elevada heterogeneidad en los diferenciales «brutos», esto es, los observados sin tener en cuenta las diferencias en las características de los trabajadores, residentes en las distintas CC.AA., desde el cerca del 25 por 100 de Madrid y Extremadura al casi 60 por 100 de Murcia, en promedio en el período 2010-2012 (18), a favor del sector público en línea con los resultados para el total nacional mencionados en la sección anterior. Véase el primer panel del gráfico 8.

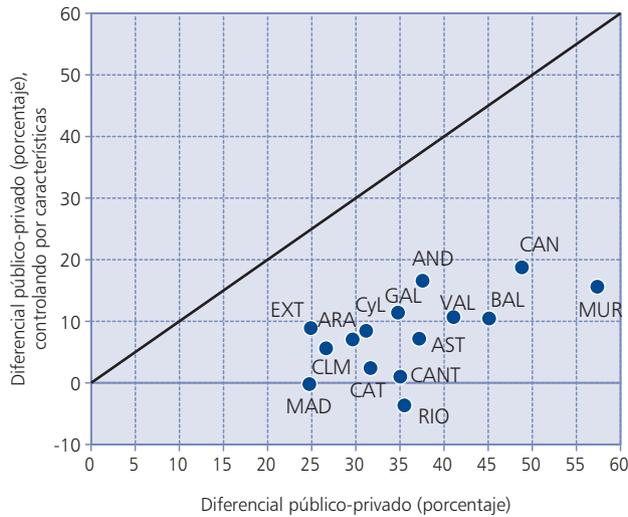
Cuando se controla por las características individuales observables, la brecha promedio de las 15

CC.AA. consideradas pasa del 36 por 100 (bruto) al 8,2 por 100 (corregido) en 2010-2012. También se reduce la dispersión en los diferenciales, en un 30 por 100, de manera que las diferencias en las características de los trabajadores del sector público y privado en las diferentes regiones explican una buena parte de las diferencias salariales relativas (público/privado) existentes entre territorios. En al-

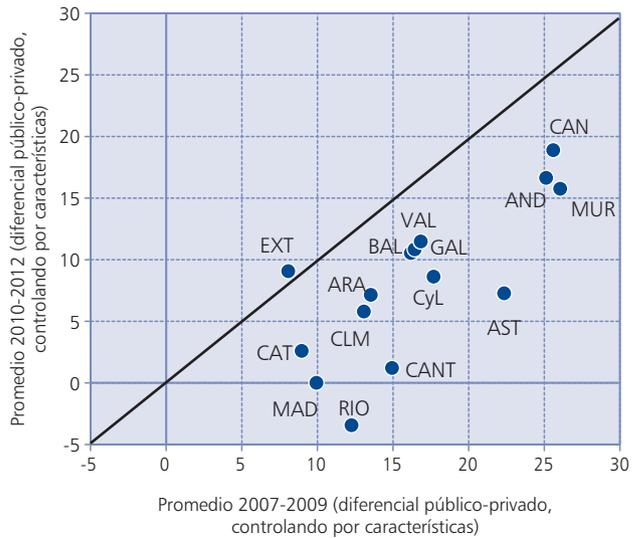
gunas CC.AA. la brecha se reduce en mayor medida que en otras. En particular, en el caso de Madrid el diferencial desaparece (pasa del 25 por 100 al 0,01 por 100) y en los de Cataluña y Cantabria se sitúa en valores muy reducidos (del 2,6 por 100 y 1,2 por 100, respectivamente), mientras que para La Rioja se torna incluso negativo, esto es, a favor del sector privado, pasando del 35 por 100 al -3,4 por 100.

GRÁFICO 8
DIFERENCIALES SALARIALES ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL PRIVADO: ANÁLISIS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA (a) (b)

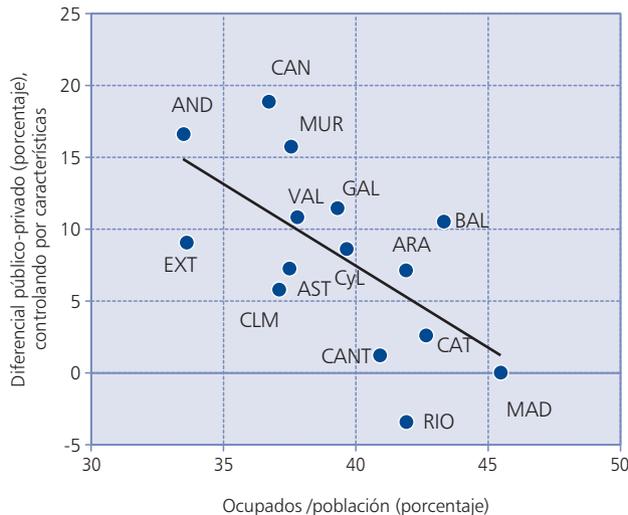
A) Diferencial salarial público-privado (porcentaje), promedio 2010-2012



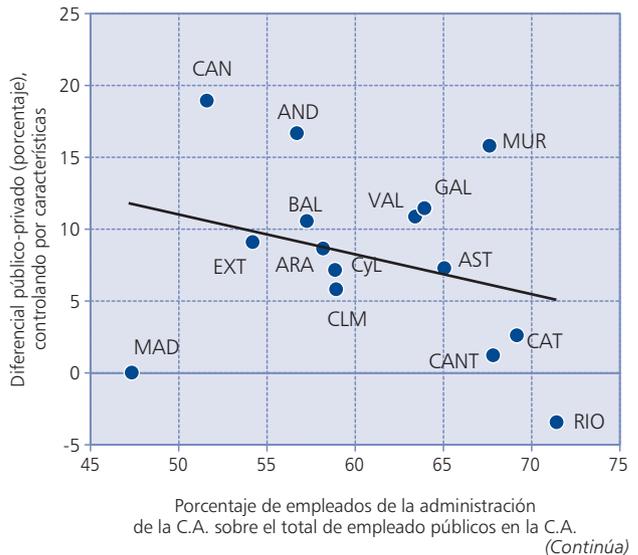
B) El efecto de la crisis en los diferenciales (controlando por características individuales)



C) Diferencial y porcentaje de ocupados en la población, promedio 2010-2012



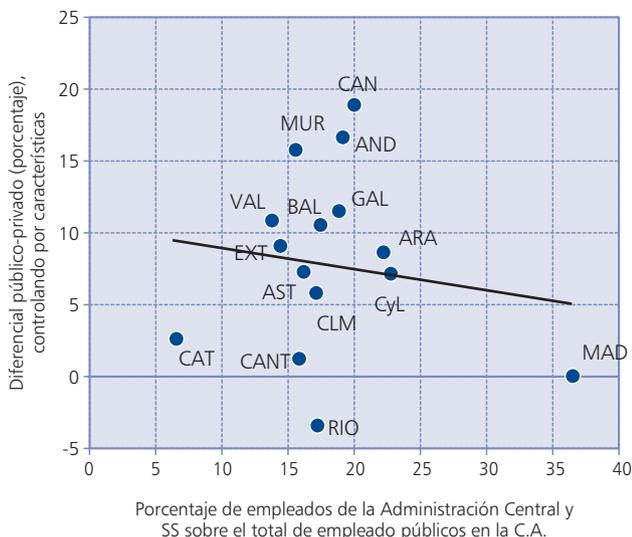
D) Diferencial y porcentaje de empleados de las CC.AA., promedio 2010-2012



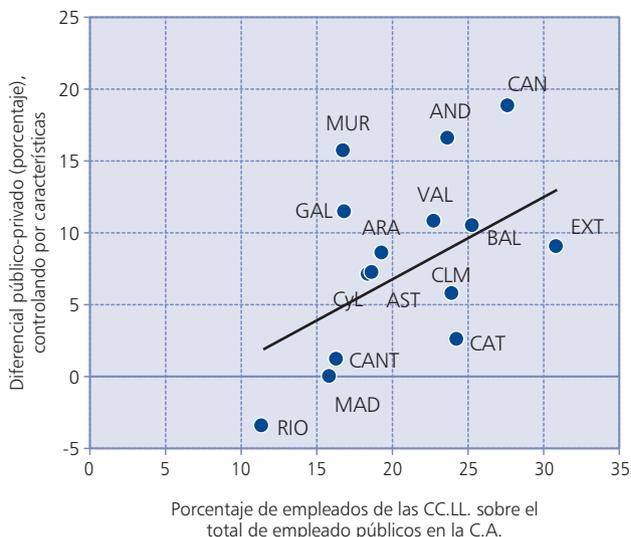
(Continúa)

GRÁFICO 8
DIFERENCIALES SALARIALES ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL PRIVADO: ANÁLISIS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA (a) (b) (CONT.)

E) Diferencial y porcentaje de empleados de la A.C., promedio 2010-2012



F) Diferencial y porcentaje de empleados de las CC.LL., promedio 2010-2012



(a) La A.C. incluye los empleados de la Administración Central y la Seguridad Social.

(b) Las estimaciones controlan por características individuales observadas.

Fuentes: Los diferenciales se estiman usando datos de la MCVL. Los porcentajes de empleados y ocupados se calculan con datos de la EPA.

El reciente período de crisis económica, y consolidación fiscal a partir de 2010, ha tenido también un efecto en los diferenciales, como muestra el segundo panel del gráfico 8. En efecto, con la excepción de Extremadura, la brecha promedio público-privada (controlando por características) pasó de un 16,6 por 100 en 2007-2009 al 8,2 por 100 en 2010-2012 mencionado en el párrafo anterior. La reducción fue especialmente significativa (superior al 70 por 100) en los casos de La Rioja, Madrid, Cantabria y Cataluña.

La existencia de diferenciales salariales entre el sector público y el privado puede deberse a multitud de razones, y requeriría un análisis detallado. En este artículo tan solo proporcionamos alguna evidencia anecdótica, como reflejan los paneles tercero a sexto del gráfico 8. Por una parte, las CC.AA. que tienen mayores tasas de ocupación (medida como el porcentaje que suponen los ocupados sobre la población total) tienden a registrar menores diferenciales salariales. El mayor nivel de ocupación está relacionado con una menor dependencia del *output* regional con respecto al sector público, de manera

que en las regiones más dinámicas los salarios públicos tienden a separarse en menor medida de los privados, en un contexto en el que los salarios de todos los empleados tienden a ser más elevados en promedio. Por otra parte, una mayor proporción de empleados de las administraciones autonómicas en el total de los empleados públicos de la región también viene asociado a un menor diferencial con el sector privado, mientras que lo contrario ocurre con el porcentaje de empleados de las CC.LL. y (si se excluye la Comunidad de Madrid) el de las administraciones dependientes del Gobierno central, indicando la posible existencia de diferenciales salariales entre los distintos tipos de empleados públicos, asunto que se tratará en la siguiente sección.

2.3. Diferenciales salariales entre los empleados públicos residentes en las distintas CC.AA.

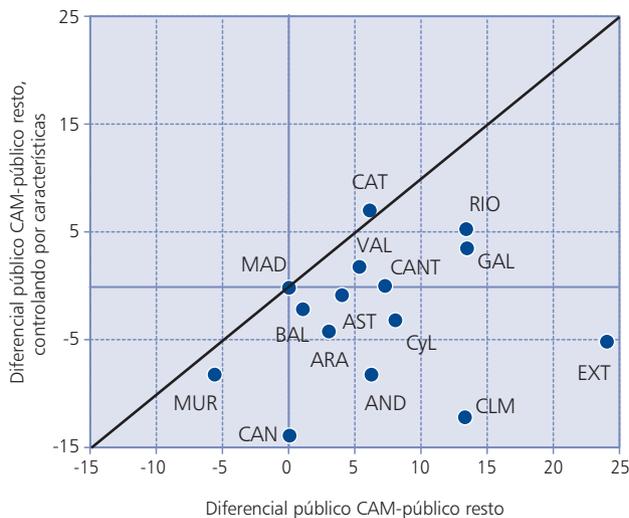
Las diferentes CC.AA. presentan diferentes porcentajes de empleados públicos por tipo de administración presente en cada comunidad, dependiendo del grado de cesión de competencias y de la presencia de empleados de las Administración Central. Por ejem-

plo, en la Comunidad de Madrid el 36 por 100 de los empleados públicos están vinculados a estas últimas, frente al 18 por 100 del promedio de CC.AA., y el 7 por 100 de Cataluña. En el caso del peso de los empleados de las CC.LL., este varía desde el 11 por 100 de La Rioja al 37 por 100 de Extremadura (gráfico 9).

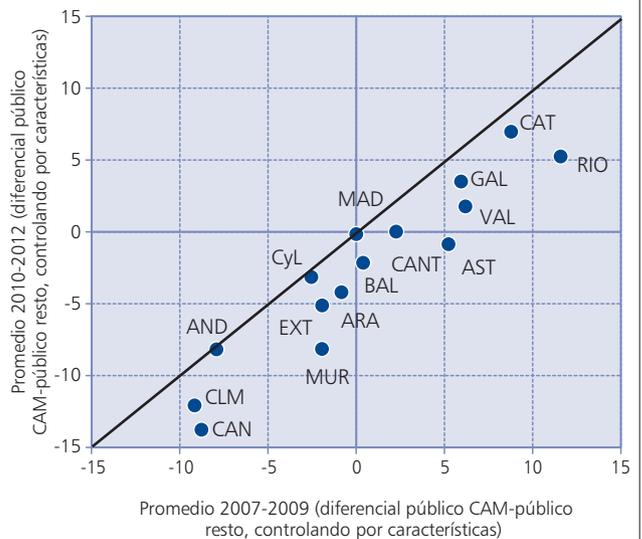
Si, por conveniencia, se toma como referencia la Comunidad de Madrid (CAM), la brecha salarial de los empleados públicos residentes en dicha región se situó en promedio en 2010-2012 en casi el 7 por 100, esto es, su remuneración resultó superior a la del promedio del resto de CC.AA. en ese porcentaje.

GRÁFICO 9
DIFERENCIALES SALARIALES ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS RESIDENTES EN LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS (a) (b)

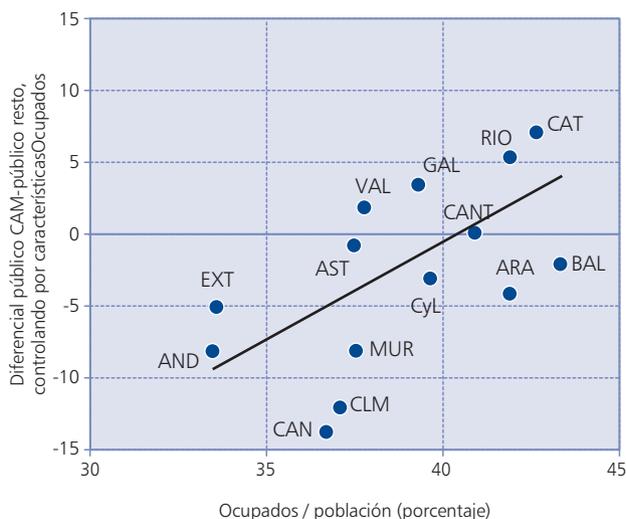
A) Diferencial salarial Comunidad de Madrid-resto de CC.AA. (porcentaje), promedio 2010-2012



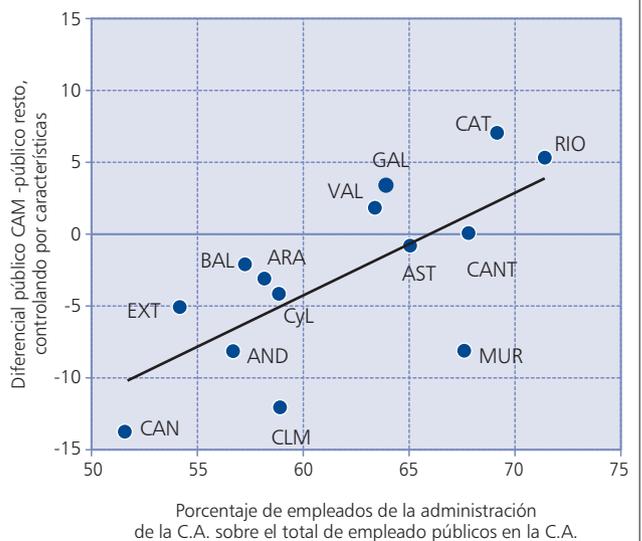
B) El efecto de la crisis en los diferenciales (controlando por características individuales)



C) Diferencial y porcentaje de ocupados en la población, promedio 2010-2012



D) Diferencial y porcentaje de empleados de las CC.AA., promedio 2010-2012

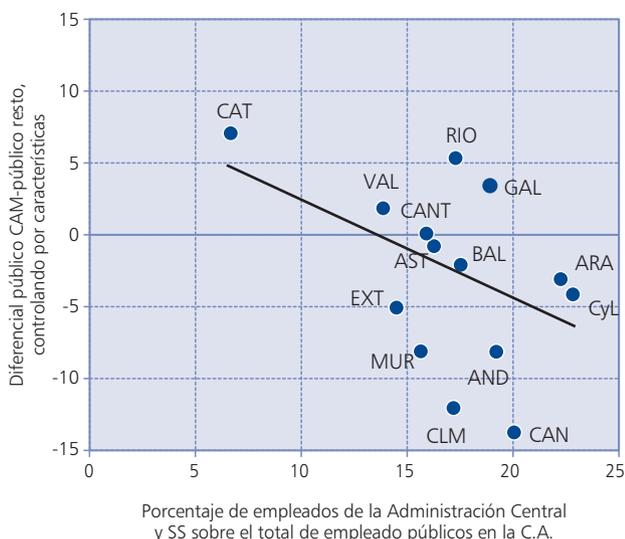


(Continúa)

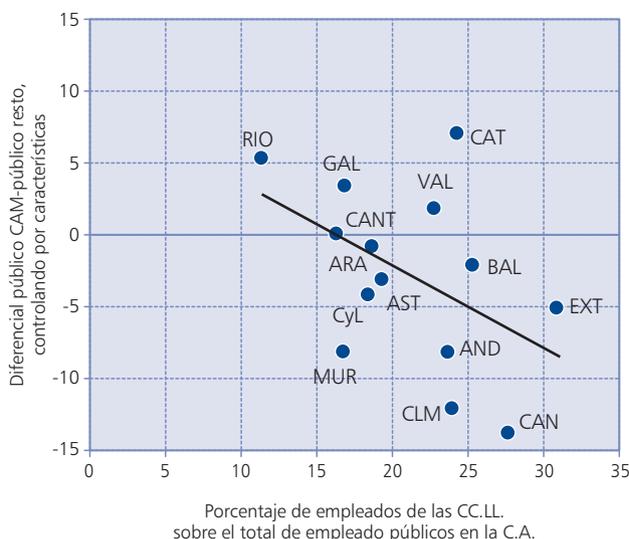
GRÁFICO 9

DIFERENCIALES SALARIALES ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS RESIDENTES EN LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS) (CONT.)

E) Diferencial y porcentaje de empleados de la A.C., promedio 2010-2012



F) Diferencial y porcentaje de empleados de las CC.LL., promedio 2010-2012



(a) La AC incluye los empleados de la Administración Central y la Seguridad Social.

(b) Las estimaciones controlan por características individuales observadas.

Fuentes: Los diferenciales se estiman usando datos de la MCVL. Los porcentajes de empleados y ocupados se calculan con datos de la EPA.

No obstante, cuando se controla por las diferencias en características de los trabajadores, el diferencial cambia de signo, situándose en el -2,6 por 100. Si se atiende al diferencial corregido, los trabajadores públicos residentes en Cataluña fueron los que recibieron una mayor remuneración relativa, y los de Canarias los que recibieron la menor. La crisis redujo los diferenciales si bien la posición relativa de las distintas CC.AA. no se vio alterada en exceso entre 2007-2009 y 2010-2012.

Por su parte, el salario público relativo entre CC.AA. tiende a estar asociado positivamente con el porcentaje de ocupados sobre la población, posiblemente reflejando el efecto de una mayor competencia en el mercado de trabajo, así como con el peso de la administración autonómica en el total de empleados públicos de la región.

V. CONCLUSIONES

En este artículo caracterizamos la evolución del empleo y los salarios de las AA.PP. durante el reciente pe-

ríodo de consolidación fiscal y la comparamos con la observada en otros países de la UE y poniendo el énfasis en el escalón autonómico de la administración.

Encontramos, en primer lugar, que la remuneración de asalariados de las AA.PP. ha jugado un papel relevante en el proceso de consolidación fiscal, aunque inferior al de otras partidas de gasto público, y en particular al de la inversión pública, una partida mucho más reducida en peso. En concreto, el ajuste del gasto salarial real per cápita de las AA.PP. fue de casi el 14 por 100 en el período 2010-2014, que se concentró en un 60 por 100 en una reducción del gasto salarial real de las AA.PP. y el 40 por 100 en la contracción del empleo público per cápita. El ajuste de la masa salarial fue generalizado en las CC.AA., pero relativamente heterogéneo en magnitud. En comparación con el ajuste realizado en otros países de la UE sujetos a problemas con sus finanzas públicas, las pautas son similares, aunque existió un mayor peso del ajuste salarial en el caso español.

En segundo lugar, cabe mencionar que si bien en el corto plazo las políticas diseñadas se centraron

en corregir los desequilibrios presupuestarios, también se implementaron una serie de actuaciones encaminadas a mejorar la eficiencia del sector público, tanto en España como en otros países de nuestro entorno. La experiencia internacional ha demostrado que las medidas de carácter estructural, tales como la eliminación de duplicidades entre niveles de administración, la introducción de márgenes de flexibilidad funcional o la introducción de mecanismos de retribución vinculados a la productividad, si se diseñan adecuadamente, permiten mejorar la eficiencia en la provisión de los servicios públicos y contribuir a la vez de manera duradera a su sostenibilidad al reducir las presiones presupuestarias derivadas de las fluctuaciones cíclicas de la actividad económica.

En tercer lugar, encontramos, en línea con la literatura previa, que el diferencial salarial entre el sector público y privado es positivo, si bien se reduce de forma significativa cuando se controla por las características de los individuos (por ejemplo, nivel de educación) y otros inobservables. De hecho, las diferencias en las características de los trabajadores del sector público y privado en las diferentes CC.AA. explican una buena parte de los diferenciales salariales relativos público/privado existentes en estos territorios. El proceso de consolidación fiscal ha reducido, además, estos diferenciales de forma significativa. Al margen de las estimaciones específicas proporcionadas en este trabajo, resulta relevante analizar más profundidad los sectores y grupos de actividad en los que pudiera detectarse este diferencial salarial positivo (para trabajadores equivalentes en características), en la medida en que puede representar una fuente de rigidez en el mercado de trabajo e introducir distorsiones en el funcionamiento eficiente de dicho mercado que genere pérdidas de competitividad. En esta línea, la evidencia anecdótica que proporcionamos sugiere que las CC.AA. que presentan mayores niveles de ocupación en proporción a su población tienden a registrar menores diferenciales salariales. Dado que el mayor nivel de ocupación suele estar relacionado con una menor dependencia de la economía regional con respecto al sector público, resulta intuitivo encontrar que en las regiones más dinámicas los salarios públicos tienden a separarse en menor medida de los privados.

Finalmente, documentamos la existencia de diferenciales salariales entre los empleados públicos de las distintas regiones españolas, cuya magnitud se reduce cuando se controla por las características de los individuos. Estos diferenciales se habrían re-

ducido también durante el período de ajuste reciente de las finanzas públicas y parecen estar asociados positivamente con el nivel de actividad económica de la región, lo que puede ser un reflejo de una mayor competencia en el mercado de trabajo en las regiones más dinámicas.

NOTAS

(*) Las opiniones vertidas en este artículo reflejan exclusivamente la visión de los autores y no necesariamente las del Banco de España o el eurosistema. Agradecemos los comentarios de los participantes en el encuentro «El gasto público en España: presente y futuro» (Santiago de Compostela, 27-28 de mayo) organizado por RIFDE y Funcas, en particular los de Xose Manuel González, así como los de los editores de este número monográfico de PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, y a Mar Delgado y Antonio Montesinos la ayuda prestada con los datos.

(1) Ambas cifras están tomadas de la Contabilidad Nacional (CN) de España.

(2) Según el Registro de Personal al Servicio de las AA.PP. que publica el Ministerio de Hacienda y AA.PP.

(3) La medida de empleo público para España utilizada en el gráfico 1 es la del MHAP (Registro Central de Personal), según la cual el empleo de las AA.PP. en porcentaje de la población se situó en 2014 en el 5,5 por 100. Si en vez de la definición del MHAP se usara la EPA para medir el número de empleados de las AA.PP., esta ratio se situaría en 2014 en el 6,4 por 100, un nivel también inferior al del agregado del área del euro y de la mayoría de países de la UE. Para una discusión sobre las diferencias metodológicas y de cobertura entre ambas definiciones de empleo público (MHAP y EPA) véase MONTESINOS *et al.* (2014).

(4) Para más detalles véanse HERNÁNDEZ DE COS y PÉREZ (2015) y MONTESINOS *et al.* (2014). En el ámbito salarial los Presupuestos Generales del Estado (PGE) incorporaron congelaciones salariales en 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, de aplicación general también a las CC.AA. Asimismo, para el conjunto de los empleados públicos se produjeron reducciones salariales nominales, primero en 2010, con una rebaja del 5 por 100 en promedio, y posteriormente en 2012, con la supresión de la paga extraordinaria de diciembre, que se ha ido recuperando, no obstante, por cuartas partes a partir de 2015. En lo referente a las medidas de contracción del empleo de las AA.PP. ya desde 2009 los PGE fijaron restricciones a la tasa de reposición de efectivos, de aplicación al conjunto de las AA.PP., que se fueron endureciendo en años sucesivos. Asimismo, se legisló un aumento de la jornada de trabajo del sector público estatal que quedó fijada en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, entre otras medidas. Estas disposiciones fueron trasladadas por las distintas CC.AA. a sus ámbitos de competencias.

(5) Promedio de los países de la UE (excluyendo Croacia) excluyendo España.

(6) Esto es, aquellos países que redujeron su remuneración de asalariados en porcentaje del PIB.

(7) Grecia, Chipre, Irlanda, Italia, Portugal y Eslovenia.

(8) Relacionadas con las diferentes medidas de empleo público usadas y la incertidumbre en el cálculo de la remuneración de asalariados en CN para 2010 para las CC.AA. tomadas de modo individual. Véase el Anexo I para una descripción de las fuentes de datos.

(9) Para una discusión más detallada de este asunto véase HERNÁNDEZ DE COS y PÉREZ (2015).

(10) Véanse, entre otros, ALESINA y PEROTTI (1995) o HERNÁNDEZ DE COS y MORAL-BENITO (2013).

(11) Véanse, entre otros, ALESINA *et al.* (2002) o HERNÁNDEZ DE COS y MORAL BENITO (2014).

(12) Véanse, entre otros, ALESINA y ARDAGNA (1998), LAMO, PÉREZ y SHUCKNECHT (2012) o LAMO, MORAL-BENITO y PÉREZ (2015b).

(13) Véase MONTESINOS, PÉREZ y RAMOS (2014).

(14) Véanse, entre otros, Lindquist y Vilhelmsson (2006) o Lamo, Pérez y Schuknecht (2012).

(15) Los primeros usan la MCVL (para los años 2005-2012) mientras que los segundos explotan la *Encuesta de Estructura Salarial* (para el año 2012).

(16) Para el caso de España, la evidencia reciente de LAMO, MORAL-BENITO y PÉREZ (2015a) muestra además que la probabilidad de influencia de los salarios públicos sobre la determinación de los privados es mayor precisamente entre grupos que se encuentran en los percentiles inferiores de la distribución salarial, mientras que para los cuantiles superiores el «liderazgo» lo ejerce el sector privado, y en los intermedios se detectan efectos en ambas direcciones.

(17) Se utiliza el IPC general por comunidad autónoma para deflactar los salarios nominales recogidos en la MCVL. Asimismo, se realiza un ajuste por paridad de poder de compra entre CC.AA. partiendo de los niveles relativos de precios derivados de la *Encuesta Regional de Precios de 1989* y publicados en la Síntesis Mensual de Indicadores Económicos del Ministerio de Economía y Hacienda.

(18) Promediamos para evitar que las medidas de carácter temporal implementadas por las distintas autoridades, y que por tanto revierten en años posteriores, distorsionen la comparación con el sector privado. Por ejemplo, en 2012 se eliminó de manera transitoria la paga extra de diciembre de los empleados públicos. Pero en 2013 volvió a pagarse con normalidad y a partir de 2015 incluso se ha comenzado a devolverse la correspondiente a 2012.

(19) Sobre este asunto véanse MONTESINOS, RAMOS y PÉREZ (2014) y HERNÁNDEZ DE COS y PÉREZ (2015).

(20) Para una descripción de la cobertura del sector AA.PP. en la EPA véase ÁLVAREZ ÁLVAREZ (2015).

(21) Esta es la misma aproximación adoptada por HERNÁNDEZ DE COS y PÉREZ (2015), entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

ALBI, E., y ONRUBIA, J. (2015), «Economía de la gestión pública. Cuestiones fundamentales», Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces.

ALESINA, A., y ARDAGNA, S. (1998), «Tales of fiscal adjustment». *Economic Policy*, 27: 489-545.

ALESINA, A., y PEROTTI R. (1995), «Fiscal expansions and fiscal adjustments in OECD countries». *Economic Policy*, 21: 207-247.

ALESINA, A.; ARDAGNA, S.; PEROTTI, R., y SCHIANTARELLI, F. (2002), «Fiscal policy, profits and investment». *The American Economic Review*, 92, 3: 571-589.

ÁLVAREZ ÁLVAREZ, F. (2015), «Las fuentes estadísticas del INE sobre el empleo público y sus remuneraciones». *Presupuesto y Gasto Público*, 79: 69-90.

BLINDER, A. (1973), «Wage discrimination: reduced form and structural estimates», *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.

CAMPOS, M.M.; DEPALO, D.; PAPAPETROU, E.; PÉREZ J.J., y RAMOS, R. (2015), «Understanding the public sector pay gap», *Documento de Trabajo del Banco de España* (en revisión).

FORNI, L., y NEVTA, N. (2014), «Public employment and compensation reform during times of fiscal consolidation», *IMF Working Paper WWP/14/192*.

GARCÍA PÉREZ J.I., y JIMENO, J.F. (2007), «Public Sector Wage Gaps in Spanish Regions», *The Manchester School*, 75: 501-531.

GIORDANO, R.; DEPALO, D.; PEREIRA, M. C.; EUGÈNE, B.; PAPAPETROU, E.; PEREZ, J.J.; REISS, L., y ROTER, M. (2015), «The public sector pay gap in a selection of euro area countries». Próximo a aparecer en *Hacienda Pública Española* (ECB WP 1406).

HERNÁNDEZ DE COS, P., y MORAL-BENITO, E. (2013), «What Drives a Successful Fiscal Consolidation?» *Applied Economics Letters*, 20.

HERNÁNDEZ DE COS, P., y MORAL-BENITO, E. (2014), «The Role of Public Wages in Fiscal Consolidation Processes». DG ECFIN Workshop *Government wage bill: determinants, interactions and effects*.

HERNÁNDEZ DE COS, P., y PÉREZ, J.J. (2015), «El impacto de los salarios y el empleo público. Una perspectiva macroeconómica», *Presupuesto y Gasto Público*, 79: 11-26.

HOSPIDO, L., y MORAL-BENITO, E. (2014), «The public sector wage premium in Spain: evidence from longitudinal administrative data». *Documento de Trabajo del Banco de España* nº 1422.

— (2015), «Algunos determinantes de las diferencias salariales entre los sectores público y privado en España», *Boletín Económico del Banco de España*, febrero: 19-25.

LAMO, A., MORAL-BENITO, E., y PÉREZ, J.J. (2015a), *Public and private wages' leadership by quantile in the presence of composition effects*, Banco Central Europeo y Banco de España, mimeo.

— (2015b), «Does slack influence public and private labor market interactions?» *Documento de Trabajo del Banco de España*, próximo a aparecer.

LAMO, A.; PÉREZ, J.J., y SCHUKNECHT, L. (2012), «Public or private sector wage leadership? An international perspective». *Scandinavian Journal of Economics*, 144: 228-244.

LINDQUIST, J., y VILHELMSSON, R. (2006), «Is the Swedish central government a wage leader?» *Applied Economics*, 38: 1617-1625.

MONTESINOS, A.; PÉREZ, J.J., y RAMOS, R. (2014), «El empleo de las Administraciones Públicas en España: caracterización y evolución durante la crisis», *Documento Ocasional del Banco de España* nº 1402.

— (2015), «Los cambios en la estructura y composición del empleo público durante la crisis», *Cuadernos de Información Económica*, 249: 63-75.

OAXACA, R.L. (1973), «Male-female wage differentials in urban labor markets», *International Economic Review*, 14: 693-709.

PÉREZ, J.J.; RAMOS, R.; AOVIRI, M.; CAMPOS, M.; CELOR, D.; DEPALO, D.; PAPAPETROU, E.; PESLIA KAITTE, J., y RODRÍGUEZ-VIVES, M. (2015), «Fiscal and Macroeconomic Effects of the Government Wage Bill», ESCB Working Group of Public Finance Working Team, mimeo.

RAMOS, R.; SANRROMÁ, E., y SIMÓN, H. (2014), «Public-Private Sector Wage Differentials by Type of Contract: Evidence from Spain. *Hacienda Pública Española*, 208: 107-141.

ANEXO I DATOS UTILIZADOS

La Contabilidad Nacional (CN) proporciona información suficiente sobre el gasto salarial (remuneración de asalariados) del conjunto de las AA.PP., que resulta comparable entre países y presenta una cobertura temporal adecuada. Con respecto a la remuneración de asalariados del agregado de las CC.AA., también se dispone de una medida homogénea en términos de CN que cubre el período 1995-2014. Por el contrario, la información desagregada por comunidad autónoma sólo está disponible para el período 2012-2014. Por ello, resulta necesario complementar estos datos con la información de las liquidaciones presupuestarias, de manera que para algunos ejercicios aplicamos las tasas de variación de esta última medida a los niveles que proporciona la CN. Para el período que usaremos de referencia (2007-2014), la dinámica de la remuneración de asalariados del agregado de las CC.AA. de acuerdo con las dos fuentes estadísticas (CN y liquidaciones) resulta muy similar.

Hay que resaltar, además, que en el caso español, como también sucede en una mayoría de países de la OCDE, no se dispone con carácter general y para períodos prolongados de tiempo de datos de CN que permitan descomponer la medida de remuneración de asalariados de las AA.PP. descrita en el párrafo anterior entre sus componentes de empleo y remuneración por asalariado de las AA.PP. En el caso particular del análisis del empleo de las AA.PP. esto obliga a que se deba combinar información de distintas fuentes estadísticas (19). En concreto, en este artículo se utilizan dos fuentes, dado su distinto grado de cobertura: el número de empleados de las AA.PP. y las CC.AA. que proporciona el *Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* que publica el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MHAP) y el que se deriva del análisis de los micro datos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) que publica el INE (20).

Por su parte, la remuneración por asalariado de las AA.PP. y CC.AA. se aproxima a partir del cociente entre la remuneración de asalariados tomada de la CN y alguna de las mencionadas medidas de empleo de las AA.PP. Si bien en el caso del conjunto de las AA.PP. la referencia suele ser el MHAP (21), en el caso del análisis por CC.AA. utilizaremos de manera preferente la EPA. La información de estas fuentes no es plenamente homogénea, por lo que el análisis que se realiza, tanto de la evolución como del nivel de estas variables, debe tomarse con las debidas cautelas.

Además de la EPA, usamos datos microeconómicos provenientes de dos bases adicionales, que incluyen información sobre empleo y salarios públicos: la encuesta «EU-SILC» (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*) que incorpora datos comparables para un conjunto de países europeos, y la *Muestra Continua de Vidas Laborales* (MCVL), para el caso específico de España.

La base EU-SILC permite la clasificación de los empleados de acuerdo con el sector al que pertenecen (calificación NACE, Rev. 2). En este marco, siguiendo los usos habituales en la literatura, aproximamos el sector público por la agregación de las ramas O (Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria), P (Educación) y Q (Sanidad y servicios sociales). La última ola disponible es la EU-SILC 2013, que incluye empleo y salarios relativos a 2012. Por su parte, la MCVL es un conjunto de micro datos individuales, pero anónimos, extraídos de los registros de la Seguridad Social. La información de la Seguridad Social se completa con información fiscal procedente de la AEAT y con información del Padrón Continuo facilitada por el INE. Si bien la cobertura del sector de las AA.PP. en general, y las CC.AA. en particular, es limitada, la MCVL proporciona un conjunto adecuado de información dado que incorpora datos de empleo y salarios individuales.