

# **CONCLUSIONES**

Los salarios que se pactan en los convenios colectivos de ámbito sectorial en España difieren apreciablemente para trabajadores de una misma categoría profesional, de modo que en lugar de existir un hipotético salario único *de mercado* se aprecia una destacable heterogeneidad salarial en la negociación colectiva, más acusada en el caso de las categorías profesionales con mayor cualificación.

Las diferencias de salarios entre convenios son muy semejantes para las distintas categorías profesionales, lo que revela que las fuerzas que determinan los salarios pactados están originadas en gran medida por factores de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos que afectan al conjunto de los salarios comprendidos en ellos. Dicha semejanza no resulta significativamente superior para las categorías pertenecientes al mismo grupo profesional, de modo que no existen patrones diferenciados de salarios para los trabajadores de producción y administración.

La estructura de salarios pactados se caracteriza, además, por una elevada estabilidad temporal, de modo que las diferencias salariales se mantienen en niveles extremadamente similares a lo largo del tiempo, tanto en términos de orden como de magnitud, lo que denota la presencia de una fuerte inercia en la determinación salarial. La estabilidad temporal observada en la estructura salarial es destacablemente acusada, lo que muy probablemente se debe a la especial importancia que cobran las consideraciones de *pago relativo* en la determinación de los salarios cuando ésta se produce en el marco de la negociación colectiva, como es el caso.

Las características apuntadas de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva en nuestro país coinciden con las observadas en la estructura intersectorial de salarios efectivos en varios países, lo que parece confirmar el hecho de que los factores que subyacen a las diferencias salariales entre ámbitos funcionales son ciertamente semejantes, independientemente de si la determinación de salarios se produce en un entorno de negociación colectiva o en ausencia de ella

La capacidad explicativa conjunta de los factores considerados en el análisis de las diferencias de salarios pactados es muy elevada, lo que implica que se ha logrado identificar una parte sustancial del origen de las diferencias de salarios pactados entre convenios. No se han incluido, sin embargo, por la carencia de información estadística, algunos de muy probable importancia, como la presencia de rentas económicas en los ámbitos específicos de cada convenio, o el efecto *demonstración* entre los salarios de convenios que pertenecen a ámbitos territoriales y funcionales diferentes.

Entre los factores considerados son dos los que destacan fundamentalmente por su influencia sobre los salarios pactados: el territorio y la rama de actividad de adscripción de los ámbitos territoriales y funcionales, respectivamente, de los convenios.

El efecto territorial que se aprecia en los salarios pactados entre convenios, al estar parte de las diferencias entre aquéllos relacionadas con características de las provincias, es extremadamente similar para todas las categorías profesionales y responde sólo parcialmente a factores de tipo económico. Variables como el nivel de precios, la tasa de desempleo o el poder sindical en cada territorio influyen en las diferencias provinciales de salarios, aunque son incapaces de explicar el grueso de éstas, aun conjuntamente. En la generación de las mismas cabe pensar que desempeñan un papel destacable los efectos *demonstración* entre los salarios pactados de los convenios de cada marco territorial específico. La identificación de esta cuestión resulta, no obstante, difícil por su naturaleza en un estudio de corte transversal.

El segundo que destaca por su influencia en los salarios pactados es el ámbito funcional del convenio en el que se encuadran los mismos, lo que permite hablar de la existencia de diferencias intersectoriales de salarios, diferencias que no son demasiado importantes en el caso de los grandes sectores de producción, con la excepción de la construcción, cuyos salarios sí que son significativamente superiores a los de la industria y los servicios. Dichas diferencias están muy probablemente ligadas, al igual que ocurre con las presentes en los salarios efectivos en otros países, a la naturaleza de

los procesos productivos y los mercados de productos de cada rama de actividad lo que, junto a la existencia de un vector sectorial de poder sindical, permite la negociación de salarios superiores en los ámbitos funcionales en los que existen rentas económicas. Resulta muy probable, además, que existan consideraciones de *pago relativo* de relevancia en la negociación de los salarios de los convenios pertenecientes al mismo ámbito funcional.

Las diferencias territoriales y sectoriales estimadas resultan destacablemente similares a las que se observan en los salarios efectivos para nuestro país, lo que se aprecia aun a pesar de las limitaciones existentes para su comparación, lo que corrobora que la negociación colectiva de ámbito sectorial desempeña un papel muy destacable en la determinación de los salarios efectivos en España, cuestión sobre la que se dispone de muy poca evidencia empírica en la actualidad.

Un hallazgo reseñable es que los aspectos no pecuniarios regulados en los convenios ejercen una influencia sobre los niveles de salarios pactados no demasiado importante en términos cuantitativos. La única excepción en este sentido la supone la encarna la duración de la jornada anual, variables que explica por sí sola una proporción destacable de la varianza salarial, y con la que los niveles salariales presentan una relación de signo negativo.

Adicionalmente, cabe destacar la existencia de diferencias salariales apreciables en función del tipo de ámbito territorial del convenio, aunque, sin embargo, en la explicación de la variabilidad total de los salarios pactados este factor no resulta demasiado relevante. Lo mismo ocurre con el tamaño medio de la empresa del ámbito de cada convenio, variable que presenta una capacidad explicativa muy escasa de las diferencias de salarios pactados, que contrasta con la importancia que dicho aspecto muestra sistemáticamente en los estudios sobre salarios sectoriales efectivos.

La naturaleza de la estructura de salarios pactados identificada durante la investigación es difícilmente conciliable, en líneas generales, con los postulados del

enfoque competitivo, corriente que a pesar de su carácter dominante en la disciplina de la economía laboral, se ha mostrado incapaz de explicar la existencia de diferencias salariales para trabajadores productivamente similares originadas en sus ámbitos funcionales de pertenencia. Como un primer conjunto de evidencia al respecto, cabe señalar que los factores que mayor influencia presentan en la explicación de las diferencias de salarios pactados tienen un origen muy probablemente no *competitivo*. Así, el efecto territorial sólo se explica marginalmente por las variables que al respecto sugiere la teoría económica *ortodoxa*, respondiendo fundamentalmente a otro tipo de factores. En el mismo sentido, las diferencias relacionadas con la rama de actividad de pertenencia del ámbito funcional del convenio presentan una naturaleza que resulta muy difícilmente compatible con las tesis *competitivas*. Finalmente, la relación negativa que presentan los salarios pactados con la duración de la jornada pactada anual contradice también las predicciones de la teoría *competitiva*.

En otro orden de evidencia, ninguna de las hipótesis *competitivas* básicas es capaz de explicar adecuadamente las características identificadas en la estructura de salarios pactados. La primera de estas hipótesis sugiere el posible carácter transitorio de las diferencias de salarios pactados, como consecuencia del acontecimiento de perturbaciones asimétricas de carácter temporal en los ámbitos de determinados convenios. Este supuesto carácter transitorio de las diferencias salariales contrasta, sin embargo, con la estabilidad temporal que muestra la estructura de salarios pactados, de forma que esta posibilidad debe ser refutada como una de las causas fundamentales de la existencia de diferencias salariales.

La segunda de las hipótesis competitivas sostiene que las diferencias salariales pueden deberse a diferencias en las dotaciones de capital humano de los trabajadores que aun en el caso de la estimación de ecuaciones salariales no son adecuadamente *controladas*; en esta circunstancia, la presencia de salarios elevados en determinados convenios podría corresponderse a una superior cualificación de sus trabajadores. En este sentido, no obstante, son varias las características de la estructura de salarios pactados que apuntan contra esta hipótesis. En primer lugar, la elevada similitud por

categorías profesionales de los diferenciales salariales, pues es cuanto menos improbable que en los convenios con salarios comparativamente elevados los requerimientos de capital humano sean sistemáticamente superiores para los trabajadores de todas las categorías profesionales. En segundo lugar, la estabilidad temporal de la estructura de salarios pactados: las diferencias sistemáticas en capital humano por categorías deberían, además de existir, persistir en el tiempo en una cuantía muy aproximada, lo que confiere poca verosímil.

La hipótesis *competitiva* restante se corresponde con la teoría de los *ventajas netas* de Adam Smith. En este sentido, sin embargo, las diferencias en las condiciones no pecuniarias que se regulan en los convenios no constituyen un factor demasiado importante en la explicación de las diferencias de salarios pactados, de modo que éstas no parecen tener un carácter *compensatorio*. El cumplimiento de la teoría de las *ventajas netas* podría producirse, no obstante, con respecto a características de los trabajos que no se reflejan explícitamente en los convenios. La elevada semejanza por categorías profesionales de las diferencias de salarios pactados apunta, sin embargo, contra dicha posibilidad, dado lo improbable de que las condiciones de trabajo relativas varíen de una forma homogénea entre convenios para todas las categorías profesionales.

En suma, la dificultad del conjunto de las hipótesis competitivas a la hora de explicar las diferencias de salarios pactados parecen corroborar, junto al resto de evidencia reseñada, que éstas presentan, en suma, un carácter ciertamente no competitivo.

De la literatura económica sobre determinación salarial, así como de los trabajos específicos sobre la cuestión para España, se deducen básicamente tres posibilidades como alternativas potenciales a la teoría *competitiva* en la explicación de las diferencias de salarios pactados: el pago de *salarios de eficiencia*, el *reparto de rentas* y la existencia de consideraciones de *pago relativo* en la determinación de los salarios entre convenios con ámbitos territoriales o funcionales comunes. Las dos

últimas resultan más convincentes, no obstante, al ser plenamente compatibles con las características identificadas de la estructura de salarios pactados, aunque el contraste directo de su cumplimiento no ha sido posible por la ausencia de información estadística adecuada y el tipo de investigación desarrollada, con datos de sección cruzada.

Así, la explicación basada en el pago de *salarios de eficiencia*, muy probable cuando la determinación de los salarios se produce a nivel de empresa y en entornos no sindicados, no los parece tanto en el caso de la negociación de convenios sectoriales, cuando, entre otras cuestiones, se conjugan los intereses de numerosos empleadores. La elevada correlación de las diferencias de salarios pactados entre convenios para las distintas categorías profesionales apunta, de hecho, contra esta posibilidad. En la medida en que por la distinta naturaleza de los trabajos desempeñados no todos los trabajadores disponen de la posibilidad de influir en su productividad, no existen motivos para el pago sistemático de salarios de eficiencia a todas las categorías, con lo que resulta, finalmente, improbable que las diferencias de salarios pactados se deban al pago de salarios de eficiencia.

Las alternativas más verosímiles a la teoría competitiva pasan, en consecuencia, por la presencia de mecanismos de *reparto de rentas* y la importancia de las consideraciones de *pago relativo* en determinados ámbitos. En cuanto a la primera de ellas, el contraste directo de la existencia e importancia de dichos mecanismos no es posible, por la ausencia de información sobre el comportamiento económico de las empresas en los distintos convenios. No obstante, cuestiones como la estabilidad temporal de la estructura salarial, la similitud de dicha estructura por categorías profesionales, así como la señalada importancia de las diferencias salariales asociadas al ámbito funcional de los convenios, permiten concluir que resulta muy probable que una parte sustancial de las diferencias de salarios pactados estén originadas, efectivamente, en la existencia de un proceso de reparto de rentas.

Alternativamente, la posibilidad de que una proporción destacable de la diferenciación que se observa en los salarios pactados se deba a consideraciones de *pago relativo* resulta plenamente compatible con hallazgos empíricos como la importancia de la provincia y la rama de actividad en la que se encuadra cada convenio, o la similitud por grupos ocupacionales de la estructura de salarios.

En síntesis, la estructura de salarios pactados en España se adecua en gran medida a lo que se esperaba de su naturaleza a la luz de lo expuesto en el segundo capítulo, dado que ninguna de las características de la misma aisladas parece contradecir las hipótesis de partida.

Una cuestión que se desprende de esta investigación es que cualquier análisis que pretenda abordar adecuadamente la determinación de los salarios en nuestro país, a un nivel inferior al macroeconómico, debería atender a las características concretas de la estructura de la negociación colectiva. En este sentido, las referencias territorial y sectorial adecuadas resultan ser la provincia y la desagregación sectorial correspondiente a los ámbitos funcionales de los convenios de rama de actividad. La utilización de referencias territoriales o sectoriales diferentes a éstas, como es habitual, implica la agregación de distintos patrones de determinación de salarios, lo que desvirtúa, al menos parcialmente, los resultados de las investigaciones.

Las características de la estructura de salarios pactados identificadas permiten comprender mejor la forma en la que se determinan los salarios en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España, así como algunas de sus implicaciones sobre la determinación de los salarios efectivos. En este sentido, se ha comprobado la existencia de una clara relación entre las estructuras territoriales y sectoriales de salarios pactados y efectivos, lo que supone la corroboración de que la negociación colectiva de ámbito sectorial desempeña un papel relevante en la determinación de los salarios en nuestro país. En la medida en que las diferencias salariales interterritoriales e intersectoriales son en una elevada proporción *no competitivas* se podría concluir que la negociación colectiva es, al menos parcialmente, el origen del carácter *no*



*competitivo* que caracteriza a la determinación de los salarios en el mercado de trabajo español, y que constituye un elemento de rigidez importante en su funcionamiento. No se puede descartar, no obstante, la posibilidad de que no sea la figura específica de la negociación colectiva la que determine la existencia de diferencias salariales *no competitivas*, sino que ocurra que ésta simplemente resulte permeable a la actuación de las fuerzas básicas que determinan los salarios, y que éstas sean de carácter *no competitivo*. Cabe destacar, en este sentido, cómo existe una nutrida evidencia que apunta a que la estructura salarial intersectorial es extremadamente similar para los trabajadores sindicados y no sindicados de una misma economía, y para economías con diferentes marcos institucionales en el mercado de trabajo y grado de implantación de los sindicatos<sup>295</sup>. Así pues, que el hecho de que la determinación de los salarios se realice a través del cauce de la negociación colectiva pudiera no interferir demasiado en las fuerzas fundamentales que moldean las diferencias salariales es algo que no se puede descartar, y sobre lo que se requiere investigación adicional.

---

<sup>295</sup> *Vid. supra* II.3.