

INTRODUCCIÓN



El salario constituye uno de los precios fundamentales de cualquier economía, en la medida en que ejerce una influencia determinante en cuestiones tales como el funcionamiento del mercado de trabajo o la distribución de la renta. Hasta el momento no se ha logrado, sin embargo, una comprensión exacta de las fuerzas que influyen en él, cuestión que resulta patente en lo que respecta a la determinación de los salarios en nuestro país y, muy especialmente, en lo que se refiere a los salarios pactados en la negociación colectiva, pues no ha sido hasta muy recientemente cuando han comenzado a ver la luz algunas aportaciones fragmentarias sobre la cuestión.

BIBLIOTECA VIRTUAL

La negociación colectiva en España se caracteriza por su elevada extensión, de modo que una parte muy sustancial de los asalariados se encuentra cubierta por algún tipo de convenio colectivo que establece, entre otras cuestiones, la remuneración mínima que tienen derecho a percibir los trabajadores. El importante papel que dicha figura desempeña en el funcionamiento del mercado de trabajo fue acentuado por la reforma que su regulación legal experimentó en 1994, lo que supuso su espaldarazo como ámbito fundamental de determinación de las condiciones de trabajo en nuestro país.

Los miembros de la comisión negociadora de cada convenio tienen la obligación legal de remitir a la Administración información sobre diversas cuestiones relacionadas con su contenido y ámbito de aplicación mediante la cumplimentación de las *hojas estadísticas*. Dicha información incluye el incremento que han experimentado los salarios con respecto al anterior convenio, pero no su cuantía. Esta circunstancia explica, sin duda, que los análisis de la negociación colectiva y sus efectos en España se hayan desarrollado básicamente desde una perspectiva coyuntural, que se ha centrado fundamentalmente en la relación entre los incrementos de los salarios pactados y otras variables económicas a nivel agregado, como la inflación y la productividad. Las investigaciones sobre las características de la negociación colectiva en sus aspectos salariales y su relación con el mercado de trabajo son, en consecuencia, marcadamente escasos lo que ha impedido la comprensión de

sus implicaciones en la determinación de los salarios, en particular, y en la actividad económica, en general. Así, a pesar de la importancia de dicha figura institucional, el grado de conocimiento del que se dispone sobre uno de sus principales resultados, las tarifas salariales, así como sobre los factores que influyen en su determinación, es escaso, cuando no inexistente. En este sentido, se conocen sólo de manera imprecisa cuestiones de marcada relevancia, tales como el nivel en el que por término medio se sitúan los salarios pactados para las distintas categorías profesionales; la magnitud de las diferencias salariales entre convenios; o en qué medida los salarios pactados se corresponden con los salarios efectivamente percibidos, y qué factores influyen en dicha relación.

El desarrollo de la presente investigación responde a un intento de paliar, en la medida de lo posible, el mencionado desconocimiento sobre los aspectos salariales de la negociación colectiva en España, a través del análisis de las características de la estructura de salarios pactados en los convenios colectivos de ámbito sectorial y de su influencia en la determinación de los salarios percibidos en nuestro país. El objetivo de la obra se podría considerar comprendido en uno de carácter más amplio: el de lograr comprender la naturaleza de los factores *no competitivos* que operan en el mercado laboral español para, entre otras cuestiones, coadyuvar a esclarecer el grado de responsabilidad del mecanismo de determinación salarial en la dificultad que presenta la reducción del elevado desempleo que sufre la sociedad española de forma persistente.

La única posibilidad de conocer los salarios pactados en la actualidad pasa por acometer el cálculo de los mismos a partir del texto de los convenios. De este modo, para poder desarrollar esta investigación ha sido necesario proceder al cálculo *ad hoc* de los salarios pactados a partir del propio texto de alrededor de 1.600 convenios colectivos, lo que ha permitido disponer de una base de datos sobre salarios que cubre casi exhaustivamente el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial en nuestro país.

La obra se estructura en tres capítulos. El primero de ellos tiene como finalidad básica proporcionar una adecuada contextualización del análisis empírico desarrollado con posterioridad. Para ello se sintetizan, en primer lugar, las principales características del *modelo* de negociación existente en España, abarcando cuestiones como su estructura según el ámbito funcional y territorial de los convenios, su tasa de cobertura o el *grado de centralización* inherente a la misma; a continuación se aborda una descripción de la evolución temporal que ha experimentado el marco legal e institucional en el que se ha desarrollado la negociación durante las últimas décadas en nuestro país; el capítulo concluye con una revisión de las principales características de los acuerdos de *concertación social* y de sus implicaciones en el desenvolvimiento de la negociación colectiva.

La investigación sobre determinación salarial mediante análisis de *sección cruzada*, enfoque con el que entronca el análisis empírico aquí desarrollado, constituye una de las principales vertientes a través de las cuales se ha abordado esta cuestión en el seno de la economía laboral. A partir de las características de la estructura salarial intersectorial es posible inferir, si acaso parcialmente, la pauta de funcionamiento del mercado de trabajo y, de ese modo, determinar empíricamente la validez de los diferentes modelos teóricos de formación salarial, cuestión importante en la medida en que cada modelo genera implicaciones positivas y normativas de muy distinta índole con respecto a cuestiones como la relación entre los salarios y el desempleo, o las políticas económicas alternativas susceptibles de ser aplicadas.

En el primer epígrafe del segundo capítulo se sintetizan las principales aportaciones producidas en el intenso debate que se ha desarrollado en la literatura económica sobre la naturaleza de las diferencias salariales intersectoriales por parte de diversos enfoques teóricos, con el fin básico de obtener una comprensión adecuada del posible origen de las diferencias salariales entre convenios de ámbito sectorial. Sintéticamente, y con ánimo simplificador, se puede considerar que dicho debate se ha desarrollado entre dos grandes ramas teóricas: por un lado la corriente *competitiva* y, por otro, un conjunto de corrientes alternativas, que engloba a la teoría

de los *salarios de eficiencia* y a los modelos que enfatizan el *reparto de rentas*. La abundante evidencia empírica existente muestra que, a título general, las hipótesis emanadas del enfoque *competitivo* resultan insuficientes para explicar satisfactoriamente la naturaleza de la estructura intersectorial de salarios, de forma que una parte sustancial de las diferencias salariales intersectoriales parece presentar un claro carácter *no competitivo*. El origen de las mismas parece encontrarse en el pago de *salarios de eficiencia* por parte de los empleadores o, más probablemente, en el *reparto de rentas* entre empresarios y trabajadores.

En el segundo epígrafe del segundo capítulo se muestra cómo las investigaciones que se han realizado para España permiten comprobar que nuestro mercado de trabajo no supone una excepción en el sentido apuntado, de modo que se observan diferencias salariales intersectoriales de tipo *no competitivo* muy similares en su pauta a las existentes en otros países. En el caso español cabe destacar, además, que las consideraciones de *pago relativo* parecen tener una importancia muy destacable en la fijación de los salarios sectoriales.

La revisión de las distintas teorías sobre el origen de las diferencias salariales intersectoriales, de las aportaciones empíricas sobre la cuestión, así como de los estudios específicos para nuestro país ha permitido la formulación de ciertas hipótesis sobre la naturaleza de la estructura de salarios pactados. La pertinencia de derivar hipótesis sobre los salarios pactados a partir de resultados de investigaciones empíricas sobre salarios percibidos es reforzada por determinados hallazgos empíricos que apuntan, en suma, a que los factores que subyacen a los salarios sectoriales no parecen ser muy diferentes por el hecho de que la determinación de los mismos se produzca en el marco de la negociación colectiva. La constatación de este hecho, a la que se dedica el tercer epígrafe del segundo capítulo, parece implicar que las hipótesis explicativas de las diferencias intersectoriales de salarios percibidos pueden tomarse como un punto de partida razonable y adecuado para el análisis de la estructura de salarios pactados en convenios de ámbito sectorial.

La primera de las hipótesis formulada sobre la naturaleza de la estructura de salarios pactados es que existen importantes diferencias salariales entre convenios para trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional. La segunda es que dichas diferencias deben ser, en gran medida, similares para las distintas categorías profesionales y presentar, además, una elevada persistencia en el tiempo. En último lugar, cabe esperar que las diferencias salariales entre convenios sean en gran medida *no competitivas*, siendo los factores explicativos más probables de las mismas el *reparto de rentas* en la negociación y las consideraciones de *pago relativo* en la determinación de los salarios de los convenios que comparten ámbito geográfico y funcional.

En el tercer y último capítulo, de carácter empírico, se contrastan las hipótesis anteriormente expuestas sobre las diferencias de salarios pactados. Para ello, tras caracterizar de una forma descriptiva la estructura de salarios pactados se contrasta en que medida dicha estructura persiste en el tiempo, y el grado de similitud que presenta para diferentes categorías profesionales. Posteriormente se analizan los factores que subyacen a las diferencias salariales entre a partir de un análisis de composición de la varianza, completándose el análisis con la estimación de una ecuación salarial. Para concluir el capítulo, se analiza la naturaleza de las diferencias salariales de corte territorial y sectorial que se aprecian en los salarios pactados, los posibles factores explicativos de la presencia de las mismas, así como su correspondencia con las diferencias de este tipo que se observan en los salarios percibidos.