

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Texto para Discussão Nº 17/2006

**ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA**

*Santos Ruesga Benito, Laura P. Ortíz,
Julimar da Silva Bichara y Carlos Resa
(Universidad Autónoma de Madrid)*

Porto Alegre, novembro de 2006.

Análisis económico de la negociación colectiva en España

Santos Ruesga Benito, Laura P. Ortíz,

Julimar da Silva y Carlos Resa

Índice

1. Introducción.....	2
2. Negociación colectiva: teoría y evidencias empíricas.....	3
3. La importancia económica de la negociación colectiva	7
4. La negociación colectiva en España	11
5. Dinámica salarial.....	12
6. Jornada laboral.....	22
7. Cláusulas de empleo y condiciones de trabajo	25
8. Algunas consideraciones finales	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

La negociación colectiva constituye, en la mayoría de los países desarrollados, el instrumento fundamental para determinar los niveles salariales de la economía. De ahí su singular trascendencia en el plano macroeconómico.

En este trabajo se analiza, en primer lugar la interpretación que desde la perspectiva teórica se hace de la negociación colectiva, haciendo referencia a diversos análisis empíricos que tratan de refrendar los principales resultados teóricos. A partir de aquí se introduce en el estudio del mecanismo contractual en los países de la OCDE, para, desarrollar por último un análisis económico de la negociación colectiva en España, deteniéndose en la interpretación de la dinámica de las principales variables que determina este instrumento de regulación laboral.

Summary

Collective bargaining constitutes, in the majority of the countries developed, the fundamental instrument to determine the salary levels of the economy. From there its singular significance in the macroeconomic perspective.

This paper analyzes, in the first place, the theoretical interpretation of the collective bargaining, referring to diverse empirical analysis that try to endorse the main theoretical results. From here the study of the contractual mechanism in the countries of the OCDE is introduced in, so that, finally, to develop an economic analysis of the collective bargaining in Spain, being stopped in the interpretation of the dynamics of the main variables that determines this basic instrument of labour regulation in the country.

Resumo

A negociação coletiva constitui, na maioria dos países desenvolvido, o instrumento fundamental determinar os níveis de salário da economia. De aí sua importância singular na perspectiva macroeconómica. Este papel analisa, para começar, a interpretação teórica da negociação coletiva, referindo a análise empírica diversa que tenta de endossar os resultados teóricos principais. Daqui o estudo do mecanismo contratual nos países do OCDE está introduzido em, de modo que, finalmente, desenvolver uma análise económica da negociação coletiva em Espanha, terá que parar na interpretação das dinâmicas das variáveis principais que determina este instrumento básico de regulamento de trabalho no país.

1. Introducción

La negociación colectiva determina aspectos básicos de la dinámica económica en su conjunto y afecta especialmente a variables claves como son los salarios, la ocupación y las condiciones de empleo, la jornada laboral, la organización del trabajo, la contratación, etc. Muchos de estos aspectos son esenciales para determinar la competitividad y crecimiento de las empresas y del conjunto del sistema productivo. Pero hay otro aspecto esencial de la negociación colectiva que lo convierte en institución esencial del mercado laboral: se trata de un instrumento que constituye punto de encuentro entre las empresas y los trabajadores, entre la oferta y la demanda de trabajo, y a través de órganos representativos de los agentes implicados, dan valor a variables claves para el funcionamiento del sistema, recogen los parámetros del entorno económico relevante y con el resultado de su negociación devuelven al entorno información sobre los parámetros del sector, empresa, o territorio sobre el que se está negociando.

En este sentido, el mismo desarrollo creciente de la negociación colectiva ha potenciado el encuentro y el diálogo social y ha tenido una indudable influencia en que los resultados del mercado laboral español, en general, constituyéndose en uno de los responsables de la mejora importante que ha experimentado en los últimos años.

De la importancia de la negociación colectiva en nuestro país dan cuenta los propios interlocutores sociales, quienes han expresado, el pasado 7 de julio, en la *Declaración para el diálogo social 2004*, que: “Los interlocutores sociales consideran que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía de los agentes sociales, a la que la ley debe garantizar capacidad de regulación mediante un adecuado marco jurídico. El desarrollo de la capacidad de regulación de la negociación colectiva y de su cobertura laboral precisa acciones de los interlocutores sociales, que pueden y deben contar con apoyos públicos en el terreno de la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en la línea marcada por el AINC97 o el enriquecimiento de los contenidos negociables.

Es éste otro relevante capítulo de esta nueva etapa de dialogo social, de claro componente bipartito, a través del cual las partes sociales han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad.”

En esta línea, resulta de sumo interés avanzar en el conocimiento de la incidencia de la negociación colectiva en el devenir del sistema económico, en primera instancia en el ámbito del mercado de trabajo, pero, también, y en segunda instancia, en la dinámica macroeconómica de los sistemas nacionales.

Dos son las cuestiones que desde un punto de vista económico, conviene analizar sobre las características de la negociación colectiva, en particular en España.

Cuando los interlocutores hablan de *racionalización de la estructura de la negociación colectiva* se están refiriendo a la redefinición del modelo que caracteriza a la misma. Se asume por todos los agentes sociales que los resultados del proceso negociador no inciden del mismo modo en la dinámica económica, sino que se observan diferencias destacadas atendiendo al modelo o estructura que caracteriza a cada sistema nacional de negociación colectiva. Y hablar de estructura de la negociación colectiva lleva a indagar sobre el mayor o menor grado de centralización de la misma, con la tipificación de diversos caracteres.

En segundo lugar, junto a las características del modelo de negociación colectiva, es preciso también analizar los contenidos concretos de los convenios colectivos, que, en última instancia, configuran el valor de diferentes variables que afectan el equilibrio a corto plazo del sistema económico.

Sobre ambas cuestiones trata este trabajo. Sobre la primera, características del modelo de negociación colectiva, se esboza un análisis introductorio sobre el caso español, en referencia comparada con la Unión Europea. Sobre el segundo, los contenidos, se estudian algunos de los que se acuerdan en los convenios colectivos suscritos en los años más recientes en España.

2. Negociación colectiva: teoría y evidencias empíricas.

La negociación colectiva tiene un papel trascendental en la evolución económica de los países industrializados. El grado de cobertura de la negociación colectiva, la forma y las condiciones en las que ocurre el proceso de negociación, el grado de coordinación y las variables involucradas (o los elementos objeto de la misma) pueden afectar el desempeño macroeconómico de un país. Existe una serie de controversias sobre la mejor forma de representar los objetivos y el comportamiento de las organizaciones sindicales, y la teoría no logrado solucionarlo completamente.

El análisis teórico de la negociación colectiva presenta dos barreras fundamentales: la representación de los objetivos de los sindicatos y del proceso de negociación. Parte de la primera barrera se soluciona considerando los participantes del proceso de negociación como organizaciones y estableciendo hipótesis sobre la relación entre las preferencias de los agentes económicos individuales (los trabajadores y las empresas) con los objetivos de sus organizaciones (sindicatos y asociaciones empresariales). El desarrollo de la teoría de juegos dinámicos no cooperativos ayuda a superar la segunda barrera metodológica. A partir de ellos es posible teorizar sobre los aspectos más importantes de la negociación colectiva, la estrategia seguida por los participantes, la forma en que acuerdan concluir la negociación y cómo comparten sus beneficios.

Desde los primeros modelos que estudiaron como los sindicatos incidían sobre las relaciones laborales, hasta los modelos más recientes, la teoría de la negociación

colectiva ha avanzado sustancialmente. El primer modelo que merece destaque es el de “monopolio sindical”, de Dunlop (1944), que no ha tenido mayor trascendencia a causa de la dificultad de demostrar la acción monopolista de los sindicatos, es decir, que determinan unilateralmente el salario.

Solo recientemente se ha desarrollado la teoría de la negociación, la cual estudia como un agente racional, que participa de una negociación, puede llegar a un acuerdo sobre como compartir la cantidad de cualquier bien. El pionero en desarrollar este tipo de modelos ha sido Nash (1950 y 1953), a través de un análisis axiomático; Stahl (1972) y de Rubinstein (1982) son los responsables por el desarrollo posterior de la teoría de la negociación, y sus avances se centraron fundamentalmente en las estrategias de la negociación. En estos modelos el resultado de la negociación depende de las preferencias y de la aversión al riesgo de los agentes negociadores, y de los beneficios que ellos obtienen durante la negociación o cuando la negociación se rompe. Pero estos modelos también están sujetos a una serie de limitaciones a causa de las restricciones teóricas derivadas de la hipótesis de comportamiento racional de los agentes, como bien destaca Kreps (1990). A pesar de ello, son modelos que representan un importante avance en el desarrollo de la teoría microeconómica y, por ende, del análisis microeconómico de las relaciones laborales.

Actualmente existen dos modelos fundamentales en la literatura económica sobre la negociación colectiva. Estos son los modelos de “derecho a gestionar” y de “contrato eficiente”. Siguiendo la tradición de análisis neoclásica y cuantitativa, estos dos modelos suponen, en principio, que las empresas operan en un ambiente en el que les permite obtener beneficios positivos y que los sindicatos negocian el salario de todos los trabajadores afiliados.

El “modelo de derecho a gestionar” (right-to-manage) de Nickell y Andrews (1983), generaliza la hipótesis monopolista asumiendo que siempre se negocia el salario y que los empresarios mantienen las prerrogativas para contratar o dimitir, es decir, sobre el volumen de empleo. Actualmente este modelo es muy cuestionado, especialmente porque los sindicatos e incluso los empresarios pueden tener interés en negociar otros aspectos de las relaciones laborales. En base a estas críticas ha surgido el modelo de “contrato eficiente”, que puede ser en el sentido “débil”, es decir, que se negocia solamente el empleo y el salario; o “fuerte”, cuando se negocia otras variables que consideran necesario además del empleo y del salario (MacDonald y Solow, 1981; Manning, 1987; Espinosa y Rhee, 1989; Strand, 1989; y Layard et al. 1994).

Aunque los aspectos teóricos y la validez metodológica y científica de sus argumentos son válidos, no se puede obviar la importancia de las características de las instituciones en las relaciones laborales. Además, la heterogeneidad de los afiliados y la definición de los objetivos del sindicato son también una fuente de problemas teóricos. En resumen, se pone de manifiesto que el análisis económico del sindicato tiene todavía mucho espacio para su desarrollo teórico. A pesar de ello,

algunas enseñanzas básicas se derivan de los principales modelos teóricos: es posible representar las preferencias de los sindicatos en términos de empleo y salario con fundamentos microeconómicos; y que los objetivos de los sindicatos dependen no solo de las preferencias de sus miembros, pero también de la estructura institucional; (Cahuc y Zylberberg, 2004).

Con relación a las evidencias empíricas, todos los análisis coinciden que el poder de negociación de los sindicatos aumenta con el salario. Los efectos de la negociación salarial sobre el empleo son, sin embargo, ambiguos. El empleo disminuye con el poder de negociación de los sindicatos si estos negocian exclusivamente sobre el salario, pero también puede aumentar el empleo si también se negocian los contratos. Si la negociación ocurre sobre el salario y la protección por desempleo o indemnización por despido, la negociación es muy eficiente y el nivel de empleo siempre alcanza su nivel competitivo. (Nickell y Wadhvani, 1990; Ashenfelter y Brown, 1986; Abowd 1989; Card, 1986, 1990; Abowd y Kramarz, 1993; Boal y Pencavel, 1994; y Kahn, 2000).

Con relación al impacto de la negociación colectiva sobre los salario, general se acepta la conclusión de que los sindicatos ejercen una influencia positiva sobre los salarios negociado, y que afectan negativamente a los rendimientos de las características observadas y no observadas de los trabajadores (Booth, 1995a; De'IlAringa y Lucifora, 1994; Blanchflower y Freeman, 1992). Este efecto podría tender a aumentar la dispersión salarial en la economía como un todo. Aunque los sindicatos están formados por trabajadores con diferentes grados de cualificación y, por lo tanto, con diferentes niveles de productividad, la evidencia empírica existente indica que la negociación colectiva lleva a una reducción de la diferencia salarial, cuando comparado con una situación competitiva, en la que se supone que los trabajadores son remunerados según su productividad marginal (Freeman y Medoff, 1984; Blau y Kahan, 1999, Rowthorn, 1992; Blau y Kahn, 1996; Kahn, 1998 y 2000; y Cards, 2001).

En teoría, los sindicatos y la negociación colectiva provocan un impacto ambiguo sobre la productividad. Para algunos economistas, los sindicatos disminuyen la productividad al limitar el poder de los empleadores Robison, C. (1989). Para otros, los sindicatos aumentan la productividad al mejorar la información de los trabajadores y sus motivaciones. Los trabajos de Hirschman (1970), Freeman and Medoff (1984) destacan que esta característica de los sindicatos ha desempeñado un papel fundamental en los EEUU, en combinación con su poder de negociación. La eficiencia del sindicato depende del hecho de que este favorece la elección de una estrategia participativa, por transmitir insatisfacciones, injusticias y demandas, con el objetivo de corregir y mejorar la relación.

Por otra parte, Freeman and Medoff (1984) estiman que la reducción de la tasa de rotación en las empresas de los EEUU disminuyó en media, el coste laboral en un 2%. También mostraron que la productividad del trabajo es mayor en empresas sindicalizadas. Resultados equivalente se obtiene en un análisis de los resultados de

la negociación colectiva en Francia (Cahuc and Kramarz, 1997). Sin embargo, estos resultados pueden derivarse de una serie de características no observables en los trabajadores y su influencia sobre los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva. Eso, por otro lado, lleva a una falta de consenso sobre los efectos del sindicato sobre la productividad. Hirsch and Addison (1986) y Booth (1995) destacan los efectos negativos de los sindicatos sobre la productividad.

El estudio del impacto de la negociación colectiva sobre los beneficios empresariales está menos sujeto al debate que la relación con la productividad. Estudios sobre el proceso de apertura de los procedimientos de la negociación colectiva (a través de voto mayoritario de los trabajadores en los EEUU) o de los efectos del anuncio de la renegociación, muestran que el precio de las acciones de la empresa disminuye (Ruback and Zimmerman, 1984; and Abowd, 1989). Freeman and Medoff (1984) llegan a la misma conclusión utilizando datos relativos a la tasa de retorno del capital de las empresas. Van Reenen (1996)

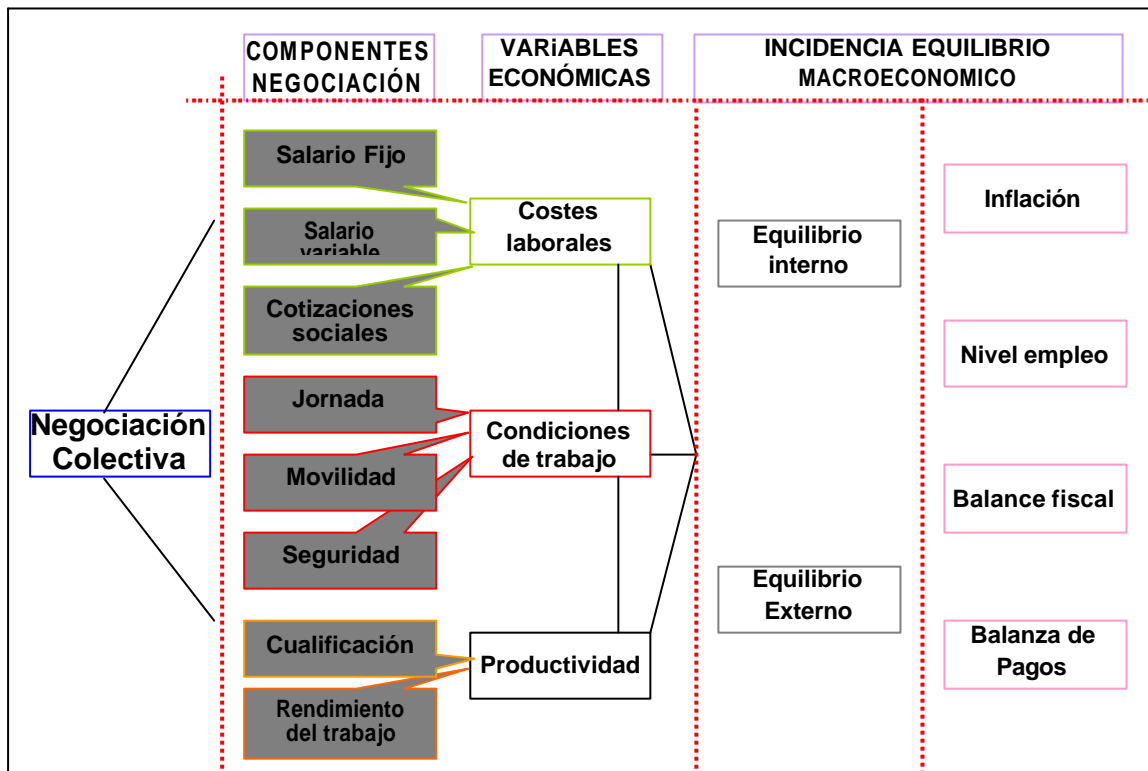
El poder de negociación de los sindicatos, si es imposible negociar el salario a largo plazo, puede tener un efecto negativo sobre la inversión privada. Una vez que se ha realizado la inversión, los trabajadores pueden llevar a cabo una nueva negociación salarial como forma de beneficiarse del incremento de la productividad derivada del crecimiento del stock de capital. Sin un compromiso a largo plazo, los cambios en el salario a partir de la negociación disminuye el retorno de la inversión. Pero el efecto sobre el empleo de una menor inversión es ambiguo: dependerá de la elasticidad de sustitución trabajo capital, es decir, aumentará el empleo si son sustitutos brutos y disminuirá si son complementarios. (Connolly et al, 1986; Hirsch, 1992; Bronars et al., 1994; Odgers and Betts, 1997; y Denny and Nickell, 1992).

En principio, la negociación sobre horas podría permitir a los trabajadores y a los empleadores compartir puestos de trabajo, y entonces solucionar el problema del paro. El crecimiento del paro en los países de Europa no ha llevado, sin embargo, a una reducción significativa del número de horas de trabajo en estos países. El análisis de la negociación colectiva llega a la conclusión que solo es positivo negociar una reducción del número de horas de trabajo cuando la utilidad marginal de la renta de los trabajadores es inferior a la unidad, cuando los incrementos de productividad son elevados y/o cuando el poder de negociación de los sindicatos es alto. Por otra parte, también se concluye que una reducción compulsoria del número de horas trabajadas aumenta el empleo solo si el poder de negociación de los sindicatos y la utilidad marginal de la renta son suficientemente bajos. (Grout, 1984; Booth y Ravillon, 1993; Contensou y Vranceanu, 2000).

En resumen, los estudios empíricos sugieren que la negociación colectiva tiene un impacto positivo sobre el salario aunque disminuye la dispersión salarial. La negociación colectiva probablemente tiene un efecto negativo sobre los beneficios, el número de horas trabajadas y la inversión en capital físico. Sin embargo, el efecto de la negociación colectiva sobre el empleo y la productividad es ambiguo.

3. La importancia económica de la negociación colectiva

Como se ha indicado en la Introducción, los resultados de la negociación colectiva afectan a un amplio abanico de variables, en tanto que constituye una parte esencial de los costes de producción. Bajo esta perspectiva, los resultados de la negociación colectiva afectaran, de modo directo e indirecto, a la dinámica económica agregada de cada país y, de modo especial e intenso a las condiciones de su



equilibrio macroeconómico a corto plazo.

Así, los diferentes factores que confluyen en la dinámica de la demanda interna se verán alterados por los resultados de la negociación colectiva, en tanto que en ella se determina uno de sus componentes fundamentales, las rentas salariales. Y, por esta vía, el discurrir de los precios (inflación) habrá de verse influido, también, en mayor o menor medida. Y los niveles salariales afectan, de igual modo, a la cuantía de los tributos, al igual que en la propia negociación se pactan acuerdos que afectarán a la marcha del gasto público, por lo que el equilibrio de las cuentas de las administraciones públicas habrán de verse también influido por lo que los interlocutores sociales acuerden en los convenios. Con todo ello, el precio del dinero, habrá de verse también alterado en uno u otro sentido, deduciéndose de ello alteraciones de diverso signo en los mercados monetarios y financieros.

Por otro lado, por el de la oferta productiva, el resultado de la negociación colectiva tiene también bastante que aportar. En ella se define un parte importante de los costes de producción, que de un modo u otro afectarán a los precios finales y, en última instancia al nivel de competitividad de las empresas insertas en el proceso de negociación. El equilibrio externo, también está íntimamente relacionado con los

resultados de la negociación colectiva.

No es pues de extrañar que a todos los agentes implicados en el discurrir económico de una sociedad y/o territorio, les preocupe el cómo y el qué de la negociación colectiva. En este sentido hay que contemplar también como el Estado participa en la negociación colectiva por dos vías: como empleador de una buena parte de la población¹ y, sobre todo, definiendo el marco jurídico e institucional, proporcionando el marco de relaciones laborales en general y regulando, a menudo, la propia praxis de la negociación colectiva, dejando, eso sí, la concreción de los contenidos y procedimientos de las negociaciones a los agentes sociales (sindicatos y empresarios). Con todo, el contenido específico (los procedimientos de negociación, los salarios y las condiciones de trabajo) lo determinan, de manera general, los actores sociales.

Con carácter general, los elementos que caracterizan los procesos de negociación colectiva, en particular en los países miembros de la Unión Europea² (referidos a la antigua Unión a 15) hacen referencia al grado de centralización de la misma, que podría definirse, a su vez por un conjunto de características relacionadas con la cobertura (porcentaje de la población que rige sus condiciones laborales a través de convenios sobre el total de la población asalariada), el grado de coordinación que muestran los agentes sociales en el proceso de negociación, y, en última instancia, la capacidad de presión que ambos pueden tener sobre la definición de las variables clave de la dinámica económica, en particular, los salarios. Teniendo en cuenta estas variables se podrían establecer los ámbitos de negociación, es decir, el nivel en el que se concluyen los acuerdos, el grado de coordinación y la capacidad de presión de los agentes.

Se habla, por tanto, de centralización de la negociación colectiva cuando las organizaciones empresariales y sindicales pueden influir de manera decisiva, y por tanto controlar los niveles salariales y otros aspectos de las relaciones laborales, y por extensión sobre diferentes variables del sistema económico en su conjunto. En este sentido, la incidencia sobre las variables económicas del proceso de negociación depende por tanto del ámbito en el que se realiza la negociación (que no es homogéneo en el contexto de los países de la Unión Europea), los niveles de coordinación de los agentes y un conjunto de variables que definen lo que se podría denominar como poder sindical (y de igual modo podía decirse en el caso empresarial).

¹ Por ejemplo, sobre de ocupados en España, dos millones trescientos cincuenta mil trabajan para las Administraciones Públicas.

² Dadas las dificultades estadísticas para modelizar los sistemas de negociación colectiva para los nuevos países miembros de la Unión Europea, el análisis de Laura Pérez Ortiz (Pérez Ortiz, L (2004): *Negociación Colectiva. E Impacto Macroeconómico: un análisis empírico en el marco de los países de la OCDE*; Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, mimeo) se circunscribe a los 15 miembros que constituyen la antigua Unión Europea hasta el 1 de mayo de 2004. En esta parte del artículo se sigue el análisis desarrollado en al Tesis citada.

Ya que el ámbito de negociación en la mayoría de los países europeos no es homogéneo³, se forma un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí surge la importancia de este concepto de coordinación, que hace referencia al grado de consenso entre los agentes sociales

De este modo un sistema de negociación colectiva puede ser descentralizado y al mismo tiempo altamente coordinado, debido a que en la medida en la que se pueden establecer acuerdos de carácter implícito, dotando a la negociación colectiva de la caracterización de coordinación de tipo informal. Un alto grado de coordinación sí indica la capacidad de aunar los esfuerzos de los diferentes agentes sociales y, por lo tanto también, de aumentar la capacidad de presión que los sindicatos (o los empresarios) pueden ejercer en los procesos negociadores.

Y, de igual modo, la capacidad de presión de los sindicatos no depende tan solo de una mayor o menor tasa de afiliación sindical sino que no se puede contemplar la influencia de otras variables significativas que afectan al comportamiento de los representantes sindicales, tales como la propia tasa de cobertura de la negociación colectiva, la incidencia del subsidio de desempleo, la mayor o menor propensión a la conflictividad laboral, con el mayor o menor número de organizaciones sindicales, así como, en última instancia, el grado de protección del empleo que, podría estar referenciado por una variable representativa del coste del despido en el sistema laboral del que estamos hablando⁴.

Todo este conjunto de variables y, probablemente otras más, podrían incidir sobre el comportamiento de los sindicatos y las organizaciones empresariales, definiendo por tanto su mayor o menor capacidad de presión en los procesos negociadores, además del ámbito de coordinación y de los mayores o menores niveles de coordinación entre los diferentes agentes sociales que participan en la negociación.

Los análisis empíricos llevados al efecto en el ámbito de la Unión Europea no llegan a una conclusión definitiva sobre la incidencia de los diferentes modelos de negociación colectiva en el ámbito macroeconómico. Para algunos autores los modelos de negociación más centralizados y con mayor grado de estabilidad suelen

³ En aquellos países donde la negociación se realiza en un ámbito superior a la empresa (en la mayoría de los países europeos), las negociaciones se pactan entre los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales, ya sea en el ámbito sectorial o en el conjunto de la economía. Por ello, en los países europeos se habla, en términos generales, de negociaciones multiempresariales (Pérez Ortiz (op. cit)).

⁴ En la tesis doctoral de Laura Pérez Ortiz (ver nota1) se señala que la mayoría de los trabajos empíricos utilizan, como variable proxy para medir la capacidad de presión sindical, la tasa de afiliación a los sindicatos. Sin embargo, a pesar de ser la fuente básica que alimenta el poder sindical, no es la única. Por ello, Pérez Ortiz construye un índice de poder sindical (estimado ordinalmente en el cuadro sintético adjunto) que recoge la influencia de otras variables significativas, además de la mencionada tasa de afiliación, entre las que se incluyen la tasa de cobertura de la negociación, la gestión del subsidio por desempleo, la conflictividad laboral, la concentración sindical (medida a través del índice de Herfindahl), los costes de despido y el nivel de desempleo.

Cada variable o indicador que influye en el poder de negociación de los sindicatos, así como las cuestiones cualitativas referentes a la gestión del seguro de desempleo, se pondera según la importancia relativa en el índice global de poder sindical.

tener un efecto positivo desde el punto de vista del mantenimiento del equilibrio económico e incluso de la tasa de crecimiento económico.

Para otros autores, el resultado de cruzar una tipología de modelos de negociación colectiva con los indicadores de coyuntura macroeconómica, describe una situación ambigua.

Por último, un tercer grupo de autores, entienden, también a partir de análisis empírico, que son los modelos más situados en ambos extremos, de mayor o menor grado de descentralización los que muestran mejores resultados desde el punto de vista de su incidencia en el equilibrio macroeconómico, siendo, en definitiva, los modelos de carácter mixto los que obtienen en su praxis negociadora unos resultados menos positivos para el equilibrio macroeconómico de los países.

En los estudios desarrollados por Laura Pérez Ortiz, sobre modelos de negociación colectiva en la Unión Europea, se puede llegar a la conclusión de que el modelo español de negociación colectiva se sitúa en un espacio intermedio entre los extremos de mayor y menor grado de centralización, dentro de la Unión Europea.

Tabla 1. Síntesis. Sistemas de negociación colectiva en la Unión Europea (15)

Nivel	Ambito de negociación			Grado de coordinación			Indice de poder sindical			TOTAL		
	1970-79	1980-89	1990-00	1970-79	1980-89	1990-00	1970-79	1980-89	1990-00	1970-79	1980-89	1990-00
Alto	B DK FIN IRL S	E FIN IRL I	B FIN IRL	D A (B) DK E FIN IRL NL P UK S	D A B E FIN NL S	D A B FIN IRL I NL P	DK FIN S	DK FIN S	DK FIN S	DK FIN S	FIN	FIN
										B D IRL	DK S	B IRL
Medio	D A E I NL P	D A DK NL P S	D A DK E I NL P S		DK	DK S	D A B IRL I UK	A B IRL I UK	A B IRL (I)	A E	A E	A DK I S
										NL UK	D B IRL I NL	D NL P
										I	P	
Bajo	F UK	B F UK	F UK	F I	F IRL I P UK	E F UK	F NL	D E F NL	D E F (I) NL UK		UK	E
										F	F	F UK

Fuente: Tomado de Pérez Ortiz, L (2004): "Negociación Colectiva. Impacto Macroeconómico: un análisis empírico en el marco de los países de la OCDE"; Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, (*mimeo*).

Como se puede ver en la tabla adjunta, el sistema de negociación colectiva vigente en nuestro país se puede situar en un nivel de centralización medio alto, con tendencia temporal hacia la descentralización. Básicamente, este resultado sería la combinación de un ámbito de negociación intermedio, donde predominan los convenios de carácter sectorial/provincial, con algunas variaciones en cuanto a esta tipificación, sobre todo en los años 80, a causa de la importancia de los acuerdos marcos de carácter estatal que se desarrollaron en ese periodo; un grado de coordinación que inicialmente es alto, relacionado también con los procesos de coordinación social de los 80, pero que ha ido en descenso, a juicio de los analistas que han analizado este tema, y por último, un índice de poder sindical bajo. Todo ello redundaría en que el sistema de negociación colectiva característico del modelo español se sitúa en un nivel medio de centralización medio con tendencia a la baja, como se ha señalado anteriormente⁵.

4. La negociación colectiva en España

En los últimos años, España viene mostrando un panorama de la negociación colectiva relativamente descentralizado dentro del contexto internacional. Es más centralizado que las negociaciones de planta que caracterizan a los países de tradición anglosajona y bastante más descentralizado que las negociaciones de sector con componentes más corporativistas que se observan en la Europa continental. Aunque los convenios de empresa son mayoritarios en términos absolutos, por una relación de cuatro a uno, casi el noventa por ciento de los trabajadores cuyas condiciones laborales están afectadas por la negociación colectiva debe remitirse a un convenio de sector. Dentro de éstos son los convenios de ámbito provincial los que tienen un alcance más amplio en el conjunto. Las condiciones laborales de casi la mitad de los asalariados se rige por un convenio colectivo que se suscribe a la escala exclusiva de una provincia.

En una perspectiva histórica, los discursos gubernamentales y de las organizaciones empresariales favorables a aproximar la negociación colectiva a las condiciones específicas de ámbitos reducidos, fomentando así los convenios de empresa o de escala territorial reducida en busca de la ideal correlación entre crecimiento salarial y de productividad que parece habría de recomendar el enfoque neoclásico, ha tenido efectos muy reducidos sobre el tejido negociador español. Aunque los cambios han sido limitados en cuantía y su verificación está sometida a la particular metodología de recogida de datos basada en la buena voluntad estimativa de los negociadores que se encargan de rellenar las fichas oficiales del Ministerio de

⁵ Convendría también valorar para perfilar aún mejor la caracterización del sistema de negociación colectiva español, otras variables que, dado que probablemente son de difícil comparación en términos estadísticos con otros países europeos no se utilizan, como son la propia articulación del sistema de

Trabajo y Asuntos Sociales, los convenios de empresa han reducido su participación en el panorama negociador. En 2003 este tipo de convenios afectó a un porcentaje menor de asalariados de lo que lo hacían siete años antes. Esta pérdida de importancia la recogen casi en exclusiva los convenios provinciales de empresa. De manera complementaria, el nuevo mapa autonómico se aclimata levemente al panorama de la negociación colectiva. Los convenios de sector de ámbito autonómico ganan espacio en cuanto al número de trabajadores afectados, sobre todo a costa de los convenios de sector de escala estatal.

Tabla 2. Convenios colectivos según ámbito funcional y territorial, 1997-2003
(porcentaje de trabajadores afectados)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Convenios de empresa	12,77	12,21	12,43	12,33	11,71	11,50	11,89
Provincial	6,18	5,78	5,56	5,77	6,02	6,04	5,97
Autonómico	1,04	0,94	0,75	0,71	0,78	0,77	1,20
Estatal	5,55	5,50	6,12	5,84	4,92	4,68	4,73
Convenios sectoriales	87,23	87,79	87,57	87,67	88,29	88,50	88,11
Local	0,17	0,13	0,17	0,13	0,10	0,16	0,15
Provincial	53,11	51,84	52,07	54,26	54,26	54,63	54,87
Autonómico	6,06	6,01	5,51	8,08	9,28	9,48	9,82
Estatal	27,89	29,81	29,82	25,21	24,65	24,24	23,26
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Local	0,17	0,13	0,17	0,13	0,10	0,16	0,15
Provincial	59,28	57,62	57,63	60,03	60,28	60,67	60,84
Autonómico	7,10	6,95	6,26	8,79	10,06	10,25	11,02
Estatal	33,44	35,31	35,94	31,05	29,57	28,92	27,99

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

5. Dinámica salarial

Entre 1996 y 2003, y con carácter agregado, los trabajadores cuyos salarios han evolucionado de acuerdo con los crecimientos pactados por un convenio colectivo han visto mejorar su poder adquisitivo (más allá de que, de manera complementaria, hayan podido experimentar un salto retributivo gracias a la normal movilidad funcional ascendente o a la alteración de otros componentes variables de la retribución individual). Los salarios nominales en el conjunto del periodo se han incrementado en un 25,5 por ciento, cuatro puntos porcentuales por encima de la dinámica de la inflación (aunque bastante por debajo del crecimiento de los precios si se incluyera en los cálculos del IPC la acelerada evolución del precio de las viviendas). A quienes mejor les ha ido dentro del fragmentado panorama negociador español ha sido a quienes han estado regulados por convenios de sector, ya fuesen de ámbito provincial o estatal. El crecimiento salarial promedio en estos convenios ha sido del 25,9 por ciento frente al veintidós por ciento de aumento que registraron como media los convenios de empresa.

convenios, a través de diferentes fórmulas jurídicas cómodas de absorción y extensión de los convenios colectivos, que pueden alterar la distribución de los mismos por ámbito territoriales.

En conjunto, la ganancia acumulada de poder adquisitivo por parte de los asalariados durante el conjunto del periodo, es decir, la diferencia positiva entre el crecimiento salarial y la evolución de los precios, ha sido del 3,44 por ciento: cinco décimas por cada uno de los siete años contemplados en el periodo de análisis. Dentro del periodo contemplado, los mejores años, en los que se registra una mayor apreciación, de los salarios reales fueron los últimos (2002 y 2003) y, sobre todo, los primeros (1997 y 1998). Tanto para los convenios colectivos de empresa como para los de sector, en dos años, 1999 y 2000, la inflación superó al crecimiento medio de los salarios resultante de la negociación colectiva. Fueron ambos años en los que la previsión de inflación del gobierno comenzó a alejarse peligrosamente de la evolución de los precios registrada por la economía real sin que existiesen suficientes salvaguardas frente a esta eventualidad. Pero el periodo de pérdida de poder adquisitivo en un contexto de bonanza económica duradera fue tan poco prolongado como el retraso temporal que llevó a los sindicatos a luchar por incluir y generalizar cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos como instrumento para compensar las pérdidas de poder adquisitivo propias de los errores de predicción sobre el IPC.

Tabla 3. Crecimiento salarial medio pactado en convenios colectivos, 1997-2003

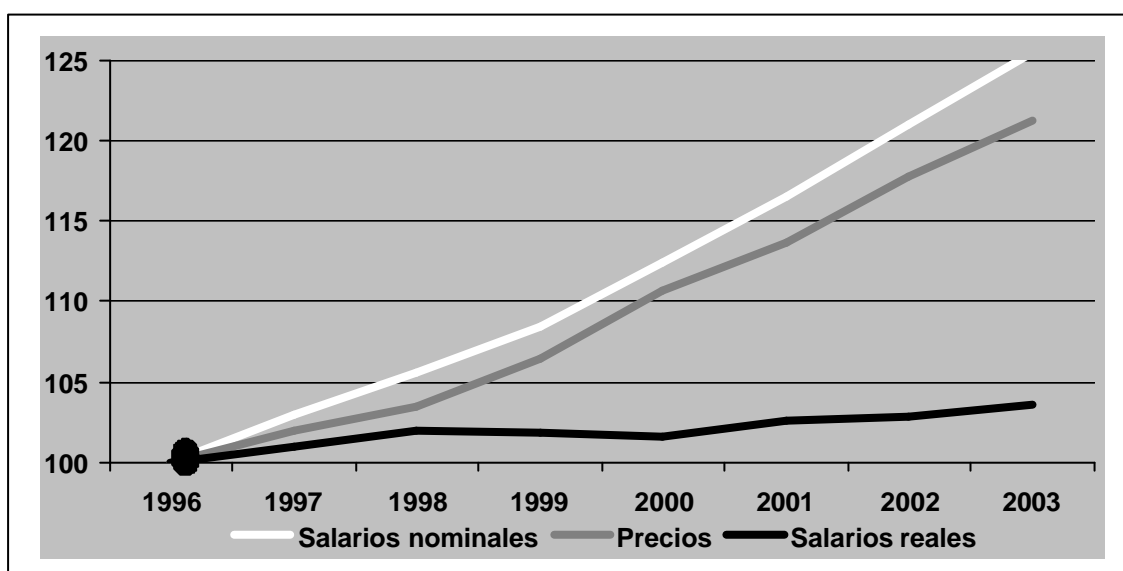
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Convenios de empresa	2,30	2,22	2,49	3,49	3,12	3,62	2,92
Convenios sectoriales	2,95	2,61	2,75	3,76	3,75	3,88	3,76
Media	2,88	2,56	2,72	3,72	3,68	3,85	3,67
Índice de Precios al Consumo	1,99	1,46	2,89	3,98	2,70	3,54	3,04
Variación del poder adquisitivo (anual)	0,89	1,10	-0,17	-0,26	0,98	0,31	0,63
Variación del poder adquisitivo (acumulado)	0,89	2,00	1,83	1,56	2,56	2,87	3,52

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

Dentro de esta dinámica conjunta, el sector de actividad que ha registrado mayores crecimientos salariales reales entre 1996 y 2003 es el de la venta de servicios asociativos, recreativos y culturales. Entre las actividades que mayores crecimientos salariales pactaron en convenios colectivos se sitúan un buen número de ramas de actividad que se encuentran en declive industrial y con pérdidas masivas de empleo, desde la minería no energética hasta la siderurgia, pasando por la industria textil, la agricultura y la ganadería. Por el contrario, la rama de actividad que registró menores crecimientos salariales fue la administración pública. Las retribuciones en este ámbito están de una forma u otra ligadas al incremento salarial establecido para la mayoría de los trabajadores del sector público unilateralmente por el gobierno. El periodo que va de 1996 a 2003 contempló al menos dos años con nulo crecimiento en los salarios nominales de los trabajadores del sector público sometidos al criterio de estabilidad (déficit cero) que viene inspirando la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.

Entre los sectores con bajos crecimientos retributivos se encuentran un buen número de actividades en plena expansión de demanda agregada, como la informática, el transporte aéreo y el personal doméstico. Esta escasa relación entre demanda agregada y salarios pactados en convenios va en contra de la idea más convencional de la ciencia económica, que reza que aquellos sectores con una demanda creciente estarán más dispuestos a aceptar fuertes crecimientos salariales que aquellos con una demanda en proceso de disminución.

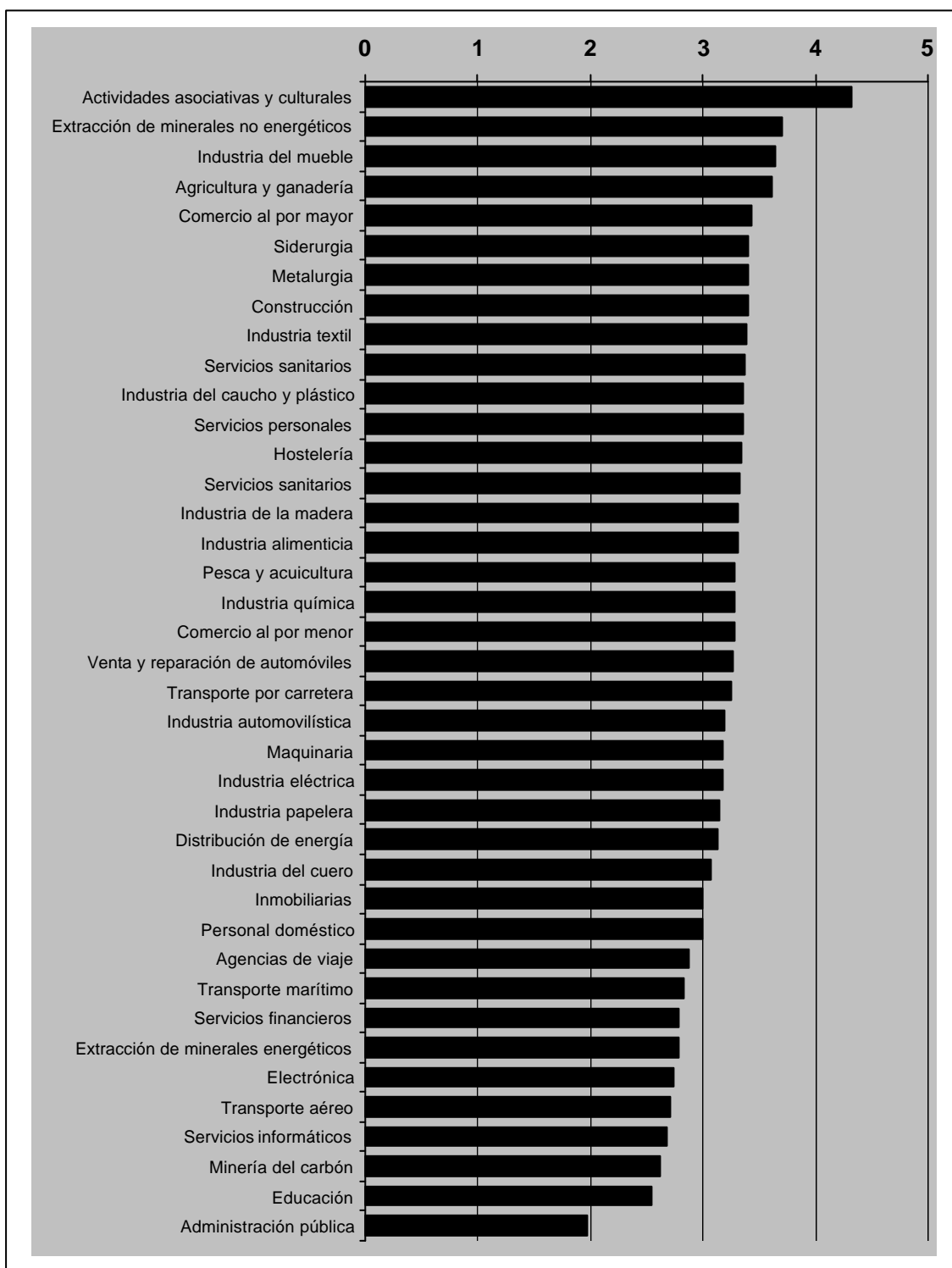
Tabla 4. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenio, nominales y reales e IPC (deflactor del consumo) (1996=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

Una explicación más convincente a estas paradojas en la distribución sectorial de los crecimientos salariales lo ofrece la centralización o la descentralización de la negociación colectiva en cada una de las ramas de actividad. Los sectores donde los convenios de sector son más abundantes o muy mayoritarios ofrecen mejores rendimientos para los trabajadores que aquellos donde son los convenios de empresa son los que predominan. El porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa muestra una fuerte correlación inversa con el crecimiento salarial registrado a lo largo del periodo 1996-2003.

Tabla 5. Crecimiento salarial medio anual pactado en convenio por ramas de actividad, 1997-2003

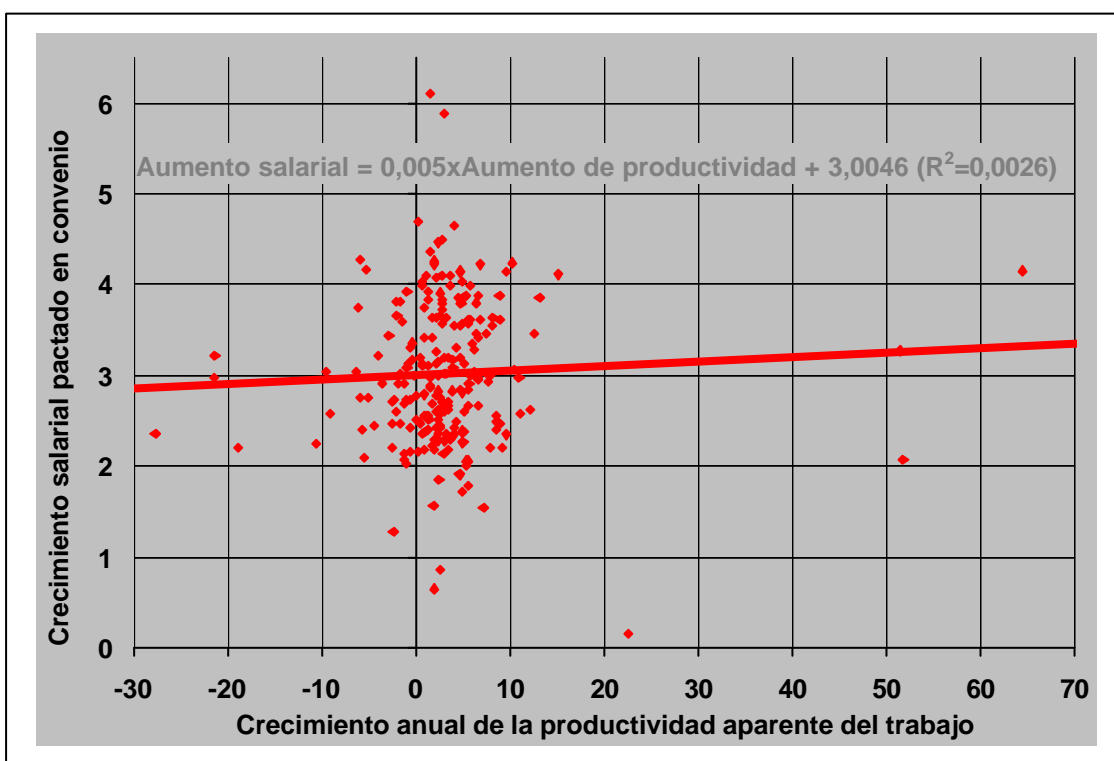


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

Otro potencial elemento explicativo de las diferencias en los crecimientos salariales por sector podría encontrarse en la dinámica de la productividad del trabajo. De hecho, esta relación, de atenerse al enfoque teórico neoclásico, sería la deseable

para conseguir un crecimiento armónico de la economía y no deteriorar la competitividad internacional de la misma. Tomando los datos del periodo que va desde 1996 hasta 2000, el último año para el que existen estadísticas suficientemente desagregadas de las Cuentas Nacionales, la productividad aparente del trabajo en un sector es indiferente a los crecimientos salariales que se pactan en el o los convenios de esa rama de actividad. De existir una influencia entre ambas variables, es apenas positiva cuando se aplica año a año: de 0,005 puntos porcentuales de crecimiento salarial pactado por cada punto de aumento en la productividad aparente. Por el contrario, si la correlación se aplica para el conjunto del quinquenio, la productividad aparente del trabajo está inversa, aunque moderadamente, relacionada con los crecimientos salariales pactados en convenios. Por tanto, la productividad aparente del factor trabajo, que de alguna manera, y considerando una mínima movilidad de los trabajadores, podría garantizar un mantenimiento de los costes laborales unitarios, resulta que en la realidad no tiene ninguna influencia sobre los salarios que se pactan en los convenios colectivos.

Tabla 6. Crecimiento salarial pactado en convenios y crecimiento anual de la productividad aparente del trabajo por sector de actividad y año, 1996-2000



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

Si bien no existe una relación estadística positiva entre los crecimientos salariales pactados en convenio y su plasmación en aumentos paralelos de la productividad ni viceversa, son multitud los convenios colectivos que hacen explícito

algún tipo de relación entre ambos conceptos. Entre 1996 y 2003 casi un cuarto de los convenios colectivos introducen retribuciones ligadas a la productividad. Como podría ser esperable dada la mayor facilidad para estimar la productividad a nivel micro utilizando algún tipo de aproximación como la producción total o los beneficios, este tipo de cláusulas son mucho más abundantes entre los convenios de empresa. Aquí se llega a registrar casi un tercio los convenios colectivos con retribuciones ligadas a la productividad. En los convenios de sector, mientras tanto, el mismo tipo de acuerdo apenas se plasma en el diez por ciento de los textos finales. No contemplando la variable del tipo de contrato, las cláusulas que ligan productividad y retribución, por pequeño que sea el margen de relación, muestran una tendencia a la suplementariedad más que a ser complementarios. En igualdad de condiciones, en aquellos convenios que pactan cláusulas de productividad se fijan crecimientos salariales que son superiores en 0,18 puntos porcentuales a sus iguales que no incorporan este tipo de complementos retributivos.

La evolución temporal de los incentivos retributivos a la productividad, sin embargo, no muestra una concordancia con el pensamiento dominante, que trata de relacionar retribuciones y productividad, al efecto de mantener constantes los costes laborales unitarios. Si en el periodo que va desde 1996 a 1998 eran un veintiocho por ciento el total de convenios que los establecían incentivos a la productividad, entre 2001 y 2003 el mismo porcentaje se había reducido ligeramente hasta el 26,8 por ciento. Y este crecimiento sólo puede atribuirse en pequeña parte al crecimiento de la participación de los convenios de sector en el tejido negociador español. Por su parte, la misma senda de moderado descenso puede observarse en la relación entre salarios y una aproximación muy tosca a los incentivos a la productividad, como pueden ser los incentivos a la asistencia⁶. Mientras que hace un lustro el porcentaje de convenios que incluía incentivos a la asistencia superaba el veinticinco por ciento, entre 2001 y 2003 sólo el veinticuatro por ciento de los convenios establecía este tipo de relación.

Tabla 7. Establecimiento de incentivos a la productividad y la asistencia, 1996-2003 (porcentaje de convenios que las incluyen)

				1996-1998	2001-2003
Incentivos retributivos a la productividad				28,0	26,8
Incentivos retributivos a la asistencia				25,6	24,0
				(n=14.490)	(n=15.459)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por territorios, han sido los asalariados navarros los que más han visto mejorar sus nóminas entre 1996 y 2003 si éstas se han movido exclusivamente con referencia a lo acordado en los convenios colectivos. Sus salarios han mejorado en 0,2 puntos

porcentuales por encima de los de cualquier otra Comunidad Autónoma. Fuera de una clasificación nominal, la distribución por Comunidades Autónomas de los aumentos salariales pactados en convenios no parece seguir ninguna pauta concreta y exclusiva. Entre las Comunidades Autónomas con mejores crecimientos salariales están varios de los territorios con un sector industrial más amplio, como Navarra, el País Vasco o Cantabria. Pero también se sitúa Andalucía, con un tejido manufacturero de moda. Por el contrario, la Comunidad Valenciana y Asturias, con una actividad industrial por encima de la media española, se sitúa en los puestos de cola de los crecimientos salariales.

Los salarios previos tampoco muestran mucha relación sobre los crecimientos salariales que se han observado entre 1996 y 2003. Navarra y el País Vasco ya mostraban salarios medios muy superiores a la media antes de que registrasen aumento salarial diferencial significativo en los convenios colectivos. Pero entre las Comunidades Autónomas que mayores crecimientos salariales mostraron en sus convenios colectivos en el periodo citado están también Andalucía y La Rioja, cuyos salarios medios están entre los más bajos de España. Y algunas comunidades con altos salarios medios, como Madrid y Asturias, han registrado reducidos crecimientos durante los pasados ocho años.

Otro factor que podría influir en los resultados de los acuerdos salariales en los convenios colectivos es la dinámica económica general de cada territorio. Las Islas Canarias, Cantabria y Navarra, por este orden, fueron las que disfrutaron de mayor bonanza económica en los últimos ocho años. Pero estos territorios punteros en crecimiento económico no muestran ninguna pauta de relación, ni positiva ni negativa, con los crecimientos salariales pactados en convenios colectivos. En Navarra a los asalariados les fue muy bien en sus nóminas durante el periodo contemplado, en Cantabria algo menos y en las Islas Canarias los trabajadores disfrutaron de crecimientos salariales por debajo de la media española. Por el contrario, las Islas Baleares, Castilla-La Mancha y Asturias fueron las Comunidades Autónomas con crecimientos económicos más bajos de España entre 1996 y 2003 y, sin embargo, su posición en la tabla de aumentos salariales pactados en convenios colectivos es muy desigual: desde el sexto puesto de Castilla-La Mancha al penúltimo de Asturias.

Fuera de la excepción de Navarra, cuyo crecimiento salarial pactado en convenios colectivos está muy por encima en crecimiento salarial medio del resto de Comunidades Autónomas, las diferencias son muy escasas. Dentro de esta igualdad pueden establecerse dos tramos que agrupan al conjunto de territorios y que muestra un fuerte salto entre ambos de casi dos décimas porcentuales de aumento salarial anual: uno alrededor de unos crecimientos anuales del 3 por ciento y otro en el entorno del 2,8 por ciento. En el primer grupo están todas las regiones que baña el río Ebro con la excepción de Cataluña, la mayor parte del sur del país, con la presencia, de Andalucía, Murcia y Castilla-La Mancha, además de las Islas Baleares y Galicia. En

⁶ Pluses orientados a reducir los niveles de absentismo laboral

el resto de las regiones, que cubren la meseta norte del país, junto a la costa mediterránea oriental de la península y las Islas Canarias, los crecimientos estuvieron por debajo de la media española.

Tabla 8. Crecimiento salarial medio anual pactado en convenios colectivos por Comunidades Autónomas, 1996-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

El único elemento que parece tener una relación directa con los crecimientos salariales pactados en los convenios colectivos es la evolución del Índice de Precios al Consumo. Si no a la evolución de la productividad, siempre difícil de cuantificar, por ello, sujeta a múltiples posibilidades de interpretación, al menos sí que se observa una tendencia creciente a ajustar los crecimientos salariales a la dinámica inflacionaria del país. A pesar de las limitaciones del IPC para representar realmente la evolución real del coste de la vida para los consumidores -no incluye partidas tan significativas como el precio de la vivienda- es el único indicador elaborado con precisión y homogeneidad que puede permitir relativizar la cifra de crecimiento nominal de los salarios.

Esta dinámica de creciente ajuste a las condiciones de precios no puede atribuirse en exclusiva a una continua preferencia de los agentes sociales por ajustar los precios al consumo y los precios del factor trabajo, con el fin de mantener estables, al menos por este lado, los costes laborales y el poder adquisitivo. Una explicación más plausible, y seguramente complementaria, puede encontrarse en las crecientes dificultades de los agentes sociales para predecir la evolución de los precios que sirven de base a los acuerdos finales. En el pasado, la utilización de la previsión gubernamental de inflación solía inducir amplios grados de certeza en los negociadores, lo cual permitía establecer incrementos salariales nominales sobre una base (dicha previsión) que, aunque no fuese explícita, estaba contemplada como referente. A medida que ese umbral inicial se hace más inestable dada la tendencia a reincidir en el error de las estimaciones de inflación del gobierno, mayor número de convenios hacen explícito que el crecimiento salarial se pacta con base en el IPC. Si en 1996 sólo uno de cada cinco convenios pactaba el incremento salarial en función del Índice de Precios al Consumo, en 2003 ya eran la mitad de los convenios los que hacían explícita la relación entre crecimiento salarial y la evolución de los precios⁷.

Tabla 9. Forma de pactar el incremento salarial en convenios colectivos, 1996-2003 (porcentaje)

	1996	1998	2001	2002	2003
Nominal	78,7	66,4	62,8	54,5	49,7
En función del IPC	21,3	33,6	38,2	45,5	50,3
	(n=4547)	(n=4522)	(n=4708)	(n=5378)	(n=5119)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En la misma esfera de actuación de creciente desconfianza de los negociadores hacia la previsión inflacionaria del gobierno, se observa una tendencia creciente a incluir cláusulas de revisión salarial en los convenios. La inserción de este tipo de cláusulas en los convenios es la respuesta obvia a crecientes incertidumbres sobre la previsión de inflación. Con esta cláusula retroactiva, los representantes de los trabajadores se aseguran frente a minusvaloraciones en la previsión de inflación. Cuando a mediados de los noventa las estimaciones futuras de la evolución de precios fueron ratificadas o incluso rebajadas por la realidad, los negociadores se preocuparon menos por protegerse contra esta emergencia. A medida que la experiencia fue demostrando que la inflación real superaba reiteradamente las optimistas previsiones

⁷ El dato es enormemente significativo. A principios de los años ochenta, el primer gobierno socialista de la transición introdujo una modificación significativa en la variable de referencia para los incrementos salariales, fijada en los pactos sociales de aquellos años: del índice de precios "ex-post" se pasó a utilizar un indicador "ex-ante", que se estableció en la predicción gubernamental para el año en curso. El efecto es importante al objeto de quebrar una hipotética contribución alcista de la dinámica de los salarios nominales a la senda de los precios al consumo. La intencionada manipulación, a la baja, de las previsiones oficiales en esta materia en los últimos años, ha hecho que pierda credibilidad tal indicador y se canalice el dato de referencia al IPC pasado, con el consiguiente riesgo de alimentar una posible espiral inflacionista.

gubernamentales, los representantes de los trabajadores han buscado con más frecuencia adquirir este seguro frente a una contingencia cada vez más recurrente.

Tabla 10. Convenios que incluyen cláusula de revisión salarial y trabajadores afectados, 1996-2003 (porcentaje)

	1996	1998	2001	2002	2003
Sí	43,1	38,3	45,9	49,6	52,9
No	56,9	61,7	54,1	50,4	47,1
	(n=4.547)	(n=4.522)	(n=4.708)	(n=5.378)	(n=5.119)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pero el crecimiento salarial nominal no es el único elemento de la negociación colectiva que afecta a los costes laborales unitarios. Más de la mitad de los convenios colectivos regulan el establecimiento de complementos retributivos que superan el mínimo legalmente establecido para un conjunto de contingencias. En todas las circunstancias, los convenios de empresa son más explícitos en estos complementos de lo que lo son los convenios de sector. Este diferencial se explica en parte por las mejores condiciones generales de que gozan los trabajadores de las grandes y medianas empresas, que son las únicas que cuentan con convenios propios, y en parte por el menor coste de establecer y controlar el cumplimiento de estos complementos en un ámbito restringido y con condiciones específicas conocidas.

Las contingencias que con más frecuencia se contemplan en los convenios colectivos son las referidas a enfermedades y accidentes de trabajo, que se hacen explícitas en la mitad de los convenios colectivos. Menos abundantes, porque son más costosas y porque están cubiertas por otro tipo de obligaciones legales, son los complementos retributivos para la jubilación y la invalidez. Por el contrario, son muy poco frecuentes acuerdos cuantitativos que afectan a la retribución salarial en otras contingencias como la viudedad, la orfandad, la maternidad y, sobre todo, el subsidio parcial de desempleo (cuando hay un expediente de regulación parcial de empleo en marcha).

Por su parte, los convenios de empresa son los únicos que hacen referencias explícitas a remuneraciones en especie como el comedor o el transporte. Un quinto de los convenios de empresa contempla la absorción total o parcial por parte de la compañía de los gastos de transporte entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores. La implantación de servicios de comedor con algún tipo de financiación empresarial afecta al 12,2 por ciento de los convenios de empresa.

Tabla 11. Establecimiento de prestaciones sociales por encima del mínimo legal según tipo de contingencia, 1996-1998 (Porcentaje de convenios que las incluyen)

	Convenios de sector	Convenios de empresa	Total
Jubilación	25,0	26,7	26,2
Invalidez	20,5	24,5	23,4
Viudedad	4,6	6,7	6,2

Orfandad	2,4	4,6	4,0
Enfermedad común	36,4	50,7	47,0
Maternidad	6,7	16,7	14,1
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	50,4	59,7	57,2
Desempleo parcial y suspensión de empleo	0,2	0,5	0,4
Otros complementos de protección social	9,4	18,2	15,9
Comedor	0,0	12,2	9,0
Transporte	0,0	20,2	14,9
	(n=3.770)	(n=10.720)	(n=14.490)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Jornada laboral

Al mismo tiempo que crecían los salarios reales pactados en convenios, la jornada laboral pactada en convenios, que se corresponde con el máximo permitido para cada ámbito de regulación particular, se ha venido reduciendo de manera paulatina en los últimos siete años. Pese a la tendencia histórica de reducción de la jornada laboral, no ha sido ésta una dinámica uniforme en tiempos pretéritos. Sin ir más lejos, en los cuatro años previos a 1997 la jornada laboral media pactada en convenios había aumentado, en promedio, en casi diez horas anuales. Por tanto, las condiciones económicas parecen tener un fuerte e inverso influjo en la prolongación o el acortamiento del tiempo de trabajo⁸.

La bonanza económica que se plasma a partir de 1996 en España tiene como resultado una reducción de la dedicación laboral de los asalariados españoles. Esta disminución pudo verse influida positivamente por las crecientes referencias a la reducción de la jornada laboral que acompañaron a la implantación de la jornada de treinta y cinco horas semanales en Francia. La caída de la jornada laboral se ha producido tanto en los convenios de empresa como en los de sector. Sin embargo, ha afectado con mayor intensidad a los convenios de empresa, que ya registraban menores jornadas laborales medias con anterioridad.

Tabla 12. Jornada anual media por hora trabajada, 1996-2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Jornada media anual (convenios de empresa)	1.723	1.721	1.716	1.716	1.712	1.708	1.704	1.699
Jornada media anual (convenios sectoriales)	1.774	1.774	1.773	1.772	1.768	1.765	1.763	1.760
Jornada media anual pactada	1.768	1.768	1.767	1.765	1.761	1.759	1.756	1.753

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

⁸ No obstante, hay que tener en cuenta que la existencia de convenios plurianuales, que no pactan la jornada todos los años, el dato agregado de jornada pactada media anual está condicionado por la estructura de los convenios que se pactan cada año.

Como resultado de esta reducción de la jornada laboral media, el crecimiento de los salarios reales por hora trabajada para el periodo, que va desde 1996 hasta 2003 ha sido del 4,28 por ciento o, lo que es lo mismo, del 0,6 por ciento anual. Pero, al igual que ocurrió con el salario real sin tomar en consideración la evolución de la jornada laboral, existió un periodo en el que se revirtió esta tendencia a la mejora de los salarios medios por hora trabajada. En 1999 y 2000 se produjo una reducción de los salarios reales por hora trabajada, aunque la cuantía de esta disminución es mínima: inferior al 0,1 por ciento en cada uno de los años. Es precisamente en 2000, uno de los años con bajos crecimientos salariales, cuando se pactaron los mayores descensos de la jornada laboral de todo el periodo. Pero, en general, no parece existir una relación positiva entre disminución de la jornada laboral y salarios reales que implique un intercambio entre ambas variables a la hora de llegar a acuerdos entre los representantes de los trabajadores y los de las empresas. Más bien se puede observar una complementariedad en la que posiciones muy favorables a los trabajadores en la negociación colectiva se ven refrendadas por una aplicación dual tanto a los crecimientos salariales generales como hacia la reducción de la jornada laboral.

Tabla 13. Variación del salario medio real por hora trabajada, 1996-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Salario por hora (convenios de empresa)	+0,43	+1,01	-0,40	-0,19	+0,62	+0,31	+0,21	+2,00
Salario por hora (convenios sectoriales)	+0,94	+1,17	-0,04	-0,01	+1,19	+0,45	+0,86	+4,66
Salario medio por hora trabajada	+0,85	+1,15	-0,08	-0,04	+1,10	+0,44	+0,79	+4,28
Variación de la jornada laboral media	+0,02	-0,07	-0,09	-0,21	-0,15	-0,14	-0,18	-0,81

Fuente: Elaboración propia de datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, varios años.

En este periodo, y como explicación, en parte, de la disminución de la jornada laboral media, se registra un gradual, aunque lento, crecimiento del número de días de vacaciones pactadas en los convenios colectivos. Quienes disfrutan del mínimo legalmente establecido de treinta días de vacaciones siguen siendo la abrumadora mayoría. Pero mientras en el trienio que va de 1996 hasta 1998, superaban las tres cuartas partes de los convenios los que situaban el periodo vacacional en el mínimo exacto, en el periodo 2001-2003 el porcentaje se había reducido al 72,1 por ciento. Los convenios que otorgan más de cuarenta y un días de vacaciones a los asalariados en ninguno de los dos periodos contemplados representan siquiera el uno por ciento del total de convenios colectivos. En una posición intermedia entre las posiciones más favorables a los trabajadores y el mínimo legal, los convenios colectivos que alcanzan acuerdos para un número de vacaciones que va de los treinta y uno a los cuarenta días,

han crecido del veintidós por ciento en 1996 hasta el veintiséis por ciento en 2003.

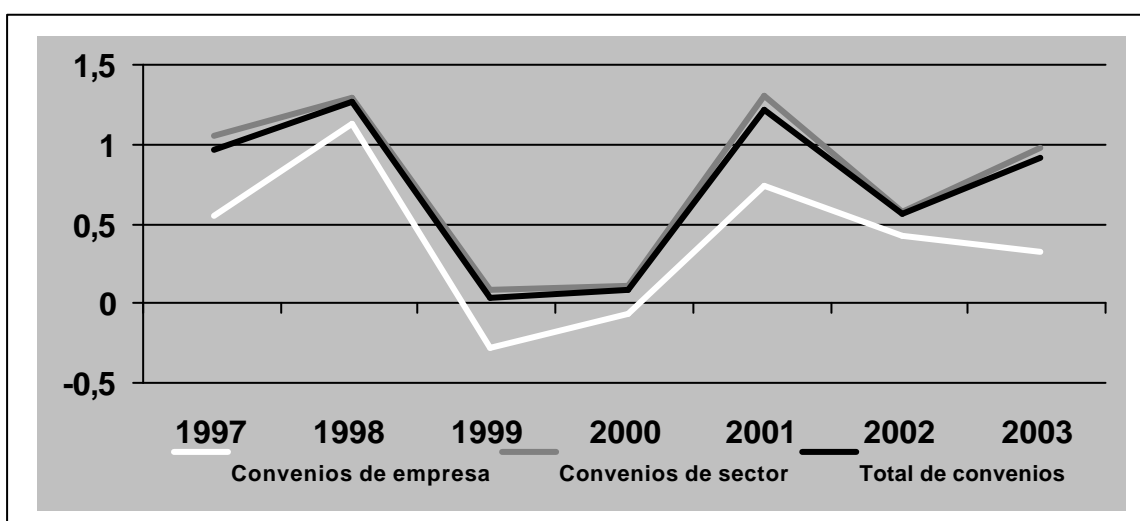
Los sectores más favorables a los trabajadores en, cuanto al número de convenios que pactan días de vacaciones por encima del mínimo legal estipulado de treinta días, son la extracción de crudo y gas y la minería metálica, donde son casi el noventa por ciento los convenios que amplían el periodo vacacional legal mínimo. En el sector de correos y telecomunicaciones el número de convenios que sigue esta misma senda llega al sesenta por ciento. Y, por último, la minería del carbón, la intermediación financiera y la enseñanza mantienen negociaciones colectivas en las que más de la mitad de los convenios generados amplían el mínimo legal de vacaciones. Todos son sectores que cumplen con una característica común: por regulación o propiedad, gozan de una amplia influencia del sector público y cuentan con extensa presencia de convenios sectoriales de ámbito estatal como instrumento de regulación de las relaciones laborales.

Tabla 14. Días de vacaciones pactados en negociación colectiva, 1996-2003 (porcentaje de convenios)

	1996	1998	2001	2002	2003
30 días	76,8	74,3	71,9	72,4	72,1
31 días	13,2	14,7	16,0	16,2	16,4
32-40 días	9,0	10,1	11,1	10,2	10,4
41-50 días	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8
51-60 días	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
61-90 días	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	(n=4.738)	(n=4.642)	(n=4.777)	(n=5.454)	(n=5.194)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tabla 15. Variaciones en la jornada laboral pactada, según tipo de convenio colectivo (1997-2003, % variación respecto al año anterior)



De manera complementaria al aumento de las vacaciones, al menos en lo que se acuerda en convenios colectivos, otro factor ha contribuido a reducir la jornada laboral anual de los asalariados españoles: el número de horas extraordinarias ha disminuido en los últimos diez años de manera leve pero casi constante. Una parte de la responsabilidad de esta disminución puede atribuirse a los efectos de la negociación colectiva sobre el comportamiento tanto de trabajadores como de empleadores. Aunque el número de convenios que pacta una cláusula para eliminar la realización de horas extraordinarias se ha reducido en casi el setenta y cinco por ciento entre 1996 y 2003, se han disparado los convenios colectivos que pactan referencias menos maximalistas pero de más fácil cumplimiento sobre la reducción del número máximo de horas extraordinarias permitidas, con respecto al máximo legal establecido. Si en el periodo que va de 1996 a 1998 sólo el tres por ciento de los convenios colectivos reducían el máximo legal, entre 2001 y 2003 el mismo porcentaje se elevó al veintiuno por ciento. En una senda alcista, aunque más moderada, también se observa un crecimiento del porcentaje de convenios colectivos que pactan reducir el límite máximo de horas extraordinarias sobre el año anterior.

Tabla 16. Referencias a las horas extraordinarias, 1996-2003 (porcentaje de convenios que las incluyen)

	1996-1998	2001-2003
Cláusula de eliminación de las horas extraordinarias	9,2	2,3
Cláusula de reducción de las horas extraordinarias con respecto al año anterior	2,9	4,0
Cláusula de reducción de horas extraordinarias con respecto al máximo legal	3,0	20,6
	(n=14.490)	(n=15.459)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

7. Cláusulas de empleo y condiciones de trabajo

En términos de contenidos salariales, en el último lustro la negociación colectiva no ha variado sustancialmente sus pautas, si el análisis se refiere a la importancia cuantitativa de este tipo de cláusulas. Sí se han producido, no obstante, cambios en los contenidos concretos, incluyéndose unas cláusulas nuevas y abandonándose otras. Aunque las cláusulas generales no sean estrictamente vinculantes y su cumplimiento no está sujeto a observancia plena, éstas contribuyen a introducir nuevos campos regulatorios mientras se abandonan otros. En el caso de las cláusulas de contratación, lo que se ha producido es una racionalización de las mismas y un cambio en la perspectiva. Con respecto al periodo que va de 1996 a 1998, en los tres últimos años han aumentado el número de cláusulas que se preocupan por la dimensión cuantitativa del empleo y han disminuido las que toman en cuenta la calidad del mismo.

Dentro de esta tendencia es destacable el crecimiento del número de cláusulas de creación neta de empleo, que se ha quintuplicado en los convenios firmados entre

2001 y 2003 con respecto a los que incluían este tipo de compromiso en el trienio anterior. La bonanza económica explica la inclusión de este tipo de cláusulas, que tienen escaso efecto sobre las pautas empresariales generales. En un entorno de crecimiento económico, la creación de empleo es una situación derivada del mismo, sin que influya con intensidad algún posible acuerdo al respecto. Este tipo de cláusulas tiene el doble de presencia en los convenios de empresa que en los de sector.

Un aumento mucho más moderado se observa en las cláusulas de mantenimiento de empleo, que son suplementarias de lo anterior.

Por el contrario, pierde intensidad la inclusión de cláusulas de empleo que tratan de garantizar la cantidad de empleo en caso de jubilación anticipada. Este declive puede ser debido, en buena medida, a una disminución en la aplicación de acuerdos de prejubilación. Más contradictoria con el discurso habitual acerca de la precariedad del empleo, es la disminución del porcentaje de convenios colectivos que incorporan cláusulas que tratan de regular o al menos animar la conversión del empleo temporal en fijo. Esta circunstancia ha pasado de estar presente en el 8,5 por ciento de los convenios al 7,6 por ciento. A cambio, aumenta ligeramente el número de convenios que contemplan el establecimiento de indemnizaciones por renovación de contrato. La existencia de subvenciones para fomentar este tránsito (más el resto de medidas de fomento de la contratación indefinida concertadas a partir de 1997, tras la firma del Acuerdo para la Estabilidad en el empleo), desde la temporalidad a la estabilidad contractual, ha podido ser responsables de esta pérdida de interés de los negociadores en incorporar algún objetivo explícito sobre el empleo indefinido.

Tabla 17. Cláusulas de contratación, 1996-2003 (porcentaje de convenios que las incluyen)

	1996-1998	2001-2003
Cláusula de creación neta de empleo	2,5	12,6
Cláusula de empleo por jubilación anticipada	8,2	7,9
Cláusula de mantenimiento de empleo	7,2	12,7
Cláusula de conversión de empleo temporal en indefinido	8,5	7,6
Cláusula de indemnización por renovación de contrato	5,8	7,2
Otras cláusulas de contratación	12,0	0,0
	(n=14.490)	(n=15.459)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Más ambiguo con respecto al discurso de favorecer la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores y, de ese modo, mejorar los ajustes de la oferta de trabajo a la demanda, es el crecimiento de las cláusulas de movilidad que se incluyen en los convenios colectivos. Entre 1996 y 1998 entre el diez y el quince por ciento de los convenios colectivos incluían algún tipo de cláusula sobre movilidad, ya fuese geográfica o funcional. En los tres últimos años se había elevado en un 60 por ciento el número de convenios que incorporaban cláusulas sobre movilidad geográfica. Pero,

a cambio, se ha reducido el volumen de convenios que concretan algún tipo de acuerdo sobre la movilidad funcional. Sólo seis convenios de los más de quince mil hacían una referencia explícita a este aspecto capital de las opciones empresariales para manejar sus recursos humanos de manera flexible.

Tabla 18. Cláusulas de movilidad, 1996-2003 (porcentaje de convenios que las incluyen)

	1996-1998	2001-2003
Cláusula de movilidad geográfica	9,4	14,2
Cláusula de movilidad funcional	15,3	0,0
	(n=14.490)	(n=15.459)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.