

## XIII

### RENTABILIDAD DE LA FIRMA Y CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA: ANÁLISIS EMPÍRICO PARA CASTILLA Y LEÓN

Mercedes REDONDO CRISTÓBAL  
Francisco Javier JIMENO DE LA MAZA  
Universidad de Valladolid

---

(Págs. 259 a 284)

#### SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN. LOS ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA A ESCALA EMPRESARIAL .....	260
II. MARCO TEÓRICO .....	264
1. La negociación colectiva en el modelo de agencia .....	265
2. La negociación colectiva bajo un enfoque <i>stakeholder</i> .....	268
3. Literatura previa .....	271
III. DATOS Y METODOLOGÍA .....	272
IV. RESULTADOS .....	277
V. CONCLUSIONES .....	281
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	282

---

#### RESUMEN

El presente trabajo analiza si la negociación colectiva (y más concretamente, la firma de un convenio colectivo de empresa) tiene algún efecto positivo durante el período subsiguiente, en forma de un incremento de rentabilidad para la compañía en

relación con los niveles que se alcanzan en su sector de actividad. Las hipótesis a este respecto se desarrollan partiendo de algunos de los modelos más ampliamente utilizados por la literatura empresarial, como el enfoque financiero de agencia o la teoría *stakeholder*. Asimismo, se analiza si existen factores distintivos a nivel de empresa que se observen con mayor frecuencia en las entidades que firman convenio. El estudio empírico utiliza una muestra de compañías de Castilla y León, y como medida de la rentabilidad se han empleado indicadores contables. Nuestros resultados revelan que algunos factores son significativos a la hora de explicar que una empresa tenga convenio propio. Igualmente, encontramos ciertos efectos significativos de la firma de un convenio colectivo sobre una mayor rentabilidad.

## ABSTRACT

The objective of this paper is to analyse whether collective bargaining (and specifically the signature of a collective agreement at a company level) has any positive effects on higher firm performance during the subsequent period, in reference to the industry what belongs to. We make several hypotheses about this issue derived from the most usual models that are used in firm literature, such as the agency theory or the stakeholder theory. Likewise, we analyse if there are distinctive factors featuring those firms which sign collective agreements. We use a sample including companies settled in Castilla y León. We employ profitability measures calculated from data obtained from the annual accounts. Our results show that there are several factors explaining the fact that a firm chooses to sign an agreement. We also find certain significant effects on higher corporate profitability.

**Palabras clave:** Convenio colectivo, rentabilidad, teorías de la firma.

**Key words:** Collective agreement, profitability, firm theories.

## I. INTRODUCCIÓN. LOS ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA A ESCALA EMPRESARIAL

El propósito del presente trabajo reside en estudiar los efectos económicos de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, analizándose específicamente si la firma de un convenio colectivo de empresa puede llegar a considerarse como un factor que ejerce alguna influencia significativa sobre la rentabilidad de la compañía. Como racionalmente cabría presuponer, un primer acercamiento a las contribuciones previas a nuestro objeto de estudio confirma que una extensa generalidad de las aportaciones adopta enfoques que encuentran conexión con la esfera conceptual y metodológica de las ramas de conocimiento asociadas a las disciplinas jurídicas. Puesto que hay una regulación normativa al respecto, parece obvio que sea éste el marco analítico natural para encuadrar el contenido de materias vinculadas a las relaciones laborales. Sin embargo, y aunque su producción en la literatura investigadora sea escasa en términos relativos, también ha encontrado eco otro tipo de estudios que

se caracterizan por asumir dicho tópico desde una perspectiva esencialmente económica. Esta visión alternativa suele materializarse en trabajos dirigidos a analizar los posibles efectos o el potencial impacto de las relaciones laborales sobre el sistema productivo en general, inclusive apareciendo una línea definida que indaga particularmente en cómo puede afectar la negociación colectiva al desempeño financiero de las instituciones empresariales, aspecto este en el que se van a centrar nuestros desarrollos. Lo cierto es que varios supuestos teóricos de común aplicación al análisis empresarial permiten dar soporte adecuado a planteamientos de esta naturaleza. Así, algunas de las teorías de la firma más ampliamente difundidas establecen una propuesta básica para explicar el funcionamiento de las organizaciones que parte de la consideración de la empresa como un «nexo de múltiples contratos». Esta visión ofrece un punto de apoyo para estudiar las repercusiones de un convenio colectivo de empresa sobre ciertas variables específicas que sean representativas de la actuación corporativa, en la medida en que el convenio constituye uno de esos contratos que incumben a la organización. Y entre las medidas de desempeño empresarial, no cabe duda de que la rentabilidad destaca como el indicador por excelencia para la evaluación del éxito económico alcanzado por la organización.

De acuerdo a estas teorías contractuales de la firma, la estructura organizativa de las empresas se conforma mediante una serie de reglas de funcionamiento y de principios de actuación que se establecen con la finalidad de construir un marco de relaciones que sea capaz de coordinar a los distintos grupos de intereses y a los partícipes involucrados en el devenir de la firma. Como es bien conocido, parte de ese conjunto de reglas son impuestas institucionalmente, pues derivan del propio ordenamiento jurídico. En otras ocasiones, las reglas y principios a los que se acomoda la actuación organizativa son el resultado de la autonomía de decisión que el marco institucional concede a los agentes empresariales. En estos casos, se supone que el comportamiento de la compañía se ha de guiar por criterios de racionalidad, es decir, aquellos que atienden a consideraciones técnicas basadas en sólidos y contrastados fundamentos científicos. Por último, el esquema contractual de la firma se completa con otras situaciones intermedias que se presentan en el curso del funcionamiento de las organizaciones, en las cuales la libertad de acción corporativa no goza de unos límites de discrecionalidad amplios ni tampoco las normas jurídicas regulan escrupulosamente los detalles a los que ha de someterse la actuación de la entidad. Cuando esto sucede, normalmente son las propias disposiciones legales las que establecen las condiciones en que se hayan de producir las posibles negociaciones que entable la representación de los intereses de quienes ostentan los derechos de propiedad de la empresa con otros terceros involucrados. Pues bien, en la misma medida en que parece factible acomodar a esta última visión ciertos eventos de naturaleza laboral, entre los que se incluiría la negociación de un convenio colectivo de empresa, resultaría igualmente posible estudiar los efectos económicos derivados de tal evento basándose en esquemas teóricos contractuales como los que se deducen del enfoque de agencia, que han sido de frecuente utilización para modelar la empresa bajo un prisma financiero.

En consonancia con este tipo de planteamientos, los efectos económicos del convenio colectivo se explican fundamentalmente por su influencia sobre los costes

de agencia. Un primer enunciado de esta proposición sugiere que los conflictos derivados de una relación entre principal y agente llevan asociados unos costes, como serían, entre otros, los derivados de incurrir en negociaciones del contrato, así como los asociados a la supervisión y el control de que el comportamiento del agente se ajusta a los objetivos del mandatario. Todo mecanismo que suponga un ahorro de parte de estos costes, por lo tanto, estaría incrementando comparativamente la riqueza de la empresa, o bien ejercería una influencia positiva sobre el rendimiento que obtenga durante un período. En este sentido, la negociación colectiva puede entenderse como un mecanismo efectivo para evitar algunos costes de agencia, ya que, en la medida en que se simplifiquen las relaciones contractuales de la compañía con sus recursos humanos, se produce una disminución del importe monetario que habrá que destinar para sufragar la preparación, articulación y redacción de los contratos (entiéndase el término en la acepción amplia de pacto que emplea la teoría de la firma, no en el estrictamente jurídico del «contrato laboral»). Por otro lado, la reducción de cargas parece evidente en el caso de un convenio colectivo de empresa, al menos frente a la alternativa obvia de tener que pactar unas condiciones individuales con cada trabajador, pero también la adhesión a un convenio colectivo sectorial puede conducir a una mayor eficiencia individual de la firma, debido a la disminución en los costes de supervisión y control sobre la actuación de las partes que presumiblemente se haya de producir con la incorporación a un sistema de reglas ya tasado, y supuestamente eficiente en el momento en que es fruto de un consenso extendido.

No obstante, la evaluación del impacto económico de la negociación colectiva no debe limitarse a la estimación del ahorro de costes de agencia, sino que la incidencia del evento laboral comprenderá habitualmente también otros aspectos que tienen su correspondencia en otros consumos adicionales o también en retornos suplementarios. Por ejemplo, como es lógico suponer que el convenio establecerá unas mejores condiciones laborales para los recursos humanos, se producirá razonablemente un incremento de costes en los recursos de la empresa asociados al cumplimiento de las obligaciones estipuladas. En consecuencia, para observar el efecto económico neto de la negociación se haría preciso analizar el balance entre los costes de agencia que se evitan y los costes en que se incurre a resultas del cumplimiento del convenio. Igualmente, y en otro plano de argumentación, como bien señalan corrientes teóricas que en los últimos tiempos gozan de gran predicamento en la literatura empresarial actual (como es el caso de la llamada «teoría de los *stakeholders*»), hay que tener en cuenta que esa ya mencionada mejora de las circunstancias laborales que se consigue con el convenio conllevará seguramente que los recursos humanos se encuentren más motivados. En consonancia con el mayor estímulo que consigue, el factor trabajo resultará más eficiente, lo que, en última instancia, repercutirá en unos mayores retornos para la empresa que los que obtendría con una plantilla escasamente implicada en el desempeño de sus funciones.

En conclusión, podría afirmarse que algunas de las teorías corporativas de más amplia difusión dan argumentos suficientes para plantear la hipótesis de que la firma de un convenio colectivo de empresa tenga efectos económicos sobre la organización en forma de impacto financiero: (1) bien a través de su influencia sobre la reducción de los costes de agencia, (2) bien en forma de costes incrementales inherentes al cum-

plimiento de las obligaciones derivadas del convenio, (3) o bien permitiendo retornos diferenciales que se obtengan por el aumento de productividad del capital humano disponible. Ahora bien, como implicación inmediata de este enunciado, cabe entonces preguntarse si el efecto conjunto resulta significativo, habida cuenta que nuestra suposición se apoya en la actuación compensadora de vectores de signo contrario, esto es, por un lado se produciría una reducción de costes, por otra parte habría un incremento de costes y, finalmente, también resulta previsible un incremento de retornos.

Así pues, y conforme a las cuestiones apuntadas, el principal objetivo de nuestro trabajo consistirá en verificar empíricamente si la negociación colectiva tiene efectos económicos relevantes sobre el desempeño de la organización que encuentren su reflejo en ciertas medidas de éxito empresarial, de manera tal que se obtenga un diferencial significativo de rentabilidad superior en el período subsiguiente a la firma de un convenio colectivo propio o de empresa. Complementariamente, y basándonos de igual forma en los datos estadísticos de la muestra de observaciones que se utilizará en los desarrollos propuestos, el estudio empírico se extiende también al análisis de la relación causal inversa, intentando en este otro caso obtener evidencia del conjunto de características o factores empresariales (industria, sector, tamaño, forma jurídica, volumen de actividad u otros) que distingan con mayor precisión a las compañías que establecen un convenio colectivo de empresa de aquellas otras que no han escogido esta opción.

Una consideración importante para el diseño del análisis empírico es que la rentabilidad, en cuanto refleja la relación entre los retornos obtenidos y la inversión realizada en recursos, no dependerá solamente de un único factor. Como señala la prolífica evidencia previa, hay múltiples variables que pueden influir en el rendimiento de una organización, por lo cual es necesario establecer referencias comparativas para apreciar si las variaciones que puedan observarse en las medidas de rentabilidad calculadas para nuestra muestra realmente responden al efecto aislado de la firma del convenio. No es posible descartar, por ejemplo, que un incremento de la rentabilidad de una empresa que se produzca posteriormente a la entrada en vigor del convenio pudiera deberse a la coyuntura económica general de ese momento temporal, o bien que encuentre explicación en una evolución favorable del entorno de la empresa, como sería el caso de sectores de actividad económica que muestren una fase especialmente dinámica en términos de rendimiento. Consecuentemente, y para recoger el potencial impacto de dicho evento laboral, la medida del diferencial de rentabilidad debe contemplar no solamente la evolución respecto al período anterior a la firma del convenio, sino también la distancia en términos relativos que existe respecto al sector de actividad principal en el que se desenvuelve la empresa. Singularmente, la literatura corporativa señala tradicionalmente al promedio sectorial como el estándar de comparación más adecuado para los indicadores financieros, debido a que la ventaja comparativa afecta de manera distinta a las unidades económicas dentro de cada actividad productiva diferenciada. Es decir, las variables de influencia suelen ser diversas para distintos sectores, y la estructura empresarial viene a adaptarse a las condiciones precisas que presenta cada rama de actividad.

En función de los razonamientos expuestos, en el presente trabajo se analiza empíricamente si la firma de un convenio de empresa repercute positivamente sobre

indicadores contables de rentabilidad de las firmas. Para ello, se ha partido de una muestra de sociedades mercantiles domiciliadas en Castilla y León que tienen convenio de empresa, comprobando si se distinguen por unos diferenciales positivos de rentabilidad superiores a los de otras compañías de su mismo sector de actividad y ámbito geográfico. La estructura de la exposición se articula del siguiente modo: en el apartado dos se plantean los desarrollos teóricos utilizados para el establecimiento de hipótesis relacionadas con el tema a estudiar, efectuando asimismo una revisión de las aportaciones que nos preceden. A continuación, se describirá tanto la muestra de datos como la metodología empleada, reflejando los resultados obtenidos para proceder posteriormente a su discusión. Finalmente, se presentan las conclusiones más relevantes que se han extraído.

## II. MARCO TEÓRICO

De cara a plantear hipótesis relativas a la influencia que la negociación colectiva puede llegar a ejercer sobre el desempeño empresarial, nos vamos a basar en aquellos desarrollos de la teoría de la firma que han alcanzado más amplia difusión, y que se dirigen a explicar la incidencia de las relaciones contractuales explícitas e implícitas que establece la empresa con otras partes involucradas en su actividad. Nos centraremos principalmente en dos enfoques, el modelo de la relación de agencia, que acentúa la importancia de los contratos explícitos, y el conocido como modelo *stakeholder* o de los partícipes interesados, que pone énfasis en los contratos implícitos. La elección de una u otra opción para dar cobertura teórica a los posibles vínculos que puedan suponerse entre la negociación colectiva y el rendimiento de la empresa dependerá de la adecuación de cada alternativa a las condiciones concretas que presenta un determinado entorno productivo, lo cual a su vez estará en función de sus características estructurales, ocupando en este sentido los aspectos institucionales un lugar destacable a la hora de decidir si resulta más adecuado el modelo de agencia o el *stakeholder*. También los rasgos específicos que se observan a nivel de empresa son importantes a la hora de considerar el marco teórico más ajustado. Así, por ejemplo, el esquema de agencia suele ser particularmente apropiado para definir los sistemas de gobierno empresarial que adoptan las grandes corporaciones y las sociedades por acciones.

Dichos factores institucionales son muy importantes cuando el objeto de estudio son las relaciones laborales, pues, tal y como señalan MORA y SABATER (2008), la negociación colectiva es concebida en España y otros países continentales de una forma muy diferente a como se contempla en otros ámbitos geográficos como Estados Unidos o Canadá. Por ejemplo, una característica importante del modelo español es que lo pactado en el convenio de empresa no puede ir en contra de los acuerdos sectoriales, lo que en términos económicos normalmente repercutirá, salvo casos excepcionales, en incrementos retributivos para los trabajadores. Asimismo, y desde una perspectiva de conjunto, RODRÍGUEZ (2000) estima que en España los convenios colectivos de empresa abarcan a una proporción de trabajadores que se halla en torno al 15%, lo cual supone una limitada incidencia en comparación con la mayor cobertura alcanzada por los convenios sectoriales.

## 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MODELO DE AGENCIA

La teoría de la agencia se ha convertido en uno de los referentes más utilizados en muchos de los desarrollos habituales de la literatura empresarial del último medio siglo. En su versión más difundida, se fundamenta en los conflictos que nacen en las organizaciones a partir de las múltiples relaciones contractuales que se llegan a establecer entre un principal y un agente, con el objeto de que este último lleve a cabo algún cometido por cuenta de aquél. En el sentido general en el que las teorías de la firma suelen utilizar el concepto, una situación de agencia no tiene necesariamente que alcanzar un elevado grado de formalización contractual, sino que sencillamente aparecerá de forma espontánea en el ámbito de la organización cada vez que un individuo dependa de la acción de otro (PRATT y ZECKHAUSER, 1991). Con un enfoque más específico, JENSEN y MECKLING (1976) consideran que una relación de agencia se define a través de un contrato explícito en el que una parte, que sería el agente, se compromete a llevar a cabo determinadas acciones en beneficio de los intereses de otra parte, que sería el principal.

En cualquier caso, un aspecto relevante a considerar por las explicaciones teóricas basadas en este modelo es que de las relaciones de agencia pueden surgir conflictos, que se derivan de la divergencia de intereses entre las partes que establecen el acuerdo. Normalmente, esos conflictos de agencia tendrán asociado un coste, que se corresponderá con el consumo de recursos económicos que el principal ha de destinar para solventar el problema del control del comportamiento oportunista del agente, cuidando de encauzarlo hacia los objetivos perseguidos por la parte que encomienda las actuaciones. Así, un contrato eficiente que contemple y que disponga el criterio de acción frente a las distintas posibilidades que se pueden presentar parecería la forma más razonable de tutelar esas relaciones y, en consecuencia, de solucionar el problema de agencia, aunque sea parcialmente. También de esta manera se limita el consumo de recursos económicos que conlleva la diferencia de intereses entre las partes, ya que dicha divergencia acarrea el riesgo de que el agente pretenda una expropiación de rentas a costa de su principal. Lógicamente, para que el mecanismo contractual funcione de un modo correcto se hace necesario que exista un marco institucional fuerte, que asegure la observancia de los derechos y obligaciones inherentes al acuerdo establecido, o que disponga eficazmente de las medidas oportunas en el caso de incumplimiento.

Los problemas de agencia se manifestarán en las organizaciones cuando haya situaciones de información asimétrica entre las partes de un contrato, lo que remite a ciertos supuestos que señala ARROW (1991): (1) existencia de información oculta o selección adversa, circunstancia que alude a aquellos casos en que una de las partes tiene *a priori* información privada que no es observable por la contraparte y (2) existencia de riesgo moral, representado por las acciones *a posteriori* que no son observables y que adopta una de las partes de la transacción con el fin de maximizar su utilidad, actuando así en detrimento de la otra parte. De acuerdo a estos supuestos, y siguiendo a JENSEN y MECKLING (1976), en el contexto de un contrato de agencia, las posibilidades más importantes del principal para reducir los conflictos que podrían surgir en situaciones como las mencionadas pasan por implantar sistemas

de incentivos dirigidos al agente o bien por incurrir en los denominados costes de agencia. Dichos costes engloban toda una serie de conceptos que pueden derivar de la relación de agencia: (1) los costes de formalización, que son los resultantes del diseño y redacción de los contratos; (2) los costes que implica la supervisión de la actividad del agente; (3) los costes de garantía, que son los impuestos al agente como mecanismo de afianzamiento para asegurar que sus acciones respetan el contrato, y (4) la pérdida residual, asociada al comportamiento del agente cuando éste se aleje efectivamente de los intereses del principal.

La revisión de la literatura existente en torno a la teoría de la agencia pone en evidencia que el área de estudio más prolífica, en cuanto a volumen de aportaciones que ha generado, y en cuanto a profundidad en los desarrollos que en ella se encuadran, ha sido la que estudia la relación que se establece en las grandes corporaciones entre la propiedad de la empresa, esto es, el accionariado de las sociedades mercantiles, y aquellas otras personas a quienes se les encomienda la gestión de la compañía, y que, por lo tanto, ejercen las funciones propias de la alta dirección ejecutiva. La separación entre uno y otro ámbito, que seguramente existirá en el momento en el que las sociedades por acciones alcancen unas ciertas dimensiones, es indiscutiblemente una fuente de conflictos de agencia, entre ellos el de la distribución de las rentas que genera la empresa. Hay múltiples ejemplos en este sentido, como el debate en torno a la remuneración de los directivos y la retribución en forma de dividendos a un accionariado habitualmente disperso, que constituye uno de los temas corporativos que suscita constante atención.

Ahora bien, aunque esa relación entre propiedad y dirección haya sido el foco de interés que con mayor frecuencia se ha estudiado, debe señalarse que no es la única situación que en una organización se puede plantear en términos de agencia. Por lo que al tema central de este trabajo respecta, son varias las contribuciones que proponen que el esquema de agencia se ajusta adecuadamente al análisis de las relaciones contractuales de la firma con sus trabajadores. Puede resaltarse que, en este caso, la posible divergencia de intereses entre las partes involucradas se reproduce también en el conflicto básico de agencia relativo a la distribución de las rentas de la empresa, de tal manera que los trabajadores aspirarán a mayores retribuciones y compensaciones como contraprestación a la función que llevan a cabo, mientras que la empresa se orientará hacia sus objetivos de éxito procurando maximizar su excedente, lo cual muchas veces puede conseguirse conteniendo los salarios.

Sin embargo, el hecho de contemplar las relaciones laborales en el seno de una organización bajo la perspectiva de agencia requiere tener presentes ciertas particularidades, pues resulta evidente que los aspectos contractuales siempre vendrán determinados por los límites del marco institucional, al menos en lo que respecta a cuestiones como la regulación laboral. Además, también la situación de agencia se verá afectada por factores que inciden significativamente en el proceso de negociación del contrato, como puede ser, por ejemplo, el grado de sindicación existente entre los recursos humanos (ARRUÑADA, 1996). Por otro lado, el mismo marco institucional también actúa como mecanismo de reducción de costes de agencia, pues la normativa laboral, aunque está enfocada primordialmente a la protección de los intereses de los



trabajadores, evita complementariamente el consumo de recursos que para la empresa supondría afrontar una negociación individual de ciertas cuestiones y aspectos relacionados con las condiciones de trabajo o con las remuneraciones salariales.

Adicionalmente, y en el sentido en el que se deduce de los postulados de la teoría de la agencia, puede observarse que los contratos y acuerdos laborales son de naturaleza incompleta (WILLIAMSON *et al.*, 1975; KLEIN *et al.*, 1978), ya que no es posible recoger en un contrato todas las posibles contingencias futuras que puedan presentarse en la relación laboral. De esa naturaleza incompleta surge el problema característico de retención o comportamiento oportunista de las partes que intervienen en el contrato laboral, que se orienta a intentar incrementar la participación en las rentas que genere la empresa en detrimento de la contraparte (MENÉNDEZ, 2002). Sirva como ejemplo ilustrativo el caso de los costes de despido, que no deja de actuar como una cláusula de resolución de un contrato entre principal y agente que se sustancia en una relación laboral. Cuando las cargas por prescindir de un trabajador sean elevadas, aumentará el carácter específico de las inversiones en capital humano que realizan las empresas. El motivo de este hecho se encuentra en la raíz de cualquier planteamiento económico de intercambio: un recurso más costoso de reemplazar se convierte en relativamente más escaso e induce a que ese factor productivo tenga una mayor singularidad. Consiguientemente, y a mayor especialidad, se incrementa la exposición al riesgo agregado a una mayor apropiación de rentas por parte de los recursos humanos, en función de que la posición negociadora de un empleado se encontrará reforzada cuanto más específica sea la contribución que efectúa el factor trabajo.

En tanto que el marco teórico propuesto indica que la contratación eficiente es una forma de minimizar los costes de agencia, como ya en líneas previas se ha venido a señalar, en términos particulares de la relación laboral parece posible sugerir que el establecimiento de procesos de negociación colectiva a nivel de empresa podría conducir asimismo a una reducción de costes asociados al posible comportamiento oportunista de los trabajadores. Si bien la concepción primordial de la negociación colectiva desde un plano estrictamente laboral se encuentra claramente orientada a propiciar una mejora de las condiciones del factor humano en la empresa, cabe considerar enteramente compatible esta otra visión adicional, que atiende a los beneficios que en términos de reducción de costes de agencia es capaz de obtener la organización. En este sentido, las cláusulas relativas al establecimiento de incentivos al personal basados en los resultados obtenidos por la compañía merecen una particular atención, pues constituyen una fórmula que permite adaptar las preferencias de los agentes a las del principal, ya que una situación en la que las compensaciones para ambas partes dependan de unas mismas acciones produce una lógica convergencia de intereses.

Recapitulando las cuestiones expuestas, se podría concluir que, bajo la asunción de que, en general, los mecanismos de negociación colectiva o, más específicamente, la firma de un convenio colectivo de empresa conducen a una minimización de costes asociados a los conflictos de agencia que se presentan entre la organización y sus trabajadores, también se estaría suponiendo implícitamente un efecto positivo sobre el rendimiento de la organización, lo cual se traducirá en niveles de rentabilidad

superiores. Así pues, desde un modelo basado en la teoría de la agencia, podemos alimentar expectativas de rentabilidad superiores para los casos en que se produzca la firma de un convenio colectivo de empresa.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA BAJO UN ENFOQUE *STAKEHOLDER*

El enfoque *stakeholder* es otro de los modelos de gobierno de las organizaciones que pueden ser destacados por la amplia aceptación que han alcanzado sus planteamientos y por la importante implantación que en la práctica empresarial han logrado sus desarrollos a lo largo de los últimos años, en los que es apreciable la notable repercusión conseguida por los programas empresariales de responsabilidad social corporativa. En cierta manera, este marco teórico surge de la necesidad de extender el enfoque tradicional que proponen los esquemas basados en las relaciones de agencia que aparecen en la organización, y que se encuentra excesivamente centrado en el conflicto entre propietarios y directivos.

A partir de la necesidad de una apertura hacia una visión más extensa de los contratos que la empresa establece con grupos de interés o *stakeholders* (HILL y JONES, 1992), comienza a desarrollarse una teoría corporativa de los *stakeholders*, a menudo denominada conservando el término original anglosajón, y cuya traducción ha recibido diversidad de acepciones, entre las cuales se encuentran la de «teoría de los partícipes» o la de «teoría de los interesados». Como se ha indicado, su fundamento radica en las insuficiencias que presenta la visión financiera de un gobierno de la empresa que se halla muy orientado hacia los intereses de los accionistas. En este sentido, las empresas responderán a un principio fiduciario de participación *stakeholder* cuando articulen ciertas formas de intervención en el gobierno de la compañía que permitan dar cabida a otras partes interesadas que también participan de la actividad de la firma, como es el caso de empleados, clientes, proveedores, suministradores de recursos financieros, etcétera (FREEMAN, 2004). Ello supone, por citar un ejemplo relativo al ámbito laboral, que la representación de los trabajadores pueda incluso llegar a formar parte directamente de los sistemas de gobierno corporativo de la empresa de alguna manera, tal como la participación en comités, la presencia en el consejo de administración u otra fórmula.

Los desarrollos de esta perspectiva acentúan el papel que juegan los vínculos que la empresa pueda establecer con aquellos que, o bien se encuentran involucrados en su actuación, o bien participan habitualmente de su entorno. En consecuencia, dicha vertiente entronca con otras de las corrientes teóricas pertenecientes a las áreas de conocimiento organizacional que también enfatizan tales aspectos, como las enfocadas al ámbito de la dirección estratégica o como aquellos desarrollos que parten de la teoría de recursos y capacidades. Uno de los puntos de unión de diferentes propuestas que a este respecto se han sugerido reside precisamente en resaltar la participación de los recursos humanos con los que cuenta la compañía en el proceso de generación de valor corporativo. La idea es que la obtención de recursos estratégicos que permitan la consecución de una ventaja competitiva que conduzca a un mayor rendimiento de la compañía dependerá en gran medida de la capacidad de la firma

para establecer vínculos exitosos con su entorno. Como esos recursos estratégicos diferenciales suelen ser de naturaleza inmateral, y los intangibles se caracterizan por generarse y difundirse en las organizaciones a través del factor humano, éste se convierte en una de las piezas centrales de cara a obtener una rentabilidad diferencial. Al menos, ésta sería la versión de la orientación *stakeholder* más alineada con una concepción financiera basada en la maximización del resultado. Por ejemplo, la reputación corporativa es contemplada a menudo desde el plano de la dirección estratégica como uno de los recursos intangibles más importantes para que las organizaciones obtengan una ventaja competitiva y consigan mayores rendimientos. De hecho, WARTICK (1992) define a la reputación corporativa como la agregación de las percepciones que tienen los *stakeholders* acerca de la respuesta de la organización a sus expectativas y demandas.

No obstante, hay que destacar las notables diferencias con el modelo financiero de agencia en lo que se refiere al discurso de creación de valor económico, ya que en la perspectiva *stakeholder* se incide principalmente en la protección de los contratos «implícitos», puesto que éstos tienen mejor capacidad para generar confianza en la actuación de la firma y mayor aptitud para construir su reputación. Sirva como muestra el hecho de que una empresa cuente con una buena consideración en lo que se refiere a su trato hacia los empleados, ya que hoy en día no es infrecuente que se difundan *rankings* basados en encuestas sobre las entidades más estimadas para trabajar. En el momento en que la percepción externa respecto de unas buenas condiciones laborales acaba alcanzando suficiente visibilidad, se conforma un contrato implícito de gran importancia a la hora de atraer capital humano cualificado hacia la empresa. Igualmente, se podrían encontrar situaciones que obtengan la consideración de contratos implícitos con otros *stakeholders* distintos de los empleados, como aquellos casos en los que la empresa dispone de una base de clientes que son fieles a la compañía y que proporcionan una fuente de ingresos estables. De ahí la gran importancia que adquieren los recursos intangibles en este tipo de enfoques, puesto que su dificultad de apropiación e imitación les confieren características de singularidad y especificidad que son claves para conseguir un rendimiento diferencial. Como señala GREENFIELD (2005), un gobierno de la empresa participativo como el que proponen las teorías *stakeholder* es el mejor camino en las corporaciones modernas para asegurar la creación de riqueza sostenible y su distribución óptima.

Por lo tanto, el conjunto de vínculos exitosos que la organización logra establecer con el entorno se llega a considerar, bajo esta perspectiva, como otro recurso intangible más a disposición de la firma, por su capacidad de generar retornos. Normalmente, la totalidad de interdependencias y relaciones se suele encuadrar específicamente en lo que se conoce como «capital relacional» o «capital social» de la empresa (así denominado porque derivaría de las obligaciones que nacen del «contrato con la sociedad», que espontáneamente se establece entre la compañía y su ámbito de actuación). Pues bien, en lo que atañe a los recursos humanos de la empresa, no debe olvidarse que el capital relacional también se acumula y transmite a través del capital humano. Basta pensar en ejemplos paradigmáticos como el de ciertos empleados con funciones comerciales que sean capaces de atraer a la empresa una base estable de clientes que asegure unos ciertos niveles de ingresos.

También aludiendo a la delimitación del papel que juega el factor humano en la rentabilidad de la firma asumiendo una visión *stakeholder*, conviene precisar la consideración conceptual que en este ámbito tienen los recursos humanos como partícipe primario, contractual o directo de la empresa, derivada de un tipo de relación laboral con vocación de largo plazo y sostenida en el tiempo (AECA, 2004). Asimismo, y teniendo en cuenta que una de las características más evidentes de los procesos de negociación laboral es la intervención de grupos de interés que representan a los trabajadores, parece que el enfoque abierto a la perspectiva *stakeholder* resulta especialmente adecuado para el análisis de los efectos de los convenios colectivos. En todo caso, es interesante comprobar cómo los resultados de la negociación colectiva también tienen una clara orientación *stakeholder* que concierne a más grupos de interés que el que conforman los trabajadores, aunque en apariencia éstos figuren como los únicos implicados. Particularmente destacable en el enfoque *stakeholder* sería el enlace que puede establecerse entre un evento laboral y la generación de intangibles como la reputación empresarial. Así, distintas contribuciones resaltan que las relaciones laborales aparecen como una de las dimensiones más relevantes a contemplar en la reputación empresarial, ya que parece obtener una elevada consideración por parte de analistas profesionales. Igualmente, y para aquellas firmas que cotizan en bolsa, SABATER y LAFFARGA (2006, 2008) concluyen que el mercado de capitales español recoge una valoración positiva de las compañías en las que se produce un evento laboral, posteriormente a su anuncio. Supóngase, por ejemplo, que una empresa acuerda unas posibilidades muy favorables para que sus recursos humanos puedan conciliar la vida laboral y familiar. Seguramente la entidad será percibida positivamente en este sentido por los consumidores que lleguen a conocer tal situación, y ello redundará, en última instancia, en la acumulación de capital relacional de la compañía, más allá de las estrictas repercusiones laborales y económicas sobre el capital humano que se deriven de la aplicación del convenio. En consecuencia, la firma de un convenio de empresa también podría interpretarse como una señal dirigida a determinados terceros o al entorno en general, que envuelve el mensaje de que la organización adopta un compromiso de responsabilidad social para con sus trabajadores.

Como colofón a las ideas que se han ido exponiendo, es posible afirmar que la teoría *stakeholder* ofrece argumentos consistentes para suponer que la firma de un convenio de empresa afecta al capital relacional de la organización, incrementando en última instancia el rendimiento de la compañía y, por lo tanto, su rentabilidad. En todo caso, hay que realizar una precisión sobre esta conducción hacia el beneficio de una apertura del gobierno corporativo a los intereses de distintos partícipes de la empresa, y es la relativa a que la teoría *stakeholder* puede adoptar múltiples perspectivas, en muchas de las cuales existe un ajuste natural con las ideas de la responsabilidad social corporativa (CARROLL, 1991). El punto básico en común es que ambos enfoques centran su atención en los intereses de terceros que intervienen en la empresa, y que se ven afectados por su actuación (empleados, clientes, proveedores, etcétera). Sin embargo, existe una distinta motivación de fondo de una y otra vertiente analítica, puesto que la potenciación del bienestar comunitario o el comportamiento socialmente responsable de la empresa se supone que debe responder a un imperativo ético o moral, mientras que la expansión del gobierno de la organización a los intereses de sus *stakeholders* es una forma de canalizar los contratos sociales o

relacionales hacia el beneficio privado empresarial, propiciado por el incremento de la eficiencia de las relaciones e intercambios con los partícipes.

Una vez expuestos los dos enfoques, el de agencia y el *stakeholder*, cabe examinar en qué contextos resulta más adecuado el recurso a uno u otro cuando se trata de analizar los efectos económicos de la negociación colectiva. En general, el planteamiento de agencia parece ajustarse mejor a los sistemas económicos cuyos mercados de capitales se encuentran muy desarrollados, ya que éstos cumplen un importante papel como mecanismo de control del conflicto entre propiedad y dirección de las grandes corporaciones que cotizan. Por este motivo, suele ser más usual su aplicación en contextos anglosajones. Por el contrario, en las economías que podemos considerar más relacionales (o menos «liberales», si se prefiere tal expresión), los grupos de interés como los trabajadores o sus representantes suelen tener cierta importancia en los procesos de gobierno corporativo de las empresas. En estos casos, las inversiones específicas y los recursos críticos difícilmente imitables que componen el capital relacional o social, y que actúan a través de los recursos humanos, parecen los de mayor aptitud para proporcionar un excedente a la empresa, suponiéndose de partida que su control se realiza mejor desde la organización que desde el mercado. Generalmente, estamos hablando de los sistemas económicos de países continentales europeos, pudiendo incluirse a la mayor parte del tejido productivo español (pequeñas y medianas empresas) en una perspectiva *stakeholder*. Comparativamente con otros contextos geográficos, el mercado de capitales español es un tanto estrecho, y quizá el enfoque de agencia fuese más apropiado únicamente para ese selecto club de compañías que tienen acceso a bolsa.

### 3. LITERATURA PREVIA

Podemos documentar distintos trabajos que estudian la incidencia de un evento laboral o la repercusión de la negociación colectiva en términos económicos y desde el punto de vista de la organización. Entre ellos, se puede citar a SABATER y LAFFARGA (2004), quienes evidencian, para compañías españolas cotizadas, que los convenios de empresa sesgan al alza los salarios respecto a los del sector y provocan menores rentabilidades de mercado. La explicación que ofrecen para sus resultados es que la prima salarial que se produce en los convenios colectivos firmados a nivel de empresa incrementa los gastos de personal, lo cual reduce los flujos de tesorería que obtiene la entidad y minora el valor de las acciones. En su trabajo de 2006, también SABATER y LAFFARGA (2006) confirman la reacción negativa del mercado de capitales español a la firma de un convenio colectivo de empresa.

Hay otros estudios que se refieren al ámbito anglosajón, y por ello no son especialmente significativos si se quieren efectuar comparaciones con el caso español. Así, SALINGER (1984) analiza la negociación colectiva y encuentra una relación negativa entre presencia sindical y rentabilidad construida a partir de valores de mercado y valores contables. El trabajo de CONNOLLY *et al.* (1986) observa que las empresas con un alto nivel de sindicación ven reducido su valor de mercado así como sus inversiones en investigación y desarrollo. Por otro lado, y empleando métodos

estadísticos de regresión lineal que incluyen tanto variables de rentabilidad como otras representativas de aspectos de la negociación colectiva, CLARK (1984) no evidencia efectos sobre la producción ni sobre el uso de factores productivos.

### III. DATOS Y METODOLOGÍA

En los siguientes apartados se contrastan hipótesis relativas a la influencia de la negociación colectiva sobre ciertas medidas de desempeño empresarial y, en concreto, sobre indicadores de rentabilidad. Para efectuar este análisis empírico, se ha procedido a seleccionar una muestra de sociedades mercantiles que se encuentran domiciliadas en la Comunidad de Castilla y León. En función de los objetivos que se pretenden con el estudio, la existencia un convenio colectivo de empresa constituye la variable básica sobre la cual se ha procedido a construir la muestra. Para conocer la información precisa en lo referente a esta cuestión, se ha acudido al listado que periódicamente difunde la administración autonómica, con base en el Registro de Convenios Colectivos. Se han integrado en la muestra inicial aquellos casos en que este evento se hubiera producido en algún año durante el período comprendido entre los ejercicios 2000 y 2007, ambos inclusive. La selección queda acotada a este intervalo temporal debido a que son éstos los años consignados en la otra fuente de datos mercantiles de la que se dispone complementariamente, y que en este caso es la que ha permitido obtener información contable extraída de las cuentas anuales de las empresas, a partir de la cual se han calculado los indicadores de rentabilidad.

En un principio se computaron 132 casos en que existía un convenio colectivo de empresa, aunque tras una serie de procedimientos de verificación de los datos y de comprobación de la capacidad de análisis que presentaba la información disponible, se redujeron a 92 las observaciones con convenio de empresa incluidas en la muestra. Diversas fueron las cuestiones que llevaron a excluir a ciertas observaciones de nuestro análisis. En algunos casos, no se disponía de información contable suficiente sobre las variables utilizadas en los años que se consideraban, bien fuese el de la firma del convenio o bien el precedente. En otros casos, la fuente de datos mercantiles no proporcionaba al menos un mínimo de siete observaciones englobadas dentro de un mismo sector de actividad principal de entre aquellos en los que se encuadran las compañías con convenio de empresa, con todas esas observaciones conteniendo datos contables completos y suficientes, teniendo en cuenta que se ha hecho uso del promedio sectorial como referencia comparativa de las variables financieras calculadas para las empresas con convenio propio. Y precisamente debido a la inclusión de estas otras observaciones, cuando se ha efectuado el cálculo de las medias estadísticas, se hizo necesario aplicar una serie de filtros que asegurasen la eliminación de empresas que presentasen valores anormalmente extremos en las medidas contables, con el objeto de evitar que influyesen de forma notoria en la representatividad de los promedios sectoriales.

La base de datos conocida como *Amadeus*, que contiene un extenso número de sociedades europeas, ha sido la fuente primaria a partir de la cual se ha obtenido la información contable que se precisaba para cada empresa seleccionada. Este banco

de datos recopila y contiene la información que las sociedades están obligadas a depositar en los Registros Mercantiles españoles. En función de los objetivos de nuestro estudio, se ha extraído de la base de datos originaria un conjunto de magnitudes de naturaleza financiera, así como también una serie de variables complementarias que fueron asimismo utilizadas en los análisis empíricos efectuados. Conviene advertir que para todas las magnitudes se han considerado dos ejercicios consecutivos; por un lado, el ejercicio económico que se cierra después de firmado el convenio, en el cual se puede suponer que ya se observará algún impacto económico, por lo menos en lo que se refiere a los gastos de personal derivados de los niveles retributivos acordados; por otro lado el ejercicio inmediatamente anterior, para así analizar la variación interanual que se produce. Puesto que el período que abarca el estudio comprende desde el año 2000 al año 2007, las empresas debían elaborar la información financiera de acuerdo a los criterios contables que correspondían al Plan General de Contabilidad de 1990, que era el que entonces estaba en vigor.

Para cada empresa de las que se integraron en la muestra se recopiló la información correspondiente a las variables que se han considerado en el estudio empírico, las cuales, de forma sintética, serían las que seguidamente se indican:

- Gastos de personal, consignados cada ejercicio económico en la cuenta de pérdidas y ganancias.
- Resultado del ejercicio, que se corresponde con el saldo de la cuenta de pérdidas y ganancias.
- Ingresos de explotación del ejercicio, también obtenidos de la cuenta de pérdidas y ganancias.
- Número medio anual de empleados con los que cuenta la empresa. Este dato debe figurar en el modelo de cuentas anuales que se deposita en el Registro Mercantil.
- Antigüedad en años de la compañía, variable calculada a partir de la fecha de constitución de la sociedad.
- Forma jurídica de cada empresa, distinguiendo tres categorías: sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada y otras formas sociales.
- Índice de concentración de la propiedad. En la fuente de datos original, la información que se facilita es el llamado *Indicador de independencia BvDep*, el cual tiene en cuenta factores como la estructura de propiedad de la compañía, el número de accionistas registrados (esto es, conocidos) y las proporciones de participación que mantenga cada socio significativo. Realmente, el dato no se encuentra disponible para la totalidad de empresas incluidas en la muestra, pues hay varias para las que se desconoce la existencia de participaciones significativas o se ignora la distribución del accionariado. En todo caso, en nuestro estudio se ha simplificado la segmentación original que realiza la fuente de datos reclasificando las observaciones para las que se conocía el *Indicador de independencia BvDep* conforme a tres posibilidades básicas de estructura de capital, que serían

una máxima concentración de la propiedad (que suele ser típica de estructuras de empresas familiares), una concentración intermedia y una propiedad dispersa.

- Activo total, dato obtenido del balance de cada ejercicio.
- Fondos propios, dato obtenido también del balance a cierre de ejercicio.
- Sector principal de actividad en el que se encuadra la empresa, definido conforme a la desagregación a dos dígitos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), dato que directamente facilitaba la base de datos original.

En cuanto a los indicadores de rentabilidad, se contempló en primer término el cálculo de dos medidas contables a escala individual de cada empresa: (1) la rentabilidad económica, determinada en función del resultado del ejercicio en relación con el activo total, y (2) la rentabilidad financiera, definida como la relación entre resultado del ejercicio y los fondos propios. La rentabilidad económica se entiende como la retribución que obtiene la empresa por estar realizando su actividad sin tener en cuenta la estructura financiera, es decir, reflejaría si la empresa está utilizando eficientemente sus inversiones. Complementariamente, la rentabilidad financiera indica la capacidad de la empresa para remunerar a sus propietarios durante el período para el que se calcula.

De cara al objetivo de evaluar el impacto económico que supone la firma de un convenio, y como en líneas previas ya se ha sugerido, es preciso tener en consideración el hecho de que las rentabilidades obtenidas por una empresa pueden verse influidas por factores muy variados, tanto de naturaleza interna a la organización como externos, es decir, provenientes del entorno en el que se desenvuelve ésta. Por este motivo, y con la finalidad de separar el segmento de rendimiento adicional que pueda suponerse atribuible a la firma de un convenio colectivo, se ha procedido a calcular para cada ejercicio económico el promedio sectorial de los dos indicadores de rentabilidad utilizados, de tal manera que puedan servir de comparación a la hora de observar la evolución que experimenta la rentabilidad de una empresa en el período siguiente a la firma del convenio. También se ha realizado esta comparación sectorial respecto de los gastos de personal, aunque, en este caso, al venir consignada la variable en cifras absolutas, se ha comparado el incremento interanual de cada empresa con el incremento interanual promedio calculado para su sector de actividad. En suma, las variables finalmente utilizadas, a las que llamaremos  $DR$  para el caso de los diferenciales de rentabilidad respecto al sector, y  $DG$  para el caso de los diferenciales de gastos de personal respecto al sector, se han determinado como queda reflejado en las ecuaciones [1] y [2], siendo  $R_i$  la rentabilidad para la empresa  $i$  en el ejercicio  $t$ , en el cual se conoce que firma el convenio y  $G_i$  los gastos de personal para la empresa  $i$  en el ejercicio  $t$ , en el cual se conoce que firma el convenio. Los promedios de las variables de rentabilidad y de gastos de personal han sido calculados para todas las empresas incluidas en el mismo sector de la clasificación CNAE de dos dígitos. En el cálculo de estos promedios se ha computado un total de 5.637 empresas, que pertenecen a 41 sectores de actividad diferentes.



$$DR = (R_t^i - R_{t-1}^i) - (\bar{R}_t - \bar{R}_{t-1}) \quad [1]$$

$$DG = \left( \frac{G_t^i}{G_{t-1}^i} \right) - \left( \frac{\bar{G}_t}{\bar{G}_{t-1}} \right) \quad [2]$$

Por lo que se refiere a los métodos que se han aplicado en el desarrollo del análisis empírico, y atendiendo a los objetivos perseguidos, se ha considerado oportuna la utilización combinada de distintas técnicas estadísticas univariantes y multivariantes. Así, entre estas últimas, se han especificado dos modelos complementarios, uno discriminante y otro *probit*, en los planteamientos del primer apartado del estudio empírico, que es el que pretende identificar las características que mejor diferencian al grupo de empresas que optan por establecer un convenio propio. Por lo tanto, la variable dependiente propuesta para efectuar el contraste de hipótesis en este caso admitiría dos posibilidades al respecto, o bien que la empresa haya firmado el convenio en algún año durante el período estudiado o bien que la empresa no lo haya tenido en ningún momento. La ventaja relativa del análisis *probit* es que sus resultados se ven menos afectados por los incumplimientos de los supuestos estadísticos de partida, mientras que en el análisis discriminante la interpretación es menos compleja. En lo que concierne a las técnicas univariantes que se han considerado, se ha optado también por emplear métodos complementarios, en este caso aplicando por una parte pruebas basadas en el análisis de la varianza de un factor, lo cual suele ofrecer unos resultados suficientemente robustos en términos de significación estadística, y utilizando asimismo el test no paramétrico de Kruskal-Wallis, en razón de que éste es menos exigente en los requisitos de partida que debe presentar la muestra. Ambos procedimientos se dirigen a contrastar si el hecho de que la entidad haya suscrito un convenio colectivo de empresa en un período determinado va a ocasionar algún efecto relevante, en forma de obtención de unos niveles de desempeño diferenciales para determinadas variables económicas y financieras, y más concretamente para los gastos de personal, para la rentabilidad económica y para la rentabilidad financiera.

Puesto que los análisis empíricos que hemos planteado se basan en la comparación del conjunto de observaciones que han firmado un convenio colectivo de empresa con otros casos que no lo tienen, se ha elaborado otra muestra, del mismo tamaño, que podemos denominar de control o *benchmark*, y que contiene empresas que se han escogido precisamente porque no tienen convenio propio. Esta muestra de control se ha elaborado mediante un procedimiento de casamiento de observaciones, que ha consistido en seleccionar para cada empresa que tiene convenio a otra con características semejantes pero sin convenio, escogiendo de entre aquellas de su mismo sector de actividad, es decir, de forma que la entidad sucesivamente elegida se encuadre en la rama cuyo código principal CNAE de dos dígitos fuese el mismo que el de cada empresa que tiene firmado convenio propio. El criterio de decisión para que una observación sin convenio se integrase en la muestra de control ha sido secuencial y basado en el tamaño corporativo, medido a través de la cifra de los ingresos de explotación del ejercicio conseguidos en el mismo año en el se produce la firma del convenio para cada empresa que sirve de referencia en el proceso de casamiento de la

muestra inicial, estando este dato disponible en las cuentas anuales de las compañías. Por consiguiente, la muestra de control se iba construyendo asignando una empresa sin convenio, extraída de la base de datos originaria, que fuese la más próxima en dimensiones a cada una que hubiese firmado convenio en un año concreto, siempre que ambas compartiesen rama de actividad. Las razones para adoptar esta fórmula derivan de que los análisis comparativos entre entidades de parecidas dimensiones suelen ser de mayor eficacia, y el diseño balanceado o pareado, en el cual la muestra original y la muestra de control contienen igual número de observaciones, es una forma de incrementar la confianza en los resultados del análisis de la varianza, aun cuando una vez observadas las condiciones que ofrecen los datos se tenga que ver relajado el cumplimiento de las hipótesis estadísticas que la aplicación de la técnica requiere.

Conviene igualmente exponer algunas de las cuestiones que afectan a la muestra en cuanto a las asunciones que demandan las metodologías estadísticas empleadas, así como algunas transformaciones previas que se han efectuado en los datos con el objeto de aliviar el incumplimiento de las hipótesis de partida. Así, en relación con las técnicas multivariantes, si bien la existencia de colinealidad fuerte entre las variables independientes compromete la bondad de la estimación del modelo, la relación entre los factores considerados que pensamos que sería de antemano más esperable, y que es la derivada de la correspondencia entre los ingresos anuales de explotación y el número de empleados, no presenta unos valores elevados para los coeficientes de correlación. En cuanto a las técnicas basadas en la descomposición de la varianza, su aplicación requiere de la verificación de la hipótesis de normalidad en la distribución de las variables, que, de acuerdo a las pruebas estadísticas realizadas, es difícil de aceptar, al menos para los gastos de personal y las dos rentabilidades que se han incluido en los análisis, donde es observable la presencia de observaciones extremas, alcanzándose unos niveles de asimetría y de curtosis que caen fuera de los rangos admisibles para una distribución normal. Por ello, para aproximarse al requisito de normalidad, y también de cara a procurar un mejor ajuste a otra de las condiciones, que es la de homogeneidad de varianzas, se ha optado por una alternativa frecuente en este tipo de situaciones, que es la de trabajar con las funciones transformadas de las variables, utilizando la raíz cúbica para llevar a cabo esa transformación, ya que es uno de los recursos más usuales por sus óptimos resultados en lo que se refiere a conseguir más simetría para la distribución, que es el aspecto de mayor interés para añadir consistencia a los análisis.

Con las transformaciones practicadas se puede asumir la condición de normalidad de la variable gastos de personal para el subconjunto muestral que integra a las empresas sin convenio propio, rechazándose para la submuestra de las que han firmado convenio propio durante el período. En lo que se refiere a la rentabilidad económica y a la rentabilidad financiera, tanto en asimetría como en apuntamiento, las distribuciones transformadas para ambos subgrupos se encuentran dentro de los límites conforme a los puede considerarse una normal. Por lo que respecta a la hipótesis de homogeneidad de varianzas, y considerando en todo caso que su incumplimiento no plantea especiales dificultades para la consistencia de los resultados, al utilizarse un diseño muestral balanceado, los contrastes efectuados no permiten su verificación en ninguna de las variables contempladas.

#### IV. RESULTADOS

En primer lugar, hay que comentar que no se observa ningún rasgo destacable en los resultados que ofrecen los estadísticos descriptivos que caracterizan a las variables económicas más representativas utilizadas en nuestro estudio, esto es, en lo referente a rentabilidad económica, rentabilidad financiera y gastos de personal. Lo cierto es que los promedios no parecen alcanzar especial significación, aunque en términos absolutos prácticamente la mitad de los 92 casos con convenio de empresa mejora su rentabilidad en el ejercicio siguiente a su firma, hecho que sucede en 45 observaciones si se atiende a la rentabilidad económica y en 47 observaciones cuando se considera la rentabilidad financiera. Por otra parte, el incremento en los gastos de personal en los que incurre la empresa en el ejercicio siguiente a la firma del convenio es una cuestión generalizada, pero evidentemente esto es algo que podía suponerse *a priori*, y ello teniendo en cuenta que no todo el aumento deberá atribuirse a la materialización del acuerdo, sino que buena parte responderá a la dinámica habitual que siguen las retribuciones y a su reflejo en los documentos contables a valores corrientes no deflactados, conforme a lo establecido en las normas mercantiles.

La ausencia observable de una evidencia directa en la aproximación descriptiva al estudio de los efectos económicos que el convenio ejerce sobre la rentabilidad empresarial corrobora la idea de incluir en los análisis a algunas variables que guarden conexión con los promedios sectoriales (PALEPU *et al.*, 2002). De esta manera resulta posible considerar otros factores contextuales de influencia, distintos de la negociación colectiva, que en cierta medida permitan explicar los niveles de variación que alcanzan los indicadores contemplados. Con esta integración es más factible que el modelo explicativo pueda aislar el impacto en aquellos casos en los que la firma de un convenio de empresa no incremente la rentabilidad corporativa de manera automática, o bien cuando el efecto beneficioso pueda quedar solapado por la dinámica que impone la actividad, sencillamente porque haya una coyuntura desfavorable para los rendimientos que esté afectando a la generalidad del sector.

Después de la aproximación descriptiva inicial, los contrastes sobre la muestra que se han efectuado se dirigen a identificar factores asociados a la empresa que puedan considerarse relevantes a la hora de propiciar que la compañía firme un convenio propio. Para ello, se han efectuado dos pruebas estadísticas complementarias, siendo la primera de ellas un análisis de tipo *probit* que considera una serie de variables, cuantitativas o categóricas, con el objeto de comprobar si ejercen algún efecto significativo sobre los valores que alcanza la variable dependiente, es decir, para contrastar la influencia de ciertas características sobre el hecho de que la entidad tenga o no un convenio de empresa. Como posibles variables de incidencia se han considerado las siguientes: tres variables *dummy* o ficticias, que contemplan las posibilidades de concentración de estructura de la propiedad de cada compañía (concentrada, intermedia o dispersa), la antigüedad de la compañía desde su constitución (medida en años), el nivel de endeudamiento (calculado como la relación entre fondos propios y pasivo total, que equivale al activo total por la lógica contable), el promedio de empleados anual, el promedio de ingresos de explotación, la forma jurídica de la sociedad y el sector de pertenencia (de acuerdo al código CNAE de dos dígitos).

La Tabla 1 recoge los resultados de los p-valores para cada variable del test de ratio de probabilidad. Cuando los valores sean inferiores a 0,05 quiere decir que el término es significativo en el modelo planteado al 95% de nivel de confianza o superior. La bondad del ajuste del modelo *probit* es razonablemente indicativa, pues se ha obtenido un p-valor del 0,26. Debido a que ese valor es superior a 0,05, no hay razón para rechazar la adecuación del modelo ajustado. El porcentaje de desviación en la variable «convenio» explicada por el modelo es igual a 29,2%, estadístico que sería similar al habitual R-cuadrado. El R-cuadrado ajustado, más adecuado para comparar en función del número de variables independientes, es de un 20,8%.

**TABLA 1**  
**ANÁLISIS *PROBIT*. RESULTADOS PARA CADA VARIABLE DEL P-VALOR**  
**DEL TEST DE PROBABILIDAD**

Variable	p-valor
Estructura de propiedad dispersa	0,3849
Estructura de propiedad intermedia	0,1945
Estructura de propiedad concentrada	0,0000 <sup>(*)</sup>
Antigüedad de la empresa	0,0000 <sup>(*)</sup>
Nivel de endeudamiento	0,4702
Promedio de empleados	0,0000 <sup>(*)</sup>
Promedio de ingresos de explotación	0,0001 <sup>(*)</sup>
Sector (CNAE dos dígitos)	0,0000 <sup>(*)</sup>
Forma jurídica	0,0000 <sup>(*)</sup>

(\*) Denota significación.

En cuanto a la interpretación de los resultados, de la observación de los p-valores para cada variable se puede concluir que se confirman algunas de las expectativas que *a priori* se suponían. Comentando separadamente cada una de las variables que pueden incidir en que una entidad firme convenio de empresa, en primer término se observa que una estructura de propiedad concentrada aparece como factor relevante para que la empresa tenga convenio propio. Puesto que, desde una perspectiva de agencia, tales estructuras permiten disminuir los conflictos entre propiedad y dirección, al posibilitar que el accionariado ejerza un control más eficiente, cabe presumir que se producirá una extensión de esa solución a los problemas de agencia que se generan en otras situaciones de la empresa en las que se vean implicados los recursos humanos. Si se adopta una orientación *stakeholder*, una concentración de la propiedad contribuye a un mayor consenso con la dirección y permite una mayor eficiencia en el funcionamiento de los mecanismos asociados a la obtención de recursos críticos para la organización, como bien señalan los enfoques de la dirección estratégica. Por lo tanto, la negociación colectiva estaría repercutiendo indirectamente en el establecimiento exitoso de vínculos con el entorno, esto es, con el incremento del capital relacional. Por el contrario, las estructuras de propiedad intermedia o dispersa no

parecen favorecer la firma de un convenio de empresa, lo cual puede explicarse con idénticos argumentos a los expuestos.

Otro aspecto interesante a resaltar es que las empresas con mayor antigüedad son las más propicias a la firma de convenio, lo cual realza el papel que juega la tradición en el desarrollo de la negociación colectiva. En sentido opuesto, las empresas de más reciente creación no parecen contar con especial incentivo a acometer este tipo de negociaciones durante los primeros años de existencia, o bien no forma parte de la estrategia de posicionamiento inicial de la mayoría de organizaciones.

Tanto el promedio de empleados como el promedio de ingresos anuales de explotación resultan significativos a la hora de explicar el hecho de que una empresa firme un convenio propio. En el caso del número de efectivos que componen los recursos humanos, parece obvio que las mayores necesidades en este sentido se demanden cuando la plantilla alcanza unas ciertas dimensiones. Respecto a los ingresos, la razón es que se trata de una medida representativa del tamaño de la entidad, con lo cual también parece factible que actúe en este sentido. Por el contrario, el nivel de endeudamiento de la empresa no resulta significativo para que la empresa establezca un convenio propio. Posiblemente, y como viene poniendo en evidencia la literatura financiera, la estructura de financiación corporativa pueda ser explicada mejor de acuerdo a otros componentes que son diferentes a aquellos relacionados con los recursos humanos o con aspectos referidos a la negociación colectiva. Consecuentemente, cabe descartar en principio una relación entre mayor recurso a la deuda externa y la firma de un convenio de empresa.

De acuerdo a los resultados del análisis *probit*, el sector de actividad es otra variable relevante para explicar la firma de convenio propio, lo cual apunta a que habrá ramas productivas más propicias que otras, cuestión también lógica en función de la distinta combinación de recursos precisos que exige cada proceso o ciclo productivo. Finalmente, también la forma jurídica es significativa, en el sentido de que las sociedades anónimas por acciones tienen más probabilidades de establecer un convenio que otro tipo de sociedades mercantiles como las limitadas. Este tipo de entidades conforman la sociedad capitalista por excelencia, y es donde se manifiestan claramente los conflictos de agencia entre propiedad y dirección, por lo que lógicamente corresponden a estructuras más complejas o de mayor tamaño, lo cual parece demandar más fácilmente un proceso específico de negociación colectiva.

De forma complementaria al modelo *probit*, se ha procedido a la realización de un análisis discriminante para ayudar a identificar las características que mejor identifican o discriminan al grupo de las empresas que firman convenio propio del conjunto que integra al resto que no ha optado por esa alternativa. Aunque cabe considerar esta técnica más exigente en lo relativo a las hipótesis que requiere su aplicación, suele utilizarse frecuentemente por la facilidad de interpretación de los resultados que proporciona. La función discriminante que se ha obtenido con la aplicación de este procedimiento a nuestra muestra es estadísticamente significativa, y los coeficientes estandarizados para las variables que mejor distinguen el que una observación se incluya o no en el grupo de las que firman convenio colectivo de empresa llega a clasificar correctamente un 78,9% de casos de la muestra, lo cual resulta

indicativo de la adecuación del modelo. Una cuestión destacable de los resultados obtenidos es que entre las variables que, por su poder discriminante, se integrarían en las funciones que pueden pronosticar si una empresa firmará un convenio propio, se encontrarían el número de empleados, la estructura de propiedad concentrada, la antigüedad desde la constitución de la entidad y la forma jurídica. Es decir, se corroboran respecto a estas variables los resultados conseguidos con el análisis *probit*. Las discrepancias, que entendemos no son especialmente significativas, se encontrarían en dos variables que el análisis discriminante excluye por su reducida capacidad para identificar al grupo de observaciones que tienen convenio propio distinguiéndolo del grupo que incluye al resto de casos. Estas variables, que el análisis *probit* sí consideraba significativas, serían el sector de actividad y los ingresos de explotación.

Además de los modelos multivariantes comentados, la otra vertiente en torno a la que se han articulado los contrastes efectuados es la relativa a la aplicación de técnicas univariantes que analizan la existencia de diferencias significativas para el conjunto de empresas que han suscrito un convenio, suponiendo que tales diferencias se miden por la evolución interanual de distintas variables durante el ejercicio siguiente al de la firma del convenio, comparando con el promedio calculado para el ámbito sectorial de pertenencia. Así, la Tabla 2 expone los resultados de la aplicación de los análisis de la varianza y de los contrastes no paramétricos de Kruskal-Wallis para las funciones transformadas de gastos de personal y para las dos funciones transformadas de la rentabilidad financiera y de la rentabilidad económica.

**TABLA 2**

**RESULTADOS DE LOS P-VALORES PARA LAS FUNCIONES TRANSFORMADAS OBTENIDOS CON LA APLICACIÓN DEL ANOVA Y DEL CONTRASTE DE KRUSKAL-WALLIS**

<b>Función transformada</b>	<b>p-valor ANOVA</b>	<b>p-valor Kruskal-Wallis</b>
Diferencia en la variación de gastos de personal	0,0831	0,4538
Diferencia en la rentabilidad económica	0,0369 (*)	0,0690
Diferencia en la rentabilidad financiera	0,0629	0,1140

(\*) Denota significación al 95%.

La observación de los resultados obtenidos permite concluir que la firma de un convenio colectivo de empresa parece tener efectos significativos sobre la rentabilidad económica de la empresa, si se atiende a la diferencia en las medias, que sería la prueba de mayor potencia estadística. Si se relaja el nivel de confianza hasta el 90%, el análisis ANOVA podría sugerir que también son significativos los gastos de personal y la rentabilidad financiera, aunque es obvio que la influencia sobre estas variables sería más difusa, conforme a los resultados obtenidos. En el caso de los gastos de personal, la falta de una evidencia clara es contraria a nuestras expectativas, que suponían un incremento nítido de estas partidas para las compañías que suscriben convenio. Una posible explicación a este resultado es que la magnitud originaria de la variable

utilizada en los análisis figura en las cuentas anuales de las empresas en valores absolutos y, por lo tanto, no tiene en cuenta el número de empleados, de manera tal que algunas compañías podrían compensar los efectos retributivos derivados del convenio con ajustes de plantilla, reduciendo el número de efectivos que componen los recursos humanos. Tampoco cabe descartar que haya situaciones en las que las partidas contables reflejen con retardo el impacto de la negociación, por cuestiones relacionadas con la normativa aplicable a la elaboración de la información financiera.

La significación de la variable representativa de la rentabilidad económica parece confirmar las hipótesis derivadas de la teoría de la agencia o también de los modelos de orientación *stakeholder*. Siendo indiferente que las estructuras de gobierno empresarial se ajusten en mayor o menor medida a uno u otro esquema, es factible considerar que los resultados estadísticos indican que la negociación colectiva ejerce una influencia favorable sobre la empresa que se manifiesta en la relación entre rendimientos obtenidos y recursos totales comprometidos en la actividad. Ello puede deberse a una reducción de costes de agencia, en empresas en que los conflictos de agencia con los recursos humanos adquieran una cierta importancia relativa, o también encontrar explicación en una acumulación de capital relacional o capital social por parte de la empresa, que puede conducir a retornos superiores. Además, que tal efecto es positivo se comprueba si se observan los resultados obtenidos para las medias de las funciones transformadas, ya que la rentabilidad promedio es significativamente superior para el subconjunto de compañías que tienen establecido un convenio de empresa.

Por otro lado, los resultados indican que la influencia de la firma del convenio no aparece tan claramente para la variable representativa de la rentabilidad financiera. Hay que tener en cuenta que este indicador relaciona los rendimientos con los fondos propios invertidos, y el mayor o menor nivel que alcancen éstos en cada empresa dependerá de las decisiones de política de financiación de la compañía. Puesto que nuestros análisis previos señalaban que el nivel de endeudamiento (y, por lo tanto, la estructura financiera) no tenía una relación directa con la opción por la firma de un convenio propio, resulta coherente que tampoco la relación causal inversa sea significativa, y que el establecimiento de este evento laboral tampoco tenga repercusión sobre la proporción de los resultados entre los recursos propios.

## V. CONCLUSIONES

El objetivo principal que se pretendía con el presente trabajo era analizar si la firma de un convenio colectivo de empresa puede afectar significativamente, en los ejercicios económicos subsiguientes, a los niveles diferenciales de los ratios contables que miden la rentabilidad obtenida por la organización. Las hipótesis relativas a los efectos positivos que ocasiona un evento laboral fruto de la negociación colectiva, y su consiguiente reflejo en indicadores de éxito de la entidad, pueden apoyarse en algunos de los marcos teóricos más difundidos para el estudio de las organizaciones, como aquellos fundamentados en modelos de agencia o en los esquemas de gobierno corporativo abiertos a los intereses de una pluralidad de partícipes involucrados

en la empresa. Aunque pueda suponerse que la aplicación del convenio acarree un incremento de los gastos de personal, el incremento en la rentabilidad se produciría por la compensación del aumento de gastos de personal con una previsible reducción de costes asociados a los conflictos que surgen de la relación de agencia que se establece con los trabajadores, así como de la obtención de un aumento de retornos, que derivaría de una mayor generación de capital relacional disponible para la empresa. Complementariamente a la idea principal de estudiar el impacto económico que la negociación colectiva puede causar a nivel de firma, se ha procedido a aplicar también algunas técnicas estadísticas con el objeto de identificar algunas de las características que mejor distinguen al conjunto de entidades que tienen convenio colectivo de empresa. Los contrastes empíricos se han efectuado a partir de una muestra de empresas de Castilla y León, obteniéndose la información precisa respecto a las entidades mercantiles que durante el período 2000-2007 han firmado un convenio colectivo de empresa.

Los resultados que se han obtenido ofrecen evidencias consistentes sobre ciertos factores que parecen resultar más propicios a que la compañía pueda firmar un convenio colectivo de empresa, entre los que se encontrarían variables representativas de estructuras de propiedad concentrada (propias de corporaciones familiares), antigüedad de la compañía, número de empleados de la empresa o forma jurídica cuando se trata de sociedades anónimas. La interpretación de la influencia de estas características parece razonable, pues un accionariado compacto y monolítico, una cierta tradición en la actividad empresarial, un elevado número de efectivos componiendo los recursos humanos o una fórmula jurídica típicamente capitalista se revelan como características que en un momento dado aconsejarán establecer unos mecanismos sólidos en el terreno de las relaciones laborales.

En cuanto al análisis de los efectos económicos que supone un convenio de empresa sobre los gastos de personal, y contrariamente a nuestras expectativas, el incremento diferencial en estas partidas con posterioridad a la culminación de la negociación colectiva no muestra una significación particular respecto a la observada en otras empresas con convenio. En sentido contrario, los análisis estadísticos ponen de manifiesto que la firma de un convenio produce un cierto impacto significativo sobre la mejora de la rentabilidad diferencial, al menos en los ratios de rentabilidad económica, que son los que miden el rendimiento en función de los recursos totales invertidos en la organización.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- AECA (2004): *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Madrid.
- ARROW, K.J. (1991): «The economics of agency», en PRATT, J.W. y ZECKHAUSER, R.J. (eds.): *Principals and agents: the structure of business*, Harvard Business School Press.
- ARRUÑADA, B. (1996): «Análisis contractual de la empresa: una introducción aplicada», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 5, núm. 3, pp. 41-56.



- CARROLL, A.B. (1991): «The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders», *Business Horizons*, vol. 34, pp. 39-48.
- CLARK, K. (1984): «Unionization and firm performance: The Impact on profit, growth and productivity», *American Economic Review*, vol. 74, pp. 893-919.
- CONNOLLY R.; HIRSCH, B. y HIRSCHHEY, M. (1986): «Union rent seeking, intangible capital, and market value of the firm», *Review of Economics and Statistics*, vol. 68, pp. 567-577.
- FREEMAN, R.E. (2004): «A stakeholder theory of the modern corporation», en BEAUCHAMP, T.L. y BOWIE, N.E. (eds.): *Ethical theory and business*, Pearson-Prentice Hall.
- GREENFIELD, K. (2005): «New principles of corporate law», *Hastings Business Law Journal*, vol. 1, pp. 87-118.
- HILL, C.W.L. y JONES, T.M. (1992): «Stakeholder-agency theory», *Journal of Management Studies*, vol. 29, pp. 131-154.
- JENSEN, M. y MECKLING, W.H. (1976): «Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs and ownership structure», *Journal of Financial Economics*, octubre, pp. 305-360.
- KLEIN, B.; CRAWFORD, R. y ALCHIAN, A. (1978): «Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process», *Journal of Law and Economics*, vol. 21, pp. 297-326.
- MENÉNDEZ ALONSO, E.J. (2002): «La influencia de las relaciones laborales sobre la decisión de financiación de las empresas: Un análisis teórico», *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXXI, núm. 112, pp. 529-543.
- MORA, A. y SABATER, A. (2008): «Evidence of income-decreasing earnings management before labour negotiations within firms», *Investigaciones Económicas*, vol. XXXII, núm. 2, pp. 201-230.
- PALEPU, K.G.; HEALY, P. y BERNARD, V. (2002): *Análisis y valuación de negocios mediante estados financieros*, Internacional Thomson Editores.
- PRATT, J.W. y ZECKHAUSER, R.J. (1991): *Principals and agents: the structure of business*, Harvard Business School Press.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (2000): *La estructura de la negociación colectiva*, Lex Nova.
- SABATER, A.M. y LAFFARGA, J. (2004): «Comportamiento diario del mercado continuo español ante un evento laboral: Un análisis empírico», Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Working Paper, Serie EC 2004-19.
- (2006): «¿Observa el mercado español las relaciones laborales entre empresarios y sindicatos? Un análisis empírico para el mercado continuo», *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXXV, núm.128, pp. 57-86.
- (2008): «Spillover effect upon a labour event: an empirical analysis for the Spanish continuous market», *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXXVII, núm. 140, pp. 633-664.
- SALINGER, M. (1984): «Tobin's q unionization and the concentration-profits relationship», *Journal of Economics*, vol. 15, pp. 159-170.

WARTICK, S.L. (1992): «The relationship between intense media exposure and change in corporate reputation», *Business and Society*, vol. 31, pp. 33-42.

WILLIAMSON, O.; WACHTER, M. y HARRIS, J. (1975): «Understanding the employment relation: The analysis of idiosyncratic exchange», *Bell Journal of Economics*, vol. 6, pp. 250-278.