

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO E
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



TESIS DOCTORAL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPLEO

**Un análisis de la influencia de los convenios sobre las
decisiones de empleo de las empresas españolas**

Marta Martínez Matute

Director: Dr. José Miguel Sánchez Molinero

VALLADOLID, JUNIO DE 2013

A mis padres

AGRADECIMIENTOS

*"Si he logrado ver más lejos fue porque
he subido a hombros de gigantes"*

Isaac Newton

Lo primero que escuché relacionado con una tesis doctoral fue la palabra soledad. Hace ya unos cuantos años, esta palabra quedó grabada en mi mente justo cuando acababa de terminar mi carrera. Pese a que, efectivamente, en el transcurso de este tiempo ha habido muchos momentos de soledad y confusión, no podré nunca quejarme de ellos puesto que la guía que me han ofrecido unas pocas personas ha sido tan valiosa que, de haber existido algún mal momento, ha quedado ya en el olvido.

Como dijo Nietzsche, la esencia de todo bello arte es el agradecimiento. Por ello, escribo estas líneas especialmente dedicadas a todos los que han tenido algo que ver en este periplo académico, dado que su amabilidad y ayuda me han permitido, además, disfrutar de él. Y esto es por lo que, sin duda, siento que debo agradecerse.

En primer lugar, quiero dar las gracias a mi tutor, José Miguel Sánchez Molinero. Me gustaría destacar especialmente la generosidad, paciencia, transparencia y autenticidad con la que me ha tratado a lo largo de estos últimos años. Ha sido una constante guía y apoyo, no sólo en el aspecto intelectual, sino también en el personal y moral. Lo que he podido aprender de él ha sido indudablemente un privilegio.

Me gustaría agradecer especialmente el apoyo, la comprensión y la cercanía de los profesores Ángel Martín, Alfonso Moral y Carlos Pérez. Ellos saben muy bien que sin su ayuda no habría sido posible llegar hasta aquí, y que sin ellos mi camino habría sido mucho más incierto y desesperante.

Agradezco también al Departamento de Fundamentos del Análisis Económico la oportunidad que me ha dado para desarrollar mi labor en él, a su Director y a los compañeros con los que he tenido más relación, su confianza y sus consejos.

Por último, pero no por ello menos importante, me gustaría agradecer todo el tiempo, la paciencia y el cariño que siempre me han ofrecido incondicionalmente mis padres. No sólo me han transmitido valores tan importantes como el esfuerzo,

perseverancia, la humildad y la bondad, sino también valentía para afrontar todo tipo de circunstancias. Siento que la tesis doctoral que aquí se presenta es tanto o más una recompensa para ellos por todo el esfuerzo y dedicación que han mostrado conmigo. Y también quiero dar las gracias al resto de mi familia y a mis amigos por todo el ánimo y apoyo que me han mostrado. Sin ellos tampoco habría sido posible compartir los momentos buenos ni superar los menos buenos.

Y como escribió el poeta Oliverio Girondo, gracias también a lo que nace, a lo que muere, a las alas, a los reflejos, al viento, a los libros... gracias a todo lo que haya tenido algo que ver para que yo haya llegado aquí.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO 1: La evolución de las relaciones laborales en España: introducción histórica	
1. La etapa seminal y el franquismo.....	21
2. La transición democrática	22
3. Los años ochenta y los acuerdos marco de concertación social.....	25
4. La década de los noventa.....	28
5. La crisis económica y las reformas laborales recientes.....	34
CAPÍTULO 2: El marco jurídico actual de las relaciones laborales	
1. La regulación básica de las relaciones laborales.....	41
1.1. La Constitución Española de 1978.....	41
1.2. El Estatuto de los Trabajadores.....	42
2. Los convenios y acuerdos colectivos.....	47
2.1. Los convenios colectivos.....	47
2.1.1. Los convenios colectivos estatutarios.....	48
2.1.2. Los convenios colectivos extraestatutarios.....	50
2.2. Los acuerdos colectivos.....	52
3. Algunas cuestiones relativas a la aplicación de los convenios colectivos.....	54
3.1. La concurrencia de los convenios colectivos.....	55
3.2. Las cláusulas de inaplicación o descuelgue de los convenios colectivos.....	56
3.3. La ultraactividad de los convenios colectivos.....	57
CAPÍTULO 3: Las relaciones laborales en otros países	
1. Las relaciones laborales en los países anglosajones.....	61
1.1. El forjamiento del sindicalismo británico.....	61
1.2. La regulación actual de la negociación colectiva en Gran Bretaña.....	67

1.3. La evolución de las relaciones laborales en Estados Unidos.....	68
1.4. Algunos aspectos característicos de la negociación colectiva en Estados Unidos.....	73
2. Las relaciones laborales en Europa continental: el caso de Alemania.....	75
2.1. La evolución de las relaciones laborales en Alemania.....	75
2.2. La regulación actual de la negociación colectiva en Alemania.....	78
CAPÍTULO 4: Características distintivas del sistema español de negociación colectiva	
1. Características generales del sistema de negociación colectiva en España.....	83
2. El problema de la medición de la cobertura de la negociación colectiva.....	87
3. Una medición alternativa de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España.....	91
4. La cuestión de la centralización de la negociación colectiva.....	95
CAPÍTULO 5: Los efectos de los sindicatos y de la negociación colectiva a la luz de la teoría económica	
1. La determinación de los salarios en la escuela clásica.....	101
1.1. Aproximación histórica.....	101
1.2. John Ramsey McCulloch.....	102
1.3. Robert Torrens.....	103
1.4. John Stuart Mill y los <i>salarios negociados</i>	104
2. La teoría económica actual y los modelos de negociación colectiva.....	106
3. Centralización versus descentralización de la negociación colectiva.....	112
CAPÍTULO 6: Una base de microdatos para el estudio de la negociación colectiva en España	
1. Las fuentes estadísticas de medición de la negociación colectiva en España.....	119
1.1. El Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo.....	120
1.2. Los Documentos de cotización a la Seguridad Social.....	123
1.3. La Encuesta de Estructura Salarial.....	125
2. Descripción general de los nuevos microdatos sobre negociación colectiva.....	126

3. Construcción y tratamiento de la base de datos.....	130
4. Ventajas y limitaciones de la nueva base de microdatos.....	133

CAPÍTULO 7: Los efectos de la negociación colectiva sobre el crecimiento del empleo en las empresas españolas

1. La estructura de la negociación colectiva y el crecimiento del empleo.....	139
1.1. ¿Qué efecto tiene el tipo de convenio colectivo en el ritmo de crecimiento del empleo?.....	139
1.2. Modelo teórico.....	140
2. Estimación del modelo.....	147
2.1. Especificación econométrica.....	147
2.2. Variables utilizadas y metodología.....	149
3. Resultados de la estimación.....	151

CAPÍTULO 8: Los efectos de la negociación colectiva sobre el crecimiento del empleo; una perspectiva sectorial

1. Temporalidad y negociación colectiva.....	169
1.1. El fenómeno de la temporalidad en España.....	169
1.2. Literatura sobre temporalidad y negociación colectiva.....	173
1.3. Tasa de temporalidad y grado de cobertura de la negociación colectiva.....	177
2. El efecto de la temporalidad sobre el crecimiento del empleo en las empresas con convenios de ámbito superior.....	179
2.1. Planteamiento del modelo.....	179
2.2. Resultados de las estimaciones.....	183
3. Rigidez salarial y crecimiento del empleo.....	186
3.1. Índice de rigidez salarial.....	187
3.2. Planteamiento del modelo.....	193
3.3. Variables utilizadas y metodología.....	194
3.4. Resultados.....	195

CAPÍTULO 9: CONCLUSIONES.....	201
-------------------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	207
APÉNDICES.....	219
I. Porcentaje de trabajadores cubiertos por tipo de convenio y por ramas de actividad.....	219
II. Coeficientes de los efectos fijos sectoriales de la regresión principal (Especificación 1).....	220
III. Índices de rigidez por rama de actividad a través del criterio del valor añadido.....	222
IV. Índices de rigidez por rama de actividad a través del criterio de los ingresos.....	224
V. Resultados de la estimación para sectores con variables alternativa.....	226

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1.1: Indicadores de la economía española durante la Transición (1973-1985).....	23
CUADRO 1.2: IPC y subidas salariales firmadas en los convenios colectivos, por ámbito del convenio, durante la década de los ochenta.....	26
CUADRO 1.3: Jornada media pactada y número de convenios colectivos registrados, por ámbito de convenio, durante la década de los ochenta.....	27
CUADRO 3.1: Tasas de afiliación a sindicatos en Estados Unidos (1930-1954)	71
CUADRO 3.2: Tasas de afiliación y cobertura sindical sobre el empleo asalariado en Estados Unidos (1999-2011).....	75
CUADRO 3.3: Tasas de cobertura de la negociación colectiva por sectores y regiones en Alemania en 2000.....	80
CUADRO 4.1: Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2006.....	84
CUADRO 4.2: Número de asalariados cubiertos por negociación colectiva	92
CUADRO 4.3: Tasas global de cobertura y tasa de cobertura de los asalariados.....	93
CUADRO 4.4: Tasa ajustada de cobertura en España (2008-2010).....	94
CUADRO 6.1: Número de trabajadores cubiertos por negociación colectiva según los Documentos de Cotización de la Seguridad Social y el Registro de Convenios Colectivos, por tipo de convenio, en el año 2000.....	124
CUADRO 6.2: Número de empresas en la muestra por rama de actividad y convenio de empresa.....	128
CUADRO 6.3: Número de empresas en la muestra por provincias y convenio de empresa.....	129
CUADRO 6.4: Estadísticos descriptivos por tipo de convenio en 2010.....	132
CUADRO 7.1: Resultados principales de la estimación con efectos fijos sectoriales.....	158
CUADRO 7.2: Estimación con efectos fijos sectoriales (empresas con convenio propio).....	159
CUADRO 7.3: Estimación con efectos fijos sectoriales (empresas con convenio de ámbito superior).....	160

CUADRO 7.4: Resultados de estimación con efectos fijos sectoriales, índice de concentración y tamaño de empresa.....	161
CUADRO 7.5: Estimación con efectos fijos sectoriales, índice de concentración y tamaño de empresa (empresas con convenio propio).....	162
CUADRO 7.6: Estimación con efectos fijos sectoriales, índice de concentración y tamaño de empresa (empresas con convenio de ámbito superior).....	163
CUADRO 7.7: Resultados principales de la estimación con efectos fijos de empresa.....	164
CUADRO 7.8: Estimación con efectos fijos de empresa (empresas con convenio propio).....	165
CUADRO 7.9: Estimación con efectos fijos de empresa (empresas con convenio de ámbito superior).....	166
CUADRO 8.1: Tasa de temporalidad y cobertura de la negociación colectiva.....	178
CUADRO 8.2: Resultados provisionales de la estimación por sectores.....	182
CUADRO 8.3: Resultados de la estimación del crecimiento del empleo por sectores (con la tasa de temporalidad).....	185
CUADRO 8.4: Promedio del índice de rigidez salarial en los principales sectores	190
CUADRO 8.5: Resultados de la estimación del crecimiento del empleo por sectores (con la variable que representa la rigidez salarial).....	197

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.1: Porcentaje de convenios firmados por ámbito del convenio.....	29
GRÁFICO 1.2: Porcentaje de trabajadores afectados por ámbito del convenio....	30
GRÁFICO 1.3: Incrementos salariales fijados en los convenios por ámbito del convenio.....	33
GRÁFICO 1.4: Tasas de desempleo por países (2000-2011).....	34
GRÁFICO 3.1: Número de afiliados a sindicatos en Gran Bretaña (1892-2007)...	64
GRÁFICO 3.2: Evolución de las tasas de afiliación sindical en los sectores público y privado (1929-2010).....	72
GRÁFICO 4.1: Correspondencia entre la tasa de afiliación y la de cobertura ajustada por países en 2007.....	85
GRÁFICO 4.2: Tasas global de cobertura y tasa de cobertura de los asalariados.....	95
GRÁFICO 4.3: Porcentaje de trabajadores por ámbito de cobertura en 2006.....	96
GRÁFICO 4.4: Distribución porcentual del número de trabajadores cubiertos por tipo de convenio colectivo y ramas de actividad en 2010.....	97
GRÁFICO 5.1: Formas de influir en los salarios y el empleo.....	109
GRÁFICO 7.1: Tasa de crecimiento del empleo de las empresas por tipo de convenio colectivo (2004-2010).....	139
GRÁFICO 8.1: Tasa de temporalidad y tasa de paro en España por trimestres (2005-2012).....	170
GRÁFICO 8.2: Tasa de temporalidad por ramas de actividad en 2010.....	172
GRÁFICO 8.3: Dispersión de la productividad y dispersión del coste laboral.....	188
GRÁFICO 8.4: Dispersión del coste laboral y de la productividad por provincias en 2010.....	191
GRÁFICO 8.5: Dispersión del coste laboral y de la productividad por ramas de actividad en 2010.....	192

INTRODUCCIÓN

Decía cierto personaje de ficción sobre la esencia de la ciencia: haz una pregunta impertinente y quizá obtengas una respuesta pertinente. En el contexto actual, muchas veces conviene enfrentarse a las cosas desde una sensación de duda. Fue precisamente el tutor de esta tesis quien me ha enseñado que en algunas ocasiones conviene preguntarse el porqué de las cosas, y no asumir lo que se supone que está establecido. Porque a veces los cimientos tiemblan. Y cuando tiemblan es mejor no estar sobre ellos. Sin duda los mejores descubrimientos se han hecho por mentes que, incluso siendo condenadas por ello, dudaron. Y se enfrentaron a esa duda con tesón.

En la investigación que aquí se presenta había dudas. Y preguntas. Las sigue habiendo después de todo. Aunque son distintas, pero no han cesado de surgir preguntas, más o menos impertinentes, en ningún momento. Lo que da más miedo no es que las personas duden, sino precisamente que hagan afirmaciones tajantes. Porque cada una de las afirmaciones que se pueda hacer, y no digo que no existan, cuesta mucho esfuerzo y tiempo demostrarla.

En esta tesis no se ha pretendido hacer muchas afirmaciones, pero sí presentar una serie de dudas y contestar con claridad a algunas pocas preguntas que tenían que ver con un minúsculo campo de la realidad de la economía: el funcionamiento del mercado de trabajo, y dentro de él, el sistema de negociación colectiva. Así pues, el tema central que se tratará en esta investigación es el estudio del efecto que genera la negociación colectiva sobre el empleo.

La primera pregunta que se planteó en esta investigación fue acerca de los factores que explican el elevado nivel de desempleo de nuestro país. Uno de ellos es el sistema de negociación colectiva, excesivamente rígido. ¿Qué factores determinan la rigidez del marco español de relaciones laborales? En primer lugar, la elevada cobertura de la negociación colectiva, que viene determinada por el marco jurídico fundamentado en el principio de eficacia general, lo que otorga a los convenios colectivos carácter universal. En segundo lugar, una estructura marcada por la presencia de convenios colectivos de ámbito intermedio (sectoriales y provinciales). Otra pregunta que cabe plantearse es pues si esta estructura que caracteriza el sistema español de negociación colectiva tiene

alguna consecuencia en el comportamiento de los salarios y del empleo. La estructura genera una fuerte compresión de las diferencias salariales, las cuales no responden a las diferencias de productividad. Por tanto, las empresas no pueden ajustar tan fácilmente sus costes laborales a la productividad. ¿Qué es lo que ajustan en cambio? El empleo. ¿Cómo responden las empresas ante el sistema de negociación colectiva impuesto en España? La excesiva rigidez del sistema español de negociación colectiva hace que, en épocas recesivas, las empresas sean más propensas a utilizar ajustes por la vía del empleo que por la vía de los precios, dado que los salarios vienen impuestos por convenios de ámbito superior. Por tanto, las consecuencias de la rigidez del sistema español de negociación colectiva cabe analizarlas en términos de empleo. ¿Afecta entonces dicha rigidez de la negociación colectiva al crecimiento del empleo? ¿De qué modo?

Para responder a todas estas preguntas, se va a trabajar alternativamente desde dos perspectivas distintas. En el capítulo séptimo se presenta un modelo explicativo del crecimiento del empleo a nivel de empresa. El objetivo es ver qué impacto tiene la negociación colectiva en el comportamiento del empleo en las empresas españolas, a través del estudio de su ajuste ante las variaciones que se han producido en el coste laboral y en la producción. Además, se han introducido diversas variables que tratan de recoger los cambios cíclicos experimentados en la economía española. De este modo, se intenta ver si las empresas que disponen de un convenio propio y las acogidas a convenios de ámbito superior responden de distinto modo en función del momento cíclico por el que atravesase la economía. En el capítulo octavo se cambia de enfoque y se adopta una perspectiva intersectorial. Se elabora un indicador de la rigidez salarial, con el objeto de medir la influencia dicha rigidez sobre el crecimiento del empleo en los distintos sectores. Este enfoque también nos permite tener en cuenta los efectos de la contratación temporal, ya que se piensa que las empresas con convenios colectivos de ámbito superior suelen recurrir a los contratos temporales como vía de escape a las dificultades para ajustar sus salarios o sus condiciones laborales.

Permítaseme ahora decir algo sobre los seis primeros capítulos. Antes de acometer un estudio empírico como el mencionado en el párrafo anterior, parece necesario aclarar algunas cuestiones relativas al sistema español de relaciones laborales y tratar de situarlo en el contexto internacional. Sobre todo porque el sistema español tiene peculiaridades bastante notables. Abordaremos este estudio primero desde una perspectiva histórica (capítulo primero) y, a continuación, en el capítulo segundo, desde

una perspectiva jurídico-legal. En el capítulo tercero, se analiza la evolución histórica y la regulación actual de la negociación colectiva en países tales como Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania, que constituyen tres casos “paradigmáticos”, los dos primeros como representantes del mundo anglosajón, y Alemania como representante del mundo continental europeo, mucho más cercano al caso español, pero con diferencias muy notables.

En el capítulo 5 simplemente se presenta un resumen de las ideas más relevantes para el análisis de los efectos económicos de la negociación colectiva desde el punto de vista de la teoría económica; y en el capítulo 6 se describe la base de datos utilizada en los dos últimos capítulos de la tesis.

Es mucho lo que se ha escrito sobre la deficiencia y escasez de fuentes estadísticas del mercado de trabajo español. Lo que sí se puede reiterar aquí es que, en relación con las estadísticas de negociación colectiva, no es oro todo lo que reluce. Las tres bases de datos más usadas, el *Registro de Convenios Colectivos* del *Ministerio de Empleo*, los *Documentos de Cotización de la Seguridad Social* y la *Encuesta de Estructura Salarial*, mostraban algunas peculiaridades que no propiciaban un análisis económico como el que aquí se presenta. En el capítulo sexto se dan detalles de todo esto, así como de otras bases de datos que se están utilizando en los últimos años, como la *Muestra Continua de Vidas Laborales* y los datos procedentes del *Banco Central Europeo*. En esta investigación se aporta una nueva fuente. Haciendo uso de una base de datos de empresas ya existente, AMADEUS, se han cruzado sus registros de empresas con los convenios colectivos del Registro del Ministerio. Este proceso de depuración ha resultado largo y costoso, dando lugar, sin embargo, a una nueva fuente estadística de gran utilidad para análisis económico. La nueva base de microdatos tiene registros a nivel de empresa, que se pueden relacionar tanto con la contabilidad interna como con el tipo de convenio colectivo al que cada empresa está sujeta. Los capítulos séptimo y octavo hacen uso de esta nueva fuente estadística para la verificación de los modelos propuestos.

Como anticipo de las conclusiones de esta investigación podríamos apuntar lo siguiente.

Se ha podido constatar, en primer lugar, que las empresas con convenio de empresa tienen más flexibilidad a la hora de ajustar el empleo a lo largo del ciclo; pero, en cambio, da la impresión de que estas empresas son capaces de mantener una tasa más alta de crecimiento del empleo en el largo plazo –todo esto en comparación con las

empresas sujetas a convenios de ámbito superior. En segundo lugar, se constata que en España, presumiblemente como consecuencia de la estructura de la negociación colectiva, se ha producido una compresión de la dispersión salarial. Esto se mantiene tanto en una dimensión temporal como regional y sectorial. Además, se puede concluir que, cuanto mayor es esa reducción artificial de la dispersión de los salarios, más difícil resulta para las empresas el ajustarse a las variaciones de la demanda, y más negativamente afecta todo esto al empleo en las épocas recesivas. Esta conclusión concuerda con otro hecho también constatado: el crecimiento del empleo de las empresas con convenios de ámbito superior, por una parte, parece que no responde a las variaciones de la producción y del coste laboral; pero, por otra, no es inmune a las recesiones; de hecho, cae con más rapidez en las épocas recesivas de la economía. Esto sugiere que, posiblemente, en estas empresas los ajustes en el empleo se realizan de manera puntual a través expedientes de regulación de empleo o simplemente a través de la quiebra o el cierre de pequeñas y medianas empresas.

En definitiva, es de esperar que esta investigación contribuya a arrojar alguna luz sobre los efectos económicos del sistema español de negociación colectiva.

CAPÍTULO 1

LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA: INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

En este capítulo se intenta dar una perspectiva general sobre la evolución en la regulación del sistema español de relaciones laborales. Es evidente que los cambios legislativos han afectado al funcionamiento del mercado de trabajo español. Con las normas introducidas se ha ido configurando un marco institucional muy característico dentro del conjunto de países occidentales. Vamos a intentar repasar las principales novedades y los efectos de las mismas en el mercado de trabajo, dado que todo esto ha sentado las bases del sistema actual de negociación colectiva.

Desde el surgimiento de las primeras leyes que regulaban las condiciones de trabajo comenzado el siglo XX, hemos podido diferenciar varias etapas institucionales con el objeto de clarificar dicha evolución: la *etapa seminal*, que incluiría la primera parte del siglo así como la Dictadura del General Franco; la *etapa de transición democrática*, desde 1976 hasta 1979; los años ochenta, durante la cual tuvieron lugar los *Acuerdos-Marco*; la *década de los noventa*; y, por último, la *etapa más reciente* de regulación del sistema de relaciones laborales, que abarcaría las últimas reformas laborales.

1. LA ETAPA SEMINAL Y EL FRANQUISMO

Los primeros antecedentes españoles a los que nos podemos remontar son los pactos colectivos con los que se regulaban las condiciones de trabajo de las primeras décadas del siglo XX¹. A través de diferentes leyes, se propiciaba la negociación entre las partes interesadas sobre materias tales como el descanso dominical, la jornada de ocho horas o el trabajo nocturno en la industria panadera.

Pero ni en la Dictadura de Primo de Rivera ni durante la Segunda República existía un verdadero sistema de negociación colectiva instaurado. Simplemente el Estado fijaba de manera directa las condiciones de trabajo con un escaso margen de maniobra para la negociación entre trabajadores y empresarios. Cualquier huelga, por ejemplo, constituía un delito.

Durante la etapa franquista, según Malo de Molina (1983), las relaciones laborales en España se caracterizaban por los siguientes factores principales: ausencia de sindicatos libres, carácter desvirtuado de la contratación colectiva, restricciones legales al despido y gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial.

Durante la primera época de esta etapa autoritaria, existía un monopolio estatal de reglamentación laboral. Surgieron numerosas normas que otorgaban al gobierno el derecho exclusivo para fijar las principales condiciones laborales (salarios, duración del tiempo de trabajo, condiciones de seguridad e higiene), y la legislación impedía cualquier espacio de negociación privada, tal y como afirma Sánchez Molinero (1992). Pese a todo, siguiendo al mismo autor, se trataba de un sistema protector y paternalista con los trabajadores, que, si bien no tenían derecho a sindicación ni a huelga, estaban obligados a afiliarse a los conocidos como «sindicatos verticales».

No fue hasta la segunda parte de la dictadura franquista cuando se firmó la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Éste fue el punto de partida del sistema actual de negociación colectiva. Dicha Ley impone un modelo de negociación colectiva propio del contexto en el que nace². De hecho, existen dos peculiaridades que se oponen al concepto de negociación colectiva: el monopolio intervencionista del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, y la existencia de un sindicato vertical y unitario, de afiliación obligatoria para empresarios y trabajadores, y organizado por

¹ Para una extensa revisión de la evolución de la política sociolaboral anterior a este periodo podemos acudir a Fernández Riquelme (2011).

² Montoya Melgar, A. (2006): *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, pág. 158.

ramas de actividad. La intervención estatal se manifestaba, según Pérez Domínguez (1994), limitando el rango de salarios negociables mediante leyes de salario mínimo y decretos de contención salarial, actuando directamente en las negociaciones a través del sindicato vertical y recurriendo frecuentemente a la prerrogativa que otorgaba al Estado la última palabra en los convenios considerados perjudiciales para la economía o en los que no se lograra el acuerdo entre las partes.

Sin embargo, la Ley de 1958 permitía también un alto grado de flexibilidad y descentralización, impidiendo que un convenio estuviera condicionado por otro de distinto ámbito. También era frecuente encontrar algunas vías de escape (Pérez Domínguez, 1994): el recurso a las horas extraordinarias como medida para ajustar la aparente rigidez de la contratación, y, por otro lado, la generalización en el uso de componentes variables en la retribución, que dotaba a la estructura salarial de mayor flexibilidad.

Con todo, no se puede negar la existencia en esos años de un verdadero sistema de negociación colectiva, a nivel intrasindical, que reconocía cierta capacidad negociadora a las agrupaciones de trabajadores y empresarios, constituidas en secciones en el seno del sindicato vertical. Según Sánchez Molinero (1992), la práctica de la negociación colectiva se generalizó mucho durante los años sesenta, estandarizándose en gran parte de los sectores económicos la aplicación de convenios provinciales y, en menor medida, nacionales, que sentaban las bases legales de la mayor parte de contratos de trabajo en España.

Por tanto, durante la primera mitad del siglo XX, el sistema español de relaciones laborales se encontraba altamente controlado por el Estado, lo que no impidió a su vez mantener cierto grado de flexibilidad a través de diversas vías de escape, como por ejemplo la remuneración variable y el recurso a las horas extraordinarias.

2. LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA

Tras la muerte del General Franco en 1975 se abre un periodo reformista que transforma la realidad del sistema de relaciones laborales vigente hasta el momento. El cambio de régimen político principalmente trajo consigo la introducción de las normas reguladoras más importantes que siguen vigentes hoy en día: la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores. En el mercado de trabajo, el sindicalismo vertical

desaparece, así como la intervención directa del Estado en la negociación colectiva, dando lugar a la libertad sindical, y permitiéndose el derecho de huelga y el cierre patronal³. A su vez, la Transición coincide con la crisis económica de los años setenta, lo que agrava los problemas internos del mercado de trabajo español de manera sustancial.

En el Cuadro 1.1 podemos observar los principales indicadores económicos durante la década de los setenta y la primera mitad de los ochenta. La tasa de crecimiento del Producto Interior Bruto, que partía de niveles altos en los últimos años del franquismo, se redujo progresivamente hasta 1980, año en que repunta ligeramente para volver a reducirse en los siguientes años. Al mismo tiempo, en el mercado de trabajo, el número de ocupados desciende y la tasa de paro, que se encontraba en el 2,2% en 1973, se incrementa hasta llegar a un máximo del 21,9% en 1985. Este comportamiento revela las grandes dificultades por las que atravesaba la coyuntura económica durante esta etapa, que incluso llegaron a poner en peligro el proceso democrático por el que estaba atravesando el país (Iranzo, 2001, pp.91).

CUADRO 1.1

Indicadores de la economía española durante la Transición (1973-1985)

	PIB		Precios		Mercado de trabajo		Sector exterior		Ahorro	Sector público	
	Crecimiento PIB real (%)	IPC	Diferencial precios España-OCDE	Población ocupada (miles de personas)	Desempleo (%)	Apertura (%) X+MBy S/PIB	Saldo Balanza CC. (mil. dólar)	Heservas oro y divisas (mil. dólar)	Ahorro PIB (%)	Gasto p/PIB (%)	Saldo pres/PIB (%)
1973	7,8	11,4	4,1	13.053	2,2	24,4	555	6.799	25	23,3	1,1
74	5,7	17,5	5,1	13.222	2,6	29,3	-3.235	6.0205	24,3	23,3	0,2
75	1,1	15,6	5,3	13.000	3,8	26,6	-3.544	5.9005	23,3	25	0
1976	3	16,8	8,7	12.762	4,9	28,5	-4.294	4.952	21,3	26,2	-0,3
77	3,3	24	16,8	12.7056	5,3	26,9	-2.0512	6.132	20,7	27,6	-0,6
78	1,8	19,2	12,1	12.605	7,1	25,4	1.632	10.015	21,2	29,4	-1,7
79	0,2	16,2	7,6	11.896	8,7	25,9	1.1205	13.117	20,3	30,6	-1,7
1980	1,5	15,6	4,5	11.376	11,5	30	-5.187	12.269	18,8	32,6	-2
1981	0,4	15,1	5,2	11.172	14,4	34	-4.980	15.224	18,3	34,3	-3
82	0,9	14,2	6,4	11.061	16,2	34,6	-4.124	11.052	17,6	36,8	-5,3
83	2,1	12,2	6,2	11.984	17,7	37,9	-2.679	10.726	18	37,8	-5
84	2	11,1	5,3	10.668	20,1	39,2	-2.008	15.213	20,4	37	-4,9
19805	2	7,4	3,1	10.0571	21,9	39	2.653	13.301	20,7	39,4	-6,1

Fuente: Serrano Sanz (1994)

³ Bajo el Gobierno de Suárez, primero la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y luego el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, trajeron consigo estos cambios, que más tarde fueron recogidos en la Constitución de 1978 y, ya posteriormente, en el Estatuto de los Trabajadores de 1981.

En lo que respecta a la situación institucional del mercado de trabajo, las principales características de este nuevo entorno social, según Malo de Molina (1983) y Lorences (1986), son las siguientes: surgimiento de los sindicatos libres, afianzamiento de la negociación colectiva con autonomía real para las partes y carácter centralizado, flexibilización de la contratación, que pese a todo impide acabar con las restricciones al despido heredadas de la época anterior, y pérdida de importancia de los complementos variables de la retribución, derivada precisamente de la acción de los sindicatos libres que tendían a contrarrestar la flexibilidad salarial típica de la etapa autoritaria. No obstante, también se ha mencionado que el cambio institucional de la Transición supuso la aparición de nuevos factores de rigidez en el mercado de trabajo, que se sumaron a los que ya existían durante la época franquista. En concreto, Malo de Molina (1984) se refiere al sesgo inflacionista de la economía española.

En cuanto a la negociación colectiva, siguiendo a Pérez Domínguez (1994), el Estado pierde importancia en todos los sectores a excepción del funcionariado, limitándose sobre todo a la regulación de los salarios mínimos y de la contratación. En concreto, se observan dos fenómenos específicos:

- Por un lado, las negociaciones se realizan *en cascada*. Esto quiere decir que los convenios colectivos se van firmando tomando como referencia mínima los convenios de ámbito inmediatamente superior. Tanto la Ley 16/1976 como el Decreto 17/1977 sentaban las bases de los principios jurídicos de «aplicación del convenio más favorable para el trabajador»⁴ y «eficacia general del convenio», con independencia de la afiliación o no a un sindicato.
- Por otro lado, los requisitos legales para determinar quiénes están capacitados para representar a las partes en las negociaciones favorecen la existencia de una gran concentración: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en representación de las empresas, y la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) principalmente, de parte de los trabajadores. Este hecho ha caracterizado las relaciones laborales en España de forma decisiva hasta la actualidad.

Con la firma de los Pactos de la Moncloa en 1977, además de iniciarse una política monetaria restrictiva, se introdujo un cambio decisivo en la fijación de los salarios: las subidas de éstos tendrían como referencia la expectativa de inflación y no, como venía

⁴ Artículo 4 de la Ley 16/1976.

siendo hasta entonces, la inflación pasada. Además, se establecieron *cláusulas de salvaguarda* que permitían revisar las subidas salariales previstas cuando se desviasen de las registradas.

Algunos autores (Martínez Alier y Roca Jusmet, 1988; Fernández Riquelme, 2011) identifican esta etapa con el primer momento claro de *neocorporativismo*, dado que las relaciones laborales se entablaban dentro de un marco, caracterizado por la presencia de unas pocas, pero grandes, centrales sindicales (principalmente la CEOE, UGT y CCOO), las cuales mantenían a su vez una intensa participación en la política económica del país. Tanto la inestabilidad política como la crisis económica por la que atravesaba España durante estos años propiciaron esta situación.

Al asentarse el marco democrático a través de la aprobación de la Constitución de 1978, junto con la celebración de las primeras elecciones democráticas, muchas de las orientaciones de los Pactos de la Moncloa dejaron de cumplirse (Pérez Domínguez, 1994). El Gobierno fijó el criterio salarial para 1979⁵ en torno a un 13%, a través de una banda de negociación de entre el 11% y el 14%. En abril de ese año se hizo público el Programa Económico del Gobierno, que más tarde fue paralizado por la oposición sindical y por la difícil situación interna de la Unión de Centro Democrático (UCD), partido que lideraba Adolfo Suárez.

Dentro de este contexto, la reforma del sistema de negociación colectiva se planteó de acuerdo con tres prioridades fundamentales, según Bentolila y Jimeno (2002): el establecimiento de elecciones sindicales en los centros de trabajo; la definición legal del concepto de *sindicato representativo*⁶, es decir, el sindicato que se considera legitimado para negociar en nombre de los trabajadores en cada ámbito, ya sea geográfico o sectorial, y la regulación de los *conflictos de concurrencia* entre los distintos ámbitos de negociación.

3. LOS AÑOS OCHENTA Y LOS ACUERDOS MARCO DE CONCERTACIÓN SOCIAL

En 1980 se firma el Estatuto de los Trabajadores, algo en lo que nos detendremos ampliamente en el siguiente capítulo. Pero también ese año se firma el primero de los

⁵ A través del Real Decreto-Ley 49/1978, de 26 de diciembre.

⁶ Se entendía que un sindicato era suficientemente representativo, si obtenía un 10% de la representación en ámbitos públicos o privados a nivel nacional o sectorial, o el 15% en el ámbito autonómico.

acuerdos de concertación social, el llamado Acuerdo Marco Interconfederal (A.M.I.). A éste le seguirían más tarde el Acuerdo Nacional de Empleo (1981), el Acuerdo Interconfederal (1983) y el Acuerdo Económico y Social (1985 y 1986).

En los Cuadros 1.2 y 1.3 se puede observar la evolución de la inflación y de algunos indicadores que describen las relaciones laborales durante la década de los ochenta. La inflación desciende desde niveles en torno al 14,5% hasta situarse en un 4,8% en 1988. Este comportamiento revela un cambio de tendencia con respecto al comportamiento de los precios en los años de la Transición. La tendencia generalizada de los incrementos salariales en los convenios colectivos es parecida, aunque aquí habría que puntualizar que entre 1981 y 1986 los salarios crecieron menos que los precios y durante el resto de la década fueron por delante. Cabe destacar también que los incrementos salariales en los convenios colectivos de empresa son ligeramente inferiores (en torno a un punto porcentual) con respecto a los aumentos en los convenios de ámbito superior, tanto si observamos la situación pactada como la revisada. Esto revela un comportamiento diferenciado de ambos tipos de convenios.

CUADRO 1.2

IPC y subidas salariales firmadas en los convenios colectivos, por ámbito del convenio, durante la década de los ochenta

Año	IPC (% variación media anual)	Aumento salarial medio pactado (%)			Aumento salarial medio revisado (%)		
		TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa	TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa
1981	14,5	13,06	11,82	13,38	13,06	11,82	13,38
1982	14,4	12,02	11,15	12,19	12,02	11,15	12,19
1983	12,2	11,44	11,66	11,39	11,44	11,66	11,39
1984	11,3	7,67	6,97	7,82	7,81	7,02	7,97
1985	8,8	7,41	7,31	7,43	7,89	7,77	7,91
1986	8,8	8,1	8,1	8,1	8,23	8,23	8,23
1987	5,2	6,51	6,33	6,54	6,51	6,33	6,55
1988	4,8	5,36	4,8	5,47	6,38	5,69	6,5
1989	6,8	6,68	6,38	6,73	7,77	7,34	7,84
1990	6,7	8,1	7,51	8,21	8,33	8,05	8,37

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Boletín de Estadísticas Laborales

Por otro lado, el número de horas pactadas en los convenios colectivos, desde su máximo en 1983, se reduce ligeramente a lo largo de toda la década. Sin embargo, el número de convenios colectivos firmados se incrementa notablemente, proliferando

especialmente los de ámbito empresarial. A la vista de estos datos, predominan los convenios de empresa. Pero este dato es en cierto modo ilusorio, ya que el número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa era muy reducido, como veremos más adelante.

CUADRO 1.3

Jornada media pactada y número de convenios colectivos registrados, por ámbito de convenio, durante la década de los ochenta

Año	Jornada media pactada (horas al año)			Convenios colectivos registrados		
	TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa	TOTAL	Ámbito empresa	Ámbito superior a empresa
1982	1.769,4	1.685,6	1.785	-	-	-
1983	1.845,2	1.824,3	1.849,6	3.655	2.376	1.279
1984	1.798	1.797,7	1.798,1	3.796	2.539	1.257
1985	1.793	1.781,6	1.795,4	3.803	2.571	1.232
1986	1.786,8	1.772,9	1.789,7	3.790	2.588	1.202
1987	1.782,1	1.761,8	1.786	4.112	2.817	1.295
1988	1.778,8	1.755,7	1.783,1	4.096	2.826	1.270
1989	1.772,2	1.743,5	1.777,3	4.302	3.016	1.286
1990	1.769,7	1.739,1	1.775,1	4.595	3.254	1.341

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Boletín de Estadísticas Laborales

Los acuerdos de concertación social firmados durante estos años fueron réplicas de las directrices seguidas en los Pactos de la Moncloa, en cuanto a las bandas de crecimiento salarial fijadas y a las cláusulas de revisión. En esta línea habría que situar el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 y el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981. El primero de ellos, en su anexo relativo al empleo, alude a la situación del empleo en los términos siguientes⁷: “siendo la política de empleo, desde un punto de vista social y económico, el objetivo prioritario, ambas partes consideran que las medidas adoptadas hasta el momento han resultado insuficientes, agravándose año tras año la tasa de desempleo”. El Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 responde a las mismas motivaciones, aunque habría que decir que este acuerdo fue también una respuesta al intento de golpe de Estado de ese año. Dicho acuerdo hacía referencia al empleo y no a los salarios, dado que consideraba que la disminución de los salarios reales permitiría salvar la caída del empleo (Martínez Alier y Roca Jusmet, 1988). El Acuerdo

⁷ Citado en Montoya Melgar (1983).

Interconfederal de 1983, así como el Acuerdo Económico y Social de 1985 y el acuerdo del mismo nombre de 1986 se firmaron con el Partido Socialista en el gobierno y puede decirse que también respondían a las mismas motivaciones, aunque en ningún caso lograron alterar de manera significativa los comportamientos de los “agentes sociales” del mercado de trabajo español.

Habría que matizar aquí una cuestión a la que hace referencia Pérez Domínguez (1994). Aunque la centralización de la negociación generó estabilidad social, no estaba exenta de algunas desventajas. Citamos, entre otras, las siguientes: la centralización de las negociaciones propició la falta de respuesta de la estructura salarial a las condiciones del mercado; además, los sindicatos siguieron insistiendo en la supresión de las horas extraordinarias y en la elevación lineal de los salarios. Todo esto, unido a la falta de flexibilidad de la contratación y a la paulatina reducción de la jornada de trabajo que mencionábamos anteriormente, ayudó a configurar un mercado de trabajo excesivamente rígido y propicio a ajustarse a través del empleo.

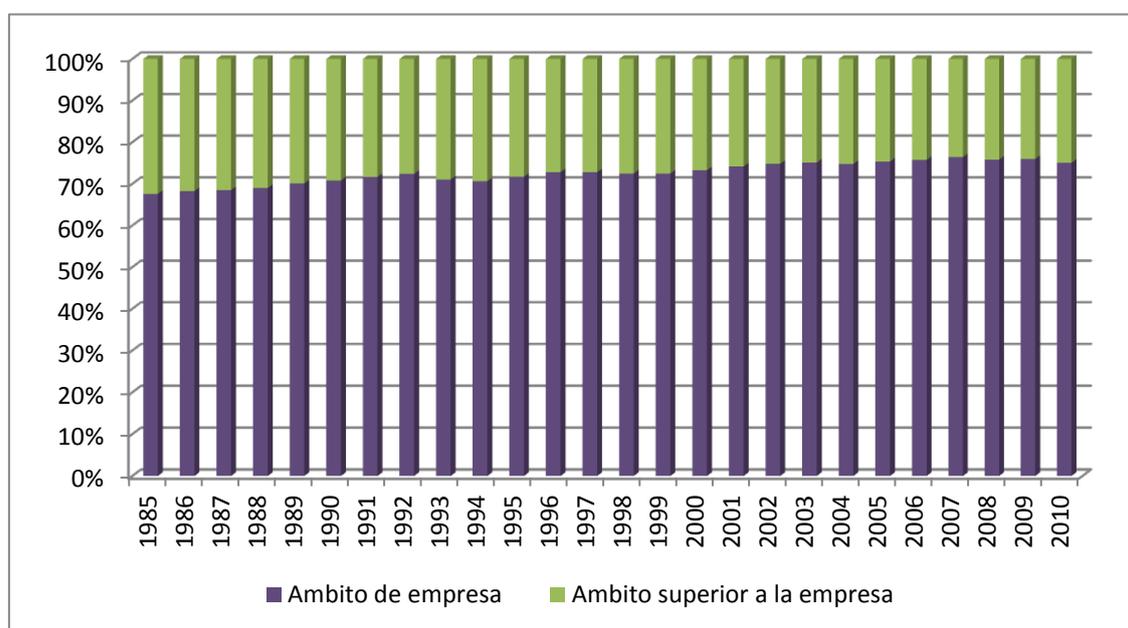
4. LA DÉCADA DE LOS NOVENTA

Tras los intensos años de la Transición democrática, durante el Gobierno de Felipe González –y especialmente a partir de 1986- se abre una etapa de estabilidad democrática que genera una recuperación económica. Precisamente por ello, el modelo de concertación social que venía desarrollándose anteriormente se agota. Ninguno de los agentes sociales tenía predisposición a seguir pactando, poniendo así fin a la etapa del neocorporativismo. Los sindicatos centraban sus reclamaciones en incrementar la participación de los salarios en la renta nacional, mientras que el objetivo de las organizaciones empresariales se orientaba a lograr una mayor descentralización de la negociación colectiva, de forma que los salarios constituyesen una variable interna vinculada a los resultados de cada empresa (Pérez Domínguez, 1994).

En la práctica, sin embargo, los resultados fueron muy contradictorios. Durante estos años comienzan a incrementarse el número de convenios colectivos de ámbito empresarial que se suscriben, tal y como se observa en el Gráfico 1.1. Especialmente a partir de 1994 el número de convenios de empresa firmados se incrementan con mayor intensidad. En el año 1990 existían 3.254, pasando a 3.849 en 2000, cifra que continúa incrementándose en la siguiente década, superando los 4.000 convenios suscritos. En

cambio, el número de trabajadores sujetos a convenios específicamente de empresa no hace sino mantenerse constante en niveles muy bajos. Llega incluso a descender a partir de 1992. Esto contrasta con el número de trabajadores afectados por convenios de ámbito superior, que sí que se incrementa notablemente, tal y como podemos comprobar en el Gráfico 1.2. Por tanto, en términos generales, aunque se firman más convenios de empresa, los trabajadores acaban siendo afectados con mayor intensidad por los convenios colectivos de ámbito superior. Se puede decir que este fenómeno era contrario a lo que proponían las organizaciones empresariales.

GRÁFICO 1.1
Porcentaje de convenios firmados por ámbito del convenio



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

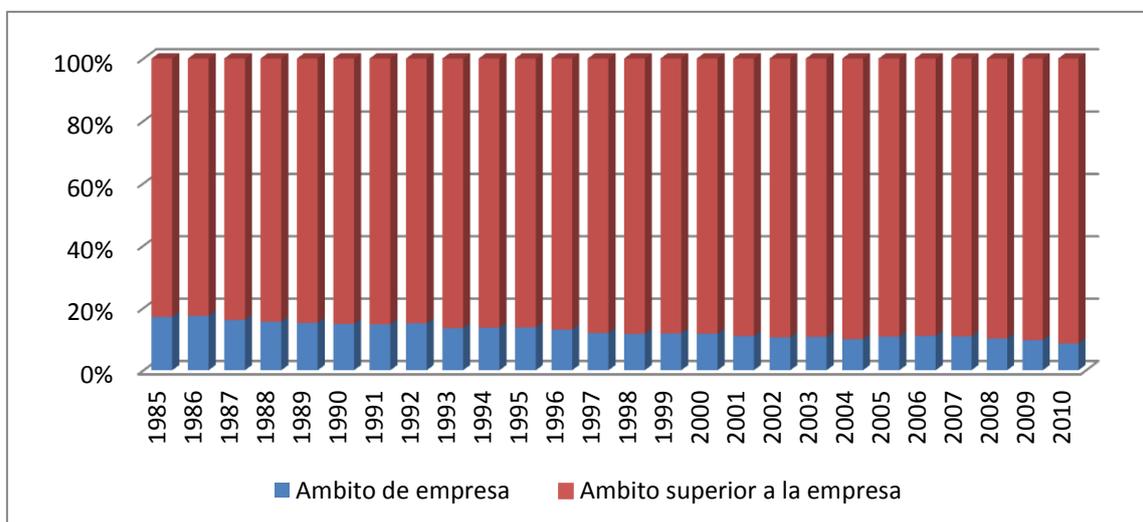
En general, en la teoría económica se ha hablado mucho sobre los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva. La mayor parte de trabajos han insistido en que cuando las condiciones fijadas en la negociación colectiva se adaptan mejor a las condiciones específicas de cada empresa, se favorece una respuesta más rápida de los salarios y menos oscilaciones del empleo ante las perturbaciones cíclicas. Por otro lado, si la tendencia es hacia la máxima centralización, se incorporaría la ventaja de poder atender al conjunto de la economía, teniendo una visión más amplia y coordinada, sobre

todo cuando se producen “choques simétricos”, es decir, “choques” que afectan más o menos por igual a todos los sectores de la economía.

Si, por el contrario, el ámbito de regulación es de carácter intermedio, esto generaría peores consecuencias en términos de desempleo, ya que no se contaría ni con las ventajas de la máxima centralización ni con las de la máxima descentralización. Algunos trabajos que ya profundizaron en esta cuestión (Pérez Domínguez, 1994) comprueban que una mayor descentralización de los convenios va ligada a una mayor dispersión salarial, teniendo en cuenta los principales factores cíclicos, institucionales y estructurales⁸. Por otro lado, el trabajo de Lorences *et al.* (1995) profundiza en la desigualdad interterritorial como consecuencia de la estructura eminentemente provincial de la negociación colectiva española, dificultando la movilidad geográfica de la mano de obra y la equiparación retributiva. También se proponen políticas encaminadas a favorecer la desvinculación de las empresas de los convenios de ámbito superior, con el fin de estimular el crecimiento del empleo.

GRÁFICO 1.2

Porcentaje de trabajadores afectados por ámbito del convenio



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

⁸ Pérez Domínguez (1994) detalla estos factores en su trabajo. Principalmente, como factores institucionales destaca el cambio político de 1975, la generalización en el uso de contratos temporales y el impacto del crecimiento relativo del Salario Mínimo. Las variables estructurales recogerían los efectos de la dispersión salarial y los cambios en la distribución intersectorial del empleo. Y para controlar el ciclo económico analiza el efecto de la inflación en la negociación colectiva y el distinto impacto sobre la demanda de trabajo de diversos sectores económicos.

En 1991 se produce la creación del Consejo Económico y Social. Aunque ya había existido cierto interés por un organismo que asesorase sobre diversos aspectos sociales que afectan a la economía⁹, este órgano surge tras la reestructuración que se lleva a cabo en el Consejo de Economía nacional. Se pretendía orientarlo hacia el tratamiento de asuntos relacionados con la política económica y la política legislativa laboral.

Como consecuencia de la crisis económica en que estaba sumida España, se puso de manifiesto que las tímidas reformas laborales de los anteriores años habían resultado insuficientes para evitar la intensa destrucción de empleo que se estaba produciendo. La tasa de paro se situaba en niveles muy altos, en torno al 24,55% en el primer trimestre de 1994, algo que se agudizaba especialmente en el caso de los jóvenes (46,27%) y de las mujeres (con una tasa del 31,40% en comparación con el 20,51% de los hombres, ese mismo trimestre).

Con el objetivo de flexibilizar el mercado de trabajo, en 1994 el Gobierno pone en marcha una reforma laboral. Esta reforma se centra en tres cuestiones principales: la creación del contrato de aprendizaje y del contrato de prácticas, la flexibilización del despido, y el impulso a la contratación de parados de larga duración con una edad superior a 45 años. El contrato de aprendizaje se creaba para jóvenes de entre 16 y 25 años, no titulados y con una duración laboral de entre seis meses y tres años. El contrato en prácticas tenía el mismo objetivo, pero estaba diseñado para jóvenes ya titulados, con un límite de duración de dos años. Para estimular el empleo de los mayores de 45 años, se trató de rebajar el coste del despido a través de la reducción o supresión de una serie de trabas administrativas relacionadas con los procedimientos de reclamación judicial.

En relación con la negociación colectiva, la reforma de 1994 supuso la derogación de las anteriores ordenanzas laborales e impulsó la descentralización, obligando a la inclusión de cláusulas de inaplicación¹⁰ en los convenios de ámbito superior, fomentando la renegociación de convenios, así como otorgando prioridad aplicativa a los convenios de ámbito inferior (salvo los convenios de empresa y los referentes a una lista de materias no negociables). Esto generó la posibilidad de que existiera concurrencia entre convenios autonómicos y estatales, según aseguran Bentolila y Jimeno (2002). Pero la reforma no dio resultados tan destacables como se esperaba: las cláusulas de inaplicación resultaron poco operativas y siguió vigente el problema de la

⁹ Fernández Riquelme (2011, p.172) detalla algunos intentos de creación de órganos similares.

¹⁰ Las cláusulas de inaplicación o descuelgue permitían no aplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo en una serie de circunstancias. En el segundo capítulo, relacionado con el marco jurídico de la negociación colectiva, se profundizará en esta cuestión.

ultraactividad de los convenios colectivos¹¹. De todos modos, la reforma contribuyó a lograr una cierta moderación salarial. Esto último lo podemos comprobar estudiando los aumentos salariales fijados en los convenios colectivos, tanto pactados como revisados. Tal y como se observa en el Gráfico 1.3, los salarios pasaron de incrementarse a un ritmo en torno al 8% en 1990 a otro inferior al 4% en 1995, ritmo que en años posteriores siguió descendiendo, incluso por debajo del 3% en los convenios de empresa.

En 1997 las principales asociaciones empresariales y sindicales firmaron el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), con una vigencia de 4 años. El Acuerdo estaba orientado a mejorar la articulación del sistema de relaciones laborales y a superar la excesiva atomización existente. En él se proponía la creación de un sistema centralizado de convenios nacionales, para los diversos sectores de la economía, con amplias competencias reguladoras en materia de salarios, así como en cuestiones relacionadas con la movilidad del trabajo, régimen de las horas extra, etc. Puede decirse que este intento de centralizar la negociación colectiva se quedó en una mera declaración programática y nunca llegó a ponerse en práctica.

Aunque el Acuerdo Interconfederal de 1997 aspiraba a la centralización, no se puede ignorar la existencia de toda una serie de factores que aconsejaban la reforma de la negociación colectiva en la dirección opuesta. Estos factores eran los siguientes:

- El progreso tecnológico producía un sesgo a favor de los trabajadores cualificados. Esto provocaba un aumento de la desigualdad salarial entre los más cualificados y los menos cualificados.
- El proceso de apertura económica que venía teniendo lugar desde 1993, año en que entra en vigor el Tratado de Maastrich, había generado la supresión de las barreras comerciales con la UE. Esto provocaba un importante incremento en la competitividad especialmente con los países europeos del este y con Asia (que presentaban costes laborales unitarios más bajos).
- El incremento en la heterogeneidad de las empresas fomentaba el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo y de nuevas tecnologías.
- Se estaba produciendo una creciente movilidad internacional del capital a través de flujos de inversión extranjera directa.

¹¹ La ultraactividad hace referencia al mecanismo legal según el cual un convenio colectivo sigue teniendo efectos una vez que ya ha sido vencido y denunciado. También en el capítulo segundo se profundizará en este concepto.

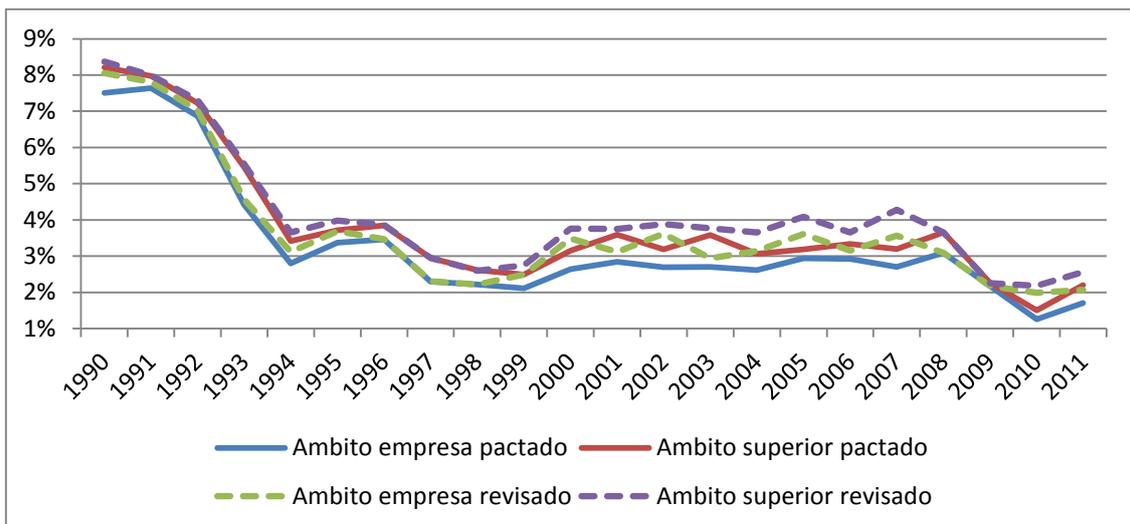
A estos elementos se les puede incorporar uno más: el incremento de la mano de obra inmigrante que tiene lugar en España, que había sido tradicionalmente un país de emigración. Esto transforma la composición de la oferta de trabajo, aumentando también su heterogeneidad; con lo cual se pone de manifiesto la necesidad de recurrir a la descentralización de la negociación colectiva.

Todos estos factores ponían de manifiesto la necesidad de fomentar los convenios de empresa, para responder de forma más ágil a los cambios económicos, y para reducir las limitaciones impuestas por unos convenios sectoriales que fijaban salarios de manera general, sin tener en cuenta la heterogeneidad de la mano de obra ni las peculiaridades de cada empresa.

En cualquier caso, al finalizar la década de los noventa, el contexto de las relaciones laborales en España había cambiado muy poco en relación con los años precedentes. La estructura de negociación colectiva no era flexible ni se producía de forma coordinada, continuaban predominando las rigideces en el ajuste entre productividad y salarios, pese a la intensa moderación salarial que había tenido lugar, había dificultades persistentes que impedían la descentralización a pesar de los intentos de la reforma de 1994, y continuaban en vigencia los principios legales de eficacia general automática y ultraactividad de los convenios.

GRÁFICO 1.3

Incrementos salariales fijados en los convenios por ámbito del convenio



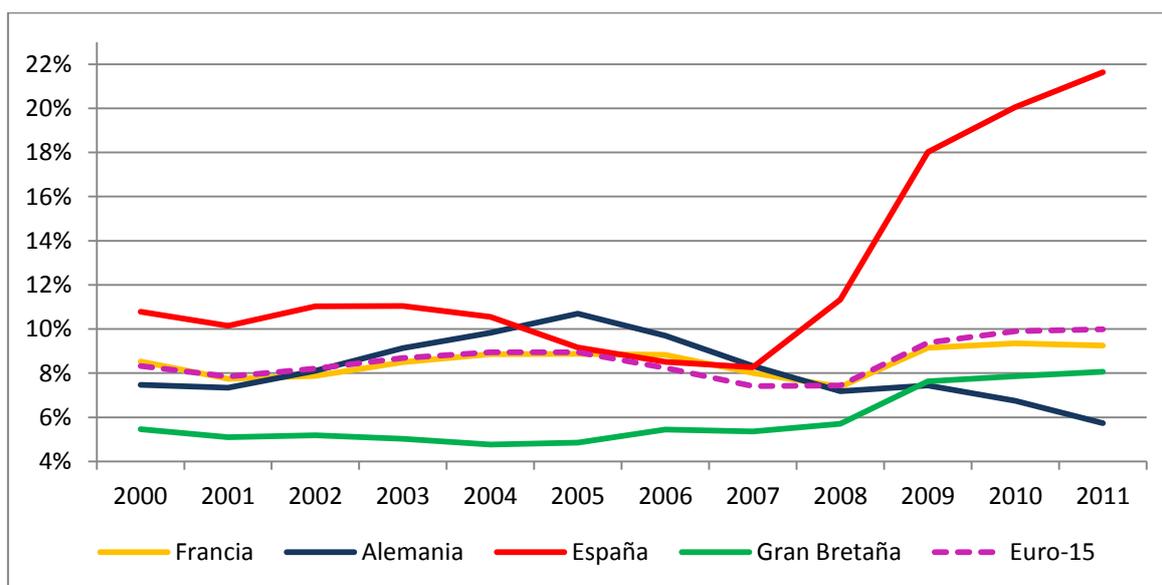
Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales

5. LA CRISIS ECONÓMICA Y LAS REFORMAS LABORALES RECIENTES

Fue en el año 2002 cuando se renovó el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva firmado por las grandes organizaciones laborales en 1997. En este caso, el horizonte temporal del acuerdo era anual, por lo que dicho acuerdo se fue renovando consecutivamente los años siguientes (el de 2003 se prorrogó en 2004, el de 2005 en 2006, y el de 2007 en 2008). Podría decirse que ninguno de estos acuerdos tuvo demasiada importancia. En 2002 tuvo lugar también un intento de reforma laboral que finalmente fue abandonado por la creciente oposición de los sindicatos y las centrales empresariales mayoritarias. Por tanto, no cabe duda de que durante la primera parte de la década apenas se produjeron cambios en el panorama de las relaciones laborales.

Con la llegada de la crisis económica, la tasa de paro, que partía de niveles bajos (del orden del 7,95% en el segundo trimestre de 2007), comenzó a incrementarse notablemente a partir del tercer trimestre de 2007, llegando a alcanzar el récord del 25,02% en el tercer trimestre de 2012. En el Gráfico 1.4 podemos comparar la evolución de las tasas de desempleo de los principales países europeos, así como el promedio para la Unión Europea (con 15 países).

GRÁFICO 1.4
Tasas de desempleo por países (2000-2011)



Fuente: OCDE

Este incremento exponencial del desempleo reveló importantes deficiencias en la articulación del mercado de trabajo español, en comparación con otros países menos destructores de empleo. Presumiblemente, el epicentro de este fenómeno se encontraba en el sistema de relaciones laborales heredado de épocas anteriores; y, más concretamente, en la práctica ausencia de reformas que introdujeran mecanismos de flexibilidad similares a los existentes en otros países.

El mercado de trabajo se caracteriza en este momento por una fuerte dualización laboral, con altas tasas de temporalidad que afectan especialmente a colectivos de jóvenes y mujeres. Esta característica se había intentado resolver en la reforma de 1997 a través de la introducción del contrato para el fomento de la contratación indefinida, con una rebaja en el coste de despido. Sin embargo, en los años posteriores, la contratación indefinida no experimentó ningún cambio sustancial, tal y como afirman Malo y Toharia (1999). Pérez Infante (2003), por su parte, reconoce como principales debilidades del mercado de trabajo las siguientes:

- La falta de flexibilidad dentro de la estructura salarial interna de las empresas, dado que predominan los componentes fijos de la retribución.
- La existencia de clasificaciones profesionales rígidas y dificultades a la movilidad funcional y geográfica.
- Los elevados costes que conllevan tanto los despidos como los procesos administrativos de reducción de plantilla.
- Las prestaciones por desempleo, generosas en su cuantía y en su duración, que pueden desincentivar la búsqueda de trabajo.
- Los desajustes cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo, principalmente los derivados de la ineficiencia de los organismos oficiales de colocación.
- La falta de flexibilidad en los mecanismos de fijación de los salarios, que se atribuye a la existencia de un sistema de negociación colectiva con un grado intermedio de centralización.

La preocupación por la imperfecta regulación del mercado de trabajo español, y en concreto, por el deficiente funcionamiento de la negociación colectiva, se acrecienta durante estos últimos años, especialmente en el ámbito académico (Card y de la Rica, 2004; Izquierdo y Lacuesta, 2006; Simón *et al.*, 2006; Bande *et al.*, 2007; Dolado *et al.*, 2010; Cuadrado *et al.*, 2011). Y llega incluso a materializarse en propuestas concretas

como la creación de un contrato único para reducir la dualidad (García Pérez, 2010)¹². También instituciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han aconsejado llevar a cabo una reforma estructural del mercado de trabajo. Bentolila *et al.* (2010) mencionan que el modelo de indexación salarial de acuerdo con la inflación esperada (identificado con el objetivo del Banco Central Europeo), provocó un mayor grado de persistencia salarial y, por ende, una merma de la competitividad. A su vez, la imposibilidad para renegociar los convenios sectoriales y la falta de operatividad de las cláusulas de inaplicación impedían a las empresas enfrentarse a las caídas de la demanda de otra forma que no fuera a través de la destrucción de empleo. En relación con esto, Izquierdo y Jimeno (2008) han puesto de manifiesto que un nivel más alto de indexación no siempre implica salarios reales mayores, pero sí genera inflación persistente. También el informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social de 2005 deja constancia de estas imperfecciones y aboga por la introducción de medidas de “flexiseguridad” similares a las que se venían propugnando en otros países europeos.

En 2010, bajo el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, se produce la primera reforma reciente del mercado de trabajo, primero a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, posteriormente materializado en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esta reforma estaba orientada a reducir la dualidad del mercado de trabajo, así como a establecer políticas activas para crear empleo especialmente en los colectivos más preocupantes (jóvenes y parados de larga duración). En relación con la negociación colectiva, en el artículo 6 del capítulo II se introduce un elemento importante que trata de flexibilizar la fijación salarial en las empresas que tuvieran mayores apuros económicos: la inaplicación del régimen salarial previsto en acuerdos de ámbito superior en el caso de que esto pudiera dañar las perspectivas de una empresa en términos de empleo.

Las medidas concretas sobre relaciones laborales fueron más tarde desarrolladas con mayor profusión a través del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. En este caso, también se introdujo un cambio importante a favor de la descentralización y relacionado con la concurrencia

¹² La conclusión fundamental a la que llega García Pérez (2010) en su trabajo es que la indemnización media por despido sería ligeramente superior con el contrato único a la que habría bajo la regulación actual, sobre todo a partir de un horizonte de diez años. Beneficiaría especialmente a los jóvenes de entre 16 y 35 años, que es el mayor núcleo de temporalidad existente España. Para las empresas, el coste esperado con este nuevo contrato sería inferior al actual.

de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa en algunas materias concretas¹³. Además, se favoreció la inaplicación del régimen salarial, incluyendo esta salvedad en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para aquellos casos en los que la empresa tuviera una disminución persistente en sus ingresos o sus perspectivas económicas pudieran verse afectadas. Esta medida trataba de introducir un cierto margen de flexibilidad como consecuencia de la pérdida de empleos que había provocado la excesiva rigidez de la regulación previa.

Recientemente, el gobierno de Mariano Rajoy ha aprobado el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, seguido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Las medidas concretas que contiene este Decreto han supuesto un cambio sustancial en el ordenamiento jurídico laboral, siguiendo la tendencia de las últimas reformas realizadas a raíz de la crisis económica. Los principales cambios producidos han sido los siguientes:

- La posibilidad de “descuelgue”, o de dejar de aplicar una serie de materias concretas del convenio colectivo vigente en los casos en que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción¹⁴.
- Se establece la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa¹⁵ en relación con las siguientes materias: cuantía salarial, tiempo de trabajo, horario, vacaciones, adaptación de las modalidades contractuales, medidas de conciliación laboral y otras materias que añadan (nunca reduzcan) los interlocutores correspondientes. Además, el convenio de empresa se equipara, a estos efectos, a los convenios de grupos de empresas o a una pluralidad de empresas vinculadas¹⁶.

¹³ En el artículo 1.2 de la nueva Ley se reforma el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que a partir de ahora la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto de un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en relación con la retribución, las horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el sistema de clasificación profesional, las modalidades de contratación, y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

¹⁴ Artículo 14.1 de la Ley 3/2012.

¹⁵ Tal y como afirman algunos juristas (Del Rey, 2012), la reforma de 2012 ha independizado al nivel de empresa de los niveles superiores, dotándole de una autonomía absoluta en determinadas materias respecto a lo que pueda disponerse en esos otros niveles o a lo que pacten los interlocutores sociales. Esto no había tenido precedente en la Historia del ordenamiento jurídico laboral en España. Según palabras del mismo autor, anteriormente esa prioridad aplicativa respecto a esas materias era subordinada al art. 83.2 del ET, teniendo entonces un carácter relativo, dado que los niveles superiores contemplados en el precepto podían limitar e incluso eliminar esa prioridad aplicativa a nivel de empresa.

¹⁶ Artículo 14.3 de la Ley 3/2012.

- Se elimina la ultraactividad, interponiendo un plazo máximo de vigencia de los convenios “decaídos” (los que llegan a su fecha de vencimiento) de dos años después de su denuncia, aplicándose mientras tanto el de rango superior¹⁷.

Por tanto, la reforma laboral de 2012 ha conducido, en el ámbito de las relaciones laborales, a primar la descentralización y la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. Se ha intentado suprimir la ultraactividad de los convenios, aunque es dudoso que se haya logrado plenamente el objetivo. En general, podemos concluir que las reformas del mercado de trabajo que han tenido lugar en los últimos años han estado orientadas a reducir la excesiva rigidez del marco de relaciones laborales heredado de décadas anteriores. Siguiendo las directrices europeas y las recomendaciones de las principales investigaciones sobre la cuestión, se ha tratado de introducir elementos que otorgaran una prioridad a la aplicación del convenio colectivo de empresa sobre los convenios de ámbitos superiores. En un contexto de creciente competitividad y de mayor heterogeneidad de empresas y trabajadores, esto debería permitir que la evolución de los salarios respondiera de mejor forma a la evolución cíclica de la producción. En cualquier caso, aún no se sabe con certeza qué consecuencias tendrán las últimas reformas laborales; y habrá que esperar algún tiempo para poder calibrar los efectos de las mismas.

¹⁷ Literalmente se dice que “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.” (artículo 41.6 de la Ley 3/2012).

CAPÍTULO 2

EL MARCO JURÍDICO ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES

La regulación de las relaciones laborales es fundamental para el análisis de los efectos económicos que se derivan del funcionamiento del sistema de negociación colectiva. Por este motivo, vale la pena profundizar en el marco jurídico existente en la actualidad. En primer apartado de este capítulo estudiaremos las bases legales del sistema actualmente vigente, que se encuentran en la Constitución de 1978 y en el Estatuto de los Trabajadores. En el apartado segundo nos adentraremos en los detalles específicos de las normas que regulan los acuerdos y los convenios colectivos (la distinción entre “acuerdos” y “convenios” se aclarará en su momento), haciendo referencia a algunos conceptos jurídicos de extrema importancia para el funcionamiento de la negociación colectiva española. En el tercer y último apartado analizaremos tres cuestiones fundamentales para el posterior análisis económico: la concurrencia de convenios, las cláusulas de inaplicación y la ultraactividad.

1. LA REGULACIÓN BÁSICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1. La Constitución Española de 1978

Con la Constitución Española de 1978 se establecen las bases jurídicas de un Estado social y democrático fundamentado en una serie de valores tales como la libertad, la justicia, la igualdad ante la ley y el pluralismo. Más allá del debate sobre el contenido específico de estos principios generales, nos vamos a centrar aquí en aquellos principios que son más relevantes para el análisis del mercado laboral.

En primer lugar, se puede decir que con la firma de la Constitución se produce un giro en la concepción constitucional del derecho al trabajo, dado que se debilita mucho el poder normativo e intervencionista del Estado en la regulación de las relaciones laborales, característico de la época anterior. Se ha afirmado que uno de los rasgos primordiales de la Constitución es haber elevado el derecho a la negociación colectiva (además del de libertad sindical y huelga) a rango constitucional (Del Rey, 2009). Por otro lado, también habría que destacar que las premisas constitucionales básicas no configuran un sistema de relaciones laborales totalmente cerrado: de hecho, a partir de estas premisas, podrían configurarse varios modelos que serían compatibles con el sistema constitucional, según doctrina del Tribunal Constitucional¹⁸.

Son varios los artículos de la Constitución que recogen la configuración básica de la negociación colectiva. En el artículo 28 se reconoce el derecho a libertad sindical, pudiendo limitarse dicho derecho en determinados colectivos como las fuerzas armadas, los cuerpos de seguridad del estado o los funcionarios públicos. Dicha libertad sindical implica la libertad tanto para fundar sindicatos como para afiliarse a los mismos. Además, en el artículo 35 se reconoce la opción de regular el trabajo a través de un estatuto de los trabajadores, que no tardó mucho en elaborarse. Por lo que respecta al derecho de huelga, hay que decir que éste se reconoce en términos generales en el artículo 28.2. Más adelante, en el artículo 37.2, se insiste en el derecho de trabajadores, así como de los empresarios, a adoptar medidas de presión en defensa de sus intereses y

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990 del Pleno de 20 de diciembre (Boletín Oficial del Estado de 10 enero de 1991): “A tal efecto resulta insostenible plantear la correspondencia de la norma cuestionada con un hipotético modelo constitucional de relaciones laborales, que la Constitución no diseña, aunque establece las premisas desde las cuales, tanto el legislador como la actuación de las partes sociales, permitirán configurar, de forma dinámica, cambiante y abierta, un sistema de relaciones laborales, de los varios que serían compatibles con el orden constitucional.”

se fija como meta el desarrollo de una ley de huelga, que regule el ejercicio de este derecho, con el fin de garantizar la prestación de ciertos servicios esenciales.

El artículo 37 reconoce el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios. También se reconoce, en ese mismo artículo, la fuerza vinculante de los convenios colectivos, introduciendo el principio de la eficacia general de los mismos. Aunque este tema se desarrolla más a fondo en el Estatuto de los Trabajadores, la Constitución garantiza ya que los convenios tendrán eficacia normativa más allá del círculo formado por quienes los suscriben y las personas directamente representadas por ellos. En este sentido, la doctrina del Tribunal Constitucional es inequívoca¹⁹: el contenido normativo de los convenios ha de imponerse automáticamente a todas las relaciones individuales de trabajo incluidas en el ámbito de un convenio, aunque las partes no hayan manifestado claramente su voluntad de negociar.

1.2. El Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores se aprobó en 1980 a través de la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Venía así a materializarse el mandato constitucional recogido en el artículo 35.2 de la Constitución Española, en el que se dice literalmente que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”. Una reforma efectuada posteriormente, a través de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificó algunos artículos de dicho Estatuto y de la Ley de Procedimiento Laboral así como de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con el objetivo de incrementar la competitividad de las empresas y potenciar el empleo. Como consecuencia de ello, la regulación de la negociación colectiva se vio afectada, y algunas materias que habían permanecido bajo la regulación estatal pasaron a ser objeto de negociación colectiva²⁰. El Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo, aprobó definitivamente el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas anteriormente y tal y como se conoce en la actualidad.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985 del Pleno de 30 de abril (Boletín Oficial del Estado de 5 de junio), y Sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990 del Pleno de 20 de diciembre (Boletín Oficial del Estado de 10 de enero de 1991).

²⁰ Según la Exposición de Motivos que se hace en la Ley 11/1994.

En el Título II del Estatuto de los Trabajadores se establecen los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, y en el Título III se regula el funcionamiento de las negociaciones y el régimen jurídico de los convenios colectivos.

Ahí se nos dice que los convenios colectivos constituyen acuerdos libres adoptados por los representantes de los trabajadores y empresarios con el objeto de regular las condiciones de trabajo y la paz laboral. Dichos convenios, de acuerdo con el artículo 82.3, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los mismos y durante el periodo en que estén vigentes. De este modo, se establece una de las cuestiones más importantes de la regulación de la negociación colectiva en España: la eficacia general automática o *eficacia erga omnes* de los convenios. La eficacia general tiene tres implicaciones principales:

- Los convenios colectivos afectan a todos los trabajadores y empresas de su ámbito territorial y funcional de aplicación, con independencia de que los afectados estén o no vinculados a los sindicatos o a las asociaciones empresariales que suscriben el mismo o hayan manifestado algún deseo de verse afectados por el acuerdo²¹.
- En el caso de que se alterase la representatividad de los negociadores durante la vigencia de un convenio, esa alteración no afectará a la eficacia general del mismo. La representatividad que determina la eficacia de un convenio es la que existía durante la fase de negociación del mismo²².
- Los trabajadores que se incorporen a las empresas y las empresas que se creen en el ámbito de aplicación del convenio quedarán afectados por dicho convenio mientras éste esté vigente²³.

No obstante, la ley prevé en el artículo 82.3 la posibilidad de descolgarse de un convenio de ámbito superior al de empresa, en lo referente a los salarios y sólo en el caso de que el contenido del convenio pueda afectar a la estabilidad económica de la empresa. Se prevé el pacto de las condiciones de descuelgue dentro de los propios convenios, y, si tales cláusulas no existen, está prevista la posibilidad de que el empresario afectado y los representantes de sus trabajadores puedan llegar a un acuerdo

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1989 y Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 1995.

²² Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1996.

²³ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de julio de 1995

particular que implique el descuelgue efectivo. Más adelante profundizaremos en este tema y en las reformas que ha habido en esta cuestión.

Pasemos ahora a analizar el ámbito de aplicación de los convenios. En principio, un convenio colectivo se pacta para un ámbito determinado según acuerden las partes involucradas. Al menos eso es lo que contempla el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Según Cruz (1998), la perspectiva de este artículo es perfectamente neutral, dado que la ley se limita a indicar que el ámbito de aplicación ha de precisarse en el propio convenio, pudiendo las partes acordar lo que deseen, así como los procedimientos a seguir en caso de concurrencia de convenios, que es lo que ocurre cuando dos o más convenios inciden sobre un mismo ámbito de aplicación. El procedimiento que prevé la ley, detallado en el artículo 84, será analizado más adelante en detalle, ya que constituye un aspecto de la legislación española con consecuencias nada despreciables.

El contenido de los convenios se supone que puede extenderse a cualquier materia que afecte a las condiciones de trabajo. Los convenios también pueden regular la mecánica de las relaciones entre los trabajadores y sus representantes, por un lado, y los empresarios o las asociaciones empresariales, por otro; así como los procedimientos para resolver las disputas que puedan surgir dentro de este contexto²⁴. Aparte de lo dicho, la ley reconoce la posibilidad de pactar acuerdos a nivel interprofesional que tendrán la consideración legal de convenios colectivos²⁵.

El plazo de vigencia de un convenio depende de lo pactado en el mismo. Sin embargo, el Estatuto también establece que, en ausencia de acuerdo sobre la renovación del mismo, el convenio se prorrogará de año en año²⁶.

En relación con las partes legitimadas para negociar, el artículo 87 hace una distinción en función del tipo de convenio:

- En los convenios de empresa están legitimados para negociar el comité de empresa, los delegados de personal o los representantes sindicales en caso de haberlos. Estos tres tipos de representantes dependen del número de trabajadores de la empresa. En empresas de entre 6 y 49 trabajadores se nombrarán delegados de personal, pero con plantillas superiores a 50 trabajadores se creará un comité de

²⁴ Artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁵ Artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁶ Artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

empresa²⁷. En las empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores, habrá también unos representantes sindicales²⁸ elegidos por los afiliados a los sindicatos que estén presentes en los comités de empresa²⁹, con derecho a ser consultados con carácter previo a la adopción de cualquier medida que afecte al conjunto de los trabajadores. Acerca de los representantes sindicales hay que decir también que, si el convenio afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa, el número de los mismos ha de ser igual a la mayoría de los miembros del comité de empresa. Si el convenio no afecta a la totalidad de los trabajadores, dicho número será el que previamente se haya acordado. En la ley no se menciona nada con respecto a los centros de trabajo con menos de 6 trabajadores. La jurisprudencia admite que en este caso los problemas pueden resolverse de manera informal dentro de cada empresa³⁰.

- En los convenios de ámbito superior están legitimados para negociar los sindicatos más representativos a nivel estatal, los más representativos de cada Comunidad Autónoma para los convenios que no superen ese ámbito, así como los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con un 10% de la representación en los comités de empresa (o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional de dicho convenio). Las asociaciones empresariales legitimadas para negociar tendrán que ocupar como mínimo a un 10% de los trabajadores afectados por el convenio.

Los artículos 89, 90 y 91 hacen referencia a los procedimientos de tramitación, aplicación e interpretación del contenido de los convenios. No vamos a profundizar en el contenido de estos artículos, ya que no resultan demasiado relevantes para esta investigación. Cabe detenerse, sin embargo, en el artículo 92, que recoge el procedimiento de adhesión a convenios ya existentes y el procedimiento de extensión automática de los mismos. En dicho artículo se recoge la posibilidad de que, en aquellos ámbitos en los que no exista ningún convenio, los sujetos legitimados para negociar se adhieran de común acuerdo a otro ya existente. Además de esto, en el segundo apartado

²⁷ Artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁸ Para un análisis más profundo sobre estos tipos de representación conviene consultar el trabajo de Aguilera *et al.* (2003).

²⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1989.

³⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2001.

de dicho artículo, se hace mención expresa a la posibilidad de que, si no existen partes legitimadas para negociar o hay algo que imposibilite el llegar a un acuerdo, sea la autoridad competente (el propio Ministerio de Empleo o el órgano competente a nivel autonómico) quien, a instancia de una parte³¹, extienda el contenido de un convenio vigente en un ámbito determinado a una pluralidad de empresas o a un sector o subsector de características parecidas.

En resumen, la extensión de un convenio colectivo es el mecanismo legal mediante el cual los agentes negociadores (sindicatos y empresarios) o el Estado pueden hacer generalizable un acuerdo colectivo para cubrir a los trabajadores o empresas que inicialmente no lo estaban. La extensión, por tanto, es un procedimiento administrativo en virtud del cual las partes legitimadas para negociar se suman, ya sea de común acuerdo, a instancia de una de ellas o por iniciativa estatal, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor. Hay que matizar que la decisión administrativa es lícita siempre que se trate de sectores o subsectores afines y de ámbitos geográficos próximos³².

La regulación del procedimiento de extensión automática de los convenios colectivos ha sido desarrollada ampliamente con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores en el Real Decreto-Ley 718/2005, de 20 de junio. En la práctica, todo esto significa que es sumamente difícil encontrar algún sector del mercado de trabajo –con la excepción obvia de los trabajadores autónomos– donde los salarios no estén o bien directamente regulados por el Estado (caso de los funcionarios) o bien por algún tipo de convenio colectivo. Más adelante, en el capítulo cuarto, volveremos a insistir sobre este punto e introduciremos las precisiones oportunas.

Volviendo al Estatuto de los Trabajadores, podemos decir en resumen que es la fuente fundamental de regulación de las condiciones laborales de los trabajadores españoles. Si bien el contenido del Estatuto se refiere a cuestiones muy básicas y no entra en muchos detalles, se puede afirmar que marca la pauta para el desarrollo de un sistema de relaciones laborales notablemente rígido desde el punto de vista económico, como trataremos de comprobar más adelante en esta investigación. En el apartado siguiente intentaremos profundizar un poco más en el análisis de los convenios colectivos desde el punto de vista jurídico.

³¹ Pueden solicitar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para negociar colectivamente en ese ámbito, tal cual se desarrolla en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que se acaba de comentar.

³² Aunque el Estatuto de los Trabajadores no dice nada al respecto, la jurisprudencia ha señalado en alguna ocasión que es preciso que haya cierta homogeneidad entre el ámbito de aplicación del convenio colectivo y aquél al que se quiere extender el mismo.

2. LOS CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

La legislación laboral española distingue entre “acuerdos” y “convenios” colectivos. A su vez, entre los convenios, se hace otra distinción entre convenios estatutarios y extraestatutarios. En este apartado nos proponemos aclarar todas estas distinciones, así como otras de menor importancia, que irán surgiendo sobre la marcha. Empezaremos con los convenios y más adelante nos referiremos a los acuerdos.

2.1. Los convenios colectivos

El convenio colectivo es la fuente del Derecho fundamental del ordenamiento laboral español, tal cual se dispone en el Estatuto de los Trabajadores. Es un pacto de contenido amplio que regula las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito determinado, obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de dicho ámbito³³. Existen dos grupos principales de convenios: los convenios estatutarios (regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores), y los convenios extraestatutarios (los que no están regulados por el Estatuto de los Trabajadores).

Esta distinción tiene su origen en el artículo 82.3 del mencionado Estatuto y en la doctrina interpretativa del mismo³⁴. Según Burgos (2010), dicha doctrina ha distinguido tradicionalmente dos tipos de convenios:

- Los convenios estatutarios, que están regulados por el Estatuto de los Trabajadores, con eficacia general derivada de su fuerza vinculante, y que generan derecho objetivo³⁵.
- Los convenios extraestatutarios, que no se ajustan a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con eficacia limitada y que crean derechos subjetivos³⁶ al obligar únicamente a las partes que los firman. Más adelante haremos alguna consideración al respecto.

³³ Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

³⁴ En el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece que “los convenios colectivos regulados *por esta ley* obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

³⁵ El Derecho objetivo es el que establece reglas jurídicas de obligado cumplimiento.

³⁶ El Derecho subjetivo es la facultad que tiene un individuo para desarrollar una actividad o determinar la que desarrollarán otros, pero sin que esto implique la obligación de actuar en un sentido determinado por parte del sujeto concernido.

La justificación de la existencia de convenios extraestatutarios es básicamente la inexistencia de partes legitimadas para negociar un convenio estatutario. En algunas ocasiones esa legitimación existe inicialmente, pero luego se pierde por la razón que sea en el transcurso de la negociación. También puede ocurrir que un sindicato o asociación cualquiera no sean “suficientemente representativos”; con lo cual sólo estarían legitimados para firmar un convenio que afecte exclusivamente a las partes firmantes y a sus representados (Burgos, 2010). El Tribunal Constitucional ampara esta doctrina al reconocer que un convenio es estatutario o extraestatutario, dependiendo de que se cumplan o no se cumplan los requisitos de representatividad que exige el Estatuto, otorgándole en caso positivo una eficacia *erga omnes*, que no se reconoce en el otro caso³⁷.

Habría que precisar, de todos modos, que un convenio extraestatutario no puede negociar cualquier cosa. Hay materias vedadas; y un ejemplo podría ser el “descuelgue salarial”, ya que en este caso estaríamos hablando de todo un conjunto de obligaciones que afectan todos los convenios de ámbito superior a la empresa, que están regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación intentaremos profundizar un poco en la regulación tanto de los convenios estatutarios como de los extraestatutarios.

2.1.1. Los convenios colectivos estatutarios³⁸

Hemos dicho que los convenios colectivos estatutarios son los que se rigen por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y que su característica fundamental es la eficacia *erga omnes*, cuya base legal se encuentra en el artículo 87, que define los requisitos que deben satisfacer las partes firmantes para actuar en nombre de los trabajadores y de las empresas. Se puede afirmar pues que los convenios estatutarios son normas de carácter objetivo.

Los convenios colectivos estatutarios se pueden dividir en dos categorías: los *convenios marco* y los *convenios ordinarios*. Los primeros son unos convenios de

³⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 108/1989 de 8 de junio, de la Sala Segunda (Boletín Oficial del Estado de 4 de julio de 1989).

³⁸ Esta tesis se centra en el análisis de los efectos económicos de este tipo de convenios. Téngase en cuenta pues que, cuando hablemos de convenios colectivos en los capítulos posteriores, a menos que se indique lo contrario, estaremos hablando de convenios estatutarios.

contenido muy general. Se dice que son convenios «de mínimos», porque establecen las condiciones mínimas que otros convenios inferiores pueden desarrollar, siempre que se sitúen dentro del ámbito del convenio marco. Los convenios marco tienen un ámbito funcional sectorial o subsectorial, y un ámbito territorial estatal o autonómico, no pudiendo ser negociados por debajo de estos niveles. El régimen jurídico aplicable a los mismos, así como las partes legitimadas para negociarlos, se definen de la misma manera que en el caso de los convenios ordinarios. Ejemplos de este tipo de convenios son el *Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal*³⁹ y el *Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2011-2014*⁴⁰.

Con respecto a las características de los convenios ordinarios, no es preciso reiterar lo expuesto anteriormente en base a la regulación establecida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y normas posteriores. Cabe, sin embargo, mencionar algo de lo que no se ha hablado hasta ahora: el ámbito personal de aplicación de los convenios colectivos. Tal y como indica la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012), un convenio colectivo puede negociarse para todos los trabajadores de una empresa, o para una parte de ellos. Se presupone que cualquier grupo puede negociar por separado, si lo considera conveniente, salvo que ello implique algún tipo de discriminación frente a otros grupos. Estas excepciones se dan en el caso del personal directivo y altos cargos de las empresas y algunas categorías profesionales⁴¹. La exclusión de los trabajadores adheridos a un convenio extraestatutario o de los trabajadores temporales, no obstante, es contraria a la ley.

Hay que matizar que también existe la posibilidad, aunque no sea frecuente, de pactar convenios “mixtos”. Se entiende por convenios mixtos los que regulan por una parte las condiciones generales de la negociación colectiva para un determinado sector o territorio, al estilo de los convenios marco, y por otra, las condiciones específicas de trabajo para un ámbito más reducido, como ocurre en los convenios ordinarios.

³⁹ Dicho convenio tiene el código número 99010825011997, fue suscrito el 16 de marzo de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 18 de abril de 2012.

⁴⁰ Dicho convenio tiene el código número 99000785011981, fue suscrito el 13 de marzo de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 29 de marzo de 2012.

⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1990; Sentencia del Tribunal Constitucional 177/1993, de 31 de mayo, y Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de mayo de 1991.

2.1.2. Los convenios colectivos extraestatutarios

Los convenios colectivos extraestatutarios se rigen por lo establecido en el artículo 37.1 de la Constitución, lo que les otorga fuerza vinculante, así como por la voluntad de las partes que los negocian; sin embargo, nada de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores les fundamenta. Ya habíamos mencionado antes que no tienen eficacia general, sino que sólo afectan a las partes firmantes de los mismos. A continuación trataremos de aclarar algunas características de este tipo de convenios. En concreto, nos vamos a centrar en los ámbitos de aplicación, el contenido, la eficacia, y la duración de dichos convenios.

La razón de ser de este tipo de convenios se encuentra en última instancia, como ya hemos dicho, en la falta de legitimación de las partes firmantes, es decir, el hecho de que las partes no estén legalmente capacitadas para firmar un convenio estatutario. Pero también puede suceder que se cumplan los requisitos de legitimación y que las partes manifiesten expresamente su deseo de negociar en el ámbito extraestatutario. Se pueden encontrar algunos ejemplos de convenios extraestatutarios en Barreiro y Fernández (2004). Es el caso de los pactos celebrados por colegios profesionales, dado que no se pueden considerar asociaciones empresariales; o el de los acuerdos suscritos por comunidades de propietarios que actúan como empresarios (sin poder ser consideradas como tales). También serían ejemplos de convenios extraestatutarios los pactos celebrados en el sector público (personal laboral de una Universidad, personal laboral del Servicio Nacional de Salud); o los convenios celebrados en un sector donde predominan empresas pequeñas, como ocurre por ejemplo en el sector taurino, donde no se suelen cumplir los requisitos de legitimación para negociar.

Los convenios extraestatutarios pueden aplicarse a todos los ámbitos, tanto personal, como funcional y territorial, tal y como decidan las partes firmantes. En el caso en que concurriesen con otros convenios, ya fueran estatutarios o también extraestatutarios, no se les podría aplicar el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (el que se aplica a la concurrencia entre convenios estatutarios). Por tanto, la jurisprudencia sostiene que los convenios extraestatutarios no obstaculizan la negociación de convenios de eficacia general ni de otros pactos colectivos del mismo carácter que ellos⁴². No obstante, también se ha dicho que, ante un caso de concurrencia

⁴² Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2006.

entre un convenio estatutario y uno extraestatutario, se aplicará el principio de norma más favorable al trabajador recogido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores⁴³.

En relación con el contenido, se puede negociar cualquier tipo de condiciones laborales que estimen las partes, salvo en aquellos puntos que escapen a la legalidad o a los derechos fundamentales. La única limitación, por otra parte obvia, que el Tribunal Supremo ha establecido al respecto es la siguiente: en un convenio extraestatutario no está permitido, dado su carácter de eficacia limitada, negociar cláusulas que afecten a la totalidad de trabajadores de la empresa o a trabajadores no representados por las partes firmantes, bajo pena de nulidad. Este problema se ha dado, por ejemplo, en algunas negociaciones relativas al turnos de trabajo y sistemas de clasificación profesional (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2012).

Aunque los convenios extraestatutarios tienen eficacia personal limitada, la jurisprudencia permite que aquellos trabajadores no representados por las asociaciones firmantes se adhieran voluntariamente a ellos, ya sea de forma individual o colectiva. Un hecho a destacar es que estas adhesiones a un convenio extraestatutario se admiten tanto de forma expresa como tácita, entendiendo por “adhesión tácita” que ésta se produzca con la aceptación del empresario y sin que existan protestas de los trabajadores⁴⁴.

Ya se ha dicho que una diferencia fundamental entre los convenios estatutarios y extraestatutarios es que los primeros generan derecho objetivo mientras que los segundos se sustentan en derechos subjetivos. Las implicaciones más importantes de este hecho, según la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012) son las siguientes:

- El convenio extraestatutario no se aplica automáticamente a los empresarios y trabajadores de su ámbito, sino que su aplicación se llevará a cabo por la incorporación de las cláusulas de dicho convenio a los contratos de trabajo individuales.
- Dichos contratos de trabajo podrán establecer condiciones distintas o menos favorables que las que establezca el convenio extraestatutario, sin que surjan responsabilidades para los empresarios que no lo cumplan.

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 1998.

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2000.

- La infracción de un convenio extraestatutario tampoco podrá motivar un recurso de casación o suplicación.
- No se exige que un convenio extraestatutario se publique en ningún Boletín Oficial, debiendo acreditarse su existencia como simple “hecho”, cuando se apele al mismo en un proceso ante la Justicia ordinaria.
- Los trabajadores pueden renunciar a los derechos que establezcan estos convenios a su favor.

Con respecto a la duración de los convenios extraestatutarios, será la que establezcan las partes firmantes. Sin embargo, cabe matizar que en estos convenios no existe ultraactividad. Tampoco rige aquí el principio de adhesión y extensión automática que ampara el ya mencionado artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de los convenios estatutarios.

2.2. Los acuerdos colectivos

Además de los convenios colectivos, el ordenamiento jurídico laboral español habla de “acuerdos colectivos” para referirse a determinados acuerdos, enteramente similares a los de los convenios ordinarios, cuyo contenido se limita a una materia muy concreta, como podría ser la jornada laboral, los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, las modalidades contractuales, el sistema de clasificación profesional, etc. Su eficacia jurídica es enteramente similar a la de los convenios estatutarios, tal y como afirma el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁵.

Dentro de la categoría “acuerdos colectivos”, se suele hablar de “acuerdos interprofesionales” y de “acuerdos empresariales”. Comenzando por los primeros, cabe decir que son acuerdos amparados por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁶. Las partes legitimadas pueden negociar estos acuerdos a nivel estatal o a

⁴⁵ El artículo 83.3 especifica que el tratamiento que se hará de los acuerdos interprofesionales y de los acuerdos de materias concretas será equiparable al de los convenios colectivos.

⁴⁶ Literalmente, en el art. 83.2 se dice: “Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley”.

nivel autonómico y también a escala sectorial o intersectorial. Según algunos autores, estos acuerdos tienen una gran importancia para el sistema español de negociación colectiva. Por ejemplo, Cruz (1998) destaca que, por la vía de tales acuerdos, se atribuye un gran poder a las organizaciones sindicales y empresariales –poder que se manifiesta en la fijación de la estructura de la negociación colectiva, ya que en estos acuerdos se puede optar por un mayor o menor grado de descentralización, se otorga preferencia aplicativa a unos convenios frente a otros y se fijan criterios para la resolución de los conflictos de concurrencia.

Con relación a los llamados “acuerdos empresariales” se entiende que son los que limitan su ámbito de aplicación a una empresa en particular. El Estatuto de los Trabajadores se refiere a este tipo de acuerdos en diversos artículos⁴⁷, pero en ninguno de ellos se define expresamente lo que se entiende por “acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores *en defecto de negociación colectiva*”, siendo a este respecto destacable el silencio legal. A pesar de todo, podemos entender que se trata de convenios colectivos aplicables a una sola empresa y referidos a algún tema muy específico como los que a continuación se indican (según se desprende de los artículos del Estatuto mencionados en cada caso):

- Definición de los sistemas de clasificación profesional (artículo 22.1).
- Régimen de ascensos profesionales (artículo 24.1).
- Procedimientos para la liquidación y pago de salarios (artículo 29.1).
- Distribución de la jornada de trabajo (artículo 34.2).
- Horas de trabajo efectivo diarias (artículo 34.3).
- Transformación de la representación de los trabajadores tras las reducciones de plantilla (artículo 67.1).

Además de los acuerdos mencionados en los párrafos anteriores, la ley española habla de otros acuerdos, con rango similar, referidos a una serie de materias que han sido previstas en el propio Estatuto de los Trabajadores o en otras normas. Entre estos acuerdos, podemos destacar los siguientes:

⁴⁷ En concreto, se mencionan en los artículos 22.1; 24.1; 29.1; 34.2; 34.3, y 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los acuerdos que ponen fin a huelgas, recogidos en el artículo 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo⁴⁸.
- Los acuerdos que ponen fin a un conflicto colectivo, regulados por el artículos 17 y siguientes del mismo Real Decreto-Ley así como por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho articulado se contemplan los procedimientos específicos a seguir en estos casos.
- Los acuerdos de inaplicación del régimen salarial, regulados por el ya mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los acuerdos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, amparados por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, donde se contempla la posibilidad de que una empresa pueda no aplicar un convenio colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante acuerdo con los representantes de sus trabajadores.
- Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de empresas que, aunque no se detallan en la legislación, suelen seguir lo indicado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

3. ALGUNAS CUESTIONES RELATIVAS A LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En este apartado se pretende aclarar algunas cuestiones referentes a la regulación de la negociación colectiva recientemente modificadas a través de la última reforma legislativa de 2012 y que tradicionalmente han sido objeto de controversia. Dado que estas tres cuestiones condicionan de una manera muy significativa el funcionamiento del sistema, es importante tener clara su regulación antes de comenzar un análisis económico más profundo. Nos referimos en concreto a la concurrencia de convenios, las cláusulas de descuelgue y la ultraactividad.

⁴⁸ Al respecto se dice lo siguiente: “Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo” (artículo 8.2 del RDLRT).

3.1. La concurrencia de los convenios colectivos

Se entiende por «concurrencia normativa» la situación en la que dos o más normas superponen sus ámbitos regulando una misma materia. En el derecho laboral, cuando colisionan potencialmente dos o más normas porque son aplicables al mismo ámbito, se puede optar por una de las siguientes técnicas:

- La técnica del «conglobamento», según la cual se debe aplicar la norma que más favorezca al trabajador (*in dubio pro operario*), pero no permite mezclar beneficios de dos normativas distintas.
- La técnica del «espiguelo normativo», según la cual se permite la mezcla de normativas, pudiéndose aplicar la opción más ventajosa según sea el caso.

El ordenamiento laboral español, si nos atenemos a las últimas reformas, parece decantarse a favor de la técnica del «espiguelo normativo». Pero esto no ha sido siempre así. Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores parece que se inclina por la primera técnica en su artículo 3.3, donde se dice expresamente lo siguiente: “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”.

En el Real Decreto-Ley 7/2011 se cambia la normativa anterior, estableciéndose la prioridad aplicativa del convenio de empresa, sometida a un criterio de disponibilidad, es decir, siempre que no esté vigente algún convenio anterior que haya establecido lo contrario. Con la Ley 3/2012 la prioridad del convenio de empresa se acentúa aún más, al eliminarse la restricción anterior. Concretamente, en el artículo 84.2 de dicha ley se establece la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa frente a los convenios de ámbito superior en una serie de materias fundamentales: el salario base y los complementos, las horas extraordinarias, el horario y el tiempo de trabajo, el sistema de clasificación profesional, las modalidades de contratación y las medidas de conciliación familiar y laboral. Además, este nuevo principio de prioridad aplicativa se equipara también a los convenios para grupos de empresas o para una pluralidad de ellas vinculadas por motivos técnicos.

Por tanto, puede decirse que la legislación actual permite a una empresa eludir las cláusulas de un convenio –que en todo lo demás sigue vigente– a través de un nuevo

convenio de empresa, por lo menos en algunas materias concretas. Algunos juristas afirman que con esta última reforma se ha optado por un sistema de *espiguelo normativo* que favorece la descentralización de la negociación colectiva (Del Rey, 2012). En la práctica, se puede decir que esta reforma ha supuesto la primacía del convenio de empresa.

3.2. Las cláusulas de inaplicación o descuelgue de los convenios colectivos

Tal y como mencionábamos anteriormente, el Estatuto de los Trabajadores prevé en el artículo 82.3 que, en los convenios de ámbito superior al de empresa, los sujetos legitimados pacten la posibilidad de descolgarse del régimen salarial establecido, cuando la continuidad de alguna empresa se vea afectada por ello. De acuerdo con el Estatuto, tal eventualidad tendría que recogerse de una manera expresa en el texto del convenio correspondiente; aunque, de no ser así, un empresario podría pactar el descuelgue con los representantes de sus trabajadores, siempre que se dieran las condiciones económicas exigidas por la ley.

Cabe mencionar que la inaplicación de las condiciones laborales de un convenio colectivo estatutario estaba desdoblada en dos artículos del Estatuto de los Trabajadores (antes de la reforma del mismo): el artículo 41.6 consideraba las circunstancias de inaplicación con carácter general; y el 82.3 se refería exclusivamente a la inaplicación de las condiciones salariales –el llamado “descuelgue salarial”. El descuelgue general se justificaba sobre la base de causas “económicas, técnicas, organizativas o de la producción”; mientras que el descuelgue salarial sólo estaba previsto ante causas “económicas”.

Aunque la definición de las causas económicas ha sido reformada en numerosas ocasiones, la Ley 3/2012 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente (artículos 47, 51 y 82): “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Las causas técnicas, organizativas y de la producción también se definen en la mencionada fuente (artículos 47, 51 y 82 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Según dicha fuente, se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende vender.

Hay que destacar que la mencionada Ley 3/2012 ha introducido algunas modificaciones importantes en el tema del descuelgue con respecto a la legislación anterior. Los dos artículos que anteriormente regulaban esta cuestión (el 41.6 y el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) han quedado refundidos en uno solo: el 82.3 del nuevo Texto Refundido. En esencia, puede decirse que la nueva regulación permite el descuelgue salarial, no solo por causas económicas, sino también por causas técnicas, organizativas y de la producción. Por último, habría que decir que la última reforma ha introducido la posibilidad de que una empresa se descuelgue de su propio convenio, es decir, que el convenio de empresa deje de aplicarse, si se dan las circunstancias previstas por la ley.

3.3. La ultraactividad de los convenios colectivos

La ultraactividad se puede definir como el principio del ordenamiento jurídico-laboral según el cual un convenio colectivo que ha sido denunciado y cuyo plazo ha vencido mantiene su vigencia mientras no se negocie uno nuevo que lo sustituya. La justificación que se suele dar a este principio se centra en dos cuestiones. Por una parte, se dice que, si no fuera así, se produciría un “vacío legal”. Por otra, se argumenta que, mientras se dé la ultraactividad, las partes negociarían sin presión un nuevo convenio, sin que esto perjudique las ventajas ya adquiridas por los trabajadores.

La ultraactividad estaba recogida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tal y como se ha dicho, en él se hacía referencia a que “la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto se

mantendrá su vigencia”. Esta vigencia finalizaría cuando las partes alcanzaran un nuevo acuerdo. Más adelante, se especificaba que, “cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior (de mediación y arbitraje) o éstos no hubiesen solucionado las discrepancias, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”.

Una innovación importante con respecto a la mencionada legislación fue el Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que introdujo el arbitraje obligatorio en los casos de bloqueo de la negociación de los convenios. De este modo se introducía cierta agilidad en los procesos de negociación, pero el problema de la ultraactividad quedaba plenamente vigente. El cambio más significativo ha sido sin duda la Ley 3/2012, con la cual se restringe bastante el problema en cuestión, pero no desaparece por completo. Dicha Ley, en su artículo 14.6, establece que, “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Se plantean dos cuestiones al respecto, tal y como describe Mellado (2012). Por un lado, no está claro qué convenio de ámbito superior aplicar, puesto que la ley no lo especifica. Es decir, si por “ámbito superior” se entiende que se aplicará el convenio inmediatamente anterior en la jerarquía o cualquier otro convenio de ámbito superior previamente existente. Por otro lado, tampoco está claro qué ocurrirá con los convenios de mayor ámbito, los estatales, cuando decaigan de su vigencia, ya que para estos convenios no existe un ámbito mayor, creándose un vacío legal.

En definitiva, podemos decir que la regulación de los convenios colectivos, particularmente en lo que atañe a la preeminencia de los convenios de ámbito superior sobre los de empresa, las dificultades para el descuelgue y la ultraactividad han contribuido a crear un mercado de trabajo excesivamente rígido, que, como veremos más adelante en esta investigación, ha tenido consecuencias negativas para el crecimiento del empleo. Es verdad que las últimas reformas legislativas, sobre todo la reforma de 2012 han suavizado considerablemente estas restricciones, pero no las han eliminado por completo.

CAPÍTULO 3

LAS RELACIONES LABORALES EN OTROS PAÍSES⁴⁹

**Este capítulo ha sido realizado durante la estancia de investigación realizada en septiembre de 2012 en el Instituto Franklin de la Universidad de Alcalá, con motivo de la Beca Kenneth Galbraith 2012.*

La evolución histórica de las relaciones laborales en los principales países occidentales es diversa. Esto hace que sistemas de relaciones laborales difieran ampliamente de unos países a otros. No obstante, hoy día se pueden observar en ellos dos tendencias claramente diferenciadas. Por un lado, en el sistema anglosajón, el Estado deja una casi completa libertad a las partes para fijar los principales aspectos de las relaciones laborales. Por otro lado, en el sistema continental europeo, los poderes públicos regulan con bastante minuciosidad los procesos de negociación, ejercen el papel de árbitros en las negociaciones y crean multitud de regulaciones que afectan al funcionamiento del mercado de trabajo. Dentro del continente europeo también existe una gran variedad en lo que respecta al funcionamiento de la negociación colectiva. En Alemania, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo tiene un papel bastante más limitado que en países como Francia, España o Italia. El número de trabajadores afiliados a sindicatos y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos ha seguido trayectorias distintas en los distintos países y actualmente hay grandes diferencias entre unos y otros. En este capítulo vamos a realizar un repaso sobre la evolución de las relaciones laborales en algunos países occidentales. En primer lugar, se va a hablar de dos países anglosajones (Gran Bretaña y Estados Unidos) y, en segundo lugar, se analizarán las relaciones laborales en Alemania.

1. LAS RELACIONES LABORALES EN LOS PAÍSES ANGLOSAJONES

1.1. La forja del sindicalismo británico

El término «*collective bargaining*» fue acuñado por primera vez por Beatrice Webb en 1891 en su obra *Cooperative Movement in Great Britain*. Según Hutt (1975) este término fue empleado para referirse a las negociaciones entre un empresario y sus trabajadores, al encontrarse el primero frente a una “voluntad colectiva” que provocaba una actuación conjunta. Antes de ello, hubo un periodo previo de surgimiento de las primeras organizaciones de trabajadores y empresarios.

El origen de los sindicatos⁵⁰ se remonta al momento histórico en que los trabajadores dejaron de ser productores independientes y se convirtieron en trabajadores asalariados. Tal y como sostienen Sidney y Beatrice Webb en *History of Trade Unionism*, un sindicato es una asociación permanente de asalariados con el objetivo de mantener o mejorar sus condiciones de su empleo⁵¹.

Antes del siglo XVII no se puede decir que existiera nada que encajara con la definición tradicional de sindicato, pese a que se puede constatar la existencia de asociaciones gremiales durante la Edad Media en toda Europa⁵². Por tanto, los orígenes del sindicalismo moderno habría que situarlos después del siglo XVII, al menos en el escenario británico.

En el seno de la sociedad gremial del siglo XVIII, algunos artesanos se fueron agrupando en torno a asociaciones con el objetivo de reclamar aumentos salariales. Con la irrupción de la Revolución Industrial, y la consiguiente generalización de la producción fabril, así como la aparición de fuentes de energía barata y la introducción de maquinaria compleja en los procesos productivos, la demanda de mano de obra se vio afectada. La sustitución de trabajadores por maquinaria fue en aumento, y esto, en una primera fase, generó desempleo, que fue incrementándose de forma significativa entre los artesanos tradicionales. Como consecuencia de ello, éstos crearon asociaciones

⁵⁰ La propia Beatrice junto con su marido Sidney Webb realizan en 1894 un repaso a los orígenes de los sindicatos británicos y de su evolución posterior en el libro *History of Trade Unionism 1660-1920*, Longmans Green, 1894, Londres. Una edición actual en castellano del mismo libro se puede encontrar en Webb, S. y B. (1990): *Historia del Sindicalismo, 1666-1920*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. A ésta edición posterior es a la que nos referiremos.

⁵¹ Webb, S. y B., *op. cit.*, p. 22

⁵² Para profundizar en algunos ejemplos de esas asociaciones previas al siglo XVIII, conviene consultar la obra citada anteriormente.

para defender sus intereses. En este contexto, también se fueron generando algunos movimientos de protesta como por ejemplo el de los «luditas»⁵³.

Adam Smith, en *La Riqueza de las Naciones*⁵⁴, se había percatado del desequilibrio entre la organización de trabajadores y la de los patronos. Mientras que las asociaciones de trabajadores apenas empezaban a organizarse, los empresarios mantenían una constante⁵⁵ y unificada pretensión de evitar los incrementos salariales, aunque no lo declararan colectiva y abiertamente.

Fue a finales del siglo XVIII cuando se prohibieron expresamente las coaliciones de trabajadores a través de las *Combination Acts* de 1799 y 1800. Frente a las crecientes exigencias de las asociaciones de trabajadores, los patronos recurrían a las instancias judiciales para hacer cumplir las leyes establecidas con severidad contra ellos. De hecho, los esposos Webb aseguran que la justicia no era imparcial, dado que los magistrados no solían culpabilizar a los empresarios, ni siquiera en los casos en los que violaban la ley de forma “flagrante”⁵⁶. Pese a ello, el movimiento obrero siguió fraguándose de manera informal, acompañado de diversos episodios de rebelión ante las duras condiciones de trabajo⁵⁷.

Tal y como menciona Rodríguez Caballero (2003), en este contexto se inició también una campaña a favor de la libertad de asociación, encabezada por Francis Place, un activista que procedía del gremio de la sastrería. Con el apoyo que recibió en el Parlamento británico, finalmente se aprobaron diversas leyes en 1824 y 1825 reconociendo el derecho de los trabajadores a formar sindicatos.

Desde entonces, las asociaciones obreras fueron incrementándose incesantemente⁵⁸. Se consiguió incluso crear una gran central sindical, la *Grand National Consolidated Trades Union (GNCTU)*, hecho logrado por Robert Owen en 1834. Esta agrupación defendía la toma de control de los medios de producción y distribución. Aunque este

⁵³ El ludismo toma su nombre del líder de este movimiento, Ned Lud. Dicho movimiento se inicia en 1811 con las protestas de los trabajadores como consecuencia de la sustitución de la mano de obra por máquinas. Los luditas se caracterizaban por destruir la maquinaria de las fábricas en señal de protesta.

⁵⁴ De ahora en adelante, nos referiremos a esta obra en la edición consultada: Smith, A. ([1776] 1994): *La Riqueza de las Naciones*, Alianza Editorial, Madrid.

⁵⁵ En concreto, Smith habla de “tácitas pero constantes” coaliciones de empresarios para rebajar los salarios. Véase en Smith, A., *op. cit.*, Libro I, capítulo VIII.

⁵⁶ Webb, S. y B., *op. cit.*, p. 87.

⁵⁷ Nos referimos en concreto al ya mencionado *ludismo*. Aunque en Francia habían existido también episodios de sabotaje industrial, por ejemplo, por parte de los fabricantes de zapatillas, de donde viene su nombre (*sabotage*).

⁵⁸ Para una descripción más amplia de este contexto conviene consultar el trabajo de Oliver, W. H. (1964): “The Consolidated Trades' Union of 1834”, publicado en *The Economic History Review*, vol. 17, nº1, pp. 77-95.

hecho marcó un hito en la historia del sindicalismo británico, el sindicato de Owen no llegó a durar más de un año.

Muchos movimientos políticos y sociales fueron influenciando y dominando al sindicalismo posteriormente, tales como el Cartismo y la Sociedad Fabiana (la cual precisamente fundó los cimientos de lo que más tarde se convertiría en el Partido Laborista). Durante el periodo cartista de los años cuarenta también tuvieron lugar movimientos de protesta. Sin embargo, algunos autores destacan que estas protestas estaban más centradas en intereses políticos que propiamente laborales o sindicales (Rodríguez Caballero, 2003). Poco a poco, estos movimientos se fueron diluyendo a través de la construcción de estructuras burocráticas orientadas hacia el juego político. De este modo, se percibía una cierta división entre las protestas de los propios sindicatos y los movimientos políticos que iban surgiendo y que acabamos de mencionar. De hecho, Hutt (1975) precisa que el movimiento cartista, aunque fuera uno de los movimientos obreros más destacados, apenas encontró apoyo en los sindicatos.

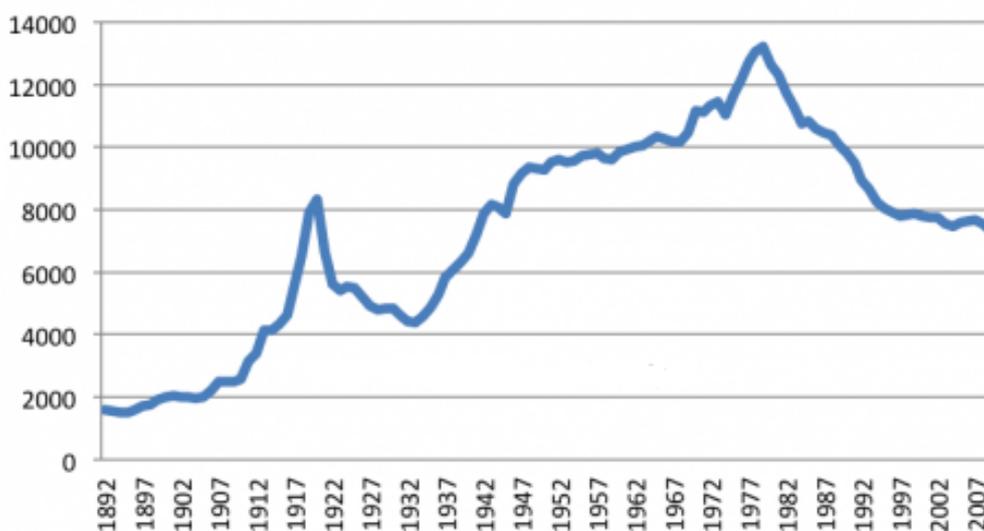
En 1868 tuvo lugar un hecho notable al constituirse el *Trade Union Congress*, una federación de sindicatos a partir de la cual éstos comenzaron a tener un notable éxito, para lo cual también supuso una ayuda la extensión del derecho al voto. La plena legalización del movimiento obrero a través de la aprobación de la Ley de Sindicatos (*Employers and Workmen Act*) en 1875, la cual modificaba las antiguas *Master and Servant Acts*, supuso un hito histórico al permitir que los empleadores pudieran ser demandados por infringir sus contratos. Los miembros de los sindicatos aumentaron notablemente a principios del siglo XX, especialmente entre los trabajadores de “cuello blanco” y los poco cualificados. Llegaron a alcanzar la cifra de seis millones y medio en 1918.

Sin embargo, a partir de entonces se abrió un periodo de decadencia caracterizado por una marcada división interna de los movimientos sindicales. Los trabajadores pretendían llevar a cabo ciertas reformas. Sin embargo, durante la Primera Guerra Mundial, sus líderes estaban más interesados en alinearse políticamente y apoyar al Gobierno (Carrell y Heavrin, 2012). En el Gráfico 3.1 se observa cómo desde 1920 el número de afiliados a los sindicatos en Gran Bretaña desciende significativamente. La fuerza sindical se había venido imponiendo desde finales del siglo XIX con un aumento constante del número de afiliados. Pero, durante los años de la Primera Guerra Mundial, este número comenzó a reducirse, pasando de ocho millones de trabajadores afiliados a prácticamente la mitad a mediados de los años treinta. En cualquier caso, el

sindicalismo británico también propició, durante el periodo de entreguerras, el surgimiento del «*Shop Stewards Movement*» y de los «*Workers' Commitees*». Todo esto tuvo como consecuencia que los delegados sindicales se hicieran presentes en las fábricas y lideraran las protestas de los trabajadores de base, enfrentados a los líderes sindicales tradicionales que se habían concentrado en apoyar el esfuerzo bélico.

GRÁFICO 3.1

Número de afiliados a sindicatos en Gran Bretaña (1892-2007)



Fuente: Departamento de Estadísticas Laborales (Gobierno de Gran Bretaña)
Nota: valores en miles de personas

No fue hasta pasada la Segunda Guerra Mundial cuando el Partido Laborista entró en el Gobierno por primera vez. Esto se produjo tras las elecciones de 1945. El Partido Laborista había alcanzado la mayoría de miembros del Parlamento. En este contexto, el sindicalismo empezó a tener una mayor influencia y el número de afiliados a los sindicatos experimentó un constante y notable ascenso desde la década de los treinta, como también se observa en el Gráfico 3.1. Entre las reformas que se llevaron a cabo tras la guerra hay que destacar algunas como la nacionalización de industrias del gas y de la electricidad y la extensión de beneficios sociales, tales como las bajas por enfermedad o los seguros de desempleo, así como la implantación de la cobertura sanitaria universal. Desde entonces, en el plano político, el Partido Laborista se ha ido alternando en el Gobierno con el Partido Conservador, hasta la victoria de Margaret

Thatcher, al frente de éste último, en 1979. A partir de este momento se inicia una fase de declive en los sindicatos británicos.

A mediados del siglo XX, el movimiento sindical británico destacó por un gran número de propuestas de reforma, que se fueron materializando en iniciativas legislativas durante los gobiernos laboristas. La creación de la «Comisión Donovan» durante los años sesenta, con el objetivo de analizar estas cuestiones, hizo que se considerara la necesidad de ordenar el sistema de relaciones laborales al nivel de las empresas, como consecuencia de los destrozos que estaban ocasionando los delegados sindicales del *Shop Stewards Movement*. Sin embargo, este hecho perjudicó las relaciones entre el Partido Laborista y los sindicatos, propiciando la caída de estos últimos en los siguientes años (Gómez y Pons, 1994b).

En 1971, de la mano de un Gobierno conservador, se aprueba definitivamente la *Industrial Relations Act*, que crea un extenso marco jurídico regulando numerosos aspectos de las relaciones laborales. Cabe mencionar que durante este periodo, los sindicatos gozaron de un espectacular éxito, llegando a alcanzar un máximo de afiliación sindical, dado que el número de afiliados no había dejado de incrementarse durante las últimas cuatro décadas.

Se pueden destacar tres medidas importantes que contenía la Ley de 1971: los convenios colectivos pasan a tener carácter vinculante para las partes, salvo que pacten lo contrario (Rose, 2008, p. 205); se suspenden los «closed shops», que eran acuerdos entre la empresa y los trabajadores por medio de los cuales el empresario se comprometía a contratar solamente trabajadores sindicados; y se crea el *Industrial Relations Court*, un tribunal específico encargado de gestionar los conflictos que pudieran surgir de las relaciones laborales, que tuvo poca importancia y, rechazado por los propios sindicatos, fue suprimido años más tarde. Además de los *closed shops*, hay que mencionar los «union shops», que son cláusulas bajo las cuales el empresario admite la contratación de trabajadores no afiliados, siempre que éstos se comprometen a afiliarse al sindicato firmante del convenio dentro de un plazo determinado, como condición necesaria para conservar sus puestos de trabajo. En Estados Unidos las *closed shops* estaban prohibidas desde la *Taft-Hartley Act* de 1947, de la que se hará mención

más adelante; sin embargo, se permitía la existencia de *union shops* (salvo en algunos Estados concretos amparados por la *right-to-work law*⁵⁹).

Como consecuencia de la deriva inflacionista que tuvo lugar en la economía británica durante los años setenta, en 1975 se firma el *Social Contract*. Era un pacto social que tenía por objeto moderar los salarios a cambio de que el Gobierno laborista ofreciera beneficios fiscales a los sindicatos, así como una legislación más permisiva, que ampliaba los derechos de los trabajadores e incluía la derogación de la *Industrial Relations Act* de 1971. En 1974 se elabora la *Trade Unions and Labour Relations Act*, sustituyendo la ley de 1971. Un año más tarde, se aprueba la *Employment Protection Act*, la cual establece el derecho de los sindicatos a formar parte como tales de la negociación colectiva. Además, regula el procedimiento de los despidos, crea el *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (conocido comúnmente por sus siglas, ACAS), un órgano de conciliación de conflictos, y regula los «*Wages Councils*», que eran consejos en los que estaban representados tanto la empresa como los sindicatos con el propósito de fijar salarios mínimos en determinados sectores como la agricultura o los servicios.

Cuando Margaret Thatcher llega al poder en 1979, se producen una serie de cambios en el panorama de las relaciones laborales. En este momento se produce un fuerte incremento de la conflictividad sindical; y esto da lugar a una acusada decadencia de la afiliación y de la presencia sindical en las empresas en los años siguientes⁶⁰. A esto habría que añadir la tendencia, que ya venía de años anteriores, a concentrar la negociación colectiva en los niveles más bajos –nivel de empresa, nivel de distrito y nivel local– o simplemente a renunciar a la negociación colectiva, tal y como se desprende de las estadísticas de la *New Earnings Survey* de 1973 y 1978. Entre los cambios que se producen en el periodo de Margaret Thatcher está la eliminación definitiva de los «*closed shops*», la prohibición de las huelgas solidarias, el establecimiento de frenos legales a la acción de los piquetes, y la introducción del requisito legal de que las huelgas han de ser decididas en votación secreta.

⁵⁹ Esta ley prohíbe expresamente este tipo de acuerdos de seguridad sindical. Está aprobada en algunos Estados nortamericanos localizados especialmente en el sur y en el oeste, así como en Michigan, Florida o Virginia.

⁶⁰ Tal y como se menciona en Cully *et al.* (1999, p. 231), “la presencia de sindicatos en el centro de trabajo, habiéndose mantenido constante entre 1980 y 1984, cayó vertiginosamente entre 1984 y 1990 y, de nuevo, entre 1990 y 1998. La proporción pasó de un 73% en los centros de trabajo en 1980 y 1984 a un 64% en 1990 y a un 54% en 1998”.

Cabe concluir que, ya con la entrada en la Unión Europea, los Gobiernos británicos han seguido realizando cambios en el sistema de relaciones laborales, pero el descenso del sindicalismo no se ha frenado. Una de las últimas medidas más destacadas fue la que tuvo lugar en 2002, cuando el Gobierno laborista de Tony Blair aprobó la *Employment Act*, que aglutinó los cambios que introducían las directivas europeas acerca de materias como, por ejemplo, las horas de trabajo, las bajas de maternidad o los consejos de trabajadores.

1.2. La regulación actual de la negociación colectiva en Gran Bretaña

En Gran Bretaña la negociación colectiva tiene algunas peculiaridades que diferencian su sistema de lo que ocurre en la mayor parte de países europeos. Entre estas excepciones están dos destacadas: no se llevan a cabo prácticas de extensión de convenios colectivos y la judicatura tiene un papel bastante más limitado y sin interferencia en los convenios colectivos.

Desde la *Industrial Relations Act* de 1971 se concebía el convenio colectivo como un simple acuerdo entre un empresario y unos sindicatos para el periodo en que estuviera en vigor. No se hacía mención expresa del hecho de que los contratos derivados del convenio (conforme a lo establecido en la *common law*) fueran realmente vinculantes. En el artículo 34 de la citada ley tan solo se decía que las partes firmantes podían tratar un acuerdo como si fuera un contrato legalmente vinculante, pero no se establecía ninguna obligación legal.

La base actual de la regulación legal de los convenios colectivos en Gran Bretaña se encuentra en la *Union and Labour Relations Consolidation Act* de 1992. Conforme a dicha ley, existe un convenio colectivo cuando las partes competentes (que pueden ser uno o más sindicatos y una o más asociaciones de empresarios) lleguen a un acuerdo o arreglo. Sin embargo, éste no tiene por qué ponerse por escrito.

Con respecto a la eficacia del convenio, actualmente se entiende, como regla general, que las partes no pretenden que sea legalmente vinculante, salvo si es un convenio escrito que declare expresamente esa vinculación, en cuyo caso habrán de atenerse a las posibles reclamaciones ante los tribunales con las posibles sanciones en caso de incumplimiento. Las materias que se pueden tratar en el convenio colectivo son

varias, y están especificadas en la parte IV, capítulo I, sección 178, de la citada ley. Dichas materias son: condiciones de trabajo, finalizaciones o suspensiones del empleo, indemnizaciones por despido, notificación del mismo, distribución del trabajo, medidas de disciplina, sistemas o procedimientos de consulta y pertenencia de los trabajadores a sindicatos, prohibiendo expresamente cualquier tipo de discriminación laboral sobre la base de la afiliación o no afiliación a un sindicato. Con posterioridad a esta ley, la *Employment Relations Act* de 1999 estableció que, como regla general, la negociación colectiva versaría sobre salarios, tiempo de trabajo y vacaciones, salvo que voluntariamente se acordara negociar sobre alguna otra materia.

1.3. La evolución de las relaciones laborales en Estados Unidos

Pasemos ahora a hablar del sistema de relaciones laborales de los Estados Unidos, comenzando por un poco de historia del sindicalismo americano. El primer gran sindicato norteamericano se crea en 1866. Conocido como el *National Labor Union* (NLU), se constituye ese año tras la celebración del *National Labor Congress* en Baltimore (Maryland). Años más tarde el sindicato se convertiría en el *National Labor Reform Party*. Pese a que este precedente no tuvo gran influencia social, estos hechos dieron paso al surgimiento posterior de numerosas agrupaciones sindicales en distintos sectores (bomberos, mineros, conductores de tranvía, fabricantes de zapatos, etc.).

El tejido sindical que se fue construyendo durante esta época propició que, tras la depresión de 1873, se abriera un período de movilizaciones laborales violentas, período que fue protagonizado por líderes sindicales como Eugene Debs y Samuel Gompers. Éste último apoyó el surgimiento de la *American Federation of Labor* (AFL) en 1886, que pretendía mejorar las condiciones de la mano de obra cualificada a través del establecimiento de un sistema de negociación colectiva, entre otras aspiraciones. Síntomas de esta etapa de conflictividad son algunos ejemplos como la huelga de los «Molly Maguires»⁶¹ en 1875, la huelga de tranvías de 1877, el *Haymarket Square Riot* de 1886, la huelga de Homestead en 1892, la huelga de Pullman en 1894 o la masacre

⁶¹ Nombre con el que se conocía comúnmente a un conjunto de trabajadores que se manifestaron contra los propietarios de las minas de antracita.

de mineros en Ludlow en 1914⁶². Este último incidente en Ludlow propició, a su vez, el surgimiento de las organizaciones de empresarios, lo cual ayudó a canalizar las negociaciones con los empleados.

En 1935 el líder sindical John L. Lewis fundó el *Congress of Industrial Organizations* (CIO), que se consolidó como una organización separada de la AFL, centrándose principalmente en promover la solidaridad entre trabajadores afroamericanos, mujeres, inmigrantes y atrayendo también a trabajadores del sector automovilístico. Tanto la AFL como la CIO fueron incrementando el número de miembros durante las décadas siguientes. Aproximadamente un tercio de los trabajadores de los sectores no agrícolas formaban parte de ellas en la década de 1950.

Al mismo tiempo que el movimiento obrero iba formándose, la legislación laboral norteamericana se iba también modificando. Pese a que la fuente original se encontraba en la *common law* inglesa, los jueces norteamericanos eran más proclives a interpretarla en favor de los empresarios. Podemos encontrar algunos precedentes que así lo ejemplifican: los casos de la *Cordwainers Conspiracy* en 1806, por ejemplo, en los que los tribunales declararon ilegal la mera asociación de trabajadores con el objetivo de incrementar sus salarios. Sin embargo, en torno a 1898, el Presidente Cleveland creó una comisión federal para investigar la huelga de Pullman. Una de las recomendaciones que surgieron de dicha comisión se incorporó a la *Erdman Act*, la cual ayudó a proteger el empleo de los miembros de sindicatos y ofreció facilidades para mediar y conciliar las disputas en el sector del tranvía.

A su vez, durante este periodo se generalizó la concesión por parte de los tribunales de medidas cautelares (*injunctons*) a los empresarios para anular las huelgas y boicots que se generaban en sus empresas, alegando su ilegalidad. La práctica de las «*labor injunctons*» propició una gran oposición pública, lo que dio lugar a que se pusieran ciertos límites a la misma en que quedaron fijados en la *Clayton Act* en 1914.

Tras la crisis de la Bolsa de 1929, Estados Unidos entró en una gran depresión, cuyo impacto también afectó severamente a las relaciones laborales. Pese a los intentos legales anteriores a esta fecha, puede decirse que el escenario de la negociación colectiva estaba todavía sumamente desdibujado. El poder de los tribunales para impedir la actividad sindical se vio seriamente restringido por la *Federal Anti-*

⁶² Para un amplio desarrollo de estos incidentes podemos acudir al libro de Carrel, M. y Heavrin, C. (2012): *Labor Relations and Collective Bargaining: Private and Public Sectors*, Prentice Hall, Londres, 10ª edición.

Injunction (Norris-LaGuardia) Act de 1932, que prohibió las *labor injunctions* salvo en casos de interferencia grave con el orden público. Según Carrel y Heavrin (2012, p. 62), esta ley consiguió formular una política laboral nacional. Siguiendo a estos autores, con la llegada al poder de Franklin D. Roosevelt en el contexto de la Gran Depresión, se puso el foco en la defensa del trabajador. Se aprobó la *National Industrial Recovery Act* (1933), reconociendo la capacidad de los trabajadores para elegir sus propios representantes. Sin embargo, esta ley fue muy debatida y pasados dos años se declaró inconstitucional.

Sin duda una de las leyes decisivas y más influyentes que se aprobaron en esta época fue la que promovió el senador Robert Wagner, la *National Labor Relations Act (Wagner Act)* en 1935. En ella se recogía el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, negociar colectivamente con los empresarios, definir determinadas prácticas como injustificables y se creaba el *National Labor Relations Board (NLRB)*, una agencia gubernamental que reforzaba la aplicación de dicha ley. A esta ley le siguieron la *Walsh-Healey Act* (1936) y la *Fair Labor Standards Act* (1938). Ésta última imponía a las empresas con contratos federales pagar más a los empleados que trabajaran más de ocho horas al día, pero sobre todo lo que debemos destacar de ella es que impuso un salario mínimo⁶³ y redujo la jornada semanal de 44 horas a 40 horas.

Durante el periodo de 1935 a 1947, la influencia de los sindicatos en Estados Unidos fue creciendo notablemente. El número de miembros de los sindicatos pasó de tres millones a casi quince millones. En el Cuadro 3.1, extraído del trabajo de Mayer (2004), podemos observar cómo en 1930 sólo el 7,5% de los trabajadores era miembro de un sindicato; en cambio, en 1945 este porcentaje ascendía hasta el 27,1%, disminuyendo ligeramente en años posteriores para volver a incrementarse y alcanzar un 28,3% en 1954.

Sin embargo, la *Taft-Hartley Labor Act* de 1947 y la *Labor Management Reporting and Disclosure Act* de 1959 restablecieron de nuevo muchos de los poderes de los tribunales para hacer uso de la doctrina del «*labor injunction*», así como consolidaron las enmiendas que años antes se habían venido haciendo contra la *Wagner Act*. Por

⁶³ Existen numerosas excepciones al salario mínimo regulado por la FLSA; por ejemplo, en el caso de los directivos y de aquellos trabajadores profesionales o administrativos que perciben como mínimo un salario semanal tan alto como regula el Departamento de Trabajo. Además, éste permite que se pueda pagar un salario mínimo más bajo a determinadas categorías siempre y cuando se cumplan una serie de criterios. Éste es el caso de los aprendices, mensajeros, estudiantes a tiempo parcial, y discapacitados. Para un estudio detallado de los entresijos de estas leyes conviene consultar el manual de Goldman, A. L. y Corrada, R. L. (2011): *Labor Law in the USA*, Wolters Kluwer, Holanda.

ejemplo, si en ésta última se reconocía oficialmente el derecho a organizarse, en la *Taft-Hartley Act* se reconoció el derecho a no organizarse. Si en la primera se obligaba a los empresarios a actuar de buena fe, en la segunda se hacía lo propio con los sindicatos, además de proteger a los trabajadores que no pertenecieran a sindicatos para no perder sus trabajos (Carrel y Heavrin, 2012). Quizá como respuesta a estos hechos, los dos grandes sindicatos estadounidenses (AFL y CIO) unieron sus fuerzas en 1955, formando un único gran sindicato que alcanzó los dieciséis millones de trabajadores.

CUADRO 3.1

Tasas de afiliación a sindicatos en Estados Unidos (1930-1954)

Year	Union Members (In 1000s)	Percent of Wage and Salary Workers	Percent of Nonagricultural Workers	Percent of Employed Workers
1954	17,022	34.8%	34.7%	28.3%
1953	16,948	33.8%	33.7%	27.7%
1952	15,892	32.3%	32.5%	26.4%
1951	15,946	32.8%	33.3%	26.6%
1950	14,267	30.4%	31.5%	24.2%
1949	14,282	31.6%	32.6%	24.8%
1948	14,319	31.2%	31.9%	24.5%
1947	14,787		33.6%	25.9%
1946	14,395		34.5%	26.1%
1945	14,322		35.4%	27.1%
1944	14,146		33.7%	26.2%
1943	13,213		31.0%	24.3%
1942	10,380		25.8%	19.3%
1941	10,201		27.9%	20.3%
1940	8,717		26.9%	18.3%
1939	8,763		28.6%	19.2%
1938	8,034			18.2%
1937	7,001			15.1%
1936	3,989			9.0%
1935	3,584			8.5%
1934	3,088			7.6%
1933	2,689			6.9%
1932	3,050			7.8%
1931	3,310			7.8%
1930	3,401			7.5%

Fuente: Mayer (2004)

Habría que señalar que la mencionada *Labor Management Reporting and Disclosure Act* de 1959 por primera vez reguló asuntos internos de los propios sindicatos, tales como la libertad de opinión de sus miembros, libertad de participación de los mismos en las actividades sindicales o el establecimiento de límites en el uso de los fondos sindicales, lo que limitaba el poder de dichas organizaciones.

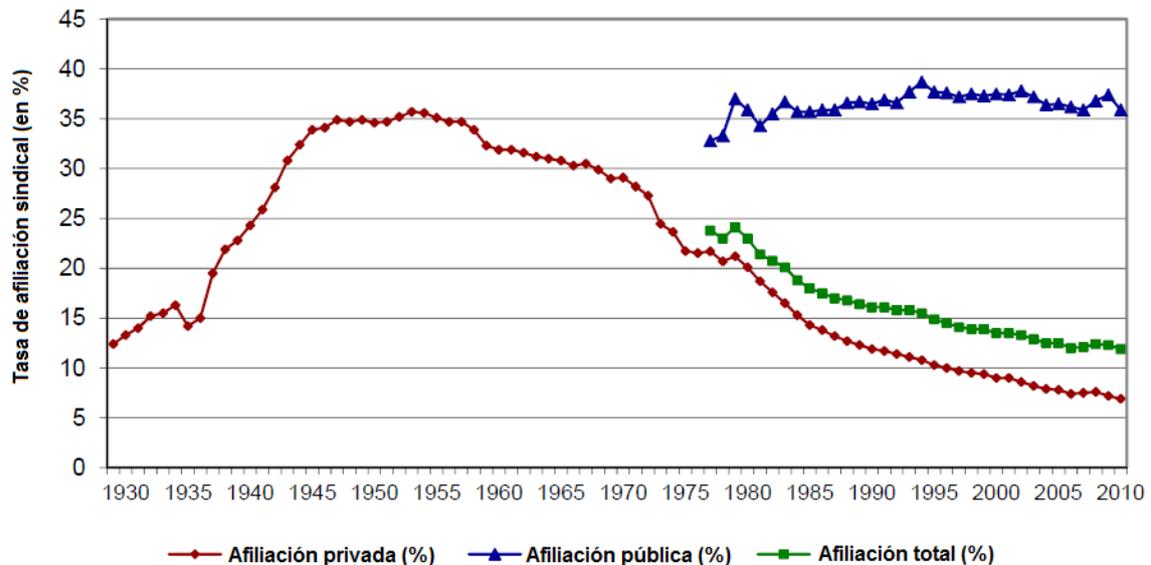
Pese al crecimiento y la aparente estabilidad que alcanzaron durante los años cuarenta y cincuenta las relaciones laborales en Estados Unidos, en las décadas

posteriores, el sindicalismo cayó de forma vertiginosa en el sector privado de este país, reduciéndose la tasa de sindicalización hasta del 13%, como se puede observar en el Gráfico 3.2. Tras los convulsos años ochenta, en los que la economía norteamericana atravesó un periodo de intensos reajustes, se optó por un sistema de negociación sumamente descentralizado. Se daba la circunstancia de que, dentro de un mismo sector, podían existir distintos sistemas de relaciones entre las empresas y los empleados, dependiendo de la legislación de cada Estado. Las ya mencionadas *right-to-work laws* (véase nota 11), constituyen un ejemplo claro de esta variedad.

Una de las últimas leyes que se han aprobado para intentar combatir esta “desunionización” de las relaciones laborales privadas en Estados Unidos, es decir, la profunda caída de las tasas de sindicación y de la presencia de los sindicatos, es la *Employee Free Choice Act* (EFCA) de 2007. Con ella se pretendía enmendar la *National Labor Relations Act* y facilitar a los sindicatos su organización, agilizar la negociación de acuerdos en la empresa, así como incrementar las sanciones a los empresarios que incumplieran la legalidad.

GRÁFICO 3.2

Evolución de las tasas de afiliación sindical en los sectores público y privado (1929-2010)



Fuente: Hirsch (2010)

A pesar de todo esto, la decadencia del sindicalismo ha continuado en las últimas décadas en Estados Unidos, generando una constante caída en las tasas de cobertura, pese a que siempre se han encontrado en niveles bajos en comparación con países como España. Esta decadencia actual contrasta notablemente con la pujanza del sindicalismo norteamericano a lo largo del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX. Por ello, en los últimos años las organizaciones sindicales han realizado propuestas orientadas más a conceder facilidades para captar trabajadores que a progresar en la consecución de los objetivos tradicionales relacionados con los salarios, la seguridad y las condiciones laborales.

1.4. Algunos aspectos característicos de la negociación colectiva en Estados Unidos

Lo primero que hay que tener en cuenta al estudiar el funcionamiento de la negociación colectiva norteamericana es que existe una clara e importante diferencia entre el sector sindicalizado y el no sindicalizado. Esta divergencia entre uno y otro sector tan característica en Estados Unidos ha permitido centrar el estudio de la negociación colectiva en el efecto diferencial que generan los sindicatos, especialmente en el salario de sus trabajadores⁶⁴ (Freeman y Medoff, 1984; Davis y Haltiwanger, 1991; Blanchflower y Bryson, 2004; Hirsch, 2010).

La *National Labor Relations Act* (NLRA) de 1935 es la ley fundamental que se aplica en el sector privado⁶⁵. Según ella, cuando un grupo de trabajadores mayoritario quiera pactar sus condiciones laborales a través de sus representantes, el empresario está obligado a negociar colectivamente con ellos. Un aspecto característico de las relaciones laborales en Estados Unidos es el grado en que las partes usan la negociación colectiva para resolver los detalles relativos a las condiciones de trabajo (Goldman y Corrada, 2011). Los acuerdos colectivos suelen ser prolijos, incluyendo numerosos detalles sobre las condiciones laborales, salarios, beneficios extrasalariales, bajas laborales, deberes de los trabajadores, trabajadores en prácticas, etc.

⁶⁴ En general, la mayor parte de estudios encuentran que los salarios de los trabajadores sindicalizados son entre un 10% y un 30% superiores a los de aquellos trabajadores no sindicalizados, una vez que se han tenido en cuenta sus características individuales, las del puesto de trabajo y las del mercado de trabajo. También han afirmado que estas diferencias han caído en los últimos años. Mayer (2004) realiza una revisión de la amplia literatura sobre esta cuestión.

⁶⁵ Esta ley no se aplica en la agricultura, ni para los altos cargos de las empresas ni para el servicio doméstico.

Cuando no hay convenio, o no hay acuerdo que afecte a todos esos detalles, los trabajadores pueden pactar sus condiciones laborales al margen de la negociación colectiva. En Estados Unidos la doctrina del *employment at-will* (empleo a voluntad⁶⁶) marca las bases fundamentales del Derecho Laboral, lo cual genera una cierta diferencia con el sistema británico. Implica que los trabajadores no sujetos a acuerdos sindicales son libres de pactar lo que sea con los empresarios. Esto hace que estos últimos puedan, por ejemplo, despedir libremente y sin motivos justificados (literalmente, “por buena causa, o mala causa, o sin ninguna causa”), salvo por cuestiones de discriminación o contrarias a los derechos fundamentales. Algunos Estados han modificado esta doctrina, exigiendo en sus respectivas leyes la asunción de una serie de derechos implícitos para que sean tratados justamente por sus empresarios⁶⁷.

El reconocimiento del derecho que tienen los trabajadores que lo deseen a no negociar colectivamente es la principal y radical diferencia con respecto a la instrumentación de las relaciones laborales en otros países y, especialmente, en España. Esta peculiaridad se hace fácilmente observable al comparar las tasas de densidad sindical (el número de trabajadores afiliados a un sindicato con respecto al total de trabajadores) con la cobertura de la negociación colectiva (el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos con respecto al total de trabajadores) en Estados Unidos.

En el Cuadro 3.2. se puede observar que el número de trabajadores afiliados a sindicatos es prácticamente idéntico al de trabajadores cubiertos por negociación colectiva. También se ve que tanto la tasa de densidad sindical como la de cobertura han caído al mismo ritmo en los últimos años, situándose en niveles muy bajos actualmente (la tasa de densidad sindical es del 11,8% y la de cobertura del 13%). Básicamente, esto quiere decir que el 11,8% de los trabajadores asalariados del sector privado en 2011 negociaba las condiciones laborales del 13% de los trabajadores del país. Por tanto, en el caso americano, sí que se puede hablar de la existencia de un sector sindicalizado y un sector no sindicalizado. En este sentido, cabe decir que la situación de este país se contrapone en gran medida a lo que ocurre en los países europeos, y en especial, a la situación de negociación colectiva en España, que analizaremos en el siguiente capítulo. En España, en contra de lo que ocurre en Estados Unidos, no tendría sentido hablar de

⁶⁶ Para una revisión histórica sobre el “empleo a voluntad” podemos acudir al trabajo de Sanford M. Jacoby (1982): “The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: An historical Analysis”, *Comparative Labor Law*, nº 5.

⁶⁷ Muhl (2001) analiza las principales excepciones en la aplicación de esta doctrina.

un sector no sindicalizado, puesto que la cobertura de la negociación colectiva alcanza a la práctica totalidad de trabajadores.

CUADRO 3.2
Tasas de afiliación y cobertura sindical sobre el empleo
asalariado en Estados Unidos (1999-2011)

Año	Asalariados	Miembros	Cubiertos	Tasa sindicalización	Cobertura
1999	118.963,5	16.476,7	18.182,3	13,9	15,3
2000	120.785,6	16.258,2	17.944,1	13,5	14,9
2001	120.707,6	16.288,8	17.878,1	13,5	14,8
2002	119.979,2	15.978,7	17.501,6	13,3	14,6
2003	122.357,9	15.776,0	17.448,4	12,9	14,3
2004	123.553,9	15.471,6	17.087,3	12,5	13,8
2005	125.889,3	15.685,4	17.223,4	12,5	13,7
2006	128.237,2	15.359,1	16.860,2	12,0	13,1
2007	129.767,0	15.670,3	17.243,3	12,1	13,3
2008	129.377,2	16.097,5	17.760,6	12,4	13,7
2009	124.489,9	15.327,3	16.903,6	12,3	13,6
2010	124.073,0	14.715,1	16.289,5	11,9	13,1
2011	125.210,1	14.754,7	16.281,0	11,8	13,0

Fuente: Hirsch y MacPherson database⁶⁸

2. LAS RELACIONES LABORALES EN EUROPA CONTINENTAL: EL CASO DE ALEMANIA

2.1. La evolución de las relaciones laborales en Alemania

La industrialización llegó a Alemania más tarde que a Gran Bretaña. El movimiento sindical surgió en Alemania poco después, a mediados del siglo XIX, si bien su origen tenía más similitudes con lo que ocurría por aquel entonces en Francia. La primera organización sindical que se funda es la “Confraternidad obrera” en 1848. Este sindicato se expande rápidamente a nivel local, lo que además fue propiciado al instaurarse la libertad de asociación en 1861.

⁶⁸ Para una descripción detallada de esta base de datos, conviene consultar el trabajo de los mismos autores (Hirsch y MacPherson, 2003).

El sindicalismo alemán estaba caracterizado en sus orígenes por un gran fraccionamiento, algo que era debido en gran parte a la división política del país⁶⁹. Esto se percibía no sólo en la organización sino también en las distintas tendencias ideológicas de las agrupaciones que iban surgiendo. Con respecto a la organización, cabe mencionar que las diversas asociaciones se habían ido agrupando en torno a grupos profesionales e industrias. Con respecto a la diversidad ideológica, Gómez y Pons (1994a) distinguen tres orientaciones distintas que toman las diversas organizaciones sindicales que van surgiendo durante este periodo en los diversos Estados:

- Sindicatos afines al partido socialista, el cual se funda en 1863.
- Asociaciones cristianas, que impulsa el obispo Wilhelm Emmanuel von Ketteler en 1864.
- Sindicatos denominados «de *Hirsch-Duncker*»⁷⁰, con tendencia pactista y reformista, que defendían la conjunción de intereses de todas las asociaciones sindicales.

Estas discrepancias internas no hacen sino aumentar con la unificación y creación del Imperio Alemán. Durante el Gobierno del Canciller Bismarck se promueve la Ley Antisocialista de 1878, la cual genera un profundo rechazo y una confrontación interna en el movimiento sindical. Esta ley estuvo vigente hasta que se derogó en 1890. Durante este periodo, toda gran organización sindical fue prohibida. Sólo perduraron, de forma ilegal, algunas pequeñas asociaciones locales.

Inmediatamente después de la abolición de dicha ley se fundó la Comisión General de Sindicatos de Alemania (*Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands*). El objetivo era unificar y centralizar todas las organizaciones sindicales que habían sobrevivido al periodo de prohibición. Esta propuesta decayó en el Congreso de Sindicatos de Halberstadt celebrado a tal fin en 1892. Consecuentemente, las pequeñas organizaciones localistas formaron el germen de lo que luego sería la Asociación Libre

⁶⁹ Hasta 1871, año en que se proclama la unificación y la creación del Imperio Alemán, Alemania no existía como país. Estaba dividida en numerosos Estados, entre los que destacaban Austria y Prusia. A lo largo del siglo XIX se fueron produciendo sucesivas alianzas entre las distintas regiones con fines comerciales y económicos (como el *Zollverein*), pero este proceso de unificación tuvo también dificultades dadas las disputas entre Austria y Prusia. Finalmente, en 1871, la victoria de Prusia en la Guerra Franco-Prusiana supuso la unificación del país, del que quedó al margen Austria. Este hecho inicia también un periodo de expansión liderado por el canciller Otto von Bismarck.

⁷⁰ Su nombre hace referencia a sus fundadores, Max Hirsch y Franz Duncker.

de Sindicatos Alemanes⁷¹ (*Freie Vereinigung deutscher Gewerkschaften*, más conocida por sus siglas FVdG).

Otro hecho a destacar es que, en Alemania, durante las últimas décadas del siglo XIX, se ensayaron varias formas de participación obrera en la gestión de las grandes empresas. Esto generalmente se producía a propuesta de los propios empresarios, que de este modo trataban de premiar el rendimiento de sus trabajadores (Weiss, 2005). También durante el mandato de Bismarck contrasta el impulso a algunas medidas sociales que se venían reclamando desde los movimientos sindicales, como por ejemplo la asistencia sanitaria en casos de enfermedad. Este hecho posteriormente desembocó en la creación del sistema de seguridad social alemán en 1889, que fue el primero que se creó en los países desarrollados. Por ello, Bismarck fue reconocido como creador del “estado del bienestar”.

Durante la República de Weimar (1919-1933), los sindicatos alemanes alcanzaron un verdadero reconocimiento público. En este periodo, las grandes centrales sindicales intentan unificarse. Además de las uniones localistas que acabamos de mencionar, Gómez y Pons (1994a) destacan las siguientes: la Confederación General Sindical Alemana, la Confederación General Libre de Empleados, la Confederación General de Funcionarios Alemanes, la Federación Alemana de Sindicatos (de orientación cristiana), y el Círculo de Asociaciones Alemanas.

A finales de los años veinte, la crisis económica y las divisiones internas del sindicalismo alemán abren la puerta a un período de decadencia del movimiento obrero. Con la llegada al poder del nacionalsocialismo en 1933, Adolf Hitler disuelve los sindicatos y a sus miembros se les obliga a asociarse al Frente Alemán de Trabajo (*Deutsche Arbeitsfront*), un sindicato vertical presidido por Robert Ley, líder del sindicato y militar del ejército nazi.

No fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial, con la caída del nazismo, cuando el movimiento obrero resurgió. En 1949 se funda la Confederación Sindical Alemana (*Deutscher Gewerkschaftsbund*, conocida como DGB), unificando las principales asociaciones existentes. Entre otras cosas, propugna la cogestión de las empresas y la nacionalización de las industrias estratégicas. En un primer momento, el Gobierno se opone a sus requerimientos, pero ante la amenaza de huelga, los empresarios negocian con los representantes sindicales. Finalmente, en 1951 se

⁷¹ Dicho nombre fue tomado en 1903.

aprueban leyes de cogestión para los sectores del carbón, hierro y acero (*Montan-Mitbestimmungsgesetz*). Un año más tarde, el 11 de octubre de 1952, se aprueba la Ley de Comités de Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*). Esta última establece que ha de existir un comité en todas las empresas que tengan al menos cinco trabajadores, promoviendo además una serie de instrumentos a favor de los sindicatos.

Durante los años posteriores, el movimiento sindical ha ido en aumento. Como consecuencia de la reunificación alemana, los principales sindicatos incrementaron notablemente su nivel de afiliación, ya que muchos de los trabajadores procedentes del este se unieron a los sindicatos occidentales.

2.2. La regulación actual de la negociación colectiva en Alemania

El entramado básico del marco jurídico alemán de relaciones laborales lo constituyen las leyes de cogestión y de comités de empresa⁷² de los años cincuenta. Estas leyes, a pesar de que han sido reformadas y enmendadas posteriormente, se mantienen en la actualidad prácticamente en los mismos términos. A través de esta normativa se establece un sistema en el cual la negociación colectiva determina la regulación básica a nivel sectorial o provincial, para que después sea a través de los comités de empresa como se traten los asuntos cotidianos. Según Weiss (2005), los convenios colectivos fijan unas reglas mínimas, que luego son completadas por dichos comités o por los empresarios individuales. Sin embargo, Weiss también matiza que debido a las diferencias entre empresas, se ha tratado de flexibilizar la situación, introduciendo por ejemplo las conocidas como “cláusulas abiertas”, las cuales permiten una vía libre para regular algunas condiciones laborales en los comités de empresa o por los empresarios directamente.

La Ley de Convenios Colectivos de 1949 (*Tarifvertragsgesetz*, en adelante TVG) contiene la regulación fundamental sobre negociación colectiva. Aunque es una ley antigua (una de las primeras que se elaboraron en la República Federal), se conserva

⁷² El modelo de cogestión alemana (*Mitbestimmung*) se caracteriza por la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Los comités de empresa no sólo tienen derecho a información y consulta previa, sino que también controlan y pueden vetar algunas decisiones empresariales, con la consiguiente merma del *ius variandi* (capacidad de obrar unilateralmente) del empresario. Para una revisión de la legislación sobre la participación de los trabajadores en las empresas alemanas conviene consultar el trabajo de Alzaga (2003), que trata sobre las reformas realizadas a la Ley de Comités de Empresa de 1952.

prácticamente intacta en la actualidad. Esta ley regula las condiciones laborales de los trabajadores afiliados a sindicatos y de los empleadores que pertenecen a asociaciones empresariales.

Un rasgo importante, que diferencia al sistema alemán del español, es que los convenios colectivos tienen eficacia limitada (no tienen eficacia *erga omnes*). En Alemania, los convenios colectivos, como principio general, sólo vinculan a las partes firmantes, es decir, benefician y obligan exclusivamente a los afiliados al sindicato y a la asociación empresarial firmante. Este principio, regulado en el artículo cuarto de la TVG, aunque tiene algunas excepciones⁷³, introduce una gran flexibilidad en el sistema de relaciones laborales. No obstante, en Alemania está permitida la ultraactividad y las prácticas de extensión de convenios colectivos. Esto último es otra de las excepciones a la eficacia limitada determinada por la TVG. Sin embargo, en contra de lo que ocurre en España, para extender con eficacia general un convenio, los empresarios que firman el acuerdo han de emplear al menos al 50% de los trabajadores susceptibles de ser cubiertos y además ha de proteger el interés público. Dicha eficacia general se adquiere, además, mediante declaración administrativa que emiten las autoridades.

Por tanto, se puede decir que esta regulación explica que, pese a las altas tasas de cobertura de la negociación colectiva, aún sigue habiendo un marco legal mucho más flexible que en otros países europeos como España.

Si observamos el Cuadro 3.3, en primer lugar cabe destacar la existencia de un alto porcentaje de empresas y trabajadores no cubiertos por ningún tipo de convenio (tercera columna). Esta falta de cobertura es especialmente importante en algún sector como los servicios de apoyo a empresas (donde más de un 80% de las empresas y más de un 57% de los trabajadores no están cubiertos por convenios colectivos). Este hecho marca otra diferencia clara con el sistema español de negociación colectiva: al igual que en el caso anglosajón, en Alemania también se puede hablar de un sector sindicalizado y otro no sindicalizado.

Dentro del sector sindicalizado, la negociación colectiva predomina en el ámbito sectorial, ya que los acuerdos de empresa apenas cubren a un pequeño porcentaje de los trabajadores, que en muy pocos casos supera el 10%. La enorme cobertura del sector

⁷³ Entre dichas excepciones se destaca la imposibilidad de que los convenios contengan cláusulas preferenciales por las que el empresario pueda otorgar prestaciones o derechos exclusivamente a los trabajadores afiliados (según sentenció el Tribunal Federal de Trabajo en 1968). Para un detalle de las excepciones establecidas a la eficacia limitada de los convenios conviene consultar el capítulo referido a Alemania en el trabajo editado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2004), *La negociación colectiva en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

público es especialmente destacable. También predominan los acuerdos sectoriales en las ramas de la minería y la energía, de la banca y de la construcción. Cabe también mencionar que existen diferencias notables entre el este y el oeste. En general, la principal diferencia regional se debe a que en el este los porcentajes de cobertura de los convenios de empresa son mayores que en el oeste, en tanto que los porcentajes de trabajadores y de empresas no cubiertos por ningún tipo de convenio son menores.

CUADRO 3.3
Tasas de cobertura de la negociación colectiva por sectores y
regiones en Alemania en 2000

SECTOR	Empresas (trabajadores) cubiertos por acuerdos de sector		Empresas (trabajadores) cubiertos por acuerdos de empresa		Empresas (trabajadores) sin acuerdo	
	Oeste	Este	Oeste	Este	Oeste	Este
Agricultura	35,1 (43,4)	17,5 (27,7)	5,1 (7,1)	1,5 (4,9)	59,9 (49,6)	80,9 (67,5)
Minería/Energía	67,9 (80,1)	52,6 (79,8)	9,4 (16,3)	19,4 (13,3)	22,8 (3,7)	28,0 (6,9)
Procesado materiales	49,0 (73,6)	23,3 (41,8)	3,2 (6,0)	4,4 (9,7)	47,8 (20,3)	72,4 (48,5)
Bienes de inversión	41,7 (65,7)	16,8 (35,1)	2,6 (6,7)	5,6 (9,8)	55,7 (27,6)	77,6 (55,0)
Consumo de bienes no duraderos	53,1 (64,4)	22,5 (31,1)	1,8 (5,4)	8,3 (13,7)	45,0 (30,2)	69,2 (55,2)
Construcción	70,1 (81,4)	34,6 (43,5)	1,9 (2,9)	4,6 (7,0)	28,0 (15,7)	60,9 (49,5)
Comercio	52,1 (64,6)	19,9 (36,7)	2,2 (4,5)	2,6 (5,6)	45,7 (31,0)	77,6 (57,8)
Transporte y comunicación	39,8 (55,7)	13,6 (25,8)	4,0 (17,2)	7,7 (32,5)	56,2 (27,1)	78,8 (41,7)
Banca y seguros	64,6 (87,8)	51,6 (89,9)	2,3 (5,4)	7,7 (2,3)	33,1 (6,8)	40,7 (7,7)
Servicios de apoyo a empresas	15,5 (33,3)	14,2 (35,5)	1,6 (7,4)	3,0 (6,9)	82,9 (59,3)	82,7 (57,5)
Otros servicios	44,5 (59,0)	19,6 (42,7)	2,8 (7,2)	4,1 (11,6)	52,7 (33,7)	76,3 (45,7)
Sector público	82,9 (83,1)	83,0 (92,0)	9,7 (12,0)	10,1 (6,3)	7,3 (4,8)	6,9 (1,7)
Total	45,4 (62,8)	23,2 (45,5)	2,7 (7,3)	4,3 (9,9)	51,9 (29,9)	72,5 (44,6)

Fuente: Observatorio de las Relaciones Laborales Europeas a partir del *IAB Establishment Panel*

Nota: todos los valores son porcentajes. Los valores sin paréntesis hacen referencia al porcentaje de empresas, mientras que los valores entre paréntesis hacen referencia al porcentaje de trabajadores.

CAPÍTULO 4

CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El sistema de negociación colectiva en España tiene unos rasgos muy característicos que contrastan fuertemente con lo existente en otros países. En este capítulo vamos a describir ampliamente los rasgos más característicos de dicho sistema, que son consecuencia de la forma en que está regulado. En el primer apartado, se hablará de tres rasgos fundamentales de la negociación colectiva española: su universalidad, unas tasas de afiliación inusualmente bajas y un alto grado de presión sindical en la fijación de los salarios. En el apartado segundo se va a analizar el problema existente en torno a la medición de las tasas de cobertura, y en el apartado tercero, se propondrá una nueva forma de calcular dicha tasa de cobertura a través de los datos de la Encuesta de Población Activa. La otra cuestión que tiene relación con las características de la negociación colectiva en España, analizada en el último apartado de este capítulo, es el fuerte predominio de los convenios de ámbito intermedio (sectoriales y provinciales), que, como podremos comprobar más adelante en esta tesis, tiene consecuencias importantes para el funcionamiento del mercado de trabajo español.

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

El sistema de negociación colectiva en España tiene unos rasgos muy característicos que contrastan fuertemente con lo existente en otros países. Aquí nos vamos a centrar en el análisis de tres cuestiones fundamentales: la universalidad de los convenios colectivos, la escasa representatividad de los sindicatos y la fuerte presión que éstos ejercen en los procesos de fijación de los salarios.

1. Universalidad

La negociación colectiva es el mecanismo principal para la fijación de los salarios en España. Por eso decimos que es "universal". Si se exceptúan los funcionarios, los miembros de las fuerzas armadas, los trabajadores por cuenta propia y algún otro colectivo residual, como por ejemplo los perceptores del salario mínimo interprofesional (servicio doméstico, contratados en prácticas) o los directivos de empresas, podemos decir que prácticamente la totalidad de los trabajadores españoles tiene un salario fijado por algún tipo de convenio colectivo.

La base jurídica de esta universalidad es el principio de eficacia *erga omnes* del que ya hemos hablado anteriormente. Según este principio, un convenio colectivo afecta de manera obligatoria a todos los trabajadores y empresas de un determinado ámbito (por ejemplo, un sector de la industria o una zona geográfica), aunque los afectados no hayan intervenido en la delimitación de dicho ámbito ni hayan manifestado nunca su voluntad de negociar. Se puede decir, por tanto, que el sistema de negociación colectiva viene impuesto por la ley (Sánchez Molinero, 1999).

Además del principio de eficacia *erga omnes*, que funciona como una fuerza *ex ante*, existe otra fuerza, de carácter *ex post*, que acentúa aún más el rasgo de universalidad. Nos referimos al mecanismo de adhesión y extensión de convenios colectivos. Como ya se ha indicado en el capítulo segundo, a través de dicho mecanismo, los sindicatos, los empresarios o las autoridades pueden sumarse a un convenio ya vigente en un sector o región, declarándolo vinculante mucho más allá de su ámbito de aplicación original.

La consecuencia más importante de la universalidad de la negociación colectiva es que la tasa de cobertura (es decir, el porcentaje de trabajadores afectados por los

convenios) se encuentra en España entre las más altas del mundo, como tendremos ocasión de comprobar más adelante.

2. Escasa representatividad sindical

La “representatividad sindical” es la condición que se exige a las asociaciones sindicales y empresariales para poder participar institucionalmente en los procesos de negociación. La legislación española exige que una asociación de trabajadores sea un grupo “suficientemente representativo” para poder intervenir en un convenio colectivo. Esto requiere tener al menos un 10% del total de representantes sindicales elegidos por los trabajadores dentro del ámbito de aplicación del convenio. En el caso de las asociaciones empresariales, éstas deben acreditar que representan al menos a un 10% de las empresas, las cuales deben emplear por lo menos a un 10% de los trabajadores, dentro del ámbito de aplicación del convenio. Llama la atención aquí la asimetría existente entre ambos requisitos: mientras que a un sindicato se le exige un 10% de *representantes* de los trabajadores (no un 10% de trabajadores *afiliados*), a una asociación empresarial se le exige un 10% de empresas *afiliadas* a dicha organización.

La consecuencia de esta situación es evidente: existe una clara brecha entre el número de afiliados a las organizaciones que suscriben los convenios colectivos y el número de trabajadores afectados por los mismos. La magnitud de esta brecha se puede apreciar en el Cuadro 4.1, extraído del trabajo de Visser (2006). Ahí se ve que la tasa de afiliación sindical tiene un valor del 15,7%, mientras que la tasa de cobertura asciende al 81% de los trabajadores –cifra que por otra parte tendrá que ser revisada a la alza, como veremos más adelante.

CUADRO 4.1

Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2006

	EEUU	Gran Bretaña	Suecia	Noruega	Finlandia	Francia	Alemania	España
Tasa afiliación sindical	12,5	28,8	82,2	55,5	71,2	8,2	27,0	15,7
Hombres	13,8	28,5	83,2	55,0	66,8	9,0	29,8	-
Mujeres	11,1	29,1	89,5	60,0	75,6	7,5	17,0	-
Privado	7,9	17,2	77,0	43,0	55,3	5,2	21,9	14,5
Público	36,4	58,8	93,0	83,0	86,3	15,3	56,3	32,0
Cobertura NC	13,8	35,0	92,0	77,0	95,0	95,0	63,0	81,0

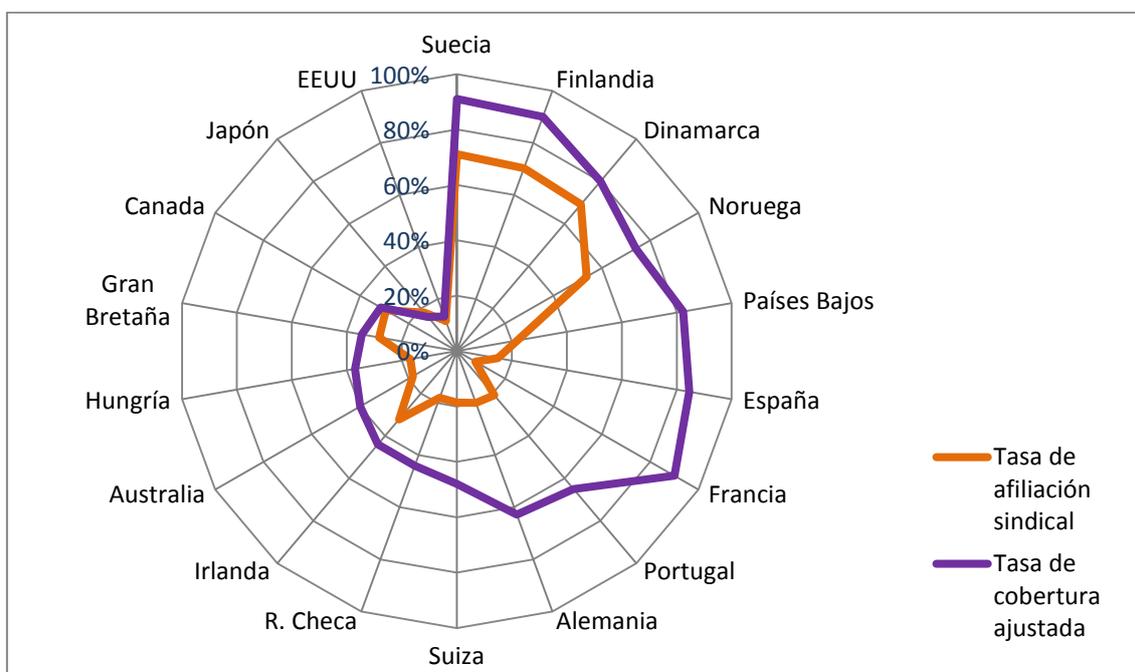
Fuente: Visser (2006)

Nota: los datos se presentan en porcentajes

La diferencia entre ambas tasas se acrecienta si consideramos exclusivamente la afiliación del sector privado, que no pasa del 14,5% en España. En otros países, salvo en Francia, no existen unas diferencias tan acusadas. Hay países donde ambas tasas son o bien muy altas, como los países escandinavos (el caso de Suecia, con cifras por encima del 82%), o muy bajas, como EE.UU. (con cifras inferiores al 14%). También hay países como Inglaterra donde tanto las tasas de cobertura como las de afiliación son de nivel medio, pero en ningún caso parece haber diferencias tan grandes entre ambas tasas como en España o en Francia.

GRÁFICO 4.1

Correspondencia entre la tasa de afiliación y la de cobertura ajustada por países en 2007



Fuente: *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS) Database* (disponible en <http://www.uva-aias.net/208>)

Nota: aunque la tasa de cobertura ajustada se definirá más adelante, se puede adelantar aquí que se ha calculado como la proporción de trabajadores afectados por convenios colectivos sobre el total de asalariados con derecho a negociación colectiva (excluyendo pues a los colectivos que no tienen derecho a tal, como por ejemplo, los funcionarios en España). Hay que matizar que los datos de cobertura para España, Francia, Suiza, Portugal, Países Bajos, Noruega se han tomado con referencia a 2008, ya que para 2007 no existían datos disponibles.

En el Gráfico 4.1 se puede comprobar de forma más reveladora el diferencial entre ambas tasas, a través de una comparación de los principales países occidentales. Se

observan en el lado derecho los países con mayor cobertura (que en general tienden a ser países escandinavos, así como España y Francia) y en el lado izquierdo los países con una cobertura menor (que en su mayoría son países anglosajones). Entre estos últimos destaca también el caso de Japón, en el cual la tasa de afiliación es ligeramente superior a la tasa de cobertura, aunque ambas se sitúan en unos niveles muy bajos.

3. Alta presión salarial

Las altas tasas de cobertura existentes en España ponen de manifiesto que aquí los sindicatos tienen una influencia muy acusada en la fijación de los salarios, por lo que se pueden considerar responsables de una presión salarial excesivamente alta.

Podemos justificar esta idea de la manera siguiente. Por una parte, hay que pensar que los objetivos de los sindicatos coinciden básicamente con los de los empleados con contrato indefinido, que son los que más votan en las elecciones sindicales y los que tienen tasas de afiliación más altas⁷⁴. Por otra, podemos pensar también que la aspiración fundamental de los trabajadores indefinidos –es decir, lo que éstos esperan lograr a través de los convenios colectivos– es conseguir los salarios más altos posibles. Por supuesto, a estos trabajadores también les importan las posibles consecuencias adversas de los incrementos salariales –por ejemplo, el aumento del desempleo. Pero, dado que estas consecuencias adversas no recaen normalmente sobre ellos, cabe pensar que sus intereses van a concentrarse sobre todo en los salarios. Como consecuencia de todo esto, es de esperar que el sistema español de negociación colectiva esté sometido a una presión salarial muy alta. Lo cual dará lugar a unas tasas de desempleo anormalmente altas.

Otra consecuencia importante de la presión sindical en el mercado de trabajo español es la tendencia a comprimir la dispersión salarial. Las diferencias salariales entre trabajadores, regiones y sectores se redujeron notablemente, por lo menos durante los años setenta y ochenta, como se ha podido constatar en diversos trabajos que han tratado de estudiar esta cuestión desde diversos puntos de vista (Davis y Haltinwanger, 1991; Lorences *et al.*, 1995; Pérez Domínguez, 1997; Blau y Kahn, 1999; Palacio y Simón, 2002; Palacio y Simón, 2004; Izquierdo y Lacuesta, 2006; Simón *et al.*,

⁷⁴ Simón (2003) con datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo comprueba que el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido que declara estar afiliado a un sindicato es del 20,8% y, en cambio, en el caso de trabajadores temporales sólo lo declaran un 9,9% durante el periodo 1999-2001.

2006; Bande *et al.*, 2007; Simón, 2010a; Simón, 2010b, y Cuadrado *et al.*, 2011⁷⁵). Una consecuencia directa de la escasa dispersión salarial es que, combinada con altas tasas de desempleo, se convierte en un factor disuasorio de la movilidad laboral, lo cual a su vez influye negativamente sobre la eficiencia de la asignación de los recursos (Sánchez Molinero, 1999). Esta característica del sistema español de negociación colectiva, así como la falta de respuesta de la dispersión salarial a la dispersión de la productividad, la trataremos de ampliar en capítulos posteriores.

En resumen, nos encontramos ante un sistema de relaciones laborales caracterizado por una tasa de afiliación baja pero que, en cambio, cubre a la práctica totalidad de trabajadores. Como consecuencia de ello, se genera un alto grado de presión salarial que presumiblemente se traduce en altas tasas de desempleo y escasa movilidad laboral.

2. EL PROBLEMA DE LA MEDICIÓN DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el apartado anterior hemos dado por buena una medición del grado de cobertura de la negociación colectiva en España del orden del 80%. Pero, como ya se dijo en su momento, el cálculo de las tasas de cobertura exige algunas matizaciones importantes, sobre todo a la hora de distinguir a los trabajadores cubiertos de los que no lo están. A continuación procederemos a aclarar este punto.

En términos generales, la existencia de trabajadores que no se encuentran cubiertos por la negociación colectiva puede deberse a las siguientes causas:

- Las partes encargadas de negociar son muy débiles para incluir a todos los trabajadores que pertenecen formalmente a su ámbito de acción. En algunos países como España este hecho no es frecuente porque está permitido emplear mecanismos de extensión para este tipo de situaciones.

⁷⁵ Mientras que los trabajos de Lorences *et al.* (1995), Pérez Domínguez (1997), Simón *et al.* (2006) y Bande *et al.* (2007) se centran en detectar las diferencias regionales de salarios como consecuencia del mecanismo de negociación colectiva, los clásicos estudios de Davis y Haltinwanger (1991) y Blau y Kahn (1999) han venido confirmando la idea de que cada empresa tiene diferencias de productividad, por lo que el ámbito de negociación más recomendable es el descentralizado ya que si no las diferencias salariales se comprimen. Davis y Haltinwanger (1991), en este sentido, compara empresas de la industria manufacturera norteamericana, comprobando que el establecimiento explica una parte importante de la variabilidad de los salarios. Por otro lado, los trabajos de Palacio y Simón (2002), Palacio y Simón (2004), Izquierdo y Lacuesta (2006), Simón (2010a), Simón (2010b) y Cuadrado *et al.* (2011) ahondan en esta cuestión para el caso español.

- Las partes negociadoras excluyen deliberadamente a ciertos grupos de trabajadores (por ejemplo, empleados a tiempo parcial) de la esfera de sus acuerdos colectivos. Este caso tampoco es relevante para España, porque la legislación no lo permite, con la excepción de algunos grupos muy reducidos (por ejemplo, los trabajadores con contratos formativos o en prácticas).
- Los trabajadores o los empresarios no quieren negociar colectivamente, prefiriendo pactar las condiciones de su relación laboral mediante contratos individuales. Como regla general, esto no es posible en España, porque la legislación no lo permite (de nuevo nos remitimos al principio de eficacia general), aunque existen algunas excepciones que intentaremos aclarar más adelante.
- Algunas categorías de trabajadores están legalmente excluidas del derecho a la negociación colectiva. Este hecho se da en España, sobre todo en algunos grupos de empleados pertenecientes al sector público (fuerzas armadas, funcionarios, policía...), donde las condiciones del empleo están reguladas de forma unilateral por el Estado bajo determinadas circunstancias.

Intentemos precisar ahora hasta qué punto es posible la existencia de grupos de trabajadores que, teniendo derecho a la negociación colectiva, no hagan uso del mismo. Siguiendo a Simón (1998), estos grupos se pueden identificar ateniéndonos a las siguientes causas:

- En primer lugar estarían los trabajadores pertenecientes a grupos profesionales que prefieren pactar sus condiciones laborales al margen de los cauces de la negociación colectiva, como ocurre con el personal directivo de las empresas. Según la *Encuesta de Población Activa*, el número de trabajadores ocupados que se consideran a sí mismos directores y gerentes de establecimientos no agrarios y altos funcionarios de la Administración Pública ascendía a 395.200 personas en el cuarto trimestre de 2010.
- En segundo lugar habría que incluir a los trabajadores de ciertos sectores, en los que no hay asociaciones de empresarios legalmente capacitadas para negociar, y a las que las autoridades laborales no han aplicado aún los mecanismos de extensión de los convenios. El Acuerdo de Cobertura de Vacíos, resuelto el 13 de mayo de 1997 por la Dirección General de Trabajo, se destinó a cubrir estos

"vacíos legales", producidos como consecuencia de la desaparición de las antiguas Ordenanzas Laborales (tal cual se dice en el artículo 2 del acuerdo). La duración de este acuerdo estaba programada para cinco años; y entre los sectores que se incluían en el mismo estaban los empleados de fincas urbanas, espectáculos públicos y deportes, profesionales de la música, prótesis dental, la industria pimentonera, frutos secos, pompas fúnebres, la industria de tintorería, o la radiodifusión, aunque en el anexo del acuerdo se detallaban muchos más. En el artículo 4 del acuerdo se hace mención a la intención de cubrir este vacío por medio de diversos convenios colectivos que se suscribirían durante la vigencia del mismo. También se menciona que si persisten los vacíos al finalizar la vigencia del acuerdo, las partes firmantes se comprometerían a cubrirlos por medio de mecanismos de extensión apropiados.

- En tercer lugar estarían los trabajadores pertenecientes a determinadas categorías laborales, las cuales no se contemplan expresamente en los convenios colectivos de sus sectores, empresas o regiones (Lorences y Felgueroso, 1996). Aquí también existe un "vacío legal", aunque este vacío no se debe a falta de representatividad sino más bien a un cierto olvido de los negociadores. Aquí también sería aplicable el Acuerdo de Cobertura de Vacíos antes mencionado. Se encuentran en esta situación grupos profesionales tales como los vigilantes jurados, los cobradores a domicilio, los dedicados a la grabación y perforación de sistemas informáticos, vendedores avanzados, los programadores informáticos, los analistas de aplicaciones informáticas y algunos otros.

En resumen, estas tres categorías hacen referencia a colectivos que podrían estar pactando sus condiciones laborales al margen de la negociación colectiva, pese a tener derecho a ella. Esto podría tener su origen en algún vacío legal o simplemente en la renuncia al derecho a negociar colectivamente por parte de algunos grupos especiales. Existe como hemos visto un Acuerdo de Cobertura de Vacíos que regula las condiciones laborales de los que se encuentran en una situación de vacío legal. Y, por lo que respecta a la renuncia voluntaria a la negociación colectiva, el único grupo que realmente se puede identificar como tal en España es el del personal directivo (gerentes y administradores). Así pues, se puede afirmar que, salvo el mencionado caso de los directivos, todos los demás trabajadores con derecho a negociación colectiva en España están cubiertos por ella. Por tanto, si queremos aproximarnos a una tasa de cobertura

razonable, lo único que nos queda por precisar es quiénes son los que no tienen derecho a la negociación colectiva.

De acuerdo con la legislación española, quedan excluidos del derecho a la negociación colectiva los siguientes grupos:

- En primer lugar, los trabajadores autónomos o por cuenta propia. Están excluidos de este derecho en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tal y como se dispone en el artículo 1.2 de la misma.
- En segundo lugar, los trabajadores del sector público que no pertenezcan al personal laboral ni tampoco a empresas públicas. Este grupo está constituido principalmente por funcionarios. Hay que diferenciar dos colectivos dentro de los funcionarios: por un lado, aquéllos que no tienen derecho ni siquiera a sindicación (según la Ley Orgánica de Libertad Sindical son los funcionarios relacionados con la administración de justicia, funcionarios “políticos”, y miembros de las fuerzas armadas y del orden público), y aquéllos que, pudiendo sindicarse libremente, no tienen derecho a negociar colectivamente (es decir no pueden pactar convenios colectivos con carácter vinculante). En este último grupo, se incluyen todos los demás funcionarios del sector público⁷⁶. No obstante, existe un extenso debate en torno a esta cuestión⁷⁷, en el que también el Tribunal Constitucional ha intervenido⁷⁸, precisando que existe una clara diferencia entre el personal laboral de las Administraciones Públicas (a quien la legislación sí otorga expresamente el derecho a la negociación colectiva) y el funcionariado (con un tratamiento algo complejo, que la doctrina jurídica interpreta en el sentido de que no pueden negociar colectivamente).
- En tercer lugar, los trabajadores asalariados cubiertos por salarios mínimos, como ocurre con la mayoría de empleados del sector doméstico o en la mayor parte de los que regulan su relación laboral mediante contratos especiales (formativos, en prácticas, de programas públicos de empleo o inserción y contratos de interinidad), tal y como se menciona en el artículo 15.5 del Estatuto

⁷⁶ Tal cual se dice en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LORAP), que ha sido posteriormente derogada y sustituida por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

⁷⁷ Para una revisión en profundidad de esta cuestión, podemos acudir a López Gandía (1988), Roqueta Buj (2004), Majós (2005) y Rivero y del Val (2007).

⁷⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1982, de 27 de julio, y Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio.

de los Trabajadores. En este artículo se diferencia el derecho a negociación colectiva en los contratos temporales, matizándose que la posibilidad de que las condiciones laborales de los contratos temporales se precisen por medio de convenios colectivos “no es de aplicación en los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”.

En definitiva, una medición adecuada del grado de la cobertura de la negociación colectiva no debería limitarse al cálculo de la *tasa global de cobertura* (porcentaje de trabajadores cubiertos sobre el total de los trabajadores), ni siquiera de la *tasa de cobertura de los asalariados* (porcentaje de trabajadores cubiertos sobre el total de los asalariados). Tendría que reflejar el porcentaje de trabajadores cubiertos en relación con total de asalariados que tienen derecho a negociar, que es la medición que propone OCDE (1994). En el apartado siguiente nos centraremos en la construcción de una medida de este tipo.

3. UNA MEDICIÓN ALTERNATIVA DE LA TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Para construir una medida de la cobertura que esté realmente ajustada al número de asalariados con derecho a negociar colectivamente, podemos utilizar como fuente de datos la *Encuesta de Población Activa* (EPA). Empezaremos por calcular el número total de asalariados cubiertos por convenios, tal como aparece en el Cuadro 4.2, donde se muestran los datos correspondientes al período 1987-2010. Comparando estos datos con el número total de trabajadores y con el número de asalariados se obtienen la *tasa global* de cobertura y la *tasa de cobertura de los asalariados*, que aparecen en el Cuadro 4.3. Para calcular la *tasa de cobertura de los asalariados con derecho a negociar*, que es la que a nosotros nos interesa, lo primero que tenemos que hacer es calcular el número de trabajadores que se encuentran en esa situación. Para ello

tomamos el número total de asalariados del Cuadro 4.2 y practicamos las operaciones que a continuación se indican:

- Descontamos los asalariados adscritos al sector “hogares domésticos” (servicio doméstico), dado que, según se ha dicho anteriormente, estos no tienen derecho a la negociación colectiva.
- Descontamos el número de trabajadores del sector público con contrato indefinido permanente. En este grupo hay unos trabajadores que no tienen derecho a la negociación colectiva –los funcionarios–, pero también hay otros que sí tienen derecho –el personal laboral. Es preciso por tanto excluir a los primeros, pero hay que dejar dentro a los segundos.
- Sumamos el número de trabajadores adscritos a empresas o instituciones públicas como personal laboral. De este modo el personal laboral del sector público queda incluido y los funcionarios quedan excluidos, según se dijo anteriormente.
- Descontamos el número de trabajadores con contrato temporal en prácticas, formación o aprendizaje, dado que, según se ha dicho anteriormente, no tienen derecho a la negociación colectiva.

CUADRO 4.2

Número de asalariados cubiertos por negociación colectiva

Años	Media anual de asalariados cubiertos	Años	Media anual de asalariados cubiertos
1987	6562,53	1999	9372,00
1988	6934,33	2000	10127,05
1989	7365,88	2001	10600,85
1990	7760,15	2002	11049,93
1991	7940,98	2003	11573,33
1992	7607,10	2004	12058,63
1993	7226,40	2005	12635,80
1994	7171,83	2006	13308,85
1995	7398,85	2007	13798,33
1996	7629,85	2008	13732,93
1997	8064,35	2009	12692,00
1998	8599,68	2010	12240,48

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Nota: los valores están expresados en miles. El dato de 1987 se ha construido para la media ponderada de los tres últimos trimestres del año, ya que en la EPA no había información disponible para el primer trimestre de ese año.

De este modo obtenemos el número total de asalariados con derecho a negociar colectivamente. Para conocer el número de asalariados que, teniendo derecho a negociar, efectivamente lo ejercen, tendríamos que restar de la cifra anterior el número de trabajadores que tienen ese derecho pero no lo ejercen. Según se dijo anteriormente, este número se puede identificar con el de los asalariados que desempeñan puestos directivos en sus empresas. Nosotros no conocemos ese número, pero sí conocemos a través de la EPA cuántas personas se consideran a sí mismas parte del personal directivo. En este grupo estarían incluidos todos los directivos asalariados, pero también habría otros directivos que podríamos considerar como autónomos. Nosotros no podemos desglosar ambos grupos.

CUADRO 4.3

Tasas global de cobertura y tasa de cobertura de los asalariados

Años	Tasa global	Tasa ajustada a asalariados	Años	Tasa global	Tasa ajustada a asalariados
1987	55,28	78,44	1999	63,80	81,07
1988	56,82	79,51	2000	65,31	81,81
1989	58,28	80,00	2001	65,66	81,86
1990	59,90	80,83	2002	66,44	82,02
1991	60,82	81,38	2003	66,91	81,92
1992	59,33	80,39	2004	67,10	81,92
1993	58,78	79,62	2005	66,60	81,51
1994	58,75	79,38	2006	67,39	82,11
1995	59,13	79,20	2007	67,79	82,33
1996	59,28	78,81	2008	67,79	82,33
1997	60,43	79,12	2009	67,20	80,94
1998	61,85	80,09	2010	66,32	79,76

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Nota: Los valores se presentan en porcentajes. El dato de 1987 se ha construido para la media ponderada de los tres últimos trimestres del año, ya que en la EPA no había información disponible para el primer trimestre de ese año.

Por consiguiente, lo que hacemos es deducir, del número de trabajadores con derecho a negociar, el número total de directivos. De este modo obtenemos una cifra que claramente subestima el número de asalariados que tienen derecho a negociar y

además lo ejercen⁷⁹. Finalmente, comparamos esta cifra con el total de asalariados con derecho a negociar y obtenemos la tasa de cobertura que estábamos buscando. La cual, evidentemente, incluye una subestimación.

Lamentablemente la EPA no da información suficiente sobre el personal directivo para todo el período 1987-2010. Por ello solo hemos podido calcular la tasa de cobertura de los asalariados con derecho a negociar para los años 2008-2010, tal como se muestra en el Cuadro 4.4. Estas cifras, como puede verse, están en torno al 97%, pero ya se ha dicho que aquí hay una subestimación. Podemos concluir por tanto que es legítimo afirmar que la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España es prácticamente del cien por cien.

CUADRO 4.4
Tasa ajustada de cobertura en España (2008-2010)

Año	Trimestre	Tasa ajustada de cobertura (en %)
2008	I	96,93
	II	96,94
	III	96,96
	IV	96,91
2009	I	96,80
	II	96,64
	III	96,71
	IV	96,72
2010	I	96,73
	II	96,76
	III	96,79
	IV	96,76

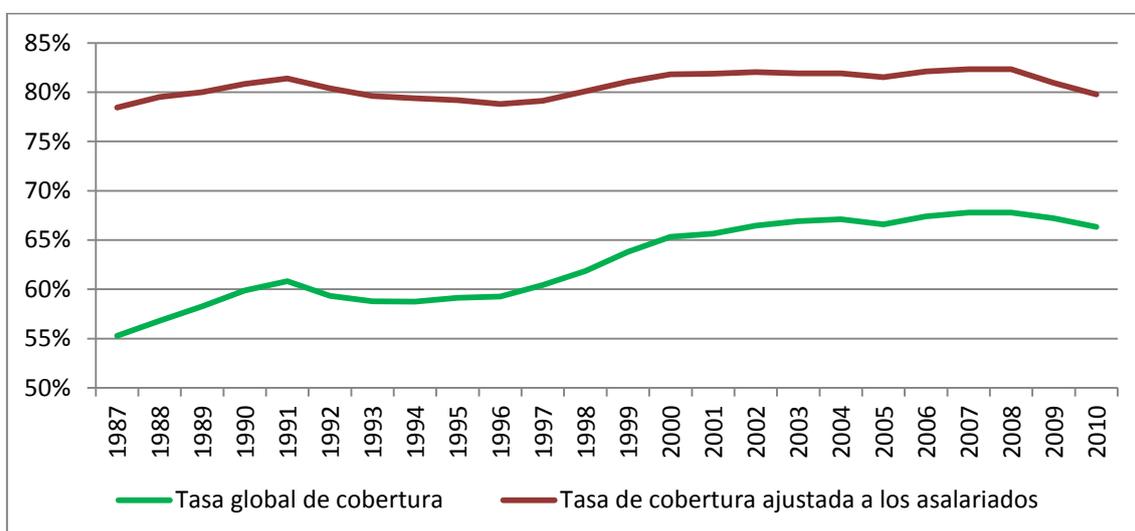
Fuente: elaboración propia a partir de EPA

⁷⁹ Hay que observar que los datos de la EPA sobre el personal directivo no incluyen al sector agrario. Por tanto, esto podría ser una causa de sobreestimación. Sin embargo, no parece que en las empresas agrarias haya muchos directivos asalariados. Verosíblemente en este sector los directivos son ante todo los dueños de las explotaciones que tendrían que ser considerados como autónomos.

Evidentemente, con tasas de cobertura del cien por cien los cambios a lo largo del tiempo tienen que ser insignificantes. En el Gráfico 4.2 se muestra la evolución de la tasa global de cobertura y de la tasa de cobertura de los asalariados y se ve cómo ambas tienden a aproximarse a partir del año 2000. Hay que pensar que eso se debe fundamentalmente a que el número de asalariados ha crecido más rápidamente que el de ocupados. No se ha representado la evolución de la tasa de cobertura de los asalariados con derecho a negociar, porque sólo disponemos de datos para los tres últimos años, pero está claro que con tasas de esa magnitud los cambios han de ser insignificantes.

GRÁFICO 4.2

Tasas global de cobertura y tasa de cobertura de los asalariados



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

4. LA CUESTIÓN DE LA CENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Siguiendo a la OCDE (1994), podemos distinguir dentro de los países desarrollados tres grupos distintos según el grado de centralización de la negociación colectiva. El primer grupo está formado por países tales como Holanda, Bélgica, Australia y los países escandinavos⁸⁰, donde existen grandes acuerdos a nivel nacional, entre las

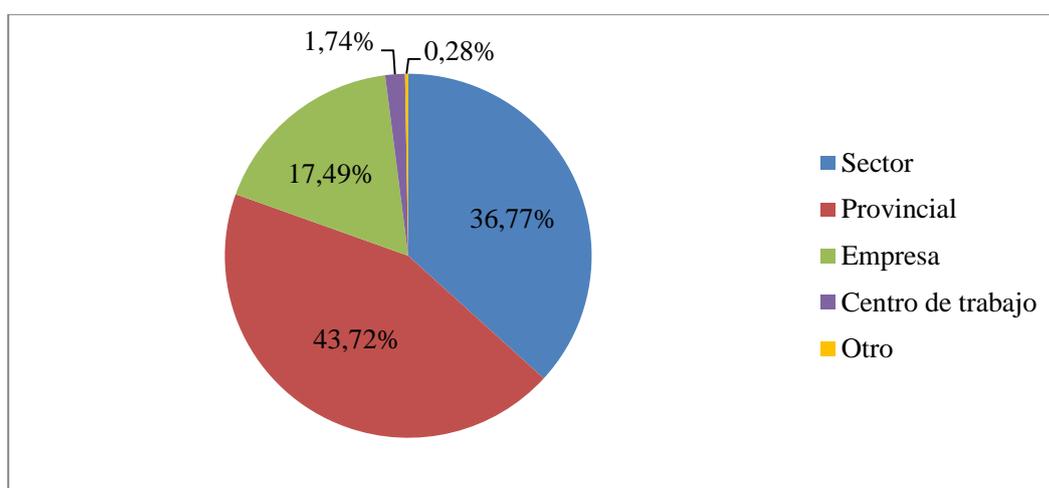
⁸⁰ En un menor grado, también se ha dado en España (OCDE, 1994, p. 170).

centrales sindicales, las asociaciones de empresarios y el Gobierno, en los cuales se fijan unas condiciones laborales mínimas para todo el país de acuerdo con los grandes objetivos de la política macroeconómica. El segundo grupo lo forman países tales como Alemania, Austria y Suiza, y se caracteriza por un grado intermedio de centralización. En estos países los convenios colectivos predominantes se pactan a nivel sectorial, donde se fijan unas condiciones generales que a veces se complementan más adelante con pactos a nivel de empresa. El tercer grupo es que forman países tales como Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, y en los últimos años también Gran Bretaña. Es en este grupo donde se da el mayor grado de descentralización, con un predominio absoluto de la negociación a nivel de empresa.

La negociación colectiva en España se desarrolla principalmente en el ámbito sectorial y provincial. Esto quiere decir que España tendría que ser clasificada dentro de grupo de países con un nivel de centralización intermedio. El Gráfico 4.3 muestra la proporción de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito sectorial y provincial en el año 2006, que como puede verse estaba situada en el 80,49%. En ese mismo año, el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa o de centro de trabajo sumaba un 19,23% y el de cubiertos por convenios de ámbito estatal apenas llegaba al 0,28%.

GRÁFICO 4.3

Porcentaje de trabajadores por ámbito de cobertura en 2006

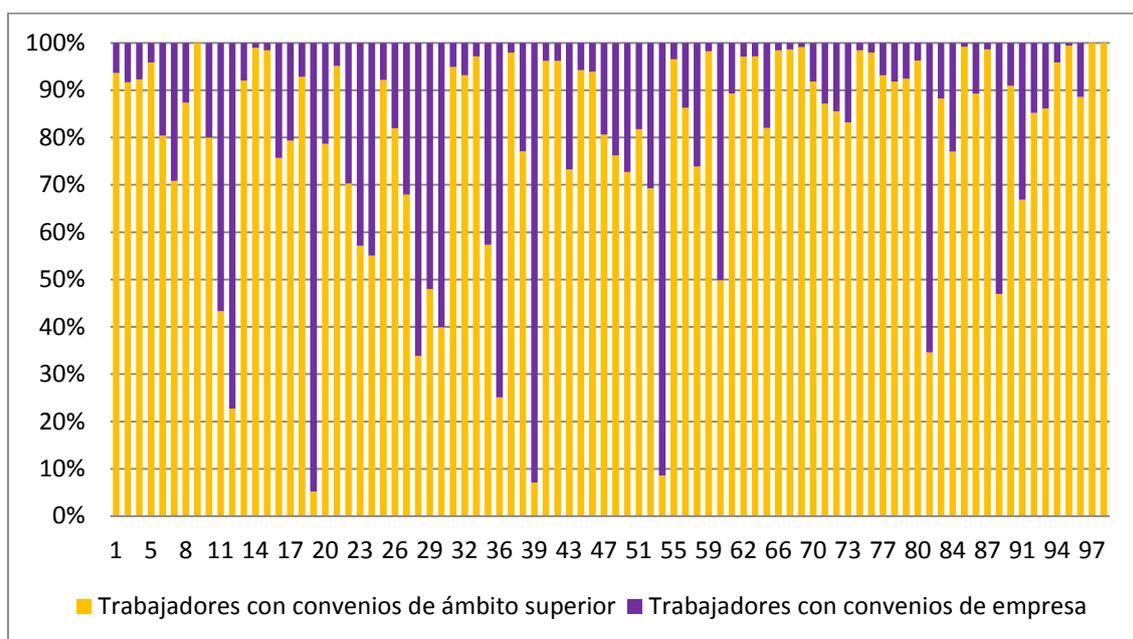


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (2006)

En el Gráfico 4.4 se presenta el número de trabajadores afectados por convenios de empresa (incluyendo los de centro de trabajo) y por convenios de ámbito superior (todos los demás), clasificados por ramas de actividad. La fuente de datos utilizada en este caso se refiere a una muestra de empresas que se describe en el capítulo sexto y que será utilizada más adelante en esta investigación⁸¹. Del análisis de este gráfico se desprende que, a pesar de la gran heterogeneidad existente entre los distintos sectores, hay un predominio absoluto de los trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior.

GRÁFICO 4.4

Distribución porcentual del número de trabajadores cubiertos por tipo de convenio colectivo y ramas de actividad en 2010



Fuente: elaboración propia a partir de la base de microdatos descrita en el capítulo sexto.

Nota: aunque se explicará con detalle en el capítulo sexto, hay que matizar que se ha realizado el supuesto de que todas las empresas sin convenio propio, están cubiertas por algún tipo de convenio superior. Aunque puedan existir trabajadores sin cobertura (como los directivos), éstos son muy pocos y además no es posible encontrar en el panorama español ninguna empresa sin cobertura.

Para ilustrar la heterogeneidad existente entre los distintos sectores, podemos decir que las ramas con un mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de

⁸¹ Los datos empleados para realizar el gráfico se presentan detalladamente en el Apéndice I.

empresa son la 19 (coquerías y refino de petróleo, con un 94,83%), la 39 (actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos, con un 92,89%), la 53 (actividades postales y de correos, con un 91,45%) y la 12 (industria del tabaco, con un 77,28%). También existen algunas ramas en las cuales no se encuentra ningún trabajador cubierto por convenios de empresa, como es el caso de las ramas 9 (actividades de apoyo a las industrias extractivas), 97 (actividades de hogares como empleadores de personal domésticos) y 99 (actividades de organismos extraterritoriales); y otras en las que la proporción de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior está muy cerca del cien por cien, como la rama 69 (actividades jurídicas y de contabilidad), la 85 (educación) y la 95 (reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico).

Por tanto, se puede concluir que la negociación colectiva en España es predominantemente de nivel sectorial, seguida por el nivel empresarial, y con la existencia de algunos convenios de ámbito estatal. La negociación colectiva sectorial es la predominante, por lo cual hay que decir que en España predomina la negociación colectiva a nivel intermedio; y este dato es importante porque, como veremos en el capítulo quinto, esta estructura es la que más rigidez genera en el mercado de trabajo, lo cual afecta negativamente al crecimiento del empleo. La investigación desarrollada en los dos últimos capítulos intentará verificar esta afirmación.

Para finalizar este capítulo sería conveniente destacar que en los últimos años, como consecuencia de las últimas reformas laborales, sobre todo las de los años 2011 y 2012, brevemente comentadas en el capítulo primero, se ha introducido un elemento descentralizador en el sistema español de negociación colectiva. Se ha intentado dar una mayor importancia a los convenios de empresa, sobre todo a través de la supresión (parcial) de la ultraactividad, y la reforma de las cláusulas de descuelgue. Sin embargo, estas reformas son muy recientes, por lo que resulta difícil apreciar el alcance de las mismas.

CAPÍTULO 5

LOS EFECTOS DE LOS SINDICATOS Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA LUZ DE LA TEORÍA ECONÓMICA

Podría decirse que el estudio de los efectos de los sindicatos en el mercado de trabajo ha estado presente en la teoría económica desde mediados del siglo XIX. Los primeros en abordar la cuestión fueron autores como McCulloch, Torrens y J. S. Mill, que representan los puntos de vista de la economía clásica sobre este tema. En este capítulo intentaremos resumir las principales ideas de estos autores, ya que en ellos se encuentra lo más esencial de toda la literatura posterior. A continuación, expondremos lo que podríamos llamar “líneas maestras” del análisis de los sindicatos y la negociación colectiva en la teoría económica moderna. Como colofón de esta breve excursión teórica, expondremos el enfoque propuesto por Alchian y Allen en los años sesenta, que podría servir como un resumen general de las principales vías de actuación de los sindicatos. Por último, discutiremos el tema que tal vez haya atraído más la atención de los investigadores modernos en este campo: la cuestión de la centralización/descentralización de la negociación colectiva, y de qué manera el grado de descentralización de las negociaciones afecta al comportamiento de los salarios y del empleo. Esta última tarea la llevaremos a cabo a través de un breve resumen de la literatura disponible.

1. LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS EN LA ESCUELA CLÁSICA

1.1. Aproximación histórica

Como ya se mencionaba en páginas anteriores, el término “negociación colectiva” fue introducido por primera vez por Beatrice Webb en 1891, en su obra *Cooperative Movement in Great Britain*. Sin embargo, las primeras teorías sobre la negociación colectiva y sus efectos sobre los salarios y el empleo, podemos encontrarlas mucho antes, sobre todo en las discusiones relacionadas con la teoría del «fondo de salarios» en la escuela clásica.

Según la concepción clásica, el mercado de trabajo era básicamente competitivo. Existía una función de oferta regular (atomizada, es decir, construida como la agregación horizontal de las decisiones individuales) y una función de demanda, la cual se racionalizaba en base a la teoría del fondo de salarios. Los economistas clásicos pensaban que los salarios dependían de la proporción entre el stock de capital circulante de una economía (que en su mayor parte era el capital empleado en comprar trabajo o fondo de salarios) y el número de trabajadores de esa economía. Al ser el fondo de salarios la parte más importante del stock de capital, la acumulación de capital iría siempre acompañada de un aumento progresivo de dicho fondo. Por otra parte, como se pensaba que el fondo de salarios (gasto total en mano de obra) era una variable predeterminada a corto plazo, esto equivalía a suponer una función de demanda de trabajo con forma de hipérbola equilátera. Éstas son las ideas básicas de la doctrina del fondo de salarios, que era la única teoría de la demanda de trabajo con la que contaron Adam Smith y David Ricardo, y que más adelante fue “depurada” por John Ramsey McCulloch, William Nassau Senior y John Stuart Mill.

Las primeras propuestas en torno a los efectos económicos de la negociación colectiva surgen en las discusiones sobre los sindicatos, de la mano de John Ramsey McCulloch, Robert Torrens y John Stuart Mill. Estos autores se preguntan acerca de los efectos que generan los sindicatos en el mercado de trabajo en relación con el bienestar de la clase obrera y el futuro económico, y utilizan la doctrina del fondo de salarios para responder estas preguntas. Ellos conciben la negociación colectiva como una forma de “acción colectiva” que tiene como finalidad el aumento de los salarios por encima del nivel competitivo.

Henry Clay afirma que, con la teoría del fondo de salarios, el sindicalismo sólo podía aumentar el salario de unos trabajadores a expensas de otros, y en unas industrias a expensas de otras⁸². El empresario también se vería afectado por ello, ya que, en la medida en que los sindicatos lograran aumentar los salarios, los beneficios serían menores y la inversión sería menor, con lo cual se desaceleraría el crecimiento de la economía.

A continuación vamos a profundizar en los argumentos que presentaron los autores clásicos que más contribuyeron a aclarar los efectos de los sindicatos en el mercado de trabajo: McCulloch, Torrens y Mill.

1.2. John Ramsey McCulloch

McCulloch fue uno de los primeros economistas que desarrolló una teoría económica sobre los efectos de los sindicatos. Defendió claramente la acción sindical. En su obra *An Essay on the Circumstances which Determine the Rate of Wages and the Condition of the Working Class* (cuya edición original data de 1826) trató de conciliar sus ideas, favorables a los sindicatos, con la teoría del fondo de salarios. Era partidario de la idea de que un salario más alto estimulaba el esfuerzo de los trabajadores, incrementando su productividad. Él creía que este aumento de productividad podría compensar la pérdida de empleos que seguramente se generaría en el corto plazo.

No obstante, tal y como menciona Rodríguez Caballero (2003), McCulloch no pensaba que la acción sindical para elevar los salarios fuera siempre beneficiosa. Si los salarios de un sector eran competitivos, y los beneficios normales, el hecho de que los sindicatos presionaran sólo conseguiría que las empresas abandonaran ese sector y se marcharan a otra parte. Ahora bien, si los empresarios de alguna manera fueran capaces de ponerse de acuerdo para fijar un salario artificialmente bajo (es decir, por debajo del nivel competitivo), los sindicatos podrían servir de contrapeso. Estas ideas sirvieron de base para un argumento muy conocido de la teoría económica moderna: un sindicato puede actuar de contrapeso en un mercado de trabajo de tipo monopsonístico, en cuyo caso es posible aumentar el salario por la vía de la negociación, sin que esto tenga un

⁸² Literalmente, “as a consequence of the theory it followed that, so long as the proportion between population and capital remained unchanged, wages could rise in one industry only at the expense of another”. En Clay, H. (1918), *Economics, an introduction for the general reader*, MacMillan Company, capítulo XVII, pp. 310-311.

coste en términos de empleo –es más, resulta perfectamente posible que el aumento salarial vaya acompañado de un aumento del empleo (Schwartz, 1968).

1.3. Robert Torrens

Robert Torrens expuso sus ideas acerca de los sindicatos en su obra *On Wages and Combinations*, publicada en 1834. La pregunta principal que se hacía era si las uniones de trabajadores podrían conseguir incrementos permanentes de salarios.

Para responder a ello, él postulaba que existen unos límites entre los que podría oscilar el salario: el mínimo, que lo determinaba el salario de subsistencia, y el máximo, que venía definido por el nivel salarial que aseguraba la continuidad de las empresas en el sector (por encima del cual las empresas acabarían cerrando porque sus beneficios serían excesivamente reducidos). Una vez fijados estos límites, los sindicatos y las empresas tenían un margen de negociación para determinar el salario de cada sector. Y la fijación de un salario más o menos alto no tenía por qué tener como contrapartida una reducción del nivel de empleo.

Se dice que Torrens descubrió, con independencia de Ricardo, la teoría de la ventaja comparativa del comercio exterior. También relacionó el comercio exterior con las posibilidades de los sindicatos. De hecho, atribuyó el éxito de los sindicatos británicos a la supresión de las leyes de cereales. Aducía que la supresión de las barreras proteccionistas favorecería la competencia y provocaría que los alimentos fueran más baratos en Gran Bretaña. Como consecuencia de ello, al garantizarse una alimentación más barata a los trabajadores, y al disponer las empresas de mejor maquinaria y de costes de transporte y energía más baratos, los sindicatos se encontrarían en una mejor posición negociadora –y podrían conseguir unos salarios más elevados.

Torrens aplicaba a las negociaciones salariales la máxima ricardiana de que “los beneficios varían inversamente a los salarios”. Él interpretaba esta máxima en el sentido de que los sindicatos podrían aumentar la participación del trabajo en la renta nacional a expensas de los beneficios del capital; es decir, creía que los sindicatos podrían servir de instrumento para alterar la distribución de la renta a favor de los trabajadores, sin que esto afectara necesariamente al empleo. Aunque esta redistribución tendría como consecuencia una reducción del potencial de crecimiento de la economía –ya que, si los beneficios caen, habrá menos inversión, y menos inversión significa un ritmo más lento

de acumulación de capital. Sin embargo, algunos autores afirman que este punto de vista no era del todo correcto (Schwartz, 1968), ya que se ignoraba el tercer componente de la renta nacional (según la teoría ricardiana): las rentas de la tierra. Si el aumento de los salarios se lograra a costa de dichas rentas, con beneficios constantes, desaparecerían los efectos adversos sobre el crecimiento.

Torrens nunca se olvidó de la teoría del fondo de salarios, ya que siempre utilizó el lenguaje de la misma para expresar sus ideas sobre la negociación colectiva. Sin embargo, no se percató de la contradicción existente entre la visión *competitiva* del mercado de trabajo, de acuerdo con la cual los salarios se determinan a través de las fuerzas impersonales de la oferta y la demanda; y una teoría en la que tanto los salarios como el nivel de empleo son negociables. Estos dos enfoques no se pueden utilizar al mismo tiempo sin fijar claramente los límites.

1.4. John Stuart Mill y los *salarios negociados*

Aunque John Stuart Mill era partidario de la libre asociación de trabajadores⁸³, también creía que, en consonancia con lo que pensaban la mayoría de los clásicos, la acción sindical no lograría mejorar el bienestar de las clases trabajadoras. Si la presión de los sindicatos a favor de conseguir salarios mayores fuese suficientemente alta, esto podría generar desempleo, sobre todo en el corto plazo⁸⁴. Según Mill, para conseguir una mejora permanente en el bienestar de las clases trabajadoras, lo único que se puede hacer es aumentar el fondo de salarios, reduciendo al mismo tiempo el crecimiento de la población. Él pensaba, de acuerdo con la teoría malthusiana dominante en su época, que un aumento de los salarios daría lugar a una aceleración del crecimiento de la población, con lo cual se acentuaría la presión sobre los recursos naturales, se encarecerían los alimentos y las materias primas y todo esto haría que cayese la tasa de beneficio. Como consecuencia de lo anterior, el poder de negociación de los sindicatos quedaría debilitado frente a los empresarios.

⁸³ Mill considera dichas asociaciones imprescindibles para que la mano de obra pueda “cuidar de sus intereses en un sistema de libre competencia”. Cree que, a través de los sindicatos, los trabajadores pueden contrarrestar el poder monopolístico de los patronos [Véase Mill, J. S. ([1909] 1985): *Principios de Economía Política*, Fondo de Cultura Económica, México, p. 801].

⁸⁴ Literalmente, afirma que si los sindicatos abusan de la posibilidad de lograr un aumento general de los salarios a expensas de los beneficios “sólo podrán conseguirlo haciendo que estuviera siempre sin trabajo una parte de ellos” (J. S. Mill, *op. cit.*, p. 799).

En realidad Mill, en las primeras ediciones de sus *Principios*, no dio demasiada importancia al sindicalismo. De hecho, mantuvo una posición dubitativa sobre el tema, en la línea de la evolución de sus ideas sobre el fondo de salarios, tal y como afirma Rodríguez Caballero (2003). Influidor por William Thornton⁸⁵, Mill publicó un artículo en la revista *Fortnightly Review* defendiendo las tesis de éste último en contra de aplicar al mercado de trabajo las leyes de oferta y demanda. En ese artículo Mill parecía rechazar la idea de un fondo de salarios fijo a corto plazo y se mostraba partidario de una teoría de los salarios negociados⁸⁶.

De acuerdo con esta teoría, que quedó plasmada en el citado artículo, Mill atisbaba la existencia de un margen de negociación a corto plazo, compensando las subidas salariales con los beneficios empresariales, sin provocar que el empleo se redujera. Tal y como interpreta Rodríguez Caballero (2003), Mill defendía así la existencia de una banda dentro de la cual los salarios oscilarían en función de dos factores: la presión de los sindicatos y la capacidad de resistencia de los patrones. Así los salarios podrían aumentar o disminuir sin que los beneficios cayesen inevitablemente por debajo de la tasa normal. Esto suponía el abandono de la idea de un fondo de salarios fijo a corto plazo.

Se ha hablado mucho sobre la “retractación” de John Stuart Mill en relación con la teoría del fondo de salarios. Es interesante preguntarse, en la línea de West y Hafer (1978), si realmente se llegó a retractar; o por qué Mill sintió que tenía que retractarse, cuando no había nada de qué retractarse. Sin entrar en el fondo de esta cuestión, podríamos decir que en la última edición de sus *Principios*, revisada en 1871, Mill se olvidó de añadir las opiniones adversas a la teoría del fondo de salarios que aparecían en ediciones anteriores. Hutt (1975) también afirma que la “retractación” de Mill no difiere en exceso de lo que pensaba en sus *Principios*. Es erróneo por tanto –para este autor– pensar que la defensa del sindicalismo exigía el abandono de la teoría del fondo de salarios. De todos modos, lo que sí es preciso reconocer es que, para defender una teoría de los salarios negociados como la que de hecho defiende Mill en el artículo de la *Fortnightly Review*, es preciso abandonar la idea de un fondo de salarios fijo a corto

⁸⁵ Según Thornton, el fondo de salarios no tendría por qué estar dado ni tan siquiera a corto plazo: se podría negociar. Esto se traduce en que las negociaciones de los sindicatos no sólo tendrían que actuar sobre los salarios, sino que también se podría negociar el nivel de empleo. Esto es, si $FS = w \cdot L$, siendo FS el fondo de salarios, w el salario y L el nivel de empleo; al negociarse w , y también el propio FS , es como si se estuviera negociando L .

⁸⁶ Para analizar en detalle la retractación de Mill, conviene consultar el trabajo de Ekelund (1976).

plazo. Con esto la teoría en cuestión quedaba, si no descartada por completo, al menos bastante relativizada.

Quizás habría que aclarar aquí que Mill nunca llegó a analizar en profundidad los efectos de la negociación colectiva sobre la tasa de acumulación ni sobre el crecimiento económico. No obstante, en el análisis que él hace de la economía –que es un análisis esencialmente ricardiano– está claro que, si los salarios aumentan como consecuencia de la negociación colectiva, los beneficios se han de reducir y la tasa de acumulación ha de caer. Como indica Rodríguez Caballero (2003), lo que esto implica básicamente es que el estado estacionario se hace más próximo en el tiempo. Como el crecimiento de la población se acelera, los beneficios se reducen en el largo plazo al incrementarse la presión de la población por los recursos. De este modo, los empresarios adquieren más poder en las negociaciones salariales y los salarios alcanzan más pronto el nivel de subsistencia. Por tanto, el factor determinante vuelve a ser la capacidad de los trabajadores para controlar el crecimiento de la población a la que pertenecen.

2. LA TEORÍA ECONÓMICA ACTUAL Y LOS MODELOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El estudio de los efectos económicos de la negociación colectiva en la teoría económica del siglo XX ha estado centrado en dos modelos principales: el modelo de monopolio sindical y el modelo de negociación eficiente. A continuación procederemos a resumir las ideas fundamentales de ambos modelos, para después centrarnos en el enfoque desarrollado por Alchian y Allen en los años sesenta. Dicho enfoque describe de una manera esquemática pero bastante clara cuáles son las principales vías de acción de los sindicatos y los efectos potenciales de las mismas.

El modelo de monopolio sindical modelo fue desarrollado principalmente por J. T. Dunlop en su libro *Wage Determination under Trade Unions* (1944)⁸⁷. En el enfoque de Dunlop se considera que el sindicato actúa como monopolista que controla perfectamente la oferta de trabajo de una industria determinada. Se supone también que

⁸⁷ El capítulo III de la mencionada obra también aparece recogido en castellano en el compendio de A. Alba, *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, pp. 19-36, y es, por tanto, al que nos referiremos.

el sindicato busca la maximización de su utilidad, la cual se puede referir alternativamente a lograr un incremento de salario o a incrementar el nivel de empleo.

La idea fundamental de todo el argumento es que, dada una demanda de trabajo decreciente, el sindicato podría imponer unilateralmente el salario o bien el nivel de empleo de equilibrio, pero no ambas variables simultáneamente. De este modo, si el objetivo del sindicato es elevar el salario, lo hará a costa de disminuir el nivel de empleo; si, por el contrario, desea incrementar el nivel de empleo, no podrá imponer un determinado salario. Por tanto, para maximizar su utilidad, el sindicato tiene que elegir entre la ganancia de utilidad procedente de un incremento salarial frente a la pérdida de utilidad derivada de una caída del nivel de empleo (Calmfors, 1985). En este modelo, no hay espacio para las negociaciones salariales: el empresario simplemente acepta el salario fijado por el sindicato.

Evidentemente, se trata de un modelo de aplicabilidad bastante restringida. Tendríamos que pensar en un sindicato que se enfrenta a un conjunto significativamente amplio de empresas, de tal manera que el sindicato puede fijar el salario que más le conviene, aunque respetando siempre la función de demanda de las empresas. Las decisiones de contratación quedan en este caso plenamente en manos de las empresas individuales, las cuales, por las razones que sean, son incapaces de lograr una posición común en defensa de sus intereses frente al sindicato dominante.

Una situación muy distinta sería el caso de una empresa, o una coalición de empresas, que se enfrentan a un sindicato en una situación que podríamos describir como “monopolio bilateral”. Este sería el contexto del modelo de negociación eficiente cuyos rasgos principales pasamos a describir.

El modelo de negociación eficiente, también denominado modelo de *acuerdos eficientes*, lo plantea originalmente Leontief (1946), aunque es desarrollado más adelante por McDonald y Solow (1981). Este enfoque analiza la negociación entre una empresa (o coalición de empresas) con cierto poder de mercado y un sindicato. En estas circunstancias la empresa no tiene que ajustarse estrictamente a una curva de demanda dada, es decir, podemos volver al argumento de Mill acerca de la posibilidad de negociar simultáneamente salarios y niveles de empleo.

En una negociación de esta clase, el sindicato y la empresa pueden alcanzar una amplia gama de acuerdos eficientes. Dichos acuerdos configuran un *conjunto de negociación eficiente* o *curva de contrato*, que sería el lugar geométrico de todas las combinaciones de salario y empleo que mejoran la situación de ambas partes con

respecto al momento inicial de negociación. La peculiaridad de este modelo es que abre la posibilidad de que los aumentos salariales vayan acompañados por aumentos de empleo.

La conclusión fundamental de este modelo es que, a través de la negociación colectiva, es a veces posible aumentar el salario y también el empleo. Sin embargo, para obtener este resultado hay que suponer un contexto muy especial: tenemos que pensar en una empresa con poder de mercado (es decir, con beneficios superiores a los normales) que se enfrenta a un sindicato para negociar un convenio exclusivo que sólo sería válido para la empresa en cuestión. Sería el caso de las grandes empresas españolas, como Iberia, Renfe, etc... que negocian su propio convenio con los sindicatos del ramo. Se trata por tanto de un modelo de aplicabilidad bastante limitada, por lo menos en el caso español, donde la inmensa mayoría de los trabajadores está cubierta por convenios sectoriales (más del 80%). Cuando hablamos de convenios de este tipo, es lógico pensar que las negociaciones se van a centrar fundamentalmente en los salarios, ya que la posibilidad de fijar “cuotas de empleo” para cada empresa en particular queda fuera del alcance de los sindicatos –no habría medios materiales ni legales para hacer efectivo el cumplimiento de tales cuotas.

Como observación final podríamos decir que ninguno de los dos modelos mencionados anteriormente parece adecuado para describir el sistema de negociación colectiva que da cobertura a ese 80% de trabajadores españoles cuyos empleos están regulados por convenios de ámbito sectorial o provincial. No podemos hablar en estos casos de negociación eficiente, como ya se ha indicado anteriormente; pero tampoco se trata de monopolios sindicales en un sentido estricto. Por eso, con la mira puesta en estos casos, vamos a describir un tipo de análisis del comportamiento sindical, menos formalista que los anteriores, pero mucho más general, dentro del cual se podría encajar la mayoría de las experiencias observables en un país como España.

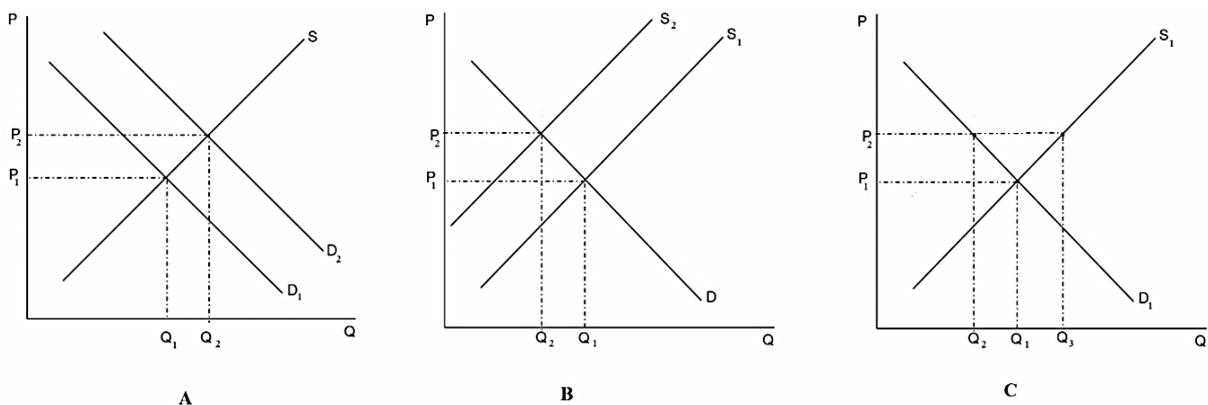
Nos referimos al enfoque desarrollado por Alchian y Allen en los años sesenta (Alchian y Allen, 1964). Dicho enfoque no se detiene a explicitar la función de utilidad de los sindicatos ni entra en el análisis detallado de los procesos de negociación colectiva. Simplemente pone de manifiesto las principales vías de acción a las que pueden acceder los sindicatos en sus relaciones con las empresas y trata de ver los resultados más verosímiles de cada una de estas vías. El elegir una u otra vía dependerá de las circunstancias específicas de cada industria y de cómo estén organizados los sindicatos.

Los autores en cuestión parten del supuesto de que el objetivo fundamental de los sindicatos es el aumento de los salarios; se preguntan qué vías se pueden seguir para lograr este objetivo e ignoran por completo la posibilidad de negociaciones eficientes –es decir, la posibilidad de negociar simultáneamente salarios y empleo. Se trata por tanto de un enfoque limitado, pero enormemente relevante para el análisis del mercado de trabajo español, donde, como se dijo anteriormente, la posibilidad de negociar niveles de empleo está vedada para la inmensa mayoría de los trabajadores.

Según estos autores, los sindicatos disponen de tres vías principales para influir sobre los salarios, tal y como se representa en el Gráfico 5.1. La primera consiste en aumentar la demanda de trabajo, sin pretender influir directamente sobre los salarios (diagrama A). La segunda consiste en restringir la oferta y dejar, como en el caso anterior, que el salario se determine a través de la interacción entre oferentes y demandantes (diagrama B). La tercera vía es la única que implica un recurso a la negociación colectiva. En este caso, simplemente se dice que si el salario negociado, sean cuales sean las motivaciones de los sindicatos y el mecanismo seguido en las negociaciones, está por encima del nivel competitivo, eso tiene un coste en términos de empleo (diagrama C). A continuación se explican más detalladamente cada una de estas tres vías.

GRÁFICO 5.1

Formas de influir en los salarios y el empleo



Fuente: Alchian y Allen (1964)

La primera vía (A) tiene que ver con la concepción de los sindicatos como un elemento imprescindible para reducir los costes de transacción y de información, así como para lograr la “paz social” y resolver los posibles conflictos que surjan en el seno de la empresa. Siguiendo el argumento de Sánchez Molinero (1999), si no existieran convenios colectivos podrían tener lugar más conflictos en el seno de la empresa, lo que repercutiría negativamente en la productividad. Los sindicatos serían así una vía de canalización de información que ayudarían a resolver con rapidez y de forma estandarizada los conflictos dentro de las empresas. De este modo, la negociación colectiva podría servir para reducir los costes de transacciones, lo cual se podría entender como un aumento de la productividad marginal del trabajo, dando lugar a un aumento de la demanda de dicho factor. Es evidente que, si esto fuera así, las consecuencias sobre el empleo serían positivas. Pero no se nos debería ocultar la dificultad de medir empíricamente este efecto. La cuantificación de los costes de transacciones y de los beneficios que reporta la paz social resulta ciertamente problemática, lo cual no quiere decir que el argumento no sea digno de tenerse en cuenta.

Freeman y Medoff (1979)⁸⁸ han analizado en detalle los efectos positivos de los sindicatos en la productividad del trabajo y en la eficiencia en el sistema de relaciones laborales. En contra de la tradición de juzgar a los sindicatos exclusivamente desde su deseo de incrementar el salario⁸⁹, argumentan que los sindicatos son un “vehículo de la voz colectiva” que aúna a los trabajadores. Serían pues un “cauce de expresión”⁹⁰ de los problemas generados en el seno de la empresa, y también en la vida política, como consecuencia de la falta de información de los agentes y de otras imperfecciones del mercado. La argumentación de estos autores incide en la idea de que las negociaciones salariales esconden algunos aspectos importantes relacionados con las externalidades y los bienes públicos⁹¹. Por ejemplo, se nos dice que la mejora de las condiciones de trabajo (horarios, vacaciones, resolución de conflictos, etc.) tiene mucho de bien público y en este sentido se apunta que los trabajadores podrían no revelar sus verdaderas preferencias por temor a represalias por parte de los patronos. En estas condiciones, se

⁸⁸ La referencia original completa se encuentra también disponible en castellano en el compendio de A. Alba (comp.), *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, pp. 441-468.

⁸⁹ Esto sería característico de la visión de los sindicatos como monopolios.

⁹⁰ *Op. cit.*, pp. 442 y 443.

⁹¹ *Op. cit.*, pp. 443-445.

nos dice también, podría ser que las decisiones en grupo resultaran más eficientes que las decisiones individuales.

La segunda vía de influencia de los sindicatos según Alchian y Allen es la representada en el diagrama B. En este caso lo que hace el sindicato es establecer barreras de entrada al mercado de trabajo con el fin de elevar los salarios. Podemos encontrar ejemplos de este tipo de actuación en el mercado de controladores aéreos, la concesión de licencias para operar en el mercado de taxis, o las acreditaciones profesionales. Como consecuencia de ello, los salarios se incrementan a través de un concurso competitivo entre empresarios. El problema que plantea esta vía de acción es cómo excluir a la mano de obra del mercado de trabajo, ya que los que quedan excluidos es de esperar que se opongán de alguna manera. Por ello, normalmente no se expulsa a los que ya están; simplemente, se elevan los requisitos para acceder al mercado de trabajo a los nuevos trabajadores. En todo caso, la conclusión más importante a destacar cuando se sigue esta vía de acción es que el incremento de los salarios va asociado a una reducción del empleo.

Finalmente, la tercera vía (diagrama C) sería la más relevante si queremos analizar el caso de los convenios sectoriales y provinciales en España. Sabemos que existe una demanda de trabajo y una oferta de trabajo, ambas perfectamente regulares, dentro de cada sector. “Perfectamente regulares” quiere decir que cada empresario decide individualmente cuánto trabajo desea contratar a cada salario; y cada oferente decide por su cuenta si va o no va a trabajar al salario vigente (o cuántas horas está dispuesto a trabajar al salario vigente). Y las funciones de oferta y demanda se construyen de la manera habitual por agregación horizontal de las funciones individuales. Lo peculiar de esta situación es que a la hora de fijar los salarios el mecanismo de la competencia desaparece; y en su lugar tenemos un sistema de negociación colectiva, impuesto por ley, que normalmente determina salarios excesivamente altos. Naturalmente, la consecuencia de un salario negociado por encima del nivel competitivo es una reducción del empleo.

El enfoque de Alchian y Allen no tiene en cuenta que la negociación colectiva a menudo versa sobre cuestiones importantes para el funcionamiento de las empresas, pero que no tienen nada que ver, al menos directamente, con los salarios. Se trata de cuestiones tales como flexibilidad de horarios, vacaciones, duración de la jornada laboral, desplazamientos de trabajadores, etc. En realidad, todas estas cuestiones se podrían insertar fácilmente dentro del esquema propuesto por dichos autores. Baste con

pensar que todos estos aspectos de la negociación colectiva inciden de alguna manera sobre los costes laborales. En la medida en que este tipo de acuerdos implican un incremento del coste del trabajo, sus efectos serían similares a los de un impuesto sobre la demanda de mano de obra; lo cual equivaldría a un desplazamiento hacia debajo de la función de demanda de trabajo, es decir, el efecto apuesto al descrito en el diagrama A. Naturalmente, una reducción de la demanda de trabajo implica una reducción del empleo, sobre todo si no se permiten ajustes a la baja por el lado de los salarios.

3. CENTRALIZACIÓN VERSUS DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una gran parte de la literatura económica sobre la negociación colectiva ha estado centrada en la cuestión del grado de centralización de la misma y los efectos que esto tiene sobre el mercado de trabajo. Nos referimos a cuestiones tales como la influencia del grado de centralización sobre la dispersión salarial –ya sea entre empresas, ocupaciones, sectores de la economía o áreas geográficas–, sobre la capacidad de adaptación de los salarios al ciclo económico, la influencia sobre el desempleo, la inflación, etc. En general, puede decirse que la mayor parte de autores que han estudiado estas cuestiones han concluido que un grado intermedio de centralización es lo que más distorsiona el funcionamiento del mercado de trabajo.

Con respecto al tema de la influencia del grado de centralización de las negociaciones sobre la estructura salarial, el punto de vista dominante es que la negociación, sobre todo cuando tiene un nivel de centralización intermedio, tiende a comprimir las diferencias salariales (Davis y Haltinwanger, 1991; Blau y Kahn, 1999). Los principales trabajos sobre la negociación colectiva en España también inciden en la misma idea: las diferencias salariales se comprimen significativamente sobre todo allí donde predominan los convenios de ámbito sectorial y provincial, que son los más representativos de lo que podríamos llamar “centralización intermedia” (Bentolila y Jimeno, 2002, Palacio y Simón, 2002; Izquierdo *et al.*, 2003; Simón, 2010a y 2010b).

Como argumento para justificar este hecho se ha aducido que este tipo de negociación de nivel intermedio da lugar a “efectos imitación” en los procesos de negociación salarial, de tal manera que en las áreas de baja productividad se reproducen los acuerdos alcanzados en otras áreas donde la productividad es más alta (Bande *et al.*,

2007). Esto hace que los salarios negociados se ajusten a la media nacional en lugar de ajustarse a las condiciones específicas de cada empresa.

Utilizando este mismo enfoque, Bande *et al.* (2010) comparan los incrementos salariales generados en los convenios de empresa y en los de ámbito superior y llegan a la conclusión siguiente: los representantes de los trabajadores suelen ser más conscientes de las consecuencias adversas de un incremento salarial excesivo cuando se discute un convenio de empresa que cuando se discute un convenio de ámbito sectorial o provincial. Por incremento salarial excesivo entendemos un incremento que no se corresponde con los aumentos de productividad y que conlleva pérdidas de competitividad y reducciones de plantilla. Según el artículo en cuestión, en los convenios de ámbito superior estas consideraciones suelen pasar desapercibidas, por lo menos para los representantes de los trabajadores.

Los efectos del grado de concentración de los convenios colectivos sobre la tasa de desempleo fueron investigados por primera vez por Calmfors y Driffill a finales de los ochenta (Calmfors y Driffill, 1988). En dicho trabajo, los autores proponían la hipótesis de la U invertida. Dicha hipótesis hace referencia a que los niveles intermedios de centralización son los que generan tasas más altas de desempleo, en tanto que los niveles de centralización relativamente altos y relativamente bajos se corresponderían con tasas de desempleo relativamente bajas⁹². De acuerdo con Calmfors y Driffill, el margen de maniobra de las empresas en la fijación de los salarios se reduce al mínimo con este tipo de convenios, y esto tiene como consecuencia que los salarios no responden a las circunstancias cíclicas de la economía. Y, como los salarios no reaccionan al ciclo, el empleo se hace mucho más sensible a la coyuntura económica. Bentolila y Jimeno (2002) mantienen la misma tesis para el caso español y proponen como mecanismo corrector la flexibilización de los salarios a través de una descentralización del sistema de negociación colectiva.

La influencia del grado de centralización de la negociación colectiva sobre el empleo ha sido analizada también por Izquierdo *et al.* (2012) en una línea similar a la de Bande *et al.* (2010). En este trabajo se discute hasta qué punto es verosímil que el contenido de los convenios vaya más allá del tema salarial y se entre en negociaciones sobre el empleo propiamente dicho. Ello depende, naturalmente, de la capacidad que tengan los negociadores –sobre todo, los representantes de los trabajadores– para

⁹² Para un repaso sobre los estudios que han profundizado en esta hipótesis conviene consultar el trabajo de Calmfors (1993).

internalizar los efectos previsibles de los acuerdos salariales sobre el empleo. En un convenio de empresa se supone que los representantes de los trabajadores tienen una mayor capacidad de internalización que en un convenio de ámbito superior, porque los posibles efectos adversos son más cercanos a ellos (es decir, estos efectos adversos podrían sufrírselos ellos mismos o sus propios representados), cosa que no ocurre en los convenios de ámbito superior. La consecuencia principal de todo esto es que la tasa de paro será menor cuando se negocia a escala de empresa que cuando se negocia a escala sectorial.

El artículo en cuestión argumenta que cuando existe un acuerdo salarial común para muchas empresas, si decrece la productividad de una de ellas, sus beneficios caerán con más rapidez de lo que caerían en un sistema de negociación descentralizada –ya que con negociación descentralizada el salario se podría ajustar a la productividad; por tanto, el umbral de productividad por debajo del cual las empresas dejan de ser rentables será más alto cuando la negociación está centralizada a escala sectorial o provincial y no tiene en cuenta las condiciones específicas de cada empresa. Por lo tanto, es mucho más probable que una empresa tenga que cerrar como consecuencia de una caída de la productividad cuando la negociación está centralizada (a nivel sectorial o provincial) que cuando cada empresa tiene su propio convenio. Una caída de la productividad puede dar lugar a una reducción del empleo con una probabilidad más alta en el primer caso que en el segundo.

Izquierdo *et al.* (2012) también discuten algo que ellos llaman “descuelgue eficiente”. Se dice que hay descuelgue eficiente cuando existe la posibilidad de que las empresas se descuelguen de los convenios sectoriales, pero con un requisito: el descuelgue tiene que ser “Pareto-eficiente”, es decir, ha de ser beneficioso para ambas partes, o por lo menos para una de ellas, sin perjudicar a la otra. Los autores especulan que la introducción de este tipo de cláusulas en los convenios españoles podría reducir las tasas de paro. Aunque aquí habría que preguntarse por qué estas cláusulas son tan poco frecuentes (o al menos tan difíciles de observar), si es que realmente representan arreglos mutuamente satisfactorios.

Otro tema investigado en la literatura es cómo influye la negociación colectiva (bajo distintos tipos de organización) en la respuesta de una economía ante distintos tipos de choques macroeconómicos. En esta línea habría que situar artículos tales como el de Bentolila *et al.* (2010) o el de Cazes *et al.* (2012). Estos artículos defienden la tesis de que una centralización completa de la negociación colectiva permite a un país

responder mejor a un choque macroeconómico, siempre que éste sea *generalizado*, es decir, que afecte a todos los sectores de la economía más o menos por igual. En cambio, cuando se trata de “perturbaciones asimétricas”, es decir, perturbaciones que no afectan de igual manera a todos los sectores o industrias, un sistema de negociación colectiva centralizado genera respuestas más lentas y es más ineficiente, porque no tiene suficientemente en cuenta los cambios en los precios relativos. Cuando las perturbaciones son básicamente sectoriales o locales, lo más conveniente resulta ser la plena descentralización de las negociaciones salariales. En definitiva, habría que decir que la ventaja de la negociación centralizada –nunca de la centralización “intermedia”– únicamente aparece cuando el problema de los precios relativos pasa a un lugar secundario.

La idea dominante en toda esta literatura es pues que la negociación colectiva a nivel intermedio –lo que en España serían los convenios de ámbito sectorial y provincial– constituye el peor escenario para un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Éste es precisamente el punto de vista que inspira los dos últimos capítulos de esta tesis. En dichos capítulos intentaremos ver si las decisiones de empleo de las empresas españolas difieren de una manera clara dependiendo del tipo de convenio aplicable en cada caso. En el capítulo séptimo abordaremos la cuestión directamente –comparando las empresas con convenio propio con las empresas sujetas a convenios de ámbito superior– y en el capítulo octavo la abordaremos de manera indirecta –tratando de extraer información sobre el comportamiento de las empresas individuales a partir de datos sectoriales. El capítulo sexto, que viene a continuación, constituye un inciso –un inciso dedicado al análisis de los datos que después utilizaremos en los capítulos siguientes.

CAPÍTULO 6

**UNA BASE DE MICRODATOS DE EMPRESA
PARA EL ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ESPAÑA**

Las fuentes estadísticas disponibles en España para el estudio cuantitativo de la negociación colectiva son escasas. Las tres bases de datos que principalmente se utilizan en la investigación empírica son el *Registro de Convenios Colectivos*, los *Documentos de Cotización de la Seguridad Social* y la *Encuesta de Estructura Salarial*. Sin embargo, al contrastar los resultados obtenidos con ellas se observan numerosas deficiencias. Unas tienen una cobertura muy reducida, otras sobreestiman el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, debido a posibles errores de información en su elaboración. Por este motivo, en este capítulo se propone una nueva base de datos sobre negociación colectiva: una estadística de microdatos elaborada a partir de dos bases ya existentes, el mencionado *Registro de Convenios Colectivos* y la base de datos AMADEUS, que contiene una información contable muy detallada sobre una amplia muestra de empresas. La primera tarea de este capítulo consistirá en describir las fuentes estadísticas existentes y en justificar sus deficiencias. En segundo lugar, se procederá a la descripción de la base de datos aquí propuesta, así como el proceso de unión y depuración que se ha seguido para obtenerla. Por último, se indicarán las mejoras que aporta dicha base de datos y también sus posibles limitaciones.

1. LAS FUENTES ESTADÍSTICAS DE MEDICIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

En España contamos con escasas fuentes estadísticas que presenten datos fiables sobre negociación colectiva. Por un lado, la estadística del *Registro de Convenios Colectivos* elaborada por el Ministerio de Empleo es la fuente más amplia que recoge todos los convenios que se firman cada año, así como los acumulados hasta esa fecha. Por otro lado, contamos con datos procedentes de los *Documentos de Cotización de la Seguridad Social*, referidos básicamente a los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, la *Encuesta de Estructura Salarial* nos aporta información sobre los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, con miras a la medición de las diferencias salariales entre las distintas clases de trabajadores. La *Encuesta Trimestral de Costes Laborales* (ETCL), la *Contabilidad Nacional de España* (CNE), la *Encuesta Anual de Coste Laboral* (EACL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística, y la *Encuesta de Coyuntura Laboral* (ECL)⁹³, que elabora el Ministerio de Empleo, también contienen datos potencialmente relevantes, aunque menos sistemáticos, por lo que prácticamente no se han explotado en el análisis económico de los efectos de la negociación colectiva.

En España también se ha venido utilizando durante los últimos años la *Muestra Continua de Vidas Laborales*⁹⁴. En el trabajo de Izquierdo *et al.* (2012), por ejemplo, se utilizan las bases de cotización suministradas por esta fuente para estimar la dispersión salarial en cada sector. El único inconveniente que genera la explotación de esta estadística es que las bases de cotización truncan la distribución salarial.

Cabe comentar también otra fuente estadística utilizada en algún trabajo reciente (Bertola *et al.*, 2012), tratando de comparar el funcionamiento del mercado de trabajo para distintos países europeos. Es la *Wage Dynamic Network Survey*, que también cuenta con datos para España, los cuales han sido analizados por Bertola *et al.* (2010). Esta encuesta surge del proyecto *Wage Dynamic Network* (WDN) del Banco Central Europeo, con el objetivo de establecer una fuente estadística procedente de los bancos centrales de la eurozona que indague en la formación de salarios en las empresas de

⁹³ Para un análisis en detalle de las deficiencias de la ETCL y la CNE, así como de las principales fuentes estadísticas del mercado de trabajo en España, conviene consultar los trabajos de Pérez Infante (2006) y Pérez Infante (2008).

⁹⁴ Para un análisis concreto de esta fuente estadística conviene revisar el trabajo de García Pérez (2008).

estos países⁹⁵.

Dejando a un lado la explotación de estas dos estadísticas (*WDN* y la *Muestra Continua de las Vidas Laborales*), por ser aún recientes, vamos a analizar a continuación las tres fuentes estadísticas españolas más comúnmente utilizadas en los estudios sobre la negociación colectiva. Las discrepancias entre ellas en algunos casos llegan a ser realmente notables. Por ejemplo, en el año 2000 el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos según el *Registro de Convenios Colectivos* ascendía a 9.230.366 personas, mientras que el número contabilizado a través de los *Documentos de Cotización de la Seguridad Social* era tan sólo de 4.029.034 personas. Si desagregamos la información por tipo de convenio, las diferencias siguen siendo notables: según el Registro los trabajadores cubiertos por convenio de empresa suponen un 11,73% del total de trabajadores cubiertos; en cambio, según los datos de la Seguridad Social apenas representan un 6,5%⁹⁶.

Podemos destacar dos problemas principales en las bases de datos que estamos discutiendo: en primer lugar, la sobreestimación de trabajadores cubiertos por convenios, dado que hay trabajadores que pueden verse afectados por varios convenios de distintos ámbitos; y en segundo lugar, la propia metodología de las fuentes, que ocasiona deficiencias en la actualización de las mismas. A continuación procederemos a analizar detalladamente cada una de esas fuentes.

1.1. El Registro de convenios colectivos del Ministerio de Empleo

El *Registro de Convenios Colectivos* es la principal fuente de datos sobre negociación colectiva en España⁹⁷. Lo elabora la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con una periodicidad mensual, siguiendo los requisitos de depósito y registro que todos los convenios han de cumplir a tenor de lo establecido en los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios

⁹⁵ Para más información sobre este proyecto conviene consultar el documento del Banco Central Europeo (2009). Además del trabajo de Messina *et al.* (2010), también recientemente Bertola *et al.* (2012) y Druant *et al.* (2012) han trabajado con esta encuesta, en el marco del WDN del Banco Central Europeo, con el objetivo de analizar los ajustes salariales de diversos países a través de las empresas que conforman la estadística.

⁹⁶ Para un análisis exhaustivo de estas diferencias conviene consultar el trabajo de Giráldez *et al.* (2002).

⁹⁷ El trabajo de Ruesga *et al.* (2007) lleva a cabo un amplio y exhaustivo análisis de la situación de la negociación colectiva en España utilizando esta fuente estadística.

colectivos de trabajo, el cual queda actualizado por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo. Existe la obligación de registrar todos los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que tengan legalmente reconocida su eficacia como tales. Por tanto, su cumplimentación por parte de la comisión negociadora o de la persona que ésta nombre para tal fin es obligatoria. Pese a que el Registro tiene un ámbito estatal o supraautonómico, las Comunidades Autónomas también pueden crear sus propios registros en el ámbito de su competencia.

El exhaustivo trabajo de Giráldez *et al.* (2002) analiza de forma detallada la evolución del número de convenios, de los trabajadores afectados, de las empresas afectadas y de su distribución sectorial y geográfica en los últimos años a través de esta fuente estadística. También estudia el grado de extensión de la negociación colectiva, y los principales problemas derivados de la utilización del Registro como instrumento para medir la cobertura en nuestro país. Entre dichos problemas se destacan los siguientes:

- Ultraactividad: según el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores cuando el plazo convenido por las partes en un convenio colectivo ha vencido, éste mantendrá la plena vigencia de sus cláusulas hasta que uno nuevo lo sustituya salvo pacto en contrario. Este principio de ultraactividad que caracteriza los convenios colectivos en el marco de la legislación española ocasiona un problema de medición: los convenios prorrogados no están siendo contabilizados a través del Registro, mientras que sus trabajadores siguen estando cubiertos. Así, existe una infraestimación del número de convenios. Giráldez *et al.* (2002) indican que esta infraestimación de la extensión de la negociación colectiva afectó durante el periodo 1993-1997 a un porcentaje situado entre el 5% y el 10% de los trabajadores cubiertos. Concretamente, los convenios no registrados para el periodo 1993-1997 abarcan entre 400.000 y 800.000 trabajadores. Este efecto se hace especialmente acusado en relación con los convenios de empresa. Por tanto, tal y como afirman los autores, una adecuada estimación de la extensión de la negociación colectiva debería incluir los convenios directamente registrados en cada año y aquellos que mantienen sus efectos pese a no estar registrados. Aunque tras la última reforma laboral de 2012 el periodo de ultraactividad de los convenios queda limitado como máximo

a un año, salvo pacto en contrario⁹⁸, esta cuestión sigue generando dificultades en la estimación del número de trabajadores cubiertos con anterioridad.

- Defectos en la forma de cumplimentación de la hoja estadística. Nos referimos básicamente a la cuestión de la variación en el número de trabajadores cubiertos por un convenio a lo largo del periodo de vigencia del mismo: el número de trabajadores que figura en el convenio colectivo es el correspondiente al primer año de vigencia. Aunque hay que decir que, desde junio de 2010, existe la obligación de renovar la hoja estadística cada año para actualizar estos datos. En determinados convenios se da el caso de que el número de trabajadores cubiertos es el mismo tanto en épocas de expansión como en épocas recesivas. Esto hace que la información recogida no sea del todo real, ya que es previsible que el número de trabajadores de la mayor parte de las empresas varíe de año en año. Se ha estimado que entre 1992 y 1998 hubo 1733 convenios que mostraban el mismo número de trabajadores en el primer y en el último año de registro; lo que equivalía a un 27% del total de los convenios existentes. Entre los convenios sectoriales esta proporción aumentaba hasta un 27,7%. Una de las causas de ello puede ser la falta de información con la que cuentan las comisiones negociadoras encargadas de cumplimentar las hojas, respecto del número de trabajadores cubiertos, especialmente en los convenios de ámbito superior al de empresa (Pérez Infante, 2008).
- Doble contabilidad del número de trabajadores y empresas afectados por un convenio. Pese a estar supuestamente depurado por la Subdirección Estadística del Ministerio de Empleo, en algunos casos el Registro contabiliza a los mismos trabajadores sucesivas veces cuando éstos están afectados por más de un convenio de distinto ámbito funcional o geográfico. Por ejemplo, si un trabajador está afectado por un convenio provincial y por otro sectorial, figurará contabilizado como trabajador en ambos. Esto provoca una sobreestimación del grado de cobertura de la negociación colectiva en nuestro país y distorsiona las posibles comparaciones internacionales (Traxler y Brandl, 2009).

⁹⁸ Regulado por el artículo 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que reforma el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. La nueva disposición dice lo siguiente: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

1.2. Los Documentos de cotización a la Seguridad Social

Dentro de los *Documentos de cotización a la Seguridad Social*, concretamente en el TC-2, existe un campo asignado al tipo de convenio colectivo que afecte al trabajador. Hay que tener en cuenta que lo que la Seguridad Social contabiliza es fundamentalmente el número de trabajadores afiliados. Por tanto, una importante desventaja de esta fuente estadística es la exclusión de los funcionarios mutualistas de los datos de afiliación⁹⁹. Según el Instituto Nacional de Estadística, los mutualistas acogidos a un seguro privado pueden ser funcionarios civiles, militares y judiciales del Estado, así como sus respectivos beneficiarios que han elegido asistencia sanitaria en entidades privadas. Como en la Administración Pública existe una gran parte de trabajadores sin derecho a negociación colectiva, si no contamos con una fuente que los incluya, no podemos tener una idea clara de la proporción de trabajadores no cubiertos.

Además, hay que mencionar las deficiencias en la forma de cumplimentación de los datos registrados por la Seguridad Social. Tradicionalmente, la casilla sobre el tipo de convenio colectivo del TC-2, de cumplimentación voluntaria, era rellenada solamente por un 25% de los empresarios. Desde 2002, año en que este procedimiento comienza a realizarse por medios telemáticos, la cifra ha ascendido a un 40%, pero continúa siendo reducida para obtener conclusiones fiables. Este hecho podría explicar la gran discrepancia existente entre los resultados de cobertura del Registro y de la Seguridad Social a tenor de la comparativa establecida en el Cuadro 6.1. El número de trabajadores cubiertos estimados por la Seguridad Social es prácticamente la mitad del de los estimados por el Registro. Además, el número de trabajadores afectados por cada tipo de convenio representa proporciones muy distintas respecto del total de trabajadores cubiertos en ambas fuentes. Según el Registro, los trabajadores cubiertos por convenio de empresa suponen un 11,73% del total de trabajadores cubiertos. En cambio, según los datos de la Seguridad Social, apenas representan un 6,5%. Esta diferencia también es desigual por ramas de actividad, ya que en algunos sectores el número de trabajadores cubiertos según la Seguridad Social es prácticamente la mitad del contabilizado por el Registro (extracción de minerales no energéticos), y en otros apenas alcanza un 3% (agricultura, ganadería, caza y silvicultura), de acuerdo con Giráldez *et al.* (2002). Por

⁹⁹ Según datos de la Encuesta Nacional de Salud de 2003 elaborada por el INE, el porcentaje de trabajadores mutualistas alcanza el 3% (en términos absolutos, casi 1.300.000 personas). En 2006, el número absoluto asciende a 1.523.400 personas.

tanto, las cifras de cobertura de las dos principales fuentes estadísticas son claramente divergentes, de lo que se deduce que el sesgo que se puede estar cometiendo en la estimación es bastante considerable.

CUADRO 6.1
Número de trabajadores cubiertos por negociación colectiva según los Documentos de Cotización de la Seguridad Social y el Registro de Convenios Colectivos, por tipo de convenio, en el año 2000

	Registro de Convenios Colectivos	Documentos de Cotización (Seguridad Social)
TOTAL	9.230.366	4.029.034
Convenio de empresa	1.083.274	262.500
Convenio de otro ámbito	8.147.092	3.766.500

Fuente: elaboración propia a partir de Giráldez *et al.* (2002)

Notas: (1) Los autores calculan la cifra de trabajadores cubiertos según la Seguridad Social para 2000 y según el Registro para febrero de 2002. Como en la elaboración de este trabajo contamos con estadísticas del Registro también para el año 2000, hemos replicado el cálculo para dicho año.

(2) Tal y como indican los autores, hay que tener en cuenta que el número de trabajadores en cuyo Documento de Cotización no se especificaba su código de convenio fue de 5.482.180.

Los datos extraídos de la Seguridad Social podrían aportarnos una medición ideal del grado de cobertura de la negociación colectiva, si su cumplimentación fuera obligatoria. No obstante, hemos de tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Los datos procedentes de esta fuente tienden a reducir las tasas globales de cobertura al no contar con los trabajadores mutualistas. Por tanto, esta fuente no sería adecuada para medir el porcentaje de asalariados que, tengan o no derecho a negociación colectiva, están realmente cubiertos por ella.
- Si lo que tratamos de medir es la tasa ajustada de cobertura, es decir, aquella que excluye a los trabajadores que no tienen derecho a negociación colectiva, estos datos parecen ser los más relevantes. A partir del dato total de trabajadores afiliados, habría que descontar el número de trabajadores que, estando afiliados a la Seguridad Social, no tengan derecho a negociación colectiva (empleados del hogar, funcionarios que no sean mutualistas y trabajadores por cuenta propia fundamentalmente).

1.3. La Encuesta de Estructura Salarial

La *Encuesta de Estructura Salarial* (EES) es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con el objetivo de aportar información relevante sobre todo en temas salariales, pero también dispone de datos sobre negociación colectiva. Su ámbito de cobertura es nacional. Está compuesta de observaciones individuales pero agrupadas por empresas en un momento determinado de tiempo y para años concretos.

Hay dos hechos que limitan las conclusiones que podemos extraer en relación con el grado de cobertura de la negociación colectiva. Por un lado, las oleadas anteriores al año 2006 no recogían información de los establecimientos con menos de diez trabajadores, aunque tanto la EES del 2006 como la del 2009 ya incorporan centros de trabajo pequeños de entre 1 y 9 trabajadores. Por otro lado, hay sectores que no están incluidos en la encuesta, como por ejemplo, la agricultura, la sanidad, la educación o la administración pública, aunque desde 2002 esto se ha intentado corregir, y se han incorporado por ejemplo algunos servicios que presta el Estado. Ello provoca problemas en la interpretación de los datos de cobertura. Podría darse el caso, por ejemplo, de que hubiese una concentración notable de los trabajadores no cubiertos en sectores no presentes en la encuesta o en establecimientos inferiores a diez trabajadores.

El problema resulta más grave cuando hacen comparaciones de grado de cobertura por sectores que cuando se hacen en función del tamaño del establecimiento. En los sectores excluidos hay una gran proporción de trabajadores no cubiertos por convenios colectivos; concretamente, Giráldez *et al.* (2002) indican que sólo el 56% de los trabajadores de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 estaban cubiertos por convenios en esos sectores¹⁰⁰. En cambio, en el caso de las comparaciones por tamaño del establecimiento, las diferencias no tendrían gran importancia. La razón de esto reside en la extensión automática de los convenios colectivos: dicha práctica hace que, en España, los trabajadores de empresas pequeñas no estén menos afectados por la negociación colectiva que los trabajadores de las grandes empresas.

¹⁰⁰ También evidencian el hecho de que, en los sectores que la Encuesta de Estructura Salarial no cubre, haya una gran presencia de empleados de determinadas ramas de actividad que no tienen derecho a negociación colectiva, como por ejemplo en sanidad, educación y administración pública y defensa.

2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS NUEVOS MICRODATOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La base de datos que se propone en este capítulo es el resultado de unir una fuente estadística con información de empresas ya existente con la información ofrecida por el Registro de Convenios Colectivos, relativa al nombre y código de los convenios de empresa existentes en España. Por un lado, la base de datos de empresas *Analysis of Major Database from European Sources* (AMADEUS) es elaborada por *Informa y Bureau Van Dijk* a partir del depósito de cuentas de las sociedades en el Registro Mercantil. Esta base contiene la información sobre los estados contables y financieros de más de diez millones de empresas privadas y públicas, excluidas las del sector financiero y de seguros, de los principales países europeos. En los datos suministrados por AMADEUS no contábamos con información relativa a la negociación colectiva. Sí tenemos, en cambio, identificadas por su nombre cada una de las empresas recogidas. Al enlazar la información de dicha base con la del Registro de Convenios obtenemos una base de microdatos cuya unidad básica es la empresa, para la cual tenemos información relativa a su contabilidad y estado interno, junto con la relativa a negociación colectiva (si tiene o no convenio, y en caso de que lo tenga, su ámbito de cobertura y su código¹⁰¹).

El propósito de utilizar esta base de datos es conseguir captar el efecto que tiene la negociación colectiva a nivel de empresa. Esto es importante, ya que son las empresas las que toman las decisiones de contratación, y es de esperar que estas decisiones se vean afectadas por el tipo de convenio vigente en cada caso. Como sostienen Palacio y Simón (2002), el tipo de empresa explica las desigualdades salariales del mercado de trabajo español, en términos estadísticos, mucho mejor que las características individuales de los trabajadores. Por ello, creemos que analizar el efecto de la negociación colectiva sobre las decisiones de contratación de las empresas puede aportar una perspectiva distinta y original. Además, la base de datos que aquí se propone no está limitada por el tamaño del establecimiento, ya que cuenta con empresas

¹⁰¹ Según indica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, el código del convenio colectivo ha de incluir en sus 14 dígitos la siguiente información:

- Dígitos 1º y 2º: indican el ámbito territorial del convenio.
- Dígitos 3º a 7º: número secuencial que indica el número de orden de presentación, es decir, el número de serie del convenio en el año.
- Dígito 8º a 10º: común a cada ámbito funcional, naturaleza y tipo de acuerdo.
- Dígitos 11º a 14º: año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

de cualquier tamaño (incluyendo empresas de un solo trabajador) y representativas de todos los sectores de la economía.

El número de empresas españolas extraído de AMADEUS es de 296.703 empresas. La distribución de estas empresas por tipo de convenio la mostramos en la siguiente tabla, de forma desagregada por ramas de actividad. De este total, el número de empresas identificadas con convenio colectivo de empresa es de 3.937¹⁰². El resto, es decir, 292.766 empresas están cubiertas por convenios colectivos de ámbito superior.

Como observamos en el Cuadro 6.2, la cobertura de empresas por ramas de actividad es bastante amplia, estando presentes en total 86 ramas de actividad¹⁰³ según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-09) con una desagregación de dos dígitos¹⁰⁴. Hay que observar también que, cuando desagregamos por tipo de convenio, el número de empresas con convenio colectivo de empresa se distribuye de forma bastante desigual. Existen algunas ramas con muy pocas empresas con convenio de empresa, y otras en las que ocurre exactamente lo contrario.

Respecto a la distribución regional, están presentes las 50 provincias españolas, así como Ceuta y Melilla. Los resultados de cobertura en las empresas con convenio de empresa se presentan detalladamente en el Cuadro 6.3. Al igual que ocurría al desagregar por ramas, la presencia de convenios colectivos de empresa es muy desigual. En Madrid, por ejemplo, el número de empresas en esta situación asciende a 842, aunque éstas solamente representan un 1,5% de la muestra. En cambio, en Ceuta, pese a ser únicamente 18 las empresas con convenio de empresa, estas suponen un 6,06% de la muestra. A continuación vendrían Álava (con un 5,13%), Melilla (4,45%), Guadalajara (3,65%) y Palencia (2,82%).

¹⁰² Pese a que en el Registro estén inscritos un total de 13.823 convenios de empresa, una vez solapadas las bases de datos y realizado el proceso de depuración que describiremos en el siguiente apartado, el número de empresas con esta clase de convenios se reduce a 3.937.

¹⁰³ Existen además otras 77 empresas, todas con convenio de ámbito superior, que no tienen asignada ninguna rama.

¹⁰⁴ Pese a que en los datos contamos con los cuatro dígitos de la clasificación, para sintetizar el análisis vamos a utilizar exclusivamente una desagregación de dos dígitos, aunque en trabajos posteriores se podría profundizar en este sentido.

CUADRO 6.2

Número de empresas en la muestra clasificadas por sector y tipo de convenio

<i>Rama de actividad</i>	<i>Total de empresas</i>	<i>Convenio empresa</i>		<i>Rama de actividad</i>	<i>Total de empresas</i>	<i>Convenio empresa</i>	
		<i>Número</i>	<i>% total</i>			<i>Número</i>	<i>% total</i>
1	5568	30	0,54	49	7321	151	2,06
2	353	8	2,27	50	315	40	12,70
3	693	15	2,16	51	152	10	6,58
5	96	19	19,79	52	4199	151	3,60
6	63	2	3,17	53	269	7	2,60
7	60	11	18,33	55	5106	64	1,25
8	1200	32	2,67	56	5583	57	1,02
9	38	0	0,00	58	1129	111	9,83
10	6384	239	3,74	59	939	19	2,02
11	1472	81	5,50	60	405	52	12,84
12	23	11	47,83	61	968	28	2,89
13	1677	13	0,78	62	2720	25	0,92
14	1512	6	0,40	63	334	20	5,99
15	1658	8	0,48	64	4543	38	0,84
16	1870	33	1,76	66	2323	15	0,65
17	941	32	3,40	68	25303	38	0,15
18	2071	41	1,98	69	2961	22	0,74
19	38	6	15,79	70	4533	60	1,32
20	1947	84	4,31	71	3406	45	1,32
21	359	7	1,95	72	375	7	1,87
22	2214	73	3,30	73	2490	18	0,72
23	3448	103	2,99	74	2517	37	1,47
24	1144	100	8,74	75	65	1	1,54
25	6779	133	1,96	77	2171	35	1,61
26	750	36	4,80	78	666	34	5,11
27	1158	53	4,58	79	1222	9	0,74
28	2970	72	2,42	80	639	26	4,07
29	1024	116	11,33	81	2926	145	4,96
30	394	47	11,93	82	2408	47	1,95
31	1946	23	1,18	84	146	19	13,01
32	851	22	2,59	85	2354	18	0,76
33	1040	16	1,54	86	2232	58	2,60
35	2288	77	3,37	87	1310	13	0,99
36	407	82	20,15	88	372	14	3,76
37	45	4	8,89	90	596	11	1,85
38	627	45	7,18	91	96	12	12,50
39	58	3	5,17	92	964	41	4,25
41	56171	68	0,12	93	1852	77	4,16
42	1193	9	0,75	94	336	11	3,27
43	14656	64	0,44	95	345	5	1,45
45	8080	65	0,80	96	1784	51	2,86
46	43354	296	0,68	97	13	0	0,00
47	17608	110	0,62	99	10	0	0,00

Fuente: elaboración propia

CUADRO 6.3

Número de empresas en la muestra clasificadas por provincias y tipo de convenio

<i>Provincia</i>	<i>Total de empresas</i>	<i>Convenio empresa</i>		<i>Provincia</i>	<i>Total de empresas</i>	<i>Convenio empresa</i>	
		<i>Número</i>	<i>% total</i>			<i>Número</i>	<i>% total</i>
Álava	2612	134	5,13	La Rioja	2184	28	1,28
Albacete	2153	19	0,88	Las Palmas	6317	100	1,58
Alicante	11378	55	0,48	León	2143	20	0,93
Almería	3481	21	0,60	Lérida	3160	16	0,51
Asturias	4735	100	2,11	Lugo	1396	29	2,08
Ávila	529	6	1,13	Madrid	56238	842	1,50
Badajoz	2592	20	0,77	Málaga	7851	88	1,12
Barcelona	50827	516	1,02	Melilla	247	11	4,45
Burgos	2216	34	1,53	Murcia	9042	69	0,76
Cáceres	1323	17	1,28	Navarra	4600	96	2,09
Cádiz	4134	81	1,96	Ourense	1356	22	1,62
Cantabria	2812	70	2,49	Palencia	708	20	2,82
Castellón	4100	27	0,66	Pontevedra	5670	135	2,38
Ceuta	297	18	6,06	Salamanca	1666	12	0,72
Córdoba	3361	64	1,90	Tenerife	4982	88	1,77
Cuenca	850	19	2,24	Segovia	796	14	1,76
Ciudad Real	2303	20	0,87	Sevilla	9339	108	1,16
Gerona	5505	32	0,58	Soria	490	8	1,63
Granada	3541	50	1,41	Tarragona	4433	46	1,04
Guadalajara	904	33	3,65	Teruel	652	4	0,61
Guipúzcoa	5446	87	1,60	Toledo	3692	18	0,49
Huelva	2005	35	1,75	Valencia	16756	121	0,72
Huesca	1327	8	0,60	Valladolid	2918	56	1,92
I. Baleares	7649	77	1,01	Vizcaya	8568	229	2,67
Jaén	1913	15	0,78	Zamora	653	12	1,84
La Coruña	6048	92	1,52	Zaragoza	6805	95	1,40

Fuente: elaboración propia

Las provincias con menor proporción de convenios de empresa en la muestra son Alicante (0,48%), Toledo (0,49%), Lérida (0,51%) y Gerona (0,58%), siendo por ello las que precisamente tienen mayor proporción de convenios de ámbito superior. En términos absolutos, la que tiene el menor número de convenios de empresa es Teruel con 4 empresas, seguida de Ávila con 6, y Soria y Huesca con 8.

Así pues, en términos generales, existe un predominio claro de empresas sujetas a convenios de ámbito superior, con un reparto asistemático, tanto a nivel sectorial como regional, que no obedece a ningún patrón de contornos claros.

3. CONSTRUCCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA BASE DE DATOS

El proceso de depuración de los datos ha constado de varias etapas. En primer lugar, siguiendo el criterio de Nuñez *et al.* (2011) que trabajan también con los datos de AMADEUS, hemos suprimido de dicha base las empresas que estaban duplicadas y las que presentaban valores atípicos¹⁰⁵. Posteriormente, a partir de la información suministrada por el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo, hemos solapado los datos relativos a aquellas empresas que están cubiertas por convenios colectivos a nivel de empresa.

Para realizar la fusión de ambas bases de datos, nos hemos apoyado en las técnicas de integración de datos descritas en Di Zio (2008) y Ballin *et al.* (2009). El primero integra dos bases de datos con distintas observaciones a través del procedimiento denominado como *statistical matching*¹⁰⁶. Éstas son la Encuesta del Uso del Tiempo y la Encuesta de Población Activa de Italia. Di Zio utiliza una serie de variables comunes a ambas fuentes (género, área geográfica, edad, nivel educativo...) como nexo de unión entre la fuente *recipiente*, que es la base de datos principal (en su caso, la Encuesta de Uso del Tiempo), y la *donante*, es decir, la base de datos que aporta una nueva variable a la otra (en su caso, la de Población Activa). Por otro lado, Ballin *et al.* (2009) integran dos bases de datos de empresas del sector agrario en 2003, con observaciones que se encuentran presentes en ambas, pero siendo cada estadística de distinto tamaño. Para ello, superponen empresas que están presentes en las dos bases de datos a través del procedimiento que denominan *concatenación*: suman las observaciones de las dos bases de datos y eliminan las observaciones repetidas.

En nuestro caso, las empresas con convenio de empresa son las únicas que podemos localizar en la base de datos, porque los convenios de ámbito superior afectan a más de una empresa. Por esta razón, hemos supuesto que las empresas que no tienen su propio convenio están cubiertas por convenios de ámbito superior, como ya hicimos en el capítulo 4 (ver Gráfico 4.4). Dados los mecanismos de extensión automática de los convenios, la eficacia general de los mismos y los acuerdos de cobertura de vacíos

¹⁰⁵ En algunas herramientas informáticas, esta opción está implementada automáticamente. El procedimiento consiste en identificar valores que se desvíen de sus grupos de homólogos, mediante algoritmos internos, de acuerdo con un índice de anomalía.

¹⁰⁶ Cuando se integran dos bases de datos cuyas observaciones están igualmente identificadas los autores hablan de un procedimiento de *record linkage*. En nuestro caso, contamos con una base de datos con unas 300.000 empresas, y por otro lado, una base de datos de convenios con casi 14.000, algunos de los cuales se corresponden con dichas empresas, pero no todos. Por ello, nuestro caso se asimilaría más a la opción denominada como *statistical matching*.

existentes en la legislación española, es sumamente improbable que en la base de datos exista alguna empresa que no esté afectada por ningún tipo de convenio colectivo. Además, como se ha visto anteriormente, la tasa de cobertura ajustada de la negociación colectiva en España está en torno al 97%, lo cual hace muy difícil encontrar alguna empresa que no esté cubierta por negociación colectiva. Puede haber, desde luego, algunos trabajadores no cubiertos (por ejemplo, el personal directivo, que representa una fracción muy reducida del total de los empleados), pero raramente empresas no cubiertas.

Por tanto, en la base de datos contamos con una variable que nos informa del tipo de convenio colectivo existente en cada empresa (si se trata de un convenio de empresa o de uno de ámbito superior).

En total, el número de entradas extraídas del Registro con convenios de empresa era de 13.823. Sin embargo, no podemos afirmar que este sea el número de empresas con convenio de empresa. A continuación aclaramos esta cuestión.

En la serie de convenios colectivos del Ministerio figuran todos los convenios de empresa que ha suscrito una empresa durante sucesivos años. Sin embargo, en nuestra base de datos, sólo nos interesa si esa empresa está cubierta por un convenio. Así pues, puede existir una empresa que durante este periodo haya firmado tres convenios colectivos de empresa (lo que en el Registro daría lugar a tres entradas diferentes), pero que, sin embargo, en nuestra base de datos se identifique con un sola entrada. Además de esto, también existen empresas con convenios diferentes para cada una de las zonas geográficas en las que opera, o bien con convenios distintos para cada centro de trabajo, departamento, o para distintos tipos de personal¹⁰⁷. Esto daría lugar a una duplicidad o multiplicidad de entradas referentes a una misma empresa que hay que reducir a una única entrada.

También son casos especiales los convenios colectivos del personal al servicio de Administraciones Públicas, como ocurre en el caso de los concejos, ayuntamientos, mancomunidades, consejerías, hospitales, etc., que no han podido ser integrados con los datos de AMADEUS, dado que esta base solo incluye empresas privadas. Otro tanto

¹⁰⁷ Por ejemplo, existen navieras que cuentan con un convenio colectivo de empresa para el personal de flota y otro distinto para el personal de tierra, además de uno para la matriz. En cambio, en la base de datos solamente figura una misma empresa. En el caso de otra empresa, lo que ocurre es que cuenta con dos entradas de convenios de empresa para la zona sur y para la zona este, además de la propia para la empresa matriz. Una empresa de distribución cuenta con un convenio para las oficinas centrales, otro para los centros comerciales y otro para el servicio postventa, que se vinculan todos a una única empresa localizable en AMADEUS.

ocurre con las empresas del sector bancario y de seguros, que como se ha dicho anteriormente no están incluidas en dicha base de datos. Existen también convenios registrados para distintas agrupaciones de empresas, uniones temporales o consorcios¹⁰⁸. Estos casos los hemos desechado, después de averiguar si las empresas que componen esas agrupaciones, que son las que rescatamos para nuestra base de datos, tienen o no convenio de empresa. Todos estos factores explican que en nuestra base de datos, tras la depuración realizada al combinar ambas muestras, contemos sólo con 3.937 empresas localizadas con convenio colectivo de empresa.

En el Cuadro 6.4 se presentan los estadísticos descriptivos del número de trabajadores (NUM), el coste laboral medio por trabajador (CLM), el valor añadido bruto (VAB), y los ingresos corrientes (OP) de cada empresa correspondientes al año 2010. Dichos datos están diferenciados según el tipo de convenio colectivo.

Para medir estas variables hemos optado por eliminar de la muestra todas aquellas empresas en las que había *missing values*¹⁰⁹. Algunos autores que han trabajado con muestras de empresas que presentaban este problema han seguido el mismo procedimiento. Es el caso de Palenzuela y Jimeno (1995) cuando estudiaron el funcionamiento de la negociación colectiva con los datos de empresas extraídos de la *Central de Balances* del Banco de España.

CUADRO 6.4
Estadísticos descriptivos por tipo de convenio en 2010

<i>Variables</i>	<i>Convenio de empresa</i>				<i>Convenio de ámbito superior</i>			
	Media	Máx.	Mín.	Desv.	Media	Máx.	Mín.	Desv.
NUM	986,3	92.293	1	5.168,7	62,7	141.429	1	1.119,0
CLM	41,2	295,3	1,9	19,8	33,3	733,1	0,1	18,7
VAB	85,08	2.711,9	-415,3	175,9	72,2	83.423	-7.430,2	538,2
OP	387.711	56.710.000	31	2.569.538	14.133	31.177.000	0,2	247.435
<i>Empresas</i>	911				39844			

Fuente: elaboración propia

¹⁰⁸ Este hecho se ha dado en el caso de consorcios para el abastecimiento de aguas o servicios.

¹⁰⁹ No obstante, en futuras investigaciones que traten de explotar esta muestra, se podría tratar este problema a través de algún método propuesto en la literatura al efecto, como por ejemplo el empleo de paneles no balanceados (Wooldridge, 2010, pp. 488-489).

4. VENTAJAS Y LIMITACIONES DE LA NUEVA BASE DE MICRODATOS

En los apartados previos se ha procedido a presentar las principales características de la nueva fuente estadística que se propone en este trabajo. A continuación se destacan las principales ventajas de la misma:

- Están representadas tanto grandes como pequeñas empresas, sin el corte que presentaba la Encuesta de Estructura Salarial con anterioridad a 2006 con respecto a las empresas de menos de 10 trabajadores.
- Se solventa el problema que presentaba el Registro de Convenios Colectivos al contabilizar el mismo número de trabajadores al inicio del periodo de efectos del convenio y al final del mismo. Dado que el número de trabajadores cubiertos en la nueva base de microdatos se extrae del número de trabajadores que la empresa tiene en cada año, con su correspondiente actualización, se eliminan los errores relacionados con la cumplimentación defectuosa de los datos requeridos por el Registro.
- Los datos contables obtenidos de AMADEUS no están sometidos a ninguna valoración subjetiva, dado que se extraen del depósito de las cuentas en el Registro Mercantil. A su vez, todas las empresas tienen la obligación de declarar y registrar el convenio colectivo correspondiente. Por tanto, hay que pensar que la información introducida es bastante fiable.
- El empleo de microdatos propicia un análisis empírico mucho más pormenorizado que los datos agregados. A su vez, el hecho de que estos microdatos sean de empresas, añade una novedad importante a los estudios sobre los efectos de la negociación colectiva, como trataremos de poner de manifiesto en el capítulo séptimo de esta investigación.
- Se ha solventado el problema de la infravaloración del número de trabajadores cubiertos, relacionado con los Documentos de Cotización de la Seguridad Social, dado que la muestra de empresas AMADEUS cuenta tanto con trabajadores afiliados al régimen general como con mutualistas.
- La explotación de esta nueva base de datos permite analizar la negociación colectiva desde una pluralidad de perspectivas, como indica la amplia gama de estudios que han utilizado AMADEUS. Agrupados por áreas, podríamos citar, entre otros, los trabajos sobre análisis sectorial (Sancho, 2004; Díaz-Barceló, 2007), financiación de la actividad emprendedora (Crecente Romero, 2009),

desarrollo regional (Núñez *et al.*, 2011) o sobre la segregación profesional y de género (Redondo y Jimeno de la Maza, 2010).

Sin embargo, también hemos de ser conscientes de que esta nueva estadística tiene sus limitaciones. A continuación, vamos a presentar algunas de ellas:

- No hemos podido sortear ni resolver el problema de ultraactividad de los convenios colectivos depositados en el Registro de Convenios Colectivos, puesto que la información que se precisa para ello aún no está disponible. Por tanto, la cifra de convenios registrados sigue estando infraestimada.
- No contamos con información desagregada sobre los distintos tipos de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa. Es decir, solamente tenemos identificadas las empresas con convenio de empresa y las que no lo tienen. De este modo, incluimos en un mismo saco aquellas empresas que tengan convenios de ámbito sectorial, provincial, estatal o que puedan no estar sujetas a ninguno (aunque dada la regulación española del sistema de negociación colectiva, esta última posibilidad es sumamente improbable). Para poder solventar esta cuestión, haría falta estudiar, empresa por empresa, su ámbito de competencia y el convenio bajo el que actúa, así como enfrentarse a la posibilidad de que la empresa opere en varios sectores o regiones distintas y se vea afectada por convenios de distinto ámbito. Lo que sí se puede afirmar es que no existen empresas que, estando representadas en AMADEUS y teniendo convenio de empresa, no hayan sido identificadas. Puesto que el Registro contiene todos y cada uno de los convenios colectivos de empresa existentes, todas las empresas que lo tengan y estén en la muestra, han sido localizadas; no así las que, teniéndolo, no estuvieran previamente en dicha base de datos.
- Respecto a las variables relativas a los trabajadores, sólo contamos con el número total de trabajadores por empresa y el coste laboral total de la plantilla. Para un análisis profundo que tuviera que ver con estas cuestiones, el empleo de esta base de datos podría no ser el más indicado. En cambio, contamos con la ventaja de que la información proporcionada es la depositada en los registros mercantiles, no estando sometida a las peculiaridades propias de las encuestas. Además, podemos emplear variables como el coste laboral medio por trabajador o la productividad media de cada empresa, pudiendo compararlos con el coste de capital, el nivel de endeudamiento o los ingresos y pérdidas de cada empresa, de forma

suficientemente desagregada como para obtener una perspectiva más amplia de la situación real en todas las ramas y regiones españolas.

- Tampoco contamos con información sobre el tipo de capital humano de la empresa, así como la proporción de trabajadores fijos o temporales.
- La base de microdatos se limita a estudiar la negociación colectiva de empresas privadas. Por tanto, cualquier referencia a la cobertura de la negociación colectiva que se fundamente en estos datos excluye al personal laboral de las instituciones públicas.

Así pues, son numerosos los desafíos a los que se enfrenta la explotación de esta nueva base de datos. Conforme se pueda disponer de una mayor información procedente del Registro, así como llevar a cabo un tratamiento minucioso de esta fuente, también se podrán depurar los datos tratando de resolver las dificultades que ahora presenta. No obstante, también conviene señalar que todas estas dificultades y desventajas que presenta pueden ser convenientemente tratadas si se tiene la suficiente cautela.

CAPÍTULO 7

EL EFECTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO ENTRE EMPRESAS

Hasta ahora nos hemos limitado a analizar el sistema español de negociación colectiva de manera descriptiva, fundamentalmente desde un punto de vista jurídico e histórico. También hemos presentado una nueva base de microdatos de empresas, que incluye datos referentes al tipo de convenio vigente en cada una de ellas. Dicha base nos permite analizar las decisiones de las empresas en diversas materias y de modo especial en todo lo referente al empleo, lo cual es interesante ya que es en las empresas donde se toman las decisiones de contratación de la mano de obra; y la negociación colectiva puede influir en estas decisiones, ya sea facilitándolas o entorpeciéndolas.

En este capítulo se pretende analizar empíricamente los efectos de la negociación colectiva sobre el empleo, a nivel de empresa, a partir de esos datos. Partimos de un modelo en el que el empleo de cada empresa depende fundamentalmente de dos variables, el nivel de producción y el coste de la mano de obra. Intentamos ver en qué medida varía la respuesta del empleo ante los cambios de estas variables según sea el tipo de convenio vigente en cada caso. Este enfoque nos permitirá analizar la influencia del tipo de convenio en la evolución del empleo a lo largo del ciclo económico.

Este capítulo consta de tres apartados. En el primero se presenta el modelo teórico básico. En el segundo se propone una serie de versiones alternativas de dicho modelo y se propone una batería de estimaciones econométricas. Por último, en el tercer apartado, se presentan los resultados correspondientes a dichas estimaciones.

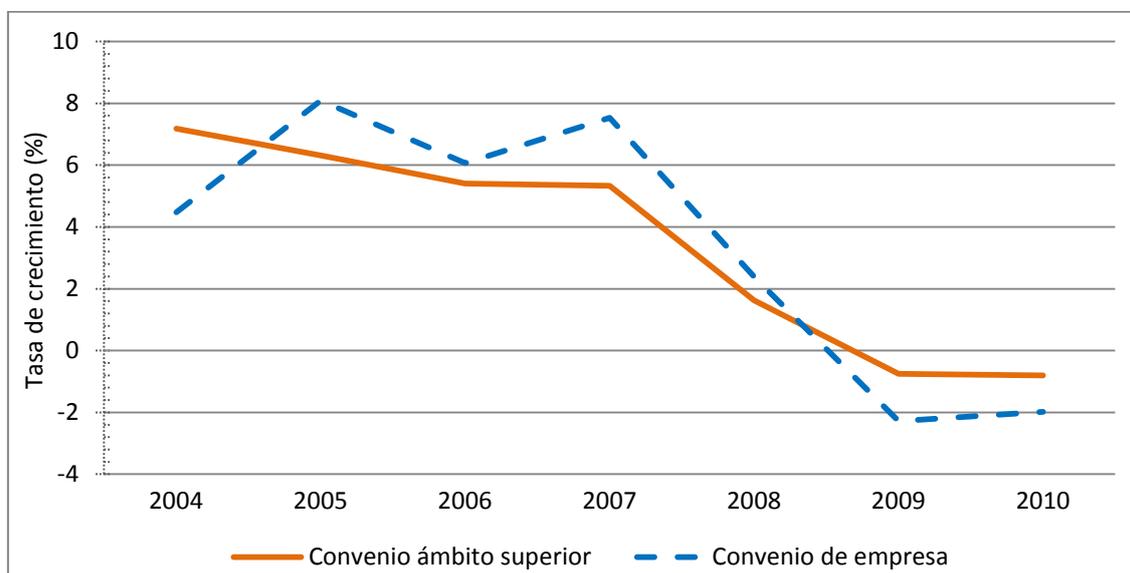
1. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO

1.1. ¿Qué efecto tiene el tipo de convenio colectivo en el ritmo de crecimiento del empleo?

Conviene preguntarse si el hecho de tener un convenio de empresa o un convenio de ámbito superior ha supuesto alguna diferencia en la evolución del crecimiento del empleo en España durante los últimos años. Para poder profundizar en esta cuestión, en primer lugar, se va a estudiar la evolución temporal de las tasas de crecimiento del empleo para las empresas con convenio de empresa y con convenio de ámbito superior. Esta evolución se recoge en el Gráfico 7.1, donde se muestran dichas tasas de crecimiento durante el periodo 2004-2010.

GRÁFICO 7.1

Tasa de crecimiento del empleo de las empresas por tipo de convenio colectivo (2004-2009)



Fuente: elaboración propia a partir de AMADEUS y Registro de Convenios Colectivos

A primera vista se observa que en las empresas con convenio de ámbito superior la tasa de crecimiento del empleo oscila menos a lo largo del periodo, es decir, se comporta de forma más rígida. La tasa de crecimiento del empleo en las empresas con

convenio propio parte de niveles inferiores en 2004, alcanzando un máximo en 2005, y posteriormente descendiendo, con un ligero repunte en 2007. En los últimos años, el ritmo de crecimiento del empleo en estas empresas ha sido inferior al de las restantes. Por tanto, se intuye que, pese a que la dinámica del empleo sea similar en ambos grupos, existen diferencias en su dispersión que podrían esconder un comportamiento diferente entre las empresas en función del tipo de convenio colectivo que tengan¹¹⁰.

En todo caso, convendría profundizar en los factores determinantes de este comportamiento puesto que, en primer lugar, las dos muestras de empresas tienen un tamaño dispar¹¹¹, y esto podría explicar, al menos en parte, las oscilaciones en el nivel de empleo. Por otro lado, tampoco estamos teniendo en cuenta las variaciones de la producción ni del coste laboral, que en principio tendrían que ser los principales determinantes de la evolución del empleo, como veremos más adelante. Por tanto, la evolución del empleo podría estar fuertemente influenciada por la distinta elasticidad que unas empresas y otras tengan a estas dos variables, así como por la distinta composición de las dos muestras.

Por todo esto, a continuación se propone un modelo que permitirá estimar, una vez que controlemos estos otros factores, el distinto impacto del tipo de convenio colectivo en el crecimiento del empleo, tanto en épocas de auge como en épocas recesivas.

1.2. Modelo teórico

La hipótesis de partida es que los ajustes en el empleo dependen de dos variables principales: la producción, en primer lugar, y los costes laborales, en segundo lugar. Cuanto mayor sea la producción, mayor será el empleo, en condiciones *ceteris paribus* (suponiendo naturalmente que el trabajo no es un factor “regresivo”). El empleo también será tanto mayor cuanto menor sea el coste laboral (también en condiciones

¹¹⁰ Se han contrastado las diferencias de medias y de varianzas en la tasa de crecimiento del empleo según el tipo de convenio colectivo de las empresas. El resultado sugiere que la media de la tasa de crecimiento del empleo no difiere significativamente en función del tipo de convenio colectivo. El resultado del estadístico-t haría aceptar la hipótesis de igualdad de medias con un nivel de confianza del 99%. Sin embargo, la varianza sí que es significativamente distinta de un grupo a otro, dado que el resultado del estadístico-F permite rechazar la hipótesis de igualdad de varianzas al 99% de confianza.

¹¹¹ En la base de datos están identificadas 911 empresas con convenio colectivo de empresa y 39844 empresas con convenio de ámbito superior. Por ello, la composición de la tasa puede verse afectada por el reducido número de empresas con convenio de empresa y fluctuar más en este grupo.

ceteris paribus). Para llegar a estas conclusiones lo único que necesitamos suponer es que las empresas minimizan costes.

Esta hipótesis la podríamos expresar por medio de la función siguiente:

$$\dot{L}_{jt} = f(\dot{Y}_{jt}, \dot{W}_{jt}) \quad (1)$$

donde j indica la empresa, t el año, \dot{L} es la tasa de crecimiento del empleo de la empresa, \dot{Y} es la tasa de crecimiento de la producción y \dot{W} es la tasa de crecimiento de los salarios.

Para dar forma a esta función genérica, vamos a partir de una función de producción Cobb-Douglas del tipo:

$$Y = AK^\alpha L^\beta e^{\lambda t} \quad (2)$$

con el único requisito de que α y β sean menores que 1, lo cual permite la existencia de rendimientos a escala constantes, crecientes o decrecientes, a la vez que garantiza que las productividades marginales de ambos factores, K y L , sean decrecientes. El factor $e^{\lambda t}$ representa los efectos del progreso técnico que se supone que varía a una tasa constante, λ .

Si dividimos ambos lados de esta ecuación por L , e introducimos el producto $L^\alpha L^{-\alpha}$ en el segundo miembro, obtenemos:

$$\frac{Y}{L} = AK^\alpha L^{\beta-1} L^\alpha L^{-\alpha} e^{\lambda t} \quad (3)$$

Lo cual se puede reescribir como:

$$\frac{Y}{L} = A \left(\frac{K}{L} \right)^\alpha L^{\alpha+\beta-1} e^{\lambda t} \quad (4)$$

O bien, haciendo $\frac{Y}{L} = y$ y $\frac{K}{L} = k$:

$$y = Ak^\alpha L^{\alpha+\beta-1} e^{\lambda t} \quad (5)$$

Si tomamos logaritmos, obtenemos:

$$\log y = \log A + \alpha \log k + (\alpha + \beta - 1) \log L + \lambda t \quad (6)$$

De este modo, al derivar con respecto al tiempo obtendríamos:

$$\dot{y} = \alpha \dot{k} + (\alpha + \beta - 1) \dot{L} + \lambda \quad (7)$$

donde \dot{y} , \dot{k} y \dot{L} son las tasas de crecimiento de las variables y , k y L .

Dado que $y = \frac{Y}{L}$, la tasa de crecimiento de y se puede expresar de la siguiente manera:

$$\dot{Y} - \dot{L} = \alpha \dot{k} + (\alpha + \beta - 1)\dot{L} + \lambda \quad (8)$$

Lo cual nos permite escribir:

$$\dot{Y} = \alpha \dot{k} + (\alpha + \beta)\dot{L} + \lambda \quad (9)$$

De donde se sigue que:

$$(\alpha + \beta)\dot{L} = \dot{Y} - \alpha \dot{k} - \lambda \quad (10)$$

Lo cual implica:

$$\dot{L} = \left(\frac{1}{\alpha + \beta} \right) \dot{Y} - \left(\frac{\alpha}{\alpha + \beta} \right) \dot{k} - \left(\frac{1}{\alpha + \beta} \right) \lambda \quad (11)$$

Si la empresa minimiza costes, se tiene que cumplir que la Relación Marginal de Sustitución Técnica (RMgST) entre factores sea:

$$RMgST_{K/L} = - \frac{\Delta K}{\Delta L} \Big|_{Y=cte} = \frac{Y_L}{Y_K} = \frac{w}{r} \quad (12)$$

donde w es el coste del trabajo y r es el coste del capital. Si calculamos las productividades marginales de ambos factores, obtenemos:

$$Y_L = \beta AK^\alpha L^{\beta-1} e^{\lambda t} \quad (13)$$

$$Y_K = \alpha AK^{\alpha-1} L^\beta e^{\lambda t} \quad (14)$$

Esto nos permite expresar la RMgST como:

$$\frac{Y_L}{Y_K} = \left(\frac{\beta}{\alpha} \right) \left(\frac{K}{L} \right) = \frac{w}{r} \quad (15)$$

Lo cual implica:

$$k = \left(\frac{\alpha}{\beta} \right) \left(\frac{w}{r} \right) \quad (16)$$

Si tomamos logaritmos y derivamos respecto al tiempo la ecuación anterior, deducimos que la tasa de crecimiento de la relación capital-trabajo, \dot{k} , ha de ser igual a

la tasa de crecimiento del ratio de los precios de los factores $\left(\frac{w}{r} \right)$, ya que $\frac{\alpha}{\beta}$ es una

constante.

Teniendo en cuenta esto último podemos reescribir la ecuación (11) como sigue:

$$\dot{L} = \left(\frac{1}{\alpha + \beta} \right) \dot{Y} - \left(\frac{\alpha}{\alpha + \beta} \right) \left(\frac{w}{r} \right) - \left(\frac{1}{\alpha + \beta} \right) \lambda \quad (17)$$

La estimación de la ecuación (17) a partir de una muestra de empresas nos exigiría disponer de datos referentes a w y r . Desgraciadamente no disponemos de datos que nos permitan medir adecuadamente el coste del capital empresa por empresa. Sin embargo, esta dificultad no parece demasiado grave, ya que, presumiblemente, el coste del capital suele ser bastante uniforme y no es probable que se registren diferencias muy significativas entre unas empresas y otras¹¹². Tal vez podría haber diferencias más importantes entre sectores, pero cabe pensar que este efecto se podría captar introduciendo en la estimación *dummies* sectoriales.

Así pues, si postulamos que el coste del capital es uniforme y permanece constante, la variable relevante, en lugar de la tasa de crecimiento del ratio de los precios de los factores, $\left(\frac{\dot{w}}{r}\right)$, sería, simplemente, la tasa de crecimiento del coste laboral, \dot{w} . Entonces

$\dot{k} = \dot{w}$ y la ecuación (18) quedaría de la forma siguiente:

$$\dot{L} = \left(\frac{1}{\alpha + \beta}\right)\dot{Y} - \left(\frac{\alpha}{\alpha + \beta}\right)\dot{w} - \left(\frac{1}{\alpha + \beta}\right)\lambda \quad (18)$$

De este modo, podemos expresar la tasa de crecimiento del empleo en función de la tasa de crecimiento de la producción y de la tasa de crecimiento del coste del trabajo, además de un factor λ , que refleja el progreso técnico y, de manera residual, cualquier otro “factor de cambio”.

Podrían darse tres circunstancias:

- Si hubiera rendimientos a escala constantes, se cumpliría que $\alpha + \beta = 1$, en cuyo caso el coeficiente de \dot{Y} sería igual a 1 y el de \dot{w} menor que 1 en valor absoluto.
- Con rendimientos a escala decrecientes, se cumpliría que $\alpha + \beta < 1$, el coeficiente de \dot{Y} sería mayor que 1 y el de \dot{w} menor que 1 en valor absoluto.

¹¹² En la base de datos existen datos referentes al pago de intereses anual de cada empresa. Hemos dividido el pago de intereses por la deuda de cada empresa, año por año, con el objetivo de aproximarnos al coste de capital de cada empresa. Se puede concluir que la varianza de esta variable es igual a cero con un nivel de confianza del 99%. Por otro lado, a través de las estadísticas del Banco de España, se observa que los tipos bancarios de préstamos y créditos concedidos a sociedades no financieras han variado durante el periodo de análisis desde un mínimo del 3% a un máximo del 6% en 2008. Sin embargo, se observa una evolución temporal ligada a la evolución de la coyuntura económica, algo que no plantea excesivos problemas, dado que este hecho se podría controlar en una estimación mediante el uso de variables tendenciales, como se verá más adelante.

- Finalmente, si hubiera rendimientos a escala crecientes, se cumpliría que $\alpha + \beta > 1$, el coeficiente de \dot{Y} sería menor que 1 y el de \dot{w} menor que 1 en valor absoluto.

Si admitimos la posibilidad de que existan rendimientos a escala crecientes, en principio, tendríamos que pensar en empresas de tipo monopolístico u oligopolístico. Este supuesto resulta bastante arriesgado, sobre todo si pretendemos generalizarlo a la totalidad de las empresas de la muestra disponible. No obstante, esta dificultad se puede evitar si suponemos que los rendimientos crecientes son el resultado de economías externas asociadas a la acumulación de capital¹¹³. Esto lo podríamos expresar por medio de una función de producción del tipo siguiente:

$$Y = AK^\gamma K^\delta L^\beta e^{\lambda t} \quad (19)$$

Dicha función de producción es formalmente equivalente a la anterior, ya que haciendo $\gamma + \delta = \alpha$ obtendríamos la función (2). Sin embargo, la función (19) admite una interpretación muy diferente: el factor K^γ refleja los efectos de las economías externas, de tal manera que a medida que se va acumulando capital, los factores productivos (tanto K como L) resultan más eficientes. Esto quiere decir que, desde el punto de vista de la empresa, K^γ es una constante cuyo valor va cambiando con el tiempo, aunque de manera siempre impredecible. Por lo demás, podríamos suponer que $\delta + \beta = 1$, de manera que, desde el punto de vista de la empresa, la función de producción tendría rendimientos a escala constantes. En estas circunstancias, la condición para la minimización del coste sería:

$$RM_{gST} = \frac{\beta AK^\gamma K^\delta L^{\beta-1} e^{\lambda t}}{\delta AK^\gamma K^{\delta-1} L^\beta e^{\lambda t}} = \frac{w}{r} \quad (20)$$

O bien:

$$\left(\frac{\beta}{\delta}\right)\left(\frac{K}{L}\right) = \frac{w}{r} \quad (21)$$

O bien:

$$\left(\frac{\beta}{\delta}\right)k = \frac{w}{r} \quad (22)$$

¹¹³ Sobre esta cuestión puede consultarse el trabajo de Arrow (1962). A partir de Arrow, esta forma de tratar las economías externas ha sido habitual en la economía del crecimiento.

Dado que $\frac{\beta}{\delta}$ es constante, de nuevo se tiene que cumplir que $\dot{k} = \left(\frac{\dot{w}}{r}\right)$. Esto quiere decir que, cuando la fuente de los rendimientos crecientes se encuentra en las economías externas, la tasa de crecimiento de la relación capital-trabajo, $\left(\frac{\dot{K}}{L}\right)$, sigue siendo igual a la tasa de crecimiento del ratio de los precios de los factores, $\left(\frac{\dot{w}}{r}\right)$. Si además r es constante, dicha tasa será igual a la tasa de crecimiento del coste laboral, \dot{w} , lo cual lleva de nuevo a la ecuación (18).

Centrémonos pues en la ecuación (18), que es la que describe el crecimiento del empleo. Para proceder a la estimación de dicha ecuación, la expresaremos de la manera siguiente:

$$\dot{L}_{jt} = \theta_0 + \theta_1 \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_2 \cdot \dot{w}_{jt} + \vec{\theta}_3 \cdot \vec{S} + v_{jt} \quad (23)$$

donde $\theta_0 = -\left(\frac{1}{\alpha + \beta}\right)\lambda$, $\theta_1 = \frac{1}{\alpha + \beta}$ y $\theta_2 = -\left(\frac{\alpha}{\alpha + \beta}\right)$. En esta ecuación se ha introducido también una serie de *dummies* sectoriales que permite diferenciar las funciones de producción según el sector al que pertenezca cada empresa¹¹⁴. Además de esto, la introducción de estas *dummies* permite tener en cuenta factores tales como las diferencias en los costes de capital que, como se dijo anteriormente, pueden variar de unos sectores a otros (aunque la variabilidad entre empresas sea despreciable). El vector \vec{S} representa las *dummies* en cuestión, una para cada sector, y $\vec{\theta}_3$ es el vector indicativo de los coeficientes correspondientes. Con respecto a la perturbación aleatoria, v_{jt} , supondremos que $v_{jt} = \mu_{jt} + \varepsilon_{jt}$, donde μ_{jt} representa la componente específica de cada empresa y ε_{jt} es un factor aleatorio que afecta a todas las empresas por igual.

Hasta aquí la influencia de la negociación colectiva ha sido ignorada por completo. Lo que ahora se propone es la siguiente hipótesis: las decisiones de contratación (y de despido) de las empresas se ven afectadas por el tipo de convenio colectivo existente en cada caso, de tal manera que la respuesta del empleo ante las variaciones de la producción y las variaciones del coste laboral son distintas dependiendo del tipo de

¹¹⁴ El vector de *dummies* sectoriales se podría sustituir también por un vector de *dummies* que represente los efectos fijos de las empresas. Para no complicar el modelo teórico, sólo haremos mención al vector sectorial, pero la especificación sería similar para el vector de empresas.

convenio. Para reflejar este hecho introduciremos en la ecuación (23) una variable dicotómica, C , que representa el tipo de convenio, de modo que:

$$\dot{L}_{jt} = \theta_0 + \theta_1 \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_2 \cdot \dot{w}_{jt} + \vec{\theta}_3 \cdot \vec{S} + \theta_4 \cdot C \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_5 \cdot C \cdot \dot{w}_{jt} + v_{jt} \quad (24)$$

donde C toma el valor 0 si la empresa cuenta con su propio convenio (convenio de empresa) y el valor 1 cuando tiene que adaptarse a un convenio de ámbito superior. Se supone que los convenios de empresa representan unas condiciones más cercanas a lo que sería un mercado de trabajo competitivo (ausencia de restricciones o un mínimo de restricciones) que las representadas por los convenios de ámbito superior.

Esta idea podría tal vez ponerse en tela de juicio si se tiene en cuenta que la legislación española sobre negociación colectiva, hasta la reforma de 2012, establece una jerarquía entre los convenios de tal manera que los convenios de empresa están condicionados por los de ámbito superior, en el sentido de que los primeros no pueden establecer condiciones más “adversas” para los trabajadores que los segundos. Esto podría interpretarse, tal vez, como un doble condicionamiento: los convenios de empresa establecen restricciones adicionales que se superponen a las establecidas en los convenios de ámbito superior. Esta interpretación, sin embargo, no tiene por qué ser la correcta. En realidad los convenios de empresa abren la posibilidad de ajustar las condiciones laborales a las circunstancias específicas de cada empresa en cuestiones tales como horarios de trabajo (por ejemplo, la posibilidad de abrir los sábados por la tarde o de hacer más o menos horas extraordinarias), sistemas para la evaluación de los puestos de trabajo, de cara a la fijación de escalas de retribuciones, etc... Sobre todo, hay una consideración que nos lleva a pensar que los convenios de empresa permiten a los empresarios mucha más flexibilidad en la toma de decisiones; y es que las empresas normalmente prefieren tener su propio convenio y son los sindicatos los que por lo general se resisten a firmar convenios de empresa cuando existe un convenio de sector potencialmente aplicable. En todo caso, la firma de un convenio de empresa es estrictamente voluntaria: si las empresas percibieran que el convenio de empresa les impone restricciones que van más allá de las establecidas en el convenio sectorial simplemente se negarían a firmarlo.

Una vez aclarado este punto, nos centraremos en la ecuación 24, la cual admite las dos posibilidades siguientes:

- a) Que las empresas tengan convenio propio, en cuyo caso la ecuación de empleo sería la (23).
- b) Que las empresas tengan convenios colectivos de ámbito superior, en cuyo caso la ecuación de empleo sería:

$$\dot{L}_{jt} = \theta_0 + (\theta_1 + \theta_4) \cdot \dot{Y}_{jt} + (\theta_2 + \theta_5) \cdot \dot{w}_{jt} + \bar{\theta}_3 \cdot \bar{S} + v_{jt} \quad (25)$$

En definitiva, estas ecuaciones nos permiten estimar el crecimiento del empleo como una función lineal en la que aparecen tres factores explicativos: el crecimiento de la producción o del valor añadido (\dot{Y}), el crecimiento del coste del trabajo \dot{w} , y la variable dicotómica C , más una constante (θ_0), que recogería los efectos del cambio tecnológico y una serie de *dummies* que reflejan los efectos fijos sectoriales.

Tanto la ecuación (23) como la (25) quedarían pues reflejadas en la ecuación (24).

2. ESTIMACIÓN DEL MODELO

2.1. Especificación econométrica

El modelo especificado con anterioridad se va a estimar econométricamente, tanto en su forma básica, como en tres versiones alternativas, con el objetivo de captar ciertos matices referentes a los efectos de la negociación colectiva a lo largo del ciclo económico. En primer lugar, se estimará la versión básica del modelo, que es la que viene dada por la ecuación (24) (**ESTIMACIÓN 1**). En este caso, lo que nos indica la *dummy* C es que existe una ecuación de empleo distinta para cada tipo de empresa (según éstas tengan convenio propio o estén acogidas a un convenio de ámbito superior).

En la versión básica del modelo se postula que el progreso técnico (recogido en el coeficiente θ_0) es constante, pero esto no tiene por qué ser así. Por esta razón, en la segunda versión del modelo se incluye una variable tendencial, T (definida como $T=1, \dots, 7$ para los años 2004, ... 2010), con la cual se pretende reflejar la posibilidad de que el progreso técnico no siga un ritmo constante, sino que dicho ritmo vaya cambiando con el tiempo. También queremos considerar aquí la posibilidad de que el

cambio técnico afecte de manera desigual a las empresas según el tipo de convenio. Por esta razón, analizaremos el efecto conjunto de las variables T y C introduciendo el producto de ambas como factor explicativo. Con esta variable tendencial se busca también reflejar de alguna manera los cambios habidos en el coste del capital a lo largo del tiempo. La introducción de dicha variable implica pues la redefinición del término λ como $\lambda = \lambda_0 + \lambda_1 \cdot T$. En definitiva, la segunda versión del modelo se resume en la siguiente ecuación (**ESTIMACIÓN 2**):

$$\dot{L}_{jt} = \theta_0 + \theta_1 \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_2 \cdot \dot{w}_{jt} + \bar{\theta}_3 \cdot \bar{S} + \theta_4 \cdot C \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_5 \cdot C \cdot \dot{w}_{jt} + \theta_6 \cdot T + \theta_7 \cdot C \cdot T + v_{jt} \quad (26)$$

Hasta aquí hemos considerado dos alternativas con respecto al factor de cambio λ : una, que sea constante (ecuación 24); y, otra, que sea una función del tiempo, $\lambda = \lambda_0 + \lambda_1 \cdot T$ (ecuación 26). Otra alternativa podría ser que λ tomase dos valores distintos: uno para los años anteriores a 2007 y otro para los posteriores. La razón de ser de esto es que en el año 2007 se produce un cambio estructural bastante notable en el mercado de trabajo, porque es entonces cuando se empieza a registrar una caída notable en la tasa de crecimiento del empleo, como muestra el Gráfico 7.1. Este hecho se podría reflejar sustituyendo la variable tendencial, T , por una *dummy*, que llamaremos E , y que hace referencia al mencionado cambio estructural, lo cual equivale a postular $\lambda = \lambda_0 + \lambda_1 \cdot E$, donde E es una variable dicotómica definida como sigue:

$$E = \begin{cases} 0, & \text{si } t = 2004, \dots, 2006 \\ 1, & \text{si } t = 2007, \dots, 2010 \end{cases}$$

La especificación econométrica correspondiente a esta nueva definición del factor de cambio será la siguiente:

$$\dot{L}_{jt} = \theta_0 + \theta_1 \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_2 \cdot \dot{w}_{jt} + \bar{\theta}_3 \cdot \bar{S} + \theta_4 \cdot C \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_5 \cdot C \cdot \dot{w}_{jt} + \theta_6 \cdot E + \theta_7 \cdot C \cdot E + v_{jt} \quad (27)$$

La ecuación (27) será la base de nuestra **ESTIMACIÓN 3**.

Una versión adicional de este modelo es la que finalmente se ofrece en la ecuación (28), que se verá a continuación. La diferencia con la versión básica (ecuación 24) reside en lo siguiente: hemos querido tener en cuenta la posibilidad de que la dinámica del empleo sea distinta según se trate de una fase de auge o de una de depresión, y que esta dinámica también sea distinta en función del tipo de convenio colectivo que afecte

a la empresa. Para reflejar este hecho introduciremos la variable dicotómica H , que llamaremos así en referencia al fenómeno de la histéresis, y que definimos como sigue:

$$H = \begin{cases} 0, & \text{si } \dot{L}_{jt} \geq 0 \\ 1, & \text{si } \dot{L}_{jt} < 0 \end{cases}$$

Por tanto, especificamos la ecuación (28), correspondiente a la **ESTIMACIÓN 4**, del siguiente modo:

$$\dot{L}_{jt} = \theta_0 + \theta_1 \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_2 \cdot \dot{w}_{jt} + \bar{\theta}_3 \cdot \bar{S} + \theta_4 \cdot C \cdot \dot{Y}_{jt} + \theta_5 \cdot C \cdot \dot{w}_{jt} + \theta_6 \cdot H + \theta_7 \cdot C \cdot H + v_{jt} \quad (28)$$

Además de estas cuatro estimaciones, en este trabajo se proponen otros dos conjuntos de estimaciones del mismo modelo. En el primero de estos conjuntos se repiten las estimaciones 1-4 introduciendo en las mismas dos variables adicionales: un índice de concentración industrial propio de cada sector, I , y el tamaño de cada empresa, N . Lo que se intenta con esto es explicitar en alguna medida el contenido de los efectos fijos sectoriales. La introducción de la variable I tiene sentido si se piensa que los procesos de concentración industrial que han tenido lugar en los últimos años y que han afectado a las distintas industrias han tenido alguna influencia sobre las decisiones de empleo de las empresas. En cuanto a la variable N tiene sentido pensar que el tamaño de la planta afecta a las decisiones de empleo de alguna manera en la medida en que las empresas de mayor tamaño puedan emplear trabajadores de características distintas y ofrecer distintas condiciones de trabajo. En el segundo conjunto de estimaciones, simplemente se repiten las estimaciones 1-4 sustituyendo los efectos fijos sectoriales por efectos fijos de empresa.

2.2. Variables utilizadas y metodología

Todas las variables utilizadas en la estimación se han extraído de la base de microdatos de empresas desarrollada en el capítulo sexto.

Para construir la tasa de crecimiento del empleo (\dot{L}) se ha utilizado la variable que mide el número total de trabajadores de cada empresa en cada año. Esta variable, según

se presenta en AMADEUS, mide el número de empleados incluidos en la nómina de la empresa, con independencia del tipo de contrato y jornada que tengan.

La variable utilizada para medir el coste laboral incluye todas las percepciones del trabajador a lo largo del año. La información suministrada por AMADEUS no permite desagregar dicha variable y utilizar exclusivamente el salario. No obstante, al no contar con más información sobre la composición del coste laboral a este nivel estadístico, ni tampoco haber podido extraerla de otras bases de datos, identificamos salarios con costes laborales, tal y como han venido haciendo otros autores (Pérez Domínguez, 1997).

La tasa de crecimiento de la producción, \dot{Y} , se ha construido con dos variantes distintas, con el objetivo de ofrecer resultados alternativos: por un lado, \dot{Y}_{VA} , que identifica la producción con el valor añadido y, por otro lado, \dot{Y}_{OP} , que la identifica con los ingresos de explotación.

Hay que matizar que tanto \dot{Y} como \dot{w} están expresadas en términos reales, lo cual quiere decir que están deflactadas por el Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente a cada año¹¹⁵, que proporciona el Instituto Nacional de Estadística.

La tasa de concentración industrial, I , se ha extraído de la base de datos AMADEUS, que la elabora internamente. Es una variable constante para las empresas de una misma rama (basándose en su código de la CNAE-09 con una desagregación de 4 dígitos)¹¹⁶.

El tamaño de cada empresa se ha medido introduciendo dos *dummies* dicotómicas que representan a las pequeñas y a las medianas empresas. En el primer caso, la *dummy* toma el valor de 1 cuando la empresa tiene entre 1 y 50 trabajadores (denotada como $N1$). En el segundo caso, se adopta el valor de 1 cuando la empresa tiene entre 50 y 250 trabajadores (denotada como $N2$). Las restantes empresas estarían categorizadas como grandes empresas (con más de 250 trabajadores), pero no introducimos ninguna *dummy* para evitar problemas de colinealidad.

Para estimar el modelo propuesto anteriormente, con sus cuatro versiones alternativas, hemos empleado un panel de datos con dos dimensiones: empresas y años

¹¹⁵ En principio, al deflactar se podría haber utilizado un índice de precios distinto para cada industria. Dado que no contamos con datos disponibles para todos los sectores representados en nuestra base de datos durante todos los años del periodo, se ha optado por introducir el IPC.

¹¹⁶ Esta variable no presenta correlación perfecta con las *dummies* sectoriales, dado que éstas se basan en una desagregación de dos dígitos.

(2004-2010). Las empresas que hemos utilizado, tal y como ya se ha mencionado, son todas aquellas que presentaban datos en todas las variables para el periodo objeto de estudio.

El modelo, en sus cuatro versiones, se ha estimado a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) utilizando efectos fijos sectoriales y también, alternativamente, efectos fijos de empresa. Wooldridge (2010) nos indica que, si las variables explicativas son estrictamente exógenas, el estimador de efectos fijos, lo mismo que el de primeras diferencias, es insesgado. Para que el estimador de efectos fijos sea también consistente, este método exige que los errores idiosincráticos sean homoscedásticos y, sobre todo, que no haya correlación serial entre ellos a lo largo del tiempo. De acuerdo con este último requisito, el estimador de efectos fijos es insesgado y más eficiente que el de primeras diferencias, pero no necesariamente consistente. Ahora bien, si el tamaño muestral y el periodo de tiempo son suficientemente grandes, el estimador intragrupos resulta consistente y no hay necesidad de recurrir al método de variables instrumentales. En nuestras estimaciones contamos con una muestra suficientemente grande y con un período bastante amplio, de tal modo que podemos pensar que el método de estimación propuesto es correcto¹¹⁷.

En relación con la consistencia de los estimadores cabe mencionar que el estadístico Durbin-Watson tiene un valor muy alto en todas las estimaciones, lo que hace pensar en la inexistencia de autocorrelación entre los estimadores¹¹⁸.

3. RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN

El Cuadro 7.1 representa los resultados de las estimaciones correspondientes a las cuatro versiones del modelo bajo el supuesto de efectos fijos sectoriales¹¹⁹. En cada estimación se dan los resultados obtenidos cuando la producción se identifica con el valor añadido, Y_{VA} , y cuando se identifica con los ingresos de explotación, Y_{OP} .

Aparte, se presentan dos conjuntos de estimaciones alternativas del mismo modelo. En uno de ellos, se incluyen dos variables adicionales, I y N , tal y como ya se ha

¹¹⁷ En todas las especificaciones propuestas, el Contraste de Hausman ha indicado que se puede rechazar la hipótesis de igualdad de varianzas de los estimadores. Por ello, es preferible este método de estimación a uno de efectos aleatorios, con un nivel de confianza del 99%.

¹¹⁸ Realizado el contraste correspondiente a través de los correlogramas, los Q-estadísticos confirman la ausencia de autocorrelación del tipo AR(1).

¹¹⁹ Los resultados relativos a la magnitud de los efectos fijos sectoriales se incluyen en el Apéndice II.

explicado. En el otro conjunto, los efectos fijos sectoriales son sustituidos por efectos fijos de empresa. Los resultados de la estimación correspondiente al primer conjunto se presentan en el Cuadro 7.4 y los correspondientes al segundo en el Cuadro 7.7.

Comencemos por el análisis de los resultados expuestos en el Cuadro 7.1.

Todos los coeficientes estimados son significativos y tienen el signo esperado. El coeficiente de \dot{Y} es siempre positivo y menor que 1, lo cual indica la existencia de rendimientos a escala crecientes. El coeficiente de \dot{w} es negativo y tiene un valor absoluto menor que 1 en todos los casos. Se puede decir, por tanto, que se cumplen las hipótesis de partida planteadas en el modelo teórico. Además, vemos que la introducción de diversos controles en las estimaciones 2, 3 y 4 va mejorando progresivamente el modelo, puesto que el coeficiente de correlación se incrementa notablemente (aunque aquí habría que precisar que el paso de la estimación 2 a la 3 no mejora los resultados).

Los resultados de la estimación del modelo básico (Estimación 1) indican que los coeficientes de las variables $C \cdot \dot{Y}$ y $C \cdot \dot{w}$ son significativos. Dichos coeficientes revelan que la intensidad de la respuesta del empleo ante las variaciones de la producción y del coste laboral es menor para las empresas con convenio de ámbito superior que para las empresas con convenio propio.

De todos modos, aquí es preciso hacer dos observaciones. En primer lugar, el coeficiente de correlación (R^2) correspondiente a la estimación 1 es sumamente bajo, lo cual indica que las variables propuestas como “explicativas” en realidad explican muy poco, pues apenas explican el 9% de la variable dependiente. En segundo lugar, la reacción del empleo ante las variaciones de la producción para las empresas con convenios de ámbito superior (suma de los coeficientes de \dot{Y} y $C \cdot \dot{Y}$) y del coste laboral (suma de los coeficientes \dot{w} y $C \cdot \dot{w}$) es muy pequeña¹²⁰, tal y como se observa en el Cuadro 7.1.

Si dividimos la muestra en dos grupos –uno, el de las empresas con convenio de empresa, y otro, el de las empresas con convenio de ámbito superior— vemos, en los Cuadros 7.2 y 7.3, que el R^2 correspondiente a la estimación 1 es razonablemente alto

¹²⁰ El efecto de las variaciones de la producción y del coste laboral sobre el crecimiento del empleo en las empresas con convenio de ámbito superior es reducido pero distinto de cero. Hemos realizado un Contraste de Wald para contrastar si la suma de los coeficientes θ_1 y θ_4 (así como la suma de los coeficientes θ_2 y θ_5) tiene un valor nulo. El resultado es que se rechaza la hipótesis de igualdad a cero de la suma de ambos coeficientes, y por tanto, se puede decir que aunque se trate de efectos muy pequeños, no son enteramente despreciables.

para el primer grupo (en torno al 50%), pero muy bajo para el segundo (en torno al 8%). Todo esto confirma lo dicho anteriormente en el sentido de que el modelo propuesto proporciona una explicación razonablemente aceptable en el caso de las empresas con convenio propio, pero no nos dice mucho sobre los determinantes del crecimiento del empleo en el caso de las empresas de ámbito superior.

Los resultados correspondientes a la estimación 2 (ecuación 26) mantienen el mismo patrón que los de la estimación 1: el coeficiente de correlación global sigue siendo bastante bajo y la influencia de las variaciones del coste laboral y sobre todo de la producción sobre el crecimiento del empleo parecen muy pequeñas en el caso de las empresas con convenio de ámbito superior. De nuevo en esta estimación, al separar la muestra en dos (Cuadros 7.2. y 7.3), el coeficiente de correlación se hace razonablemente alto para las empresas con convenio de empresa, pero sigue siendo muy bajo para el otro grupo de empresas.

Habría que observar también que el coeficiente de la tendencia temporal, T , en esta segunda estimación resulta negativo y significativo. Por otra parte, el coeficiente del producto $T \cdot C$ es también negativo, aunque poco significativo. Esto quiere decir, evidentemente, que hay una tendencia decreciente en el empleo a lo largo del periodo estudiado, levemente más acusada en el caso de las empresas con convenio de ámbito superior.

En la estimación 3 (ecuación 27) sustituíamos la tendencia temporal por una *dummy* representativa del cambio estructural acaecido en torno a 2007. Los resultados de las principales variables no tienen cambios notables respecto a las anteriores especificaciones. Cabe destacar lo que ocurre con la *dummy* en cuestión. En este caso, la *dummy* afecta al crecimiento del empleo de forma negativa. Es decir, existe una significativa desaceleración del empleo desde 2007. Además, esta *dummy* presenta un valor negativo y muy superior en las empresas con convenios de ámbito superior, según se puede apreciar en los cuadros 7.2 y 7.3. La sustitución de la tendencia, T , por el cambio estructural, E , no mejora sin embargo el coeficiente de correlación.

Cuando analizamos la estimación 4 (ecuación 28), encontramos quizá los resultados más interesantes. En este caso, lo que estamos analizando es si existe un efecto diferenciado en función del tipo de convenio cuando la empresa entra en recesión. En las empresas con convenios de ámbito superior, el crecimiento del empleo responde de forma más negativa a los periodos recesivos que en las empresas con convenio propio.

Vemos también que en este caso el R^2 aumenta notablemente situándose en torno al 48%.

Pasemos ahora a analizar los resultados expuestos en los Cuadros 7.4, 7.5 y 7.6. Si nos fijamos en la estimación 1, observamos que, al introducir las variables I y N , el coeficiente de correlación se mantiene prácticamente en los mismos niveles que tenía en el Cuadro 7.1.

Hay que mencionar también que la variable que representa el índice de concentración, I , presenta un coeficiente negativo en las cuatro especificaciones. Esto quiere decir que cuanto mayor sea el índice de concentración, menos habrá crecido el empleo. Esto se explicaría como consecuencia de los procesos de concentración registrados durante el periodo de análisis que, como se sabe, normalmente conllevan una reducción de las plantillas. En estas mismas estimaciones, las *dummies* representativas del tamaño de la empresa, $N1$ y $N2$, presentan coeficientes negativos. Esto quiere decir que cuanto más grande es la empresa, más decrece su empleo en el periodo de estudio. Cabe resaltar también que un mayor tamaño de la empresa afecta de forma más negativa al crecimiento del empleo cuando la empresa tiene un convenio de ámbito superior. Todo esto podría interpretarse en el sentido de que las empresas más grandes se han podido ajustar mejor a la crisis que las pequeñas reduciendo el empleo.

La introducción de la tendencia, T , del cambio estructural, E , y de la histéresis, H , produce exactamente los mismos efectos que anteriormente observamos en el Cuadro 7.1. Al separar la muestra en dos, la correspondiente a las empresas con convenio propio (Cuadro 7.5) y la correspondiente a las empresas con convenio de ámbito superior (Cuadro 7.6), también se mantienen básicamente las mismas conclusiones anteriormente apuntadas. Las empresas con convenio de ámbito superior no parecen reaccionar a las variaciones de la producción y de los costes laborales, pero eso no significa que no ajusten su empleo; de hecho, el empleo de estas empresas tiene un comportamiento mucho más negativo en términos generales que el de las empresas con convenio propio. El modelo nos revela este hecho, pero no nos da ninguna explicación al respecto.

Por último, vamos a centrarnos en los resultados de las estimaciones con efectos fijos de empresa (Cuadros 7.7, 7.8 y 7.9).

En la estimación 1 del Cuadro 7.7 se observa que el coeficiente de correlación aumenta notablemente, llegando a alcanzar el 27%. Esto se explica porque los efectos fijos de empresa permiten captar determinados factores internos que afectan a cada

empresa y que no se pueden captar por medio de efectos fijos sectoriales, aunque obviamente aquí no se precisa en qué consisten esos factores internos.

En relación con las estimaciones 2 y 3, habría que resaltar dos hechos. En primer lugar, los coeficientes de correlación prácticamente se duplican (pasan del 13-14% al 35-38%), y en segundo lugar, el coeficiente $T \cdot C$, que en la estimación del Cuadro 7.1 resultaba negativo pero poco significativo, ahora aumenta notablemente su significatividad. Esto nos estaría confirmando que el empleo en las empresas con convenios de ámbito superior ha seguido una tendencia más negativa que en las otras empresas.

En la estimación 4 ocurre lo mismo que hemos comentado anteriormente: el empleo en las empresas con convenio colectivo de ámbito superior responde más negativamente en las épocas recesivas. En concreto, el impacto en el crecimiento del empleo se sitúa, en este caso, en torno a un 18% más negativo¹²¹.

Al separar la muestra en dos conjuntos (Cuadros 7.8 y 7.9) de nuevo observamos el mismo patrón. Otra vez tenemos coeficientes de correlación más altos para el primer grupo (empresas con convenio propio) que para el segundo, aunque en la estimación 4 ambos grupos alcanzan coeficientes similares y notablemente altos (70-80%). Por otra parte, también merece la pena destacar que en el caso de las empresas con convenio de ámbito superior casi todo el peso de la explicación recae sobre el factor histéresis, H , y sobre los efectos fijos de empresa, lo cual nos deja un poco en el aire las verdaderas causas del crecimiento del empleo en estas empresas.

En conclusión, los resultados obtenidos indican lo siguiente:

- El ajuste del empleo ante las variaciones en la producción y en el coste laboral es significativamente distinto en las empresas con convenio de empresa y en las empresas con convenio de ámbito superior.
- El crecimiento del empleo de las empresas con convenio colectivo de ámbito superior responde muy poco a las variaciones de los costes laborales y menos aún a las variaciones de la producción. Esto sugiere que las empresas en cuestión funcionan con un cierto margen de “holgura laboral”; es decir, dichas empresas mantienen un nivel de empleo “excesivo”, de manera que cuando aumenta la producción utilizan a sus empleados más intensamente y cuando

¹²¹ Estos resultados parecen estar en consonancia con lo que afirman Bertola *et al.* (2010) en el sentido de que los ajustes salariales son menos frecuentes en las empresas con convenio de ámbito superior. El hecho de que los ajustes salariales sean más difíciles en estas empresas parece que se traduce en una caída más acelerada del empleo en las fases de depresión.

disminuye la producción hacen lo contrario –lo cual podría estar relacionado con los costes de reajuste de las plantillas, posiblemente más altos en este caso que en el de las empresas con convenio propio.

- En las épocas recesivas, el empleo decrece a mayor ritmo en las empresas con convenios de ámbito superior que en las que tienen convenio propio. Por ello, al introducir un control del cambio estructural y un control de los periodos recesivos de cada empresa, el impacto de dichas variables sobre el crecimiento del empleo es más negativo en el primer grupo de empresas.

En definitiva, las variaciones del empleo tienen un comportamiento asimétrico a lo largo del ciclo económico, siendo esta asimetría más acusada en las empresas con convenio de ámbito superior. Es decir, el empleo crece menos en las fases de auge y cae con más rapidez en las fases de recesión cuando se comparan las empresas con convenios de ámbito superior con las empresas con convenio propio. Se puede decir, por tanto, que aquí existe un «factor de histéresis»¹²².

Todo esto sugiere que los ajustes del empleo de las empresas con convenio de ámbito superior no ocurren de una manera suave sino más bien “a saltos”. Dado que dichas empresas parece que no responden de una manera directa a las variaciones de la producción ni de los costes laborales, habría que pensar que en ellas los ajustes del empleo se producen de manera puntual u ocasional –por ejemplo, cuando una empresa decide expandirse porque tiene buenas perspectivas a largo plazo; o cuando realiza un expediente de regulación de empleo, para adaptarse a una situación de depresión.

De todo modos, tendríamos que reconocer que las estimaciones realizadas no nos dan una visión muy clara de cuáles son los determinantes de las variaciones del empleo para las empresas con convenio de ámbito superior. Nótese que el coeficiente de correlación (R^2) de las estimaciones 1, 2 y 3 correspondiente a este grupo de empresas es bastante bajo, y cuando adquiere valores razonables (entre el 47% y el 80%) el peso de la explicación no recae sobre las variaciones de la producción ni del coste laboral sino sobre la H (la *dummy* que representa las fases recesivas en la evolución del empleo) o sobre los efectos fijos de empresa. Esto nos hace pensar que hay algunas “variables

¹²² La histéresis es un concepto que ya ha sido utilizado en el estudio del mercado de trabajo español. Los principales trabajos sobre la cuestión han comprobado la existencia de cierta histéresis en la tasa de paro, como consecuencia de que en España se destruya mucho más empleo en las épocas de crisis del que se recupere en las épocas de expansión (Dolado y Jimeno, 1996). Esto generaría un desempleo duradero a largo plazo que dependerá de la evolución del desempleo a corto plazo (Viñals y Jimeno, 1997).

escondidas” que están influyendo en la evolución del empleo de estas empresas. ¿Qué variables podrían ser éstas? En el capítulo siguiente intentaremos dar una respuesta a esta pregunta, aunque no la abordaremos directamente sino a través de un modelo en el que se analiza el crecimiento del empleo desde una perspectiva sectorial.

CUADRO 7.1: Resultados principales de la estimación con efectos fijos sectoriales

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	0,2322*** (39,107)	0,3957*** (47,563)	0,2209*** (34,586)	0,3836*** (42,721)	0,2246*** (35,545)	0,3820*** (42,359)	0,1704*** (25,334)	0,2730*** (28,424)
$C*\dot{Y}_{jt}$	-0,2321*** (-39,095)	-0,3956*** (-47,552)	-0,2208*** (-34,574)	-0,3835*** (-41,711)	-0,2245*** (-35,532)	-0,3819*** (-42,349)	-0,1703*** (-25,324)	-0,2729*** (-28,417)
\dot{W}_{jt}	-0,5446*** (-50,341)	-0,5512*** (-41,130)	-0,5384*** (-46,024)	-0,5580*** (-37,350)	-0,5463*** (-44,658)	-0,5621*** (-37,734)	-0,4072*** (-33,068)	-0,4241*** (-27,691)
$C*\dot{W}_{jt}$	0,4131*** (38,045)	0,4226*** (31,365)	0,3952*** (-33,678)	0,4166*** (27,830)	0,4074*** (34,190)	0,4252*** (28,494)	0,3102*** (25,145)	0,3271*** (21,326)
T	-	-	-0,0174*** (-43,843)	-0,0194*** (-34,574)	-	-	-	-
$C*T$	-	-	-0,0003 (-0,761)	0,0009 (1,640)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0474*** (-25,712)	-0,0565*** (-22,748)	-	-
$C*E$	-	-	-	-	-0,0100*** (-5,446)	-0,0012 (-0,497)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,1763*** (-75,450)	-0,1715*** (-55,050)
$C*H$	-	-	-	-	-	-	-0,0728*** (-30,967)	-0,0773*** (-24,733)
<i>Constante</i>	0,0423*** (12,827)	0,0373*** (12,573)	0,0975*** (27,885)	0,0943*** (28,210)	0,0759*** (22,183)	0,0724*** (22,523)	0,1323*** (38,261)	0,1272*** (37,710)
N	285257	285257	285257	285257	285257	285257	285257	285257
Cross-sections	40751	40751	40751	40751	40751	40751	40751	40751
R²	0,090	0,088	0,148	0,147	0,128	0,127	0,478	0,477
F-statistic	355,63	349,97	613,96	607,64	517,35	511,81	3216,6	3214,3

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.2

Estimación con efectos fijos sectoriales (empresas con convenio propio)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	0,2325*** (45,089)	0,4442*** (68,127)	0,2329*** (42,250)	0,4362*** (65,185)	0,2308*** (43,912)	0,4427*** (66,532)	0,1850*** (35,322)	0,3795*** (57,956)
\dot{W}_{jt}	-0,5389*** (-60,466)	-0,5312*** (-52,979)	-0,5318*** (-57,399)	-0,5496*** (-51,077)	-0,5385*** (-60,372)	-0,5462*** (-51,691)	-0,4187*** (-44,987)	-0,4467*** (-45,234)
T	-	-	-0,0069*** (-15,397)	-0,0076*** (-12,469)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0004 (-0,240)	-0,0191*** (-8,329)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,1254*** (-54,094)	-0,1004*** (-40,845)
constante	0,0367*** (5,843)	0,0293*** (0,7430)	0,0570*** (7,865)	0,0535 (1,434)	0,0370*** (5,829)	0,0411 (1,072)	0,0714*** (8,240)	0,0619* (1,738)
N	6377	6377	6377	6377	6377	6377	6377	6377
Cross-sections	911	911	911	911	911	911	911	911
R ²	0,496	0,5523	0,497	0,551	0,497	0,554	0,6098	0,640
F-statistic	80,666	100,92	79,721	99,245	76,762	100,43	126,19	143,51

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.3

Estimación con efectos fijos sectoriales (empresas con convenio de ámbito superior)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	7,28e ^{-05***} (5,350)	8,32e ^{-05***} (4,759)	7,72e ^{-05***} (5,607)	8,88e ^{-05***} (4,813)	7,60e ^{-05***} (5,681)	8,48e ^{-05***} (4,824)	6,86e ^{-05***} (4,957)	6,20e ^{-05***} (7,126)
\dot{W}_{jt}	-0,1318*** (-141,99)	-0,1310*** (-141,54)	-0,1435*** (-150,01)	-0,1432*** (-149,83)	-0,1395*** (-146,95)	-0,1391*** (-146,71)	-0,0969*** (-123,93)	-0,0971*** (-124,01)
T	-	-	-0,0180*** (-139,86)	-0,0180*** (-139,84)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0589*** (-113,45)	-0,0589*** (-113,42)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,2502*** (-452,27)	-0,2501*** (-452,26)
constante	0,0420*** (11,607)	0,04120*** (11,594)	0,0994*** (26,751)	0,0994*** (26,748)	0,0777*** (21,286)	0,0777*** (21,280)	0,1350*** (37,512)	0,1350*** (37,514)
N	278880	278880	278880	278880	278880	278880	278880	278880
Cross-sections	39840	39840	39840	39840	39840	39840	39840	39840
R ²	0,079	0,078	0,141	0,141	0,121	0,121	0,476	0,476
F-statistic	315,60	314,03	594,88	594,23	497,67	496,75	3289,9	3291,1

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.4: Resultados de estimación con efectos fijos sectoriales, índice de concentración y tamaño de empresa (VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt})

VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	0,2099*** (30,281)	0,3620*** (35,634)	0,2043*** (21,346)	0,2768*** (21,707)	0,2062*** (23,274)	0,2878*** (22,847)	0,1439*** (16,417)	0,2184*** (17,843)
$C*\dot{Y}_{jt}$	-0,2098*** (-30,271)	-0,3619*** (-35,625)	-0,2042*** (-21,338)	-0,2767*** (-21,700)	-0,2062*** (-23,266)	-0,2878*** (-22,840)	-0,1439*** (-16,408)	-0,2184*** (-17,838)
\dot{W}_{jt}	-0,5633*** (-43,275)	-0,5763*** (-36,678)	-0,5538*** (-30,846)	-0,5269*** (-24,415)	-0,5577*** (-33,226)	-0,5460*** (-25,938)	-0,3893*** (-22,156)	-0,3873*** (-19,786)
$C*\dot{W}_{jt}$	0,4359*** (33,411)	0,4534*** (28,811)	0,4093*** (22,765)	0,3843*** (17,792)	0,4176*** (24,841)	0,4083*** (19,938)	0,2967*** (16,873)	0,2945*** (15,036)
T	-	-	-0,0212*** (-30,835)	-0,0207*** (-23,395)	-	-	-	-
$C*T$	-	-	0,0037*** (5,480)	0,0032*** (3,675)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0669*** (-22,591)	-0,0661*** (-16,402)	-	-
$C*E$	-	-	-	-	0,0104*** (3,536)	0,0094** (2,338)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,2066*** (-49,610)	-0,1991*** (-41,120)
$C*H$	-	-	-	-	-	-	-0,0445*** (-10,677)	-0,0517*** (-10,666)
I	-0,0043*** (-15,731)	-0,0043*** (-15,704)	-0,0049*** (-16,195)	-0,0049*** (-16,320)	-0,0048*** (-15,994)	-0,0049*** (-16,293)	-0,0036*** (-12,118)	-0,0037*** (-12,483)
$N1$	-0,0354*** (-6,948)	-0,0337*** (-6,669)	-0,0358*** (-7,125)	-0,0319*** (-6,263)	-0,0342*** (-6,761)	-0,0311*** (-6,089)	-0,0554*** (-11,980)	-0,0548*** (-11,921)
$N2$	-0,0291*** (-5,679)	-0,0269*** (-5,300)	-0,0293*** (-5,817)	-0,0248*** (-4,852)	-0,0286*** (-5,631)	-0,0247*** (-4,813)	-0,0298*** (-6,401)	-0,0291*** (-6,283)
<i>constante</i>	0,1066*** (16,849)	0,1012*** (16,500)	0,1678*** (25,569)	0,1601*** (24,498)	0,1437*** (22,053)	0,1374*** (21,297)	0,2103*** (33,655)	0,2058*** (33,250)
N	285257	285257	285257	285257	285257	285257	285257	285257
Cross-sections	40751	40751	40751	40751	40751	40751	40751	40751
R²	0,087	0,088	0,144	0,143	0,125	0,123	0,478	0,478
F-statistic	332,35	335,60	573,18	564,86	483,45	474,40	3104,6	3109,6

CUADRO 7.5

Estimación con efectos fijos sectoriales, índice de concentración y tamaño de empresa (empresas con convenio propio)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	0,2330*** (43,570)	0,4261*** (64,718)	0,2336*** (41,120)	0,4287*** (63,845)	0,2316*** (42,599)	0,4349*** (65,451)	0,1839*** (35,752)	0,3820*** (58,341)
\dot{W}_{jt}	-0,5403*** (-60,345)	-0,5445*** (-53,304)	-0,5388*** (-57,735)	-0,5494*** (-51,144)	-0,5397*** (-60,238)	-0,5449*** (-51,577)	-0,4120*** (-43,679)	-0,4443*** (-44,557)
T	-	-	-0,0065*** (-13,485)	-0,0076*** (-12,171)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0002 (-0,127)	-0,0185*** (-7,884)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,1269*** (-54,346)	-0,1005*** (-39,778)
I	0,0055*** (4,576)	0,0005 (0,387)	0,0038*** (2,861)	-0,0006 (-0,3949)	0,0056*** (4,665)	-0,0004 (-0,280)	0,0016 (1,214)	-0,0005 (-0,347)
N1	-0,0186*** (-5,732)	-0,0176*** (-4,764)	-0,0184*** (-5,422)	-0,0172*** (-4,111)	-0,0186*** (-5,739)	-0,0178*** (-4,461)	-0,0324*** (-9,454)	-0,0231*** (-6,212)
N2	-0,0268*** (-9,428)	-0,0148*** (-4,760)	-0,0243*** (-8,158)	-0,0144*** (-4,172)	-0,0269*** (-9,493)	-0,0152*** (-4,636)	-0,0263*** (-9,011)	-0,0160*** (-5,069)
constante	0,0032 (0,284)	0,0350 (0,900)	0,0348*** (2,769)	0,0683** (1,789)	0,0030 (0,259)	0,0541 (1,400)	0,0870*** (7,151)	0,0777** (2,153)
N	6377	6377	6377	6377	6377	6377	6377	6377
Cross-sections	911	911	911	911	911	911	911	911
R ²	0,491	0,539	0,489	0,544	0,491	0,546	0,606	0,636
F-statistic	75,906	91,879	74,486	92,557	74,985	93,612	119,40	135,75

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.6

Estimación con efectos fijos sectoriales, índice de concentración y tamaño de empresa (empresas con convenio de ámbito superior)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}
\dot{Y}_{jt}	6,90e ^{-05**} (5,206)	8,46e ^{-05***} (5,092)	7,43e ^{-05***} (5,563)	8,79e ^{-05***} (4,989)	7,35e ^{-05***} (5,695)	8,42e ^{-05***} (5,039)	7,23e ^{-05***} (5,371)	6,23e ^{-05**} (7,901)
\dot{W}_{jt}	-0,1281*** (-140,81)	-0,1273*** (-140,33)	-0,1456*** (-152,29)	-0,1455*** (-152,15)	-0,1415*** (-149,07)	-0,1411*** (-148,85)	-0,0975*** (-124,90)	-0,0977*** (-124,99)
T	-	-	-0,0179*** (-140,20)	-0,0179*** (-140,17)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0583*** (-113,70)	-0,0583*** (-113,67)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,2522*** (-451,80)	-0,2521*** (-451,78)
I	-0,0054*** (-18,686)	-0,0054*** (-18,769)	-0,0055*** (-17,877)	-0,0055*** (-17,937)	-0,0056*** (-18,275)	-0,0057*** (-18,347)	-0,0040*** (-13,253)	-0,0041*** (-13,356)
N1	-0,0412*** (-5,457)	-0,0413*** (-5,468)	-0,0393*** (-5,302)	-0,0394*** (-5,316)	-0,0392*** (-5,262)	-0,0393*** (-5,275)	-0,0656*** (-9,656)	-0,0655*** (-9,637)
N2	-0,0335*** (-4,418)	-0,0336*** (-4,435)	-0,0328*** (-4,325)	-0,0323*** (-4,343)	-0,0326*** (-4,357)	-0,0327*** (-4,375)	-0,0388*** (-5,681)	-0,0387*** (-5,667)
constante	0,1211*** (14,095)	0,1213*** (14,123)	0,1783*** (20,732)	0,1785*** (20,765)	0,1573*** (18,319)	0,1576*** (18,351)	0,2271*** (28,047)	0,2273*** (28,069)
N	278880	278880	278880	278880	278880	278880	278880	278880
Cross-sections	39840	39840	39840	39840	39840	39840	39840	39840
R ²	0,080	0,080	0,143	0,143	0,123	0,123	0,478	0,478
F-statistic	307,86	306,34	583,89	583,53	489,05	488,33	3185,5	3186,7

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.7: Resultados principales de la estimación con efectos fijos de empresa

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	0,2073*** (40,828)	0,4876*** (62,457)	0,2082*** (38,183)	0,4731*** (56,843)	0,2046*** (42,026)	0,4837*** (61,637)	0,1726*** (26,995)	0,3943*** (45,251)
$C*\dot{Y}_{jt}$	-0,2073*** (-40,822)	-0,4875*** (-62,450)	-0,2081*** (-38,171)	-0,4730*** (-56,832)	-0,2046*** (-42,012)	-0,4836*** (-61,626)	-0,1725*** (-26,991)	-0,3943*** (-45,247)
\dot{W}_{jt}	-0,5980*** (-64,073)	-0,6075*** (-54,135)	-0,5903*** (-62,199)	-0,6242*** (-49,830)	-0,5965*** (-67,712)	-0,6171*** (-53,113)	-0,4572*** (-37,160)	-0,4995*** (-38,874)
$C*\dot{W}_{jt}$	0,5063*** (54,117)	0,5160*** (45,903)	0,3807*** (-39,857)	0,4144*** (32,963)	0,3954*** (44,559)	0,4156*** (35,625)	0,3479*** (28,252)	0,3909*** (30,397)
T	-	-	-0,0087*** (-21,129)	-0,0101*** (-15,300)	-	-	-	-
$C*T$	-	-	-0,0101*** (-23,625)	-0,0087*** (-13,055)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0008 (-0,692)	-0,0242*** (-10,511)	-	-
$C*E$	-	-	-	-	-0,0587*** (-46,077)	-0,0353*** (-15,055)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,1482*** (-43,848)	-0,1179*** (-33,345)
$C*H$	-	-	-	-	-	-	-0,1872*** (-54,717)	-0,2183*** (-61,020)
<i>constante</i>	0,1060*** (1579,0)	0,1055*** (1591,3)	0,1701*** (447,39)	0,1699*** (443,51)	0,1470*** (464,39)	0,1470*** (456,22)	0,2187*** (1327,7)	0,2183*** (1326,5)
N	285257	285257	285257	285257	285257	285257	285257	285257
Cross-sections	40751	40751	40751	40751	40751	40751	40751	40751
R²	0,270	0,271	0,380	0,379	0,353	0,354	0,815	0,817
F-statistic	2,223	2,231	3,671	3,667	3,270	3,283	26,520	26,758

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.8

Estimación con efectos fijos de empresa (empresas con convenio propio)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}						
\dot{Y}_{jt}	0,2073*** (41,081)	0,4876*** (69,923)	0,2082*** (37,767)	0,4731*** (65,608)	0,2046*** (29,781)	0,4837*** (68,268)	0,1726*** (32,630)	0,3943*** (56,485)
\dot{W}_{jt}	-0,5980*** (-64,470)	-0,6075*** (-60,606)	-0,5903*** (-61,521)	-0,6242*** (-57,514)	-0,5965*** (-64,095)	-0,6171*** (-58,826)	-0,4572*** (-44,917)	-0,4995*** (-48,526)
<i>T</i>	-	-	-0,0087*** (-20,899)	-0,0101*** (-17,659)	-	-	-	-
<i>E</i>	-	-	-	-	-0,0008 (-0,655)	-0,0242*** (-11,642)	-	-
<i>H</i>	-	-	-	-	-	-	-0,1482*** (-53,000)	-0,1179*** (-41,624)
<i>constante</i>	0,0869*** (124,442)	0,0666*** (68,363)	0,1128*** (72,064)	0,0982*** (45,650)	0,0874*** (86,025)	0,0809*** (48,597)	0,1500*** (96,263)	0,1214*** (71,948)
N	6377	6377	6377	6377	6377	6377	6377	6377
Cross-sections	911	911	911	911	911	911	911	911
R ²	0,616	0,672	0,630	0,672	0,616	0,680	0,691	0,722
F-statistic	9,608	12,294	10,193	12,235	9,611	12,730	13,412	15,502

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CUADRO 7.9

Estimación con efectos fijos de empresa (empresas con convenio de ámbito superior)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{jt}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}
\dot{Y}_{jt}	2,66e ^{-05**} (2,475)	5,94e ^{-05***} (4,275)	6,59e ^{-05***} (4,503)	8,92e ^{-05***} (4,725)	6,76e ^{-05***} (4,963)	8,67e ^{-05***} (4,762)	2,37e ^{-05***} (2,624)	3,48e ^{-05***} (4,084)
\dot{W}_{jt}	-0,0917*** (-140,56)	-0,0915*** (-138,95)	-0,2097*** (-196,40)	-0,2098*** (-196,39)	-0,2012*** (-190,90)	-0,2015*** (-190,89)	-0,1093*** (-202,46)	-0,1086*** (-202,03)
T	-	-	-0,0188*** (-178,45)	-0,0188*** (-178,47)	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-0,0595*** (-141,34)	-0,0595*** (-141,36)	-	-
H	-	-	-	-	-	-	-0,3355*** (-625,49)	-0,3362*** (-627,66)
constante	0,1064*** (1573,7)	0,1064*** (1606,24)	0,1714*** (440,80)	0,1715*** (441,16)	0,1484*** (452,58)	0,1485*** (453,05)	0,2203*** (1333,0)	0,2205*** (1340,7)
N	278880	278880	278880	278880	278880	278880	278880	278880
Cross-sections	39840	39840	39840	39840	39840	39840	39840	39840
R ²	0,255	0,254	0,370	0,370	0,341	0,341	0,817	0,818
F-statistic	2,056	2,044	3,518	3,518	3,105	3,106	26,722	26,917

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CAPÍTULO 8

EL EFECTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO; UNA PERSPECTIVA SECTORIAL

En este capítulo se proponen dos modelos alternativos para explicar el crecimiento del empleo, a nivel sectorial. Como variable explicativa se sigue proponiendo, en primer lugar, y al igual que en el capítulo anterior, la tasa de crecimiento de la producción. Pero ahora, en lugar de la tasa de crecimiento de los salarios, se van a introducir alternativamente dos variables distintas: por un lado, se va a introducir la tasa de temporalidad, y por otro lado, se va a introducir un índice de rigidez salarial, que de una manera indirecta refleja los efectos de la negociación colectiva. Junto a estas dos variables básicas incluiremos también en los dos modelos algunas otras –básicamente *dummies*–, con las cuales pretendemos controlar ciertas cuestiones relacionadas con la tendencia temporal y con la asimetría (histéresis) de los ajustes del empleo en los auges y en las recesiones.

El capítulo se divide en tres apartados. En el primero se discute la relación entre temporalidad y negociación colectiva. En el segundo se desarrolla el primer modelo, centrado en el análisis de la temporalidad; y en el tercero se desarrolla el segundo modelo, centrado en el papel de la rigidez salarial. Los resultados de los modelos propuestos en este capítulo complementan los presentados en el capítulo anterior, en la medida en que nos dan información sobre los determinantes del empleo de las empresas sujetas a convenios de ámbito superior. Los modelos que aquí se plantean se basan en una muestra donde dichas empresas dominan de manera abrumadora. Por tanto, las conclusiones obtenidas puede decirse que básicamente reflejan el comportamiento de estas empresas, con lo cual queda esclarecido el punto más oscuro del análisis desarrollado en el capítulo séptimo.

1. TEMPORALIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1. El fenómeno de la temporalidad en España

Una de las características más notables del mercado de trabajo en España es su elevada tasa de temporalidad (OCDE, 2004). Desde finales de la década de los setenta, en la cual se introdujeron diversas figuras de contratos de duración determinada con el objetivo de flexibilizar el mercado de trabajo, el uso de la contratación temporal ha ido incrementándose con el paso de los años. Sin embargo, pueden diferenciarse dos fases importantes (Toharia, 2005): en primer lugar, hasta 1994, el uso de contratos temporales iba en ascenso, mientras que a partir de ese momento (y especialmente como consecuencia de la reforma laboral de ese año), se comienza a limitar el uso indiscriminado de este tipo de contratos.

Como consecuencia de la crisis económica por la que atravesaba España en los setenta, a través del Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, se permitió por primera vez el uso de contratos a término para fomentar el empleo de trabajadores en paro o que accediesen a su primer trabajo. En el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 se mencionaba también que estos contratos tenían por objeto facilitar la contratación de determinados colectivos con dificultades de acceso al empleo.

Sin embargo, fue la reforma de 1984¹²³ la que trajo consigo la generalización de estos contratos. En dicha reforma se introdujeron diversas figuras de contratos temporales (como el contrato a tiempo parcial, el contrato para la formación, el contrato en prácticas o el contrato de relevo), que dotaron al sistema de contratación español de un amplio abanico de posibilidades. A partir de este año, la contratación temporal experimenta un fuerte incremento: el porcentaje de asalariados con este tipo de contrato superó el 30% a principios de la década de los noventa. En este sentido, también se ha comprobado que la generalización de los contratos temporales a partir de 1984 ha supuesto un incremento en las diferencias salariales de hasta un 13% (Pérez Domínguez, 1994).

A partir de 1992, y especialmente con las reformas laborales de 1994 y 1997 se comienza a limitar el recurso a los contratos temporales. La principal medida que se

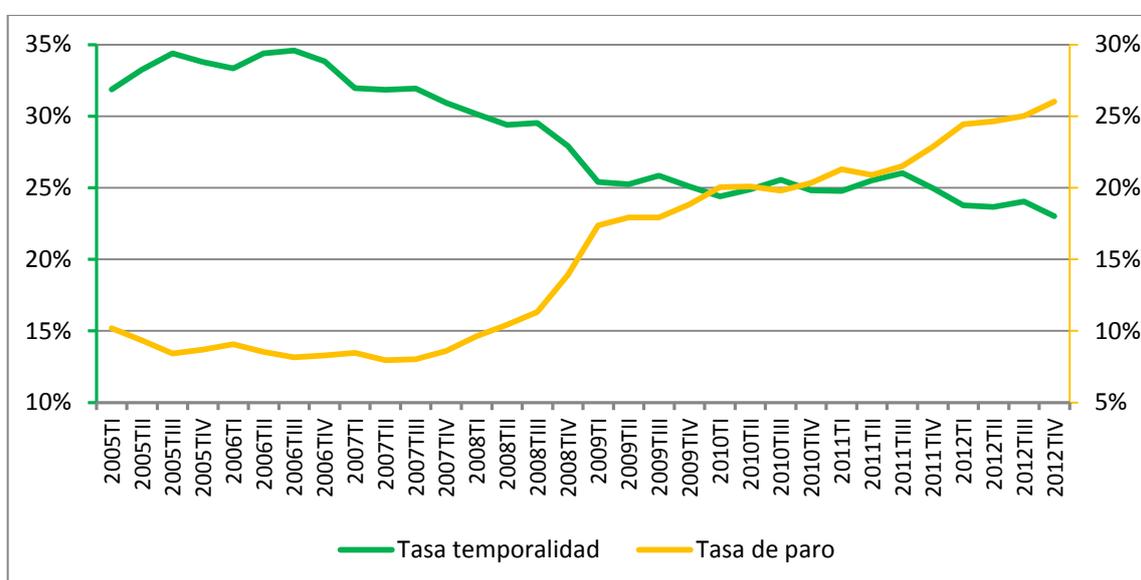
¹²³ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

toma es la suspensión del contrato temporal de fomento del empleo, que era la principal figura que usaban las empresas. Además, en la reforma de 1997 se introduce un nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, con un coste de despido más bajo que el contrato indefinido ordinario. No obstante, pese a los intentos por reducir este fenómeno, la tasa de temporalidad no ha logrado descender del 30%, siendo una de las más elevadas de la Unión Europea, y duplicando la media comunitaria (que se encuentra en torno al 14%).

En 2006 se lleva a cabo otra reforma laboral¹²⁴ con el objeto de reducir la temporalidad a través del impulso a la contratación indefinida, y ya con la llegada de la crisis económica, las reformas de 2010 y 2012 también han ido orientadas en la misma dirección. Como consecuencia de la crisis económica, la destrucción de empleo ha venido principalmente asociada a la supresión o finalización de contratos temporales. De este modo, la reducción de la tasa de temporalidad ha sido prácticamente simétrica con respecto al incremento en la tasa de paro de los últimos años, tal y como se observa en el Gráfico 8.1.

GRÁFICO 8.1

Tasa de temporalidad y tasa de paro en España por trimestres (2005-2012)



Fuente: Encuesta de Población Activa

Nota: la tasa de temporalidad (medida en el eje de la izquierda) se ha calculado como el porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados.

¹²⁴ A través del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y posteriormente, a través de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

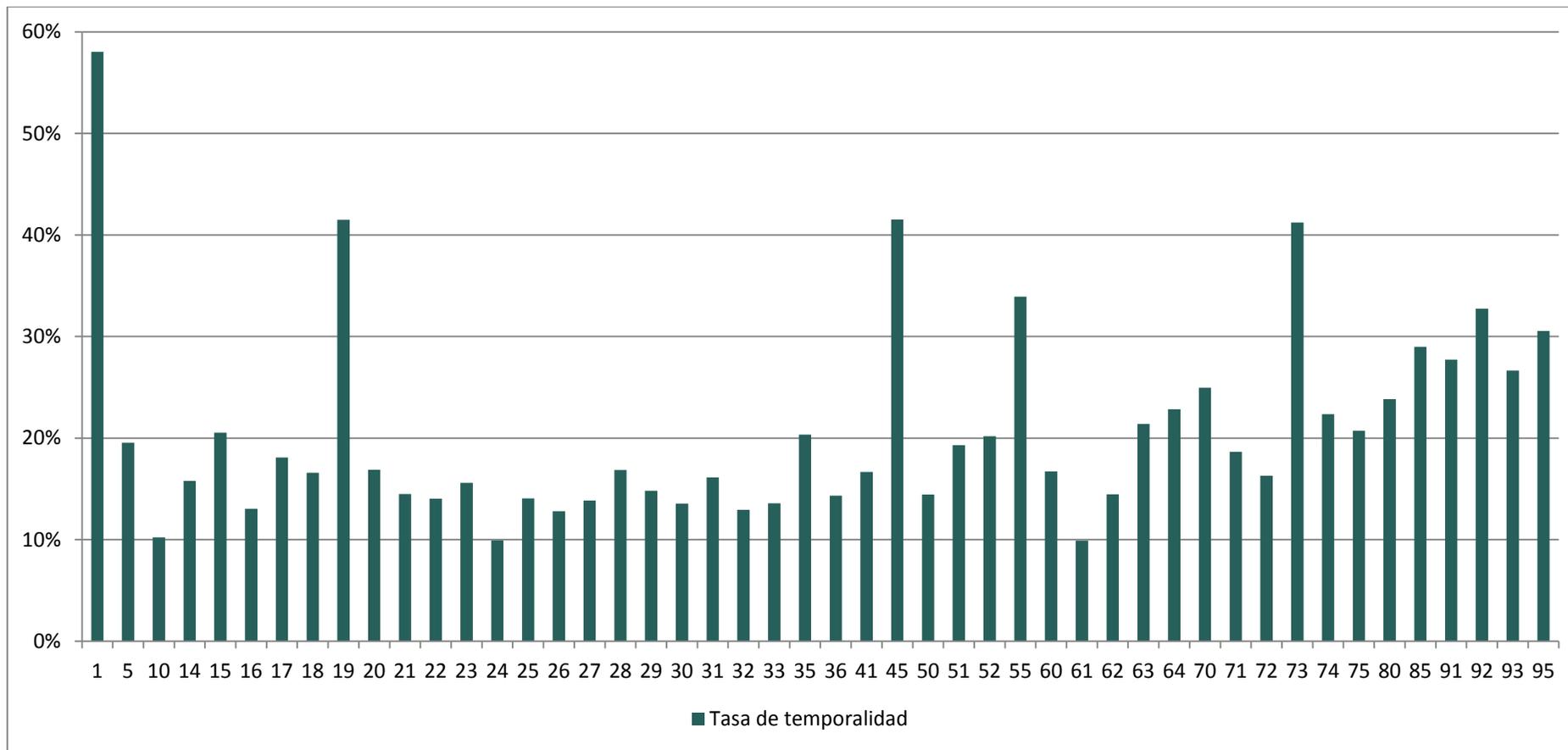
Uno de los aspectos más importantes en la investigación empírica sobre esta materia lo constituye el análisis de las diferencias que presenta la tasa de temporalidad entre distintos grupos de trabajadores, entre sectores y entre zonas geográficas. Este análisis ha permitido comprobar que la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres y a los jóvenes menores de 30 años que al resto de la población (Davía y Hernanz, 2004). También se sabe que las regiones con mayor incidencia de la temporalidad (Motellón, 2007) se encuentran especialmente en el sur (Andalucía, Murcia y Extremadura), mientras que las que tienen menores niveles relativos son Madrid, Navarra, La Rioja, Aragón y Cataluña.

Desde un punto de vista sectorial, se ha comprobado que las diferencias en las estructuras productivas, de ocupación y en el tamaño empresarial explican parte del diferencial en las tasas de temporalidad (Hernanz, 2003). También se ha podido saber que la temporalidad siempre ha afectado en mayor medida al sector servicios. En el Gráfico 8.2 se observa que existen notables diferencias en las tasas de temporalidad de los distintos sectores. Las ramas 1 (agricultura y ganadería), 19 (coquerías y refino de petróleo), 45 (venta y reparación de vehículos de motor), 55 (servicios de alojamiento), 73 (publicidad y estudios de mercado) y 92 (actividades de juegos de azar y apuestas) presentan un porcentaje de temporalidad superior al 30%, mientras que existen ramas de actividad que no llegan al 10%, como es el caso de la 24 (metalurgia) y la 61 (telecomunicaciones por cable) o que se encuentran ligeramente por encima, como es el caso de la 10 (industria de la alimentación).

En lo que respecta a esta investigación, sería interesante saber en qué medida las decisiones de contratación y de despido de las empresas se han visto influidas por las posibilidades de contratación temporal. Pero antes de plantear abiertamente ninguna hipótesis, quizás convendría pasar revista a la literatura previa sobre temporalidad y negociación colectiva, que es lo que vamos a hacer en la sección siguiente.

GRÁFICO 8.2

Tasa de temporalidad por ramas de actividad en 2010



Fuente: Encuesta de Población Activa

1.2. Literatura sobre temporalidad y negociación colectiva

La literatura económica ya ha estudiado en algunos trabajos la relación entre la temporalidad y la negociación colectiva. Sin embargo, no es demasiado extensa en este ámbito. Es relevante el trabajo de Aidt y Tzannatos (2002), en el cual se afirma que los despidos son más frecuentes en empresas sindicalizadas, las cuales tienen más trabajadores temporales. Según estos autores, los sindicatos tenderían a incrementar la antigüedad de los trabajadores fijos a costa de incrementar la rotación de los temporales. Para justificar esto, recurren al trabajo de Freeman y Medoff (1984), en el cual se estudian los despidos producidos en la década de los sesenta y setenta en el sector de las manufacturas norteamericano. Estos autores comprueban que los sindicatos alteran las decisiones de las empresas en materia de salarios, horas trabajadas y despidos. Ante circunstancias adversas, las empresas sindicalizadas se ajustan más a través de despidos que reduciendo las horas trabajadas o los salarios. En concreto, afirman que los trabajadores de cuello azul de empresas sindicalizadas tienen una probabilidad mayor (de entre el un 50% y un 60%) de ser despedidos. Además, los autores añaden que los despidos afectan especialmente a los trabajadores temporales, que normalmente tienen menos influencia en los sindicatos. Teniendo en cuenta que los trabajadores temporales son los que menos costes de despido tienen, esta idea podría justificar una relación clara entre la tasa de temporalidad y la negociación colectiva, según la cual las empresas sindicalizadas, al no poder ajustarse a través de las horas trabajadas o los salarios, recurrirían a contratar a través de modalidades más baratas.

En Europa, Cuadrado *et al.* (2011) analizan, a través de la *Encuesta sobre Formación de Salarios en las Empresas* y la *Wage Dynamics Network Survey*, algunas vías de ajuste de las empresas ante perturbaciones de distinto tipo. Señalan que la primera vía de ajuste ante disminuciones de la demanda es la reducción del empleo temporal¹²⁵. Además, España es el país con mayor porcentaje de empresas que recurren a reducir el empleo temporal, en comparación con otros países europeos.

¹²⁵ En concreto, ante reducciones de la demanda, un 57,5% de las empresas encuestadas recurren a esta vía, mientras que otras vías como la reducción del salario sólo la llegan a secundar un 4,8% de las empresas, y la reducción de las horas trabajadas un 5,6%. En el caso de perturbaciones determinadas por aumentos de costes, el ajuste del empleo temporal es la segunda vía de ajuste elegida (por un 27% de empresas aproximadamente), después del ajuste de otro tipo de costes no salariales.

Cabe mencionar también el trabajo de Costain *et al.* (2010), que analiza la relación entre la dualidad del mercado de trabajo y la volatilidad del desempleo. Estos autores sostienen que los mercados de trabajo duales¹²⁶ contribuyen a incrementar las variaciones cíclicas del desempleo, tanto más cuanto mayor es la rigidez salarial. Es decir, estos autores defienden la idea de que, en mercados de trabajo con altas tasas de temporalidad como el español, cuanto mayor es la rigidez de los salarios, mayor es la volatilidad del desempleo. A su vez, en el trabajo de Bentolila *et al.* (2010) se mantiene que el empleo temporal es la principal vía de ajuste en los países en los que los salarios presentan menor sensibilidad a las condiciones cíclicas. También, el trabajo de Bertola *et al.* (2010) incide en la idea de que la probabilidad de ajustar el empleo temporal es superior en empresas con convenios de ámbito superior: cuanto mayor es la tasa de temporalidad de una empresa, el ajuste de los salarios resulta menos probable, porque hay más capacidad para ajustar la plantilla, y no se necesita recurrir a otras vías de ajuste. Estos autores plantean un modelo probit en el que analizan la probabilidad de ajuste de distintas variables (precios o costes) ante una serie de factores que captan las diferencias institucionales en distintos países. Este trabajo también utiliza datos de la *Wage Dynamics Network Survey*.

El trabajo de Francesconi y García Serrano (2004) compara la situación entre Gran Bretaña y España y muestra que en ambos países existe una relación negativa entre la temporalidad y el tipo de cobertura de la negociación colectiva. En el análisis de estos autores se establece una analogía entre las empresas “sindicalizadas” británicas (empresas con convenio colectivo) y las empresas con convenio “de empresa” en el caso español; y entre las empresas “no sindicalizadas” del Reino Unido (empresas sin ningún tipo de convenio) y las empresas españolas con convenio de ámbito superior¹²⁷. Los datos españoles se extraen de la *Encuesta de Coyuntura Laboral* y se refieren a empresas de más de 500 trabajadores. La tasa de temporalidad media de las empresas sindicalizadas (empresas con convenio propio en el caso de España) es significativamente menor que las de las empresas no sindicalizadas (empresas con

¹²⁶ La dualidad del mercado de trabajo se mide a través de las tasas de temporalidad. Para un análisis detallado de este punto, consúltese el trabajo de Estrada *et al.* (2009).

¹²⁷ Como hemos mencionado en capítulos anteriores, en España no tiene sentido hablar de un sector no sindicalizado, dado que la tasa ajustada de cobertura es prácticamente del 100% de los trabajadores. Francesconi y García Serrano (2004) incluyen bajo esta denominación a las empresas con negociación colectiva de ámbito superior a la empresa (convenios colectivos de sector, provincia o industria), y denominan como empresas sindicalizadas a las que tienen convenio propio.

convenio de ámbito superior en el caso de España)¹²⁸. Los autores realizan, además, una estimación de la probabilidad de que una empresa esté sindicalizada (o tenga un convenio propio, si hablamos de España). La variable que representa la tasa de temporalidad tiene una correlación negativa y significativa en España (y en mayor grado en Gran Bretaña) con dicha probabilidad. Esto querría decir que, cuanto mayor es la tasa de temporalidad de una empresa, menor probabilidad tiene de estar cubierta por un convenio propio.

Para valorar adecuadamente estos resultados, lo primero que habría que precisar es qué significa “contrato temporal” en un sistema como el español y en un sistema como el británico. En principio, un contrato temporal es un contrato con fecha de caducidad: el individuo sabe que su contrato se extingue en una fecha determinada y no tiene expectativa de continuidad. Lo opuesto a contrato temporal es “contrato indefinido”: el contrato no tiene fecha de caducidad y el trabajador cuenta con unas expectativas de continuidad más o menos razonables.

Ahora bien, en un país como España, “contrato indefinido” significa algo más: significa que ese contrato no se puede rescindir con facilidad; la ley pone muchas trabas para su rescisión, sobre todo trabas al empleador. En los países anglosajones, por el contrario, un contrato indefinido se puede romper con bastante facilidad¹²⁹. Esto quiere decir que, en un país como Gran Bretaña, el empresario no tiene miedo a los contratos indefinidos. Si recurre a la contratación temporal es porque hay determinadas tareas que se sabe que tienen duración muy específica en el tiempo, que no van a tener continuidad, y se estima conveniente fijar estas circunstancias en el contrato de trabajo. En definitiva, se trata de un arreglo mutuamente conveniente. Nada más.

En un país como Gran Bretaña no es de extrañar que las empresas sindicalizadas recurran con menos frecuencia a los contratos temporales que las empresas no sindicalizadas (las que sí tienen convenio). Los convenios británicos limitan las posibilidades de recurrir a este tipo de contratos con el fin de “crear demanda” para sus afiliados, que no quieren contratos temporales sino contratos indefinidos. En España, en

¹²⁸ El hecho de que el sector sindicalizado del Reino Unido aparezca con una tasa de temporalidad menor que el no sindicalizado no deja de ser sorprendente, ya que contrasta con los resultados del trabajo antes mencionado de Freeman y Medoff (1984).

¹²⁹ En Gran Bretaña, la legislación laboral es menos restrictiva en cuanto a la regulación del despido. La principal ley que regula esta materia es la *Employment Protection Act*, la cual se limita a regular aspectos tales como el plazo de preaviso, las diferencias entre un despido procedente, improcedente o colectivo, y establece unas indemnizaciones en los casos de improcedencia del despido o despido colectivo que, en comparación con las que establece la legislación española, son mucho más reducidas.

cambio, el contrato temporal es una vía de escape a las exigencias de la negociación colectiva, establecida por la ley general del país. Los contratos temporales básicamente permiten eludir los altos costes de despido de los trabajadores indefinidos, que también están estrictamente reglados por ley. Por eso las empresas que operan en condiciones más flexibles (las que tienen su propio convenio) tienen menos miedo a los contratos indefinidos y recurren menos a la contratación temporal. En cambio las empresas que operan en condiciones más rígidas (convenios de ámbito superior) se encuentran más atadas y recurren con mayor frecuencia a empleados temporales.

En resumen, la conclusión de Francesconi y García Serrano (2004) se puede mantener, aunque los autores tal vez no lo interpreten así: es verdad que en Gran Bretaña las empresas sindicalizadas (lo mismo que en España las empresas con convenio propio) recurren menos a la contratación temporal que las no sindicalizadas (en España, empresas con convenio de ámbito superior). Pero lo que en España es un signo de rigidez (las empresas más rígidas, que son las sujetas a convenios de ámbito superior, tienen más empleados temporales) en Gran Bretaña es un signo de flexibilidad (las empresas no sindicalizadas, que son las más flexibles, tienen más contratos temporales).

En consonancia con lo dicho anteriormente, es previsible que las tasas de temporalidad sean mucho más altas en España que en Gran Bretaña, sobre todo en los últimos diez o quince años, desde que se abrió la veda a la contratación temporal. Esto tiene sentido si se piensa que la contratación temporal es un fenómeno un tanto raro cuando no hay grandes dificultades para la rescisión de un contrato indefinido, que es lo que ocurre en Gran Bretaña, donde la tasa de temporalidad se sitúa en torno al 6,2%¹³⁰. En España el fenómeno no es precisamente “raro”, ya que en 2005, cuando el país se encontraba en la cima del ciclo, se situaba en torno al 30%, aunque después ha descendido hasta el 20% actual¹³¹, lo cual es explicable, si se tiene en cuenta que los trabajadores temporales suelen ser las primeras víctimas de los despidos en tiempos de crisis.

En definitiva, existe una cierta evidencia en el sentido de que la temporalidad tiene importancia en los ajustes del empleo a lo largo del ciclo, siendo su influencia mayor allí donde predominan los convenios de ámbito superior.

¹³⁰ Dato correspondiente al último trimestre de 2011, según la información suministrada por la *Labour Force Survey*.

¹³¹ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa.

1.3. Tasa de temporalidad y grado de cobertura de la negociación colectiva

Para comprobar si efectivamente existe alguna relación entre la tasa de temporalidad y la cobertura de la negociación colectiva vamos a comparar la media de las tasas de temporalidad en dos grupos de sectores: aquellos en los que predominan los convenios de empresa y aquellos en los que existe un mayor predominio de los convenios de ámbito superior.

Para ello, vamos a definir previamente la tasa de temporalidad. La variable *tasa de temporalidad* (que denotaremos como *Z*) recoge el número de asalariados con contratos temporales sobre el total de asalariados existentes en cada rama de actividad. Hemos extraído los datos de esta variable de la Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto Nacional de Estadística¹³². Al igual que el resto de variables que utilizamos en esta investigación, la tasa de temporalidad está agrupada por ramas de actividad siguiendo la clasificación CNAE-09 con un nivel de desagregación de dos dígitos. Esto nos permite cruzar las series de la tasa de temporalidad con el resto de variables de la base de microdatos utilizada en esta investigación. Los datos de cobertura de trabajadores por convenios de ámbito superior se encuentran en el Apéndice I de esta tesis y se extraen de dicha base de microdatos.

Disponemos de 48 sectores observados durante los 7 años del periodo 2004-2010. Estas observaciones las hemos ordenado a través del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior, y las hemos agrupado en dos conjuntos. Para que la muestra esté proporcionada, hemos dejado al 50% de la distribución (168 observaciones) en cada uno de los grupos: el grupo con mayor porcentaje de trabajadores (que denominaremos de *mayor cobertura*) y el grupo con menor porcentaje de trabajadores (de *menor cobertura*). El grupo de *mayor cobertura* resulta tener más de un 84,5% de trabajadores afectados por convenios de ámbito superior, mientras que en el grupo de *menor cobertura* se incluyen todos los sectores que en alguno de los años observados no alcanzan ese porcentaje de cobertura.

Las tasas de temporalidad se muestran en el Cuadro 8.1, tanto para el total del periodo, como para dos intervalos de años, 2004-2006 y 2007-2010 (antes y después del

¹³² Aunque hay datos de temporalidad disponibles en la Encuesta de Estrategias Empresariales y en la Encuesta de Estructura Salarial, hemos optado por emplear los suministrados por la Encuesta de Población Activa ya que permiten ser comparados de mejor forma, a nivel de sector, con el resto de variables disponibles en la base de datos utilizada en esta investigación.

inicio de la caída en la tasa de paro como consecuencia de la reciente crisis económica). A su vez, hemos realizado el contraste de igualdad de medias, para saber si la diferencia en las medias de la tasa de temporalidad de los dos grupos es significativa. El resultado obtenido en este contraste nos indica que efectivamente hay diferencias significativas entre las medias de los dos grupos, puesto que con un nivel de confianza del 99% se rechazaría la hipótesis nula del contraste (la cual indica que la diferencia entre ambas medias no es significativamente distinta de cero).

CUADRO 8.1

Tasa de temporalidad y cobertura de la negociación colectiva

Tasa temporalidad (TEMP)	Total del periodo	2004-2006	2007-2010
Sectores de mayor cobertura	28,22	31,39	25,83
Sectores de menor cobertura	22,15	24,68	20,24

Fuente: elaboración propia

Nota: los valores se expresan en porcentajes

Se observa, en primer lugar, que en los sectores con mayor presencia de convenios de ámbito superior la tasa de temporalidad es más alta que la de los sectores con una menor presencia de éstos. En concreto, el 28,22% de los trabajadores de sectores con mayor cobertura de convenios de ámbito superior tenía contrato temporal, mientras que sólo el 22,15% lo tenía en los sectores con menor cobertura. Además, en los sectores con más cobertura de convenios de ámbito superior la tasa de temporalidad se mantiene más alta en la primera parte del periodo y también en los años de crisis. Por otro lado, también la temporalidad oscila más en los sectores de mayor cobertura: alcanza un máximo en la primera parte del periodo (del 31,39%) y desciende a un 25,83% en los años de crisis. En total, hay 5,5 puntos porcentuales de diferencia, mientras que en los sectores de menor cobertura, la diferencia entre los dos periodos apenas supera los 4 puntos porcentuales. Esto indica que la tasa de temporalidad ha sufrido una variación mayor a lo largo del periodo indicado en los sectores con mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior.

En resumen, parece que hay diferencias significativas en las tasas de temporalidad de los distintos sectores en función del grado de presión que ejerce la negociación colectiva. El porcentaje de trabajadores temporales es superior en los sectores con una mayor cobertura de convenios de ámbito superior. También parece ser que la temporalidad en estos sectores fluctúa más que en los sectores con mayor presencia de convenios de empresa. Todo esto es perfectamente consistente con la idea, antes apuntada, de que la contratación temporal funciona como vía de escape a las restricciones impuestas por la rigidez de los salarios y por el régimen jurídico de los contratos indefinidos. Dadas las dificultades que supone el ajustar salarios –sobre todo a la baja– y dadas las dificultades que implica el despido de los trabajadores fijos (con contrato indefinido), las empresas tienen un claro incentivo para recurrir a la contratación temporal; y da la impresión de que este incentivo es mucho mayor cuando las empresas están sujetas a convenios de ámbito superior que cuando disponen de convenios individuales.

2. EL EFECTO DE LA TEMPORALIDAD SOBRE EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN LAS EMPRESAS CON CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR

2.1. Planteamiento del modelo

Nuestro objetivo en este apartado es ver cómo influyen las posibilidades de contratación temporal en las decisiones de empleo de las empresas, sobre todo las empresas con convenios de ámbito superior, ya que en el capítulo anterior no quedaron muy claras las razones determinantes del crecimiento del empleo en estos casos. Sabemos que el empleo de las empresas con convenios de ámbito superior es muy poco sensible a las variaciones de la producción, y también, aunque en menor medida, a las variaciones de los salarios; y hemos dicho que eso probablemente indica que tales empresas mantienen un cierto margen de “holgura laboral”, de tal manera que cuando aumenta la producción utilizan a sus empleados más intensamente y cuando disminuye la producción hacen lo contrario. Pero esto no quiere decir que el número de empleados permanezca siempre constante en estas empresas. De hecho, hemos visto que empleo en ellas también sufre alzas y bajas a lo largo del ciclo. Lo que ocurre es que no sabemos

muy bien cuáles son las razones que llevan a estas empresas a aumentar o a reducir su plantilla. Podemos conjeturar que los ajustes en el número de empleados se producen “a saltos”. Cuando las cosas van bien, en una fase de auge, llega un momento en que la empresa decide expandirse y entonces aumenta su plantilla, recurriendo en primer lugar a los trabajadores temporales; y, sólo cuando la expansión es suficientemente fuerte, a los trabajadores fijos. Cuando las cosas van mal, en una fase de depresión, la empresa tampoco actúa de una manera inmediata sino que espera; hasta que llega un momento en que reacciona, y entonces procede, primero, a reducir el número de trabajadores temporales; y, más tarde, si es preciso, recurre al típico expediente de regulación de empleo, para reducir también el número de trabajadores fijos.

Todo esto quiere decir que la contratación temporal desempeña un papel importante en los ajustes del empleo, presumiblemente de todo tipo de empresas, pero de modo especial en el caso de las empresas con convenio de ámbito superior. Una forma de captar este efecto diferenciado sería introduciendo la tasa de temporalidad en las ecuaciones del modelo propuesto en el capítulo anterior. Sin embargo, carecemos de datos de temporalidad a nivel de empresa. Sólo disponemos de datos sectoriales. Y eso aconseja el empleo de un enfoque sectorial: podemos tratar de ver qué efecto tiene la temporalidad sobre la tasa de crecimiento del empleo a nivel sectorial. Este enfoque, en principio, parecería que impide la posibilidad de determinar la influencia de la temporalidad sobre el empleo de un grupo de específico de empresas, ya sean las que tienen convenio propio o las acogidas a convenios de ámbito superior. Sin embargo, eso no es así. El análisis sectorial podría descubrirnos algo acerca de la influencia de la temporalidad sobre el crecimiento del empleo dentro de un grupo específico de empresas, concretamente, las que más recurren a los contratos temporales, que son las empresas con convenios de ámbito superior. Ello es así porque la muestra disponible en nuestra base de datos está prácticamente dominada por las empresas con convenio de ámbito superior (en concreto, éstas representan el 97,8% de las empresas de la muestra y en torno al 83% del empleo). Por tanto, podemos confiar en que un análisis sectorial construido a partir de estos datos básicamente reflejaría el comportamiento de dichas empresas.

En base a lo dicho anteriormente, en este apartado vamos a proponer un modelo similar al del capítulo anterior, en el que la tasa de crecimiento del empleo viene determinada por la tasa de crecimiento de la producción, \dot{Y} , la tasa de crecimiento de

los salarios, \dot{W} , y la tasa de temporalidad, Z , todo ello referido al sector i en el año t . Junto a estas variables incluiremos los habituales efectos fijos sectoriales.

Como nota aclaratoria habría que especificar lo siguiente: el hecho de que los ajustes en el empleo no se produzcan de una manera suave, como un proceso continuo de adaptación a las variaciones de la producción, según se ha dicho antes, nos lleva a pensar que las variaciones en la tasa de temporalidad –que irían parejas a las variaciones en el empleo– no tienen por qué estar estrechamente ligadas a las variaciones de la producción¹³³. Esto podría justificar el tratar ambas variables como si fueran independientes.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, la ecuación a estimar sería

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot \dot{W}_{it} + \gamma_3 \cdot Z_{it} + \bar{\gamma}_4 \cdot \bar{S} + v_{it}$$

Los resultados de la estimación de la ecuación anterior se presentan en el Cuadro 8.2. Estos resultados muestran que \dot{W} no es significativa, mientras que \dot{Y} y Z sí que lo son, además de presentar los signos correctos. Sin embargo, aquí habría que observar un cierto contraste con los resultados del capítulo séptimo. En dicho capítulo llegamos a la conclusión de que la tasa de variación de la producción apenas si tenía influencia sobre el crecimiento del empleo en las empresas con convenio de ámbito superior. Ahora, sin embargo, la influencia de \dot{Y} no resulta tan insignificante, aunque parece bastante pequeña cuando se utiliza como medida el valor añadido. Por otra parte, la variable \dot{W} , que antes era significativa, ahora deja de serlo. Si realmente, como antes se dijo, los resultados de esta estimación están reflejando el comportamiento de las empresas con convenio de ámbito superior, aquí parece haber algo que no encaja demasiado bien. ¿Cómo podemos explicar estos resultados?

La explicación que aquí proponemos es la siguiente.

En primer lugar, mantenemos la idea de que la influencia de la tasa de variación de la producción sobre el crecimiento del empleo en las empresas con convenio de ámbito superior es muy reducida -como puso de manifiesto el análisis del capítulo séptimo, que en principio parece ser el más adecuado para captar este tipo de influencia, ya que ahí se utilizaba información de las empresas individuales. El hecho de que ahora la variable \dot{Y} adquiera una cierta importancia –al menos cuando se mide a través de los ingresos de

¹³³ El coeficiente de correlación lineal entre las dos variables no supera el 2%.

explotación– nos lleva a pensar que dicha variable funciona básicamente como un indicador del ciclo económico: cuando crece la producción *del sector*, las cosas van bien, y, cuando cae, las cosas van mal; y naturalmente todo esto se refleja en el crecimiento del empleo. Por supuesto, estamos midiendo el empleo total del sector, pero sabemos que más del 80% de ese empleo pertenece a las empresas con convenio de ámbito superior, que sabemos que son las que hacen un uso más intensivo de los contratos temporales. Por tanto, pensamos que lo que estamos midiendo es la influencia del ciclo económico sobre el empleo de dichas empresas.

CUADRO 8.2

Resultados provisionales de la estimación por sectores

Variable	Y _{OP}	Y _{VA}
\dot{Y}_{it}	0,2331*** (10,976)	0,0668*** (3,948)
\dot{W}_{it}	-0,0137 (-0,313)	-0,0285 (-0,571)
Z_{it}	0,2934*** (6,563)	0,4281*** (8,777)
constante	-0,0552*** (-4,944)	-0,0853*** (-6,944)
N	336	336
Cross-sections	48	48
R ²	0,624	0,492
F-statistic	9,443	5,514

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

En segundo lugar, el hecho de que la variable \dot{W} no resulte ahora significativa podría deberse, simplemente, a que, al introducir la temporalidad, la influencia de los salarios se esfuma; lo cual no debería resultar sorprendente, si se tiene en cuenta que la rigidez de salarios es, presumiblemente, mucho mayor cuando estos se regulan a través de convenios de ámbito superior.

Todas estas consideraciones justifican un replanteamiento del modelo anterior donde únicamente se mantendrían como variables explicativas \dot{Y} , Z y las *dummies* representativas de los efectos fijos sectoriales. En definitiva, nos quedamos con la ecuación siguiente:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot Z_{it} + \vec{\gamma}_3 \cdot \vec{S} + v_{it}$$

Esta ecuación, siguiendo el procedimiento que establecíamos en el capítulo séptimo, se va a estimar tanto en su forma básica como a través de tres variantes en las que se introducirán diversos controles.

La ecuación anterior será pues la **ESTIMACIÓN 1**.

En segundo lugar, se va a estimar una versión (**ESTIMACIÓN 2**) que incluye una variable tendencial, T , similar a la utilizada en el capítulo 7, a través de la siguiente forma:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot Z_{it} + \vec{\gamma}_3 \cdot \vec{S} + \gamma_4 \cdot Z_{it} \cdot T + v_{it}$$

Evidentemente, se está suponiendo que la tendencia T afecta de manera distinta a cada sector dependiendo de cuál sea su tasa de temporalidad. Esto es lo que indica el término $Z_{it} \cdot T$.

La tercera versión (**ESTIMACIÓN 3**) incluye, en lugar de la variable tendencial T , una *dummy* representativa del cambio estructural, E , también análoga a la utilizada en el capítulo 7. Se supone que el cambio estructural afecta de manera distinta a cada sector, dependiendo de la tasa de temporalidad de cada uno. Esta nueva versión del modelo quedaría reflejada en la siguiente ecuación:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot Z_{it} + \vec{\gamma}_3 \cdot \vec{S} + \gamma_4 \cdot Z_{it} \cdot E + v_{it}$$

Finalmente, la cuarta versión del modelo incluye la *dummy* H que, al igual que ocurría en el capítulo 7, intenta captar el comportamiento asimétrico del empleo en las fases de alza y de depresión del ciclo económico –un comportamiento asimétrico que aquí suponemos distinto según sea la tasa de temporalidad de cada sector. La ecuación correspondiente a esta versión del modelo (**ESTIMACIÓN 4**) sería la siguiente:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot Z_{it} + \vec{\gamma}_3 \cdot \vec{S} + \gamma_4 \cdot Z_{it} \cdot H + v_{it}$$

2.2. Resultados de las estimaciones

Los resultados definitivos de estas estimaciones se muestran en el Cuadro 8.3. Se observa que, en primer lugar, todas las variables resultan significativas con los signos

esperados. Además, el coeficiente de correlación es alto, y se incrementa conforme se introducen los diversos controles en las estimaciones 2, 3 y 4¹³⁴, por lo que se puede decir que las variables propuestas explican gran parte de la evolución del empleo sectorial durante el periodo de análisis.

Al igual que \dot{Y} , Z presenta una correlación positiva con el crecimiento del empleo. Esto viene a indicar que cuanto mayor es la proporción de trabajadores temporales mayor es el ritmo al que crece el empleo. Este resultado está en línea con lo dicho anteriormente acerca del uso de la contratación temporal como vía de escape para ajustar el empleo en un conjunto de empresas que carecen de convenio propio y se ven sometidas a multitud de restricciones cuando recurren a la contratación indefinida.

En la segunda estimación se observa que el producto de $Z \cdot T$ tiene un efecto negativo sobre el crecimiento del empleo. Lo mismo ocurre en la estimación tercera con el producto $Z \cdot E$, y en la estimación cuarta con el producto $Z \cdot H$. Estos resultados indicarían que en una época de crisis el crecimiento del empleo ha caído a un ritmo mayor en aquellos sectores con tasas de temporalidad mayores. Esta tendencia decreciente más acentuada cuanto mayor es la temporalidad puede deberse a que en nuestra estimación contamos con un periodo bastante corto donde dominan los años de recesión. Por ello, la temporalidad facilita los ajustes del empleo a la baja. No obstante, si analizáramos un período de tiempo suficientemente largo tal vez habría que esperar lo contrario: en la medida en que la temporalidad es una vía de escape que permite eludir las rigideces del sistema de relaciones laborales, una mayor temporalidad debería ir asociada a un crecimiento más rápido (o una caída más lenta) del empleo.

Nótese que, aunque en este modelo el “factor convenios” no aparezca de manera expresa, no hay nada que nos permita poner en duda la importancia del mismo. Ya hemos descubierto en el capítulo 7 que hay diferencias notables, en lo que respecta al crecimiento del empleo, entre las empresas con convenio propio y las sujetas a convenios de ámbito superior. Ahora estamos trabajando con una muestra prácticamente dominada por estas últimas. Por tanto, todo lo que digamos sobre los determinantes del empleo habrá que entenderlo referido a esta clase de empresas.

¹³⁴ Una excepción sería la estimación 3, que no resulta sensiblemente mejor que la 2.

CUADRO 8.3

Resultados de la estimación del crecimiento del empleo por sectores (con la tasa de temporalidad)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{it}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}
\dot{Y}_{it}	0,2342*** (11,088)	0,0663*** (3,959)	0,2171*** (10,352)	0,0560*** (3,452)	0,2116*** (9,415)	0,0478*** (2,946)	0,1685*** (9,42)	0,0435*** (3,404)
Z	0,2926*** (6,548)	0,4296*** (8,829)	0,2102*** (4,363)	0,3227*** (6,159)	0,2036*** (3,981)	0,2843*** (5,134)	0,1285*** (3,464)	0,2330*** (5,589)
Z*T	-	-	-0,0183*** (-4,010)	-0,0227*** (-4,604)	-	-	-	-
Z*E	-	-	-	-	-0,0571*** (-2,874)	-0,0961*** (-4,581)	-	-
Z*H	-	-	-	-	-	-	-0,2506*** (-13,398)	-0,2726*** (-14,043)
constante	-0,0551*** (-4,936)	-0,0858*** (-6,997)	-0,0211 (-1,553)	-0,0427*** (-2,834)	-0,0267** (-1,938)	-0,0395*** (-2,611)	0,0059 (0,601)	-0,0159 (-1,440)
N	336	336	336	336	336	336	336	336
Cross-sections	48	48	48	48	48	48	48	48
R ²	0,626	0,494	0,634	0,526	0,615	0,515	0,756	0,678
F-statistic	9,775	5,695	9,865	6,329	9,114	6,060	17,656	11,990

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

3. RIGIDEZ SALARIAL Y CRECIMIENTO DEL EMPLEO

En este apartado se propone estudiar el efecto de la negociación colectiva sobre el crecimiento del empleo a través de una vía indirecta. El supuesto de partida es que la negociación colectiva, sobre todo a través de los convenios de ámbito superior, es la causa principal de la rigidez salarial del mercado laboral español. A partir de esta idea se propone la construcción de un “índice de rigidez salarial” y luego se plantea un modelo que utiliza dicho índice como variable explicativa de las variaciones del empleo. Trataremos en primer lugar de explicar cómo se construye el índice en cuestión y a continuación procederemos a plantear el modelo econométrico y a la estimación del mismo.

El modelo propuesto en este apartado es enteramente similar al del apartado anterior, con la única salvedad de que, allí dónde antes aparecía la tasa de temporalidad, ahora aparece el índice de rigidez salarial. Ambas variables no pueden ir juntas porque hay una correlación positiva entre ambas. No es sorprendente pues que ambos modelos den resultados similares. Por eso hay que advertir que con este modelo no se pretende mejorar los resultados del anterior. Lo que se intenta poner de manifiesto es precisamente eso: que la rigidez salarial y la temporalidad producen resultados similares, porque son dos aspectos distintos de una misma realidad institucional: un sistema de relaciones laborales basado en la negociación colectiva, prácticamente forzosa, que, sobre todo a través de los convenios sectoriales y provinciales, genera por un lado rigidez salarial, y, por otro, en parte como vía de escape a dicha rigidez, incentivos para la contratación temporal.

Desde el punto de vista estadístico-econométrico, este modelo no supone —es preciso reconocerlo— ningún avance con respecto al anterior. Sin embargo, se ha considerado conveniente incluirlo en esta tesis, ya que parece que revela ciertos aspectos del funcionamiento del mercado de trabajo español, que tienen que ver con la dispersión de los salarios y la dispersión de la productividad de cada sector en conexión con la rigidez salarial. Además, se trata de un enfoque que puede abrir nuevos caminos para futuras investigaciones; sobre todo a partir de lo que significa la medición del grado de rigidez salarial y la cuantificación de sus efectos sobre el crecimiento del empleo. La vía queda abierta para posibles mejoras en la construcción de este índice y la exploración de otros usos potenciales del mismo.

3.1. Índice de rigidez salarial

El índice de rigidez salarial que proponemos se construye a partir de los datos de dispersión salarial. Para medir la dispersión de los salarios partimos de un hecho ampliamente reconocido: se dice que el sistema español de negociación colectiva es muy rígido porque impide que los salarios se adapten a las condiciones específicas de cada empresa; lo cual parece implicar que el sistema en cuestión impone unos salarios bastante uniformes¹³⁵. Podemos pensar pues que el sistema de negociación colectiva hace que la dispersión salarial se comprima dentro de cada sector de la economía, aunque no en todos los sectores el efecto sea el mismo.

Todo esto parece verificarse, a un nivel muy intuitivo, a través de los Gráficos 8.3, 8.4 y 8.5. En el gráfico 8.3 se compara la dispersión de la productividad (valor añadido por trabajador empleado) con la dispersión del coste laboral por trabajador para el conjunto de la industria española a través de una serie de años. En dicho gráfico no sólo se puede apreciar que la dispersión del coste laboral es mucho menor que la dispersión de la productividad; también se ve que esta última ha experimentado cambios sustanciales a lo largo del periodo 2003-2010, en tanto que la primera apenas ha variado. Por otra parte, en los Gráficos 8.4 y 8.5 puede verse que el desglose por sectores y por provincias muestra diferencias sustanciales en la dispersión de los costes laborales, aun tratándose de una dispersión muy inferior a la de la productividad.

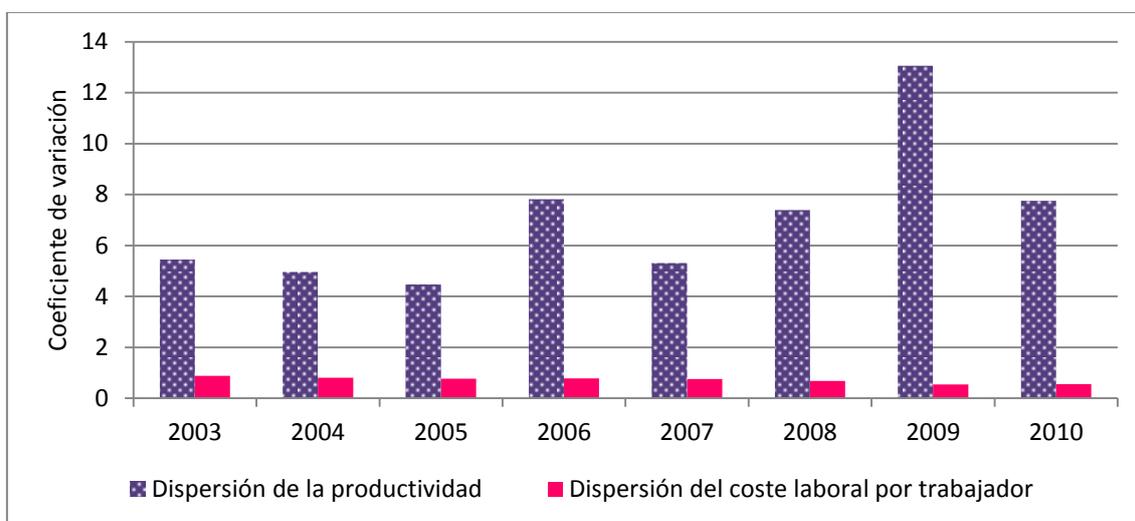
Parece razonable pensar que la distancia que separa las dos dispersiones tiene algo que ver con la negociación colectiva. Dentro de cada sector coexiste una pluralidad de empresas, unas mejor organizadas que otras, gracias a lo cual se generan rentas de mayor o menor cuantía. Normalmente, la negociación colectiva hace que las empresas compartan estas rentas con sus empleados. Aunque aquí habría que suponer un determinado tipo de negociación colectiva; en concreto, habría que suponer que cada empresa negocia por separado con sus propios trabajadores. Hablamos pues de

¹³⁵ Freeman (1980) ya comprobó que la presencia de sindicatos reduce la dispersión de los salarios porque, en el sector sindicalizado, la remuneración de las características del trabajador es más baja. Esto lo corroboran también Cardoso y Portugal (2005), que aseguran que un mayor poder sindical está asociado con remuneraciones menores a los atributos del trabajador, tales como la educación, la antigüedad y la edad, lo que se debe al ánimo de los sindicatos de comprimir la dispersión salarial tratando de incrementar el nivel salarial global. Esta idea se podría justificar en base al modelo propuesto por Rodríguez Gutiérrez (2001). También en Canal y Rodríguez Gutiérrez (2004) se demuestra que las empresas con convenios colectivos de empresa muestran una dispersión salarial mayor que aquellas cubiertas por convenios sectoriales.

convenios de empresa. Cuando los convenios se negocian a nivel sectorial, el escenario es completamente distinto. Sobre todo, en un escenario como el español, donde predominan los convenios sectoriales y provinciales. Aquí es muy probable que los intereses de los negociadores, sobre todo por el lado sindical, vayan más en la dirección de evitar desigualdades entre los trabajadores de un mismo sector que en sentido de adaptarse a la situación específica de cada empresa.

GRÁFICO 8.3

Dispersión de la productividad y dispersión del coste laboral



Fuente: elaboración propia

Nota: la dispersión la hemos medido a través del coeficiente de variación. La productividad se ha medido con la variable Valor Añadido Bruto medio por trabajador. Las ramas de actividad que apenas tienen empresas representadas las hemos suprimido de la muestra (como la 97 y la 99).

El sistema español de negociación colectiva hace que la dispersión del coste laboral no se corresponda con la dispersión de la productividad de las distintas ramas de la economía, tendiendo a uniformizar los costes laborales. Izquierdo *et al.* (2012) han utilizado datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales para verificar que una mayor cobertura de convenios de empresa¹³⁶ se asocia con una mayor dispersión de los salarios del sector correspondiente. Como en España la inmensa mayoría de los trabajadores están cubiertos por convenios de ámbito superior¹³⁷, esto impide que los salarios se

¹³⁶ Para medir esta cobertura de convenios de empresa, los autores utilizan el porcentaje de trabajadores cubiertos por ese tipo de convenios.

¹³⁷ En realidad en España el número de convenios de empresa es mayor que el número de convenios de ámbito superior (según el Registro de Convenios Colectivos en 2011 tan sólo un 31,5% de los convenios que se registraron eran de ámbito superior al de empresa). Sin embargo, la inmensa mayoría de los

adaptan a las condiciones específicas de cada empresa. En las ramas donde priman los convenios colectivos de ámbito superior tienden a imponerse unos salarios bastante uniformes para todas las empresas con independencia de su productividad.

A partir de estas ideas podemos construir un índice, R , que llamaremos “**índice de rigidez salarial**” del sector i en el año t . Este índice mide el grado de adaptación de los costes laborales a las condiciones específicas de cada empresa y se define como sigue:

$$R_{it} = \frac{P_{it} - D_{it}}{P_{it}}$$

En esta expresión, P_{it} representa la dispersión de la productividad y D_{it} la dispersión de los salarios del sector i en el año t . El índice en cuestión puede variar entre cero¹³⁸ (rigidez mínima, cuando $P_{it}=D_{it}$) y uno (rigidez máxima, cuando la dispersión del coste laboral es nula, es decir, cuando $D_{it}=0$). Cuanto mayor sea la distancia entre la dispersión de la productividad (P_{it}) y la dispersión del coste laboral (D_{it}), mayor será la rigidez salarial. El índice se ha elaborado para ramas de actividad, con un nivel de desagregación de 2 dígitos de la CNAE-09.

En el Cuadro 8.4 se presenta el promedio del índice de rigidez salarial para los principales sectores de la economía a partir de los datos de rigidez para cada rama y año que se presentan en los Apéndices III y IV. El transporte y almacenamiento, el suministro de energía y gas y el suministro de agua y gestión de residuos son los sectores con índices de rigidez más altos en todo el periodo, seguidos del sector del comercio y las reparaciones.

En cambio, los otros servicios, las industrias extractivas y las actividades artísticas y recreativas son las que presentan un índice de rigidez menor en media durante todo el periodo. Se observa que los sectores de servicios tienen índices de rigidez más bajos en general; en cambio, la industria tiende a tener índices de rigidez mayores (salvo los casos comentados). Para más detalles sobre las diferencias de rigidez entre las ramas de actividad véanse los Apéndices III y IV.

trabajadores españoles están cubiertos por el segundo tipo de convenio. Según la Encuesta de Estructura Salarial, el porcentaje de trabajadores cubierto por convenio de ámbito superior es del 80%. En la muestra de empresas que estamos utilizando en este estudio el número de empresas con convenio propio no pasa del 3% y el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio de ámbito superior asciende a un promedio del 83% para el periodo 2003-2010.

¹³⁸ En algunos casos especiales se ha obtenido un índice de rigidez negativo. En estos casos lo que ocurre es que la dispersión del coste laboral es ligeramente superior a la de la productividad. Dado que este hecho suele estar asociado a incrementos extraordinarios en las percepciones no salariales de alguna empresa de ese sector, hemos optado por ajustar tales valores a cero.

CUADRO 8.4

Promedio del índice de rigidez salarial en los principales sectores

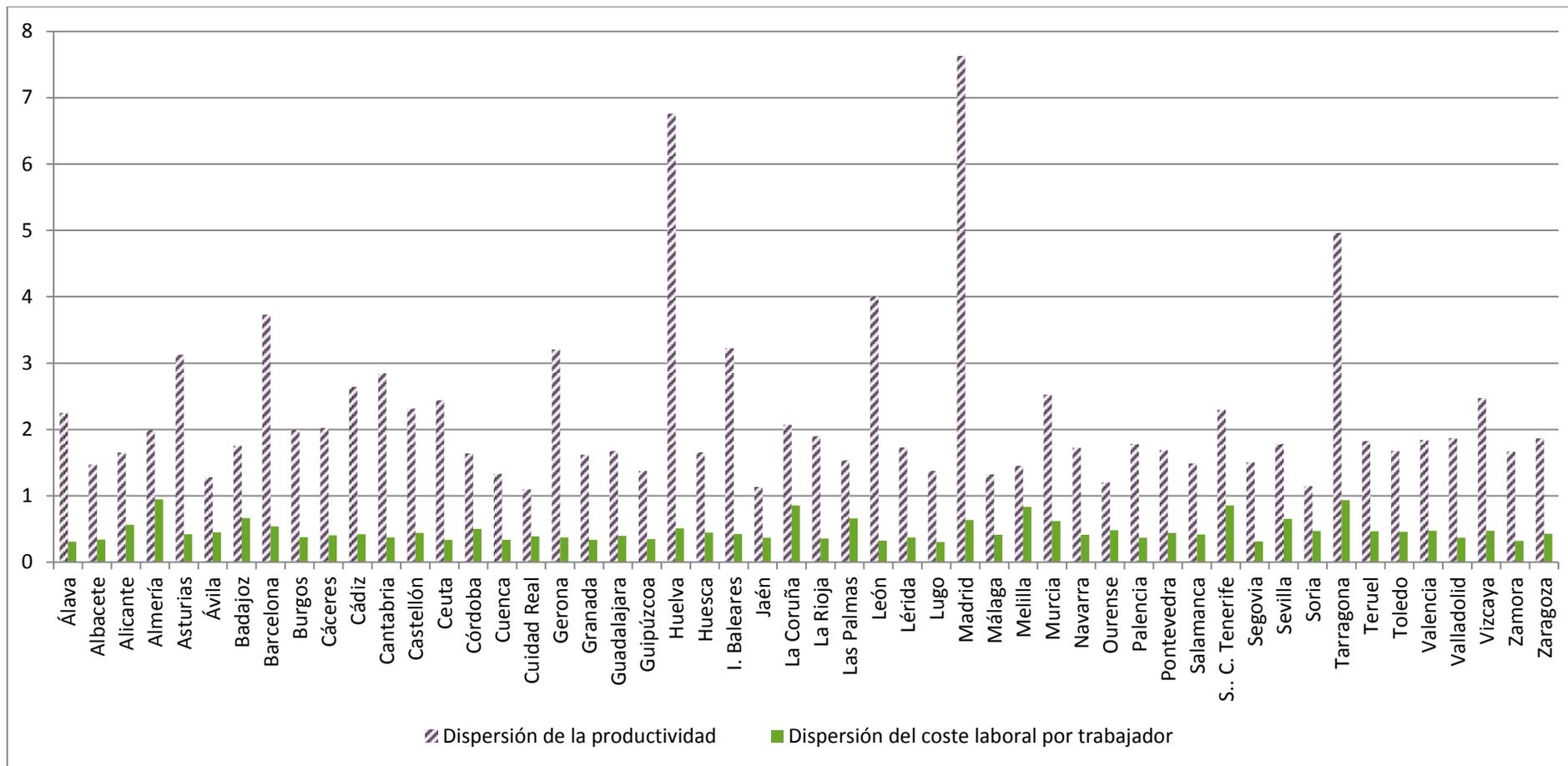
Grupo CNAE	Sectores	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Media periodo
A	Agropecuario	0.7203	0.6243	0.5837	0.6269	0.4577	0.4654	0.5922	0.5815
B	Industrias extractivas	0.3552	0.3935	0.4115	0.3184	0.4133	0.3377	0.4426	0.3817
C	Industria manufacturera	0.4896	0.5394	0.5576	0.5368	0.5279	0.6540	0.6622	0.5668
D	Suministro energía y gas	0.7650	0.6484	0.7470	0.7324	0.8328	0.8560	0.8324	0.7734
E	Suministro agua y gestión resid.	0.6716	0.7245	0.7596	0.6850	0.7457	0.7184	0.6787	0.7119
F	Construcción	0.3930	0.3620	0.3995	0.4504	0.6101	0.6177	0.6933	0.5037
G	Comercio y reparación	0.6521	0.6535	0.6797	0.6813	0.6468	0.6932	0.7594	0.6809
H	Transporte y almacenamiento	0.7731	0.8096	0.7948	0.7959	0.8060	0.8271	0.8236	0.8043
I	Hostelería	0.3549	0.3294	0.4942	0.5346	0.4111	0.7101	0.7306	0.5093
J	Información y comunicaciones	0.6175	0.5927	0.5989	0.5861	0.5340	0.6634	0.5887	0.5973
K	A. financieras y seguros	0.4697	0.7323	0.8030	0.6070	0.4708	0.7282	0.6468	0.6368
L	A. inmobiliarias	0.5312	0.6266	0.6552	0.6357	0.7179	0.7737	0.6270	0.6524
M	A. profesionales	0.5596	0.6721	0.5682	0.5985	0.6636	0.7336	0.7396	0.6479
N	A. administrativas	0.5265	0.5558	0.5534	0.4396	0.3931	0.5655	0.5171	0.5073
P	Educación	0.5455	0.4663	0.5342	0.4013	0.6025	0.6700	0.6690	0.5555
Q	A. sanitarias	0.6661	0.6088	0.5587	0.4106	0.5748	0.6849	0.6459	0.5928
R	A. artísticas y recreativas	0.4494	0.4063	0.5198	0.4754	0.4654	0.3935	0.3730	0.4404
S	Otros servicios	0.1793	0.5116	0.2561	0.2378	0.3459	0.5187	0.5727	0.3746

Fuente: elaboración propia a partir de AMADEUS

Nota: este índice se ha elaborado utilizando la dispersión de la producción mediante la variable de ingresos del periodo, aunque se ha construido un índice de rigidez similar con la dispersión del valor añadido bruto, para emplearla alternativamente en las regresiones posteriores.

GRÁFICO 8.4

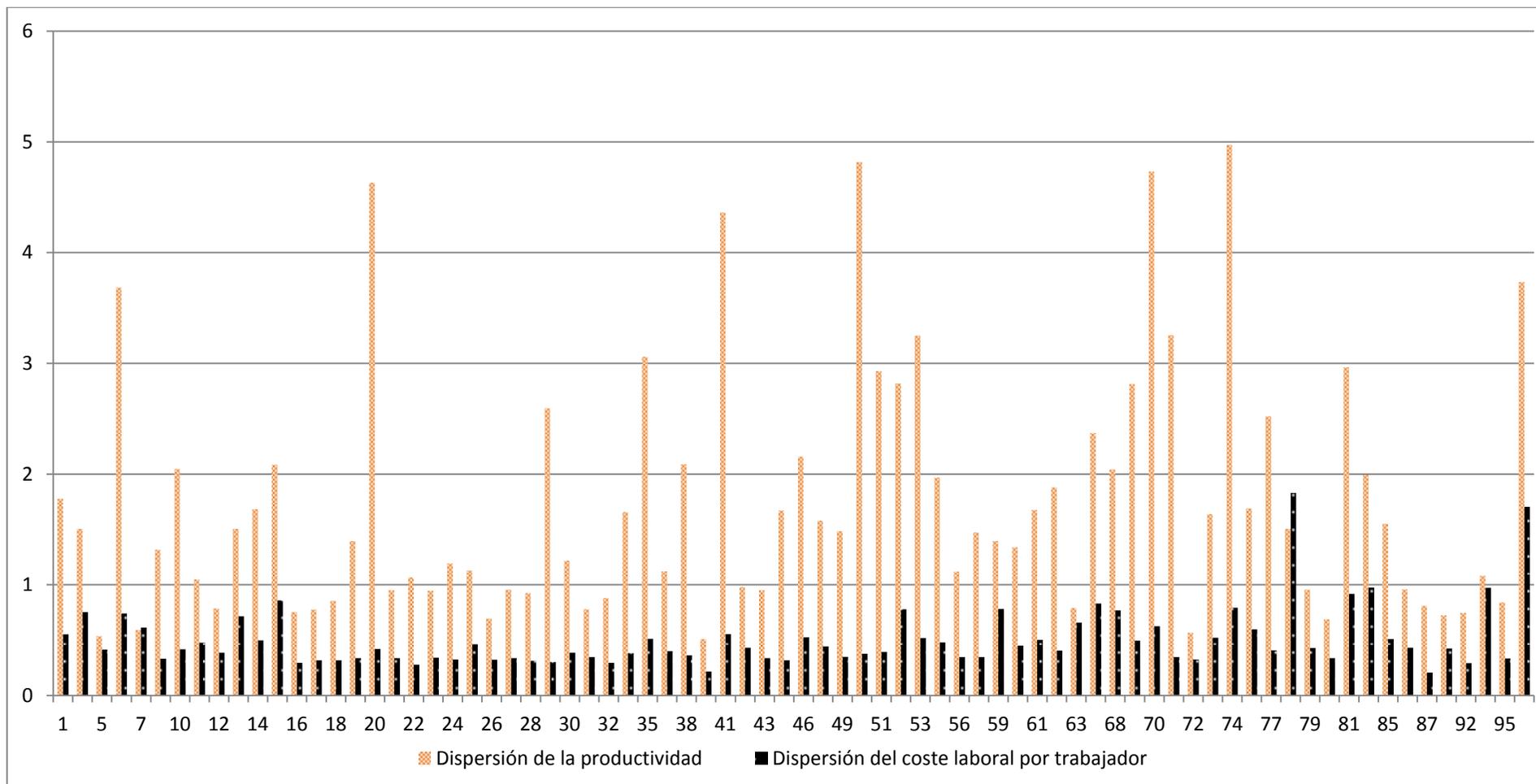
Dispersión del coste laboral y de la productividad por provincias en 2010



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos AMADEUS

GRÁFICO 8.5

Dispersión del coste laboral y de la productividad por ramas de actividad en 2010



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos AMADEUS

3.2. Planteamiento del modelo

Una vez definido el índice de rigidez salarial podemos proceder a la especificación de un nuevo modelo que explique el crecimiento del empleo, \dot{L} . De nuevo tendremos una versión básica, en la cual sólo aparecen, como variables explicativas, la tasa de crecimiento de la producción, \dot{Y} , y el coeficiente de rigidez salarial, R , además de las *dummies* indicativas de los efectos fijos sectoriales, \vec{S} , y tres versiones alternativas en las que aparecen algunas variables adicionales. En este modelo no aparece la tasa de variación de los salarios como variable explicativa, ya que se supone que está incluida de alguna manera en el coeficiente de rigidez, R . Tampoco aparece la tasa de temporalidad, Z , porque dicha tasa está positivamente correlacionada con el coeficiente de rigidez. Da la impresión por tanto de que R y Z miden el mismo fenómeno. Sin embargo, la información que suministran ambas variables no es exactamente la misma. La variable R nos da una cierta información sobre la capacidad de ajuste de los salarios, que no está contenida en la tasa de temporalidad. Por ello tiene sentido investigar las implicaciones de este segundo modelo.

La versión básica del modelo (**ESTIMACIÓN 1**) será pues:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot R_{it} + \vec{\gamma}_3 \cdot \vec{S} + v_{it}$$

Cabe pensar que las oscilaciones en la producción afectan de forma positiva al crecimiento del empleo. En tanto en cuanto la producción de los distintos sectores crezca, éstos demandarán más mano de obra para abastecer los incrementos de output.

A su vez, existe un factor institucional que afecta al crecimiento del empleo. La configuración institucional del mercado de trabajo influye sobre las decisiones relativas a la plantilla, tanto en relación con el coste laboral de las empresas como en relación con sus decisiones de ajuste de empleo. En España, el sistema de relaciones laborales afecta de forma sustancial al funcionamiento del mercado de trabajo, ya que establece una serie de limitaciones al despido y a la contratación. También afecta a la fijación de salarios estableciendo, por medio de convenios colectivos, unas tarifas salariales y unas condiciones mínimas a partir de las cuales las empresas pueden llevar a cabo sus decisiones. Por tanto, la rigidez salarial influirá sobre la tasa de crecimiento del empleo de una manera directa, en la medida en que la respuesta ante las variaciones cíclicas de la economía dependa de dicha rigidez salarial. En función del grado de rigidez de cada sector, las empresas podrán modificar los salarios de sus trabajadores o bien recurrirán a

ajustar sus plantillas.

La segunda versión (**ESTIMACIÓN 2**) incluye una variable tendencial, T , similar a la utilizada en los modelos anteriores, y adopta la forma siguiente:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot R_{it} + \bar{\gamma}_3 \cdot \bar{S} + \gamma_4 \cdot R_{it} \cdot T + v_{it}$$

Evidentemente, en esta versión se supone que la tendencia T afecta de manera distinta a cada sector dependiendo de cuál sea su grado de rigidez salarial. Esto es lo que indica el término $R_{it} \cdot T$.

La tercera versión (**ESTIMACIÓN 3**) incluye, en lugar de la variable tendencial T , una *dummy* representativa del cambio estructural, E , también análoga a la utilizada anteriormente. Se supone que el cambio estructural afecta de manera distinta a cada sector, dependiendo del grado de rigidez salarial. Esta nueva versión del modelo quedaría reflejada en la siguiente ecuación:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot R_{it} + \bar{\gamma}_3 \cdot \bar{S} + \gamma_4 \cdot R_{it} \cdot E + v_{it}$$

Finalmente, la cuarta versión del modelo incluye la *dummy* H , cuyo significado ya conocemos. Se supone que el comportamiento asimétrico del empleo a lo largo del ciclo económico varía según el grado de rigidez de cada sector. La ecuación correspondiente a esta versión del modelo (**ESTIMACIÓN 4**) sería la siguiente:

$$\dot{L}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot \dot{Y}_{it} + \gamma_2 \cdot R_{it} + \bar{\gamma}_3 \cdot \bar{S} + \gamma_4 \cdot R_{it} \cdot H + v_{it}$$

3.3. Variables utilizadas y metodología

Para estimar el modelo anterior, en sus cuatro versiones distintas, se ha construido un panel con 48 sectores y 7 años (pertenecientes al periodo 2004-2010). Este panel se ha estimado a través del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios con efectos fijos sectoriales, lo que nos permite controlar las diferencias tecnológicas entre las distintas ramas de actividad. La razón por la que solamente se han incluido 48 sectores es que algunas variables no presentaban datos para todas las ramas para las que se había construido el índice R .

La tasa de crecimiento de la producción, \dot{Y} , se mide de igual manera que en los modelos anteriores. En cuanto al índice de rigidez, R , hay que decir que se construye en

dos versiones distintas, que se corresponden con las dos definiciones alternativas de la variable \dot{Y} . La primera versión del índice en cuestión se construye identificando la dispersión de la productividad, P , con el coeficiente de dispersión de la producción por trabajador empleado (P_{OP}), y la segunda versión del índice se construye identificando P con el coeficiente de dispersión del valor añadido por trabajador empleado (P_{VA}).

Los datos de valor añadido correspondientes a los distintos sectores también se han medido en base a la Contabilidad Nacional; y el crecimiento del empleo se ha medido también a través del número de horas trabajadas. Las estimaciones obtenidas con estos datos alternativos se encuentran en el Apéndice V y no alteran sustancialmente las conclusiones básicas que comentamos a continuación.

3.4. Resultados

Los resultados de la estimación del modelo, en sus cuatro versiones distintas, se presentan en el Cuadro 8.5¹³⁹.

En la estimación del modelo básico se comprueba, en primer lugar, que todas las variables explicativas son significativas y presentan los signos esperados: el crecimiento de la producción afecta de forma positiva al crecimiento del empleo sectorial, y el índice de rigidez tiene un efecto negativo sobre el crecimiento del empleo. Esto último querría decir que al aumentar la rigidez de un sector, el crecimiento del empleo sería menor. Concretamente, si el índice aumentara un 10% el empleo se desaceleraría aproximadamente un 0,81% o un 0,96% según se identifique la producción con el valor de las ventas o con el valor añadido. Se confirma pues la hipótesis de partida, según la cual una mayor rigidez del coste laboral genera un crecimiento del empleo más lento.

Cuando se introduce una tendencia temporal en la segunda estimación se comprueba que el empleo parece haber seguido realmente una evolución negativa, tanto más acentuada cuanto mayor es la rigidez.

Los resultados que se extraen de la tercera especificación nos confirman otra hipótesis inicial. El cambio estructural de 2007 tiene una incidencia más negativa a

¹³⁹ Las ecuaciones descritas en el apartado anterior las hemos estimado a través del método de efectos fijos controlando por rama de actividad, dado que en todas las especificaciones el contraste de Hausman indicaban que el estimador intragrupos es consistente y el más eficiente, a un nivel de confianza del 99%.

medida que la rigidez es más alta, es decir, dicho cambio ha resultado más significativo y más negativo en los sectores más rígidos. Ello supone que su empleo ha decrecido más desde 2007.

Todo esto resulta compatible con lo que ocurre en la cuarta especificación. Al introducir una *dummy* que representa los periodos recesivos se demuestra que este efecto es tanto más negativo cuanto mayor es la rigidez. De hecho, si comparamos un sector con rigidez alta (cercana a 1) con otro de rigidez baja (cerca de 0), en el sector más rígido el empleo se desaceleró un 0,11% más¹⁴⁰. Estos resultados concuerdan plenamente con los obtenidos en el capítulo 7.

Por tanto, podemos concluir que un incremento de la rigidez ralentiza el crecimiento del empleo en las épocas de auge del ciclo económico y provoca un decrecimiento a un ritmo mayor en épocas recesivas; es decir, cuanto mayor sea la rigidez de un sector (la dificultad de adaptación de sus salarios a los cambios en la productividad), más lento será el crecimiento del empleo en los periodos expansivos, y más decaerá en los periodos de crisis. Esto se explica porque las empresas no pueden ajustar tan fácilmente su situación interna a las condiciones del mercado, y por ello son más reticentes a contratar mano de obra y son más propensas a destruirlo en las épocas recesivas.

¹⁴⁰ Este dato se obtiene cuando la producción se mide a través del valor añadido. Cuando se mide a través de las ventas el empleo se desacelera un 0,8% más en el sector más rígido.

CUADRO 8.5

Resultados de la estimación del crecimiento del empleo por sectores (con la variable que representa la rigidez salarial)

VARIABLE DEPENDIENTE: \dot{L}_{it}								
VARIABLES	ESTIMACIÓN 1		ESTIMACIÓN 2		ESTIMACIÓN 3		ESTIMACIÓN 4	
	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}	Y _{OP}	Y _{VA}
\dot{Y}_{it}	0,2624*** (12,944)	0,0913*** (5,250)	0,2195*** (11,116)	0,0604*** (3,767)	0,2092*** (9,619)	0,0520*** (3,394)	0,1499*** (9,358)	0,0462*** (4,304)
R	-0,0812*** (-6,178)	-0,0959*** (-7,350)	-0,0222 (-1,436)	-0,0217 (-1,385)	-0,0448*** (-3,212)	-0,0461*** (-3,319)	-0,0086 (-0,617)	0,0054 (0,415)
R*T	-	-	-0,0095*** (-6,107)	-0,0147*** (-7,469)	-	-	-	-
R*E	-	-	-	-	-0,0348*** (-5,074)	-0,0586*** (-7,468)	-	-
R*H	-	-	-	-	-	-	-0,0883*** (-13,859)	-0,1140*** (-14,708)
constante	0,0654*** (8,114)	0,0688*** (10,013)	0,0495*** (6,214)	0,0568*** (8,629)	0,0549*** (7,049)	0,0596*** (9,125)	0,0440*** (5,633)	0,0408*** (6,653)
N	336	336	336	336	336	336	336	336
Cross-sections	48	48	48	48	48	48	48	48
R ²	0,625	0,461	0,666	0,547	0,651	0,545	0,737	0,653
F-statistic	9,751	4,993	11,361	6,888	10,671	6,829	15,938	10,725

(*) Significativo al 10%, (**) significativo al 5%, (***) significativo al 1%

CAPÍTULO 9

CONCLUSIONES

En esta investigación se ha estudiado el efecto que tiene la negociación colectiva en el empleo de las empresas españolas. Para abordar este estudio, en primer lugar, se han analizado algunas cuestiones relativas al sistema español de relaciones laborales, así como también se ha tratado de compararlo con los sistemas de relaciones laborales de otros países.

El sistema español de relaciones laborales se ha estudiado desde una perspectiva histórica en el capítulo primero. Respecto a esta cuestión, se puede decir que las relaciones laborales en España se han caracterizado tradicionalmente por su escasa flexibilidad. Tras la dictadura franquista, la implantación de la Constitución de 1978 y del Estatuto de los Trabajadores supuso un primer paso en la creación de un marco jurídico que permitió el desarrollo del actual sistema de relaciones laborales. La regulación de dichas relaciones se establece básicamente en el Estatuto de los Trabajadores, si bien algunos conceptos (como la eficacia general de los convenios colectivos) ya se mencionan en la Constitución. Este rango constitucional de determinados aspectos de la negociación colectiva confiere a los mismos una especial significatividad.

El surgimiento de los sindicatos y las asociaciones empresariales en la Transición propició numerosos pactos y acuerdos sociales sobre una multitud de aspectos de estas relaciones laborales. Sin embargo, también se originó una excesiva presión salarial que se manifestó a través de incrementos salariales que no se correspondían con la productividad de las empresas. Esto se puso de relieve especialmente con la llegada de la crisis económica a finales de los setenta. Entonces, surgió la necesidad de flexibilizar el sistema de relaciones laborales, dado que además se iban produciendo una serie de cambios en el panorama económico que lo iban propiciando (incremento de la internacionalización y de la heterogeneidad de las empresas, apertura económica, progreso tecnológico). Las reformas laborales posteriores han ido orientadas a este fin. Sin embargo, y con la salvedad de las últimas modificaciones surgidas con las reformas de 2011 y 2012, no parece que se haya conseguido crear un sistema suficientemente flexible que permita a las empresas adaptarse a las variaciones cíclicas. Esto puede explicar, entre otras cosas, la alta tasa de paro que se ha alcanzado con la última crisis económica.

En el segundo capítulo, el estudio se centra en la negociación colectiva desde una perspectiva jurídica. La negociación colectiva en España se caracteriza por tener eficacia general automática, es decir, afecta a los trabajadores y las empresas de un ámbito

determinado de actividad, con independencia de que quieran o no participar y suscribir el convenio colectivo de ese ámbito. Este principio jurídico confiere a la negociación colectiva una fuerza vinculante muy grande, a diferencia de lo que ocurre en otros países. Además, la legislación laboral española permite un mecanismo de extensión de los convenios colectivos a otros ámbitos en los que puedan existir vacíos convencionales o allí donde las partes no tengan voluntad de negociar o capacidad jurídica para hacerlo. Tanto la eficacia general como el mecanismo de extensión contribuyen notablemente a incrementar la cobertura de la negociación colectiva en España.

El tercer capítulo ha tratado de estudiar la evolución de las relaciones laborales en tres países que hemos considerado como representativos de los distintos modelos de negociación colectiva predominantes: dos países anglosajones, Estados Unidos y Gran Bretaña, y un país europeo que, aunque pueda parecerse más al caso español, también tiene ciertas peculiaridades, que diferencian su sistema de relaciones laborales del existente en nuestro país. Uno de los aspectos más relevantes es que en todos estos países se puede diferenciar claramente un sector sindicalizado de un sector no sindicalizado. Esto es así porque la legislación promueve la eficacia limitada de los convenios colectivos, lo que reduce notablemente la tasa de cobertura de la negociación colectiva en comparación con lo que ocurre en España. En los países anglosajones la cobertura se corresponde con el nivel de afiliación a los sindicatos, y ambas se encuentran en niveles muy bajos. En Alemania, pese a que la afiliación es baja, la cobertura es algo más elevada (en torno al 60% de los trabajadores). Sin embargo, una gran parte de los trabajadores siguen pactando sus condiciones laborales al margen de la negociación colectiva.

En el cuarto capítulo se hace hincapié en algunas de las principales características del sistema español de negociación colectiva, especialmente la estructura y la tasa de cobertura de las negociaciones. También se aporta nueva evidencia empírica sobre esta última cuestión, ya que los datos de cobertura previamente existentes no tenían en cuenta algunos aspectos relevantes.

Como ya se ha dicho, el principio de eficacia general y los mecanismos de extensión generan una alta tasa de cobertura de la negociación colectiva (generalmente situada en torno al 80%). En el capítulo cuarto se construye un nuevo indicador de cobertura, dado que la clave para poder establecer comparaciones internacionales en esta materia está precisamente en aquellos colectivos de trabajadores que no tienen derecho a negociar colectivamente (que difiere de unos países a otros en función de la legislación

correspondiente). En España, existen algunos grupos excluidos de la posibilidad de pactar colectivamente sus condiciones de trabajo, como por ejemplo el personal funcionario, los trabajadores autónomos, o los trabajadores con contratos en prácticas o formativos, entre otros. Sin contar con estos colectivos, la única evidencia encontrada de grupos de trabajadores que voluntariamente prescinden de la negociación colectiva se refiere al personal directivo (directivos de empresas). Esto implica una tasa de cobertura cercana al 97% de la población con derecho legal a negociar, lo que permite hablar de una cobertura prácticamente universal. Este hecho, unido a una estructura de negociación colectiva donde predominan convenios de nivel intermedio (de ámbito sectorial y provincial) confiere al sistema de una elevada rigidez.

En el capítulo quinto se ha intentado resumir las principales ideas aportadas por la teoría económica sobre los efectos de la actividad sindical en general y la negociación colectiva en particular; al hilo de lo cual se introducen los antecedentes más significativos del estudio econométrico desarrollado en los capítulos que posteriores. En primer lugar, se discute brevemente el enfoque de los economistas clásicos, centrándonos principalmente en John Ramsey McCulloch, Robert Torrens y John Stuart Mill. A continuación, se hace un resumen, también muy breve, de las ideas que inspiran los dos principales modelos de comportamiento de los sindicatos existentes en la teoría económica moderna: el modelo de monopolio sindical, y el modelo de negociación eficiente. Como colofón de esta parte del capítulo se expone también el enfoque desarrollado por Alchian y Allen en su texto de microeconomía de 1964, que resume con gran simplicidad las principales vías de acción de los sindicatos y los efectos de las mismas. En la última parte del capítulo se han hecho algunas consideraciones sobre la literatura que estudia la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y el empleo.

El capítulo sexto se dedica a analizar las bases de datos sobre las cuales se apoya el estudio econométrico de los dos capítulos posteriores. Como los datos existentes presentan algunas deficiencias bastante importantes, en este capítulo se construye una nueva fuente estadística. Se trata de una base de microdatos, referidos a empresas, los cuales se obtienen cruzando la información financiera y contable que proporciona otra base de datos ya existente –en concreto, AMADEUS– con la información sobre negociación colectiva extraída del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo. Esta nueva base de microdatos nos brinda la posibilidad de estudiar los efectos de la negociación colectiva

sobre el empleo utilizando la empresa como unidad de análisis, algo que hasta ahora no se había hecho íntegramente en España.

En el capítulo séptimo se ha planteado un modelo que explica el crecimiento del empleo de las empresas españolas en función de una serie de variables entre las cuales se encuentra el tipo de convenio colectivo que rige en cada empresa (si es un convenio propio o un convenio de ámbito superior al de empresa). Dicho modelo se ha estimado para un panel de empresas y años durante el periodo 2004-2010. En primer lugar, se ha demostrado que el “factor convenios” es una variable explicativa fundamental de la evolución del empleo. Se comprueba que las empresas con convenio propio tienen más flexibilidad a la hora de ajustar el empleo en respuesta a las variaciones de la producción y de los costes laborales; pero también se ve que estas empresas resisten mejor la crisis y tienen más facilidad para crear empleo a largo plazo que las que están sujetas a convenios de ámbito superior.

Con respecto a este segundo grupo de empresas, los resultados obtenidos en el capítulo séptimo indican que el empleo de las mismas apenas reacciona a las variaciones de la producción y del coste del trabajo. Sin embargo, el empleo en estas empresas tiende a caer a largo plazo en comparación con las otras. Esto sugiere que en las empresas con convenio de ámbito superior los ajustes en el empleo no tienen lugar de una manera continua; más bien parece ser que suceden de manera ocasional, probablemente en determinados momentos en los cuales se toman decisiones de expansión a largo plazo; o cuando las empresas se ven obligadas a reducir su tamaño de una manera más o menos definitiva y recurren a los expedientes de regulación de empleo. También es verosímil que este ajuste tenga lugar a través de la creación de nuevas empresas, así como del cierre de las ya existentes; pero esto no deja de ser una especulación, ya que en el modelo solamente se tienen en cuenta las empresas que sobreviven a lo largo de todo el período.

De todos modos, es preciso reconocer que el análisis del capítulo séptimo deja un poco en el aire los motivos que gobiernan las decisiones de empleo de las empresas con convenio de ámbito superior. Por eso, en el capítulo octavo se intenta aportar alguna luz sobre esta cuestión.

El capítulo octavo contiene dos modelos alternativos, que intentan explicar el crecimiento del empleo a nivel sectorial. Aunque el enfoque sectorial no parece *a priori* el más adecuado para descubrir las razones que determinan el comportamiento del empleo de una clase particular de empresas, como son las empresas con convenio de ámbito superior,

este enfoque resulta ser el más adecuado; y la razón es que, cuando vamos a los datos sectoriales, nos encontramos con que dichas empresas son absolutamente predominantes en la muestra. Por otra parte, al recurrir al enfoque sectorial, podemos apreciar la influencia de factores como la tasa de temporalidad (porcentaje de trabajadores con contrato temporal) –algo que el enfoque anterior no nos permitía tener en cuenta, por carecer de los datos adecuados.

El primer modelo propuesto en el capítulo octavo pone de manifiesto algo importante: la tasa de temporalidad aparece como una variable explicativa del crecimiento del empleo. En definitiva, esto quiere decir que los contratos temporales proporcionan una vía de escape a las trabas impuestas por la negociación colectiva y tienen una influencia positiva sobre el crecimiento del empleo a largo plazo.

En el segundo modelo, se ha partido de la construcción de un indicador de rigidez salarial, que refleja la distancia entre la dispersión salarial y la dispersión de la productividad, para tratar de explicar el crecimiento del empleo a nivel sectorial. El principal resultado obtenido indica que la rigidez tiene un impacto negativo sobre el crecimiento del empleo. La rigidez del coste laboral ralentiza el crecimiento del empleo en las fases de alza y acelera su caída en las fases de depresión. Es probable que este impedimento para ajustar el empleo a la producción en los sectores con mayor rigidez salarial provoque que tengan mayores tasas de temporalidad.

En definitiva, el sistema español de negociación colectiva parece ser excesivamente rígido. Y la excesiva rigidez tiene consecuencias en la evolución del empleo: al tener mayores dificultades para ajustar el empleo a las variaciones de la producción y del coste laboral, el empleo es menos sensible a las épocas de expansión pero se destruye con mayor intensidad en las épocas recesivas. Introducir elementos de flexibilidad en el mercado de trabajo español sin duda ayudaría a las empresas a ajustarse mejor a los ciclos y eso a la larga tendría una repercusión positiva sobre el empleo. Las últimas reformas laborales han ayudado a facilitar un mayor margen de maniobra en el sistema de negociación colectiva; pero todavía no ha pasado el tiempo suficiente para que se puedan apreciar sus efectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILERA, R.; NIETO, N.; SÁNCHEZ-URÁN, Y. y GUTIÉRREZ-SOLAR, B. (2003): “Los sujetos colectivos en la empresa: un estudio jurisprudencial”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 43, pp. 31-43.
- AIDT, T. S. y TZANNATOS, Z. (2002): *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank, Washington DC.
- ALBA, A. (comp.) (1992): *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ALCHIAN, A. A. y ALLEN, R. W. (1964): *Exchange and Production. Theory in Use*, Wadsworth Publishing, Belmont (California).
- ALZAGA, I. (2003): “La reforma de la Ley Alemana de Comités de Empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 43, pp. 65-85.
- ARROW, K. J. (1962): “The Economic Implications of Learning by Doing”, *Review of Economic Studies*, vol. 29, nº 3, pp. 155-73.
- BALLIN, M.; D’ORAZIO, M.; DI ZIO, M.; SCANU, M. y TORELLI, N. (2009): “Statistical Matching of Two Surveys with a Common Subset”, Università degli Studi di Trieste (Italia), Documento de Trabajo nº124.
- BANCO CENTRAL EUROPEO (2009): “New Survey Evidence on Wage Setting in Europe”, *Monthly Bulletin*, febrero.
- BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M. y MONTUENGA, V. M. (2007): “Regional Disparities in the Unemployment Rate: The Role of the Wage-setting Mechanism in Spain, 1987-92”, *Regional Studies*, vol. 41 (2), pp. 235-251.
- BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M. y MONTUENGA, V. M. (2010): “Desequilibrios territoriales en el mercado laboral español y estructura de la negociación colectiva”, *Papeles de Economía Española*, vol. 124, pp. 193-213.

BARREIRO, G. y FERNÁNDEZ, J. J. (2004): *Los convenios colectivos extraestatutarios. Contenido y régimen jurídico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), Madrid.

BENTOLILA, S. y JIMENO, J. F. (2002): “La reforma de la negociación colectiva en España”, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*, Documento de Trabajo 2002-03.

BENTOLILA, S.; IZQUIERDO, M. y JIMENO, J. F. (2010): “Negociación colectiva: la gran reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*, vol. 124, pp. 176-194.

BERTOLA, G.; DABUŠINSKAS, A.; HOEBERICHTS, M.; IZQUIERDO, M.; KWAPIL, C.; MONTORNÈS, J. y RADOWSKI, D. (2010): "Price, wage and employment response to shocks: evidence from the WDN survey", *Documentos de trabajo del Banco de España*, nº 1006, pp. 9-37.

BERTOLA, G.; DABUŠINSKAS, A.; HOEBERICHTS, M.; IZQUIERDO, M.; KWAPIL, C.; MONTORNÈS, J. y RADOWSKI, D. (2012): "Price, wage and employment response to shocks: evidence from the WDN survey", *Labour Economics*, vol. 19 (5), pp. 783-791.

BLANCHFLOWER, D. y BRYSON, A. (2004): “What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?”, *Journal of Labor Research*, vol. 25, nº 3, pp. 383-414.

BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (1999): “Institutions and Laws in the Labor Market”, en O. C. Ashenfelter y D. E. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Amsterdam, vol. 3.

BURGOS, M. A. (2010): *Los complementos salariales en la negociación colectiva*, Universidad Jaime I de Castellón, Tesis Doctoral.

CALMFORS, L. (1985): “Trade unions, wage formation and macroeconomic stability-an introduction”, *Scandinavian Journal of Economics*, 87 (2), pp. 143-159.

CALMFORS, L. (1993): “Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A survey”, *OECD Economic Studies*, nº 21, 1993.

CALMFORS, L. y DRIFFILL, J. (1988): “Bargaining, structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, vol. 3(6), pp.13-62.

CANAL DOMÍNGUEZ, J. F. y RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (2004): “Collective bargaining and within-firm wage dispersion in Spain”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42 (3), pp. 481-506.

CARD D. y DE LA RICA S. (2004): “The effect of Firm-Level Contracts on the Structure of Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data”, *Discussion Paper Series Institute for Study of Labor (IZA)*, nº 1421.

CARDOSO, A. y PORTUGAL, P. (2005): “Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings”, *Journal of Labour Economics*, vol. 23, nº 4, pp. 875-902.

CARREL, M. y HEAVRIN, C. (2012): *Labor Relations and Collective Bargaining: Private and Public Sectors*, Prentice Hall, Londres, 10ª edición.

CAZES, S.; KHATIWADA, S. y MALO, M. A. (2012): “Employment Protection and Industrial Relations: Recent Trends and Labour Market Impacts”, *World of Work Report*, Organización Internacional de Trabajo, pp. 35-58.

CLAY, H. (1918): *Economics, an introduction for the general reader*, MacMillan Company, Nueva York.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (2004): *La negociación colectiva en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (2012): *Guía de la Negociación Colectiva en 2012*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid. Publicación electrónica disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2012_CCNCC.pdf

COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2005): “Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas”, Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.

COSTAIN, J.; JIMENO, J. F. y THOMAS, C. (2010): “Employment fluctuations in a dual labor market”, *Documentos de Trabajo del Banco de España*, nº 1013.

CRECENTE ROMERO, F. J. (2009): *Análisis de la Financiación de la actividad emprendedora*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, Tesis Doctoral.

CRUZ, J. (1998): “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 68, pp. 77-100.

CUADRADO, P., HERNÁNDEZ DE COS, P. e IZQUIERDO, M. (2011): “El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero de 2011, pp. 44-55.

CULLY, M.; WOODLAND, S.; O’REILLEY, A. y DIX, G. (1999): *Britain at Work: As Depicted by 1998 Workplace Employee Relations Survey*, Routledge, Londres.

DAVIA, M. A. y HERNANZ, V. (2004): “Temporary employment and segmentation in the Spanish labour market: An empirical analysis through the study of wage differentials”, *Spanish Economic Review*, nº 6, pp. 291-318.

DAVIS, S. J. y HALTINWANGER, J. (1991): “Wage Dispersion between and within US Manufacturing Plants, 1963-86”, *Brooking Papers on Economic Activity*, número especial, pp. 115-180.

DEL REY, S. (2009): “El impacto de la Constitución en las relaciones laborales”, *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, año 22, nº 228, pp. 84-87.

DEL REY, S. (2012): “Los principios de ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva: La reforma laboral de 2012, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (4 de octubre de 2012).

DÍAZ-BARCELÓ, A. (2007): *Un análisis financiero comparado de cooperativas vitivinícolas de Castilla La Mancha con las empresas de los principales países productores de la Unión Europea*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Politécnica de Madrid, Tesis Doctoral.

- DI ZIO, M. (2008): “Integration of microdata: benefits and challenges”, ESCAP Workshop on Census and Survey microdata Dissemination: Benefits and Challenges, Bangkok, 18 al 20 de junio de 2008.
- DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (1996): “The causes of Spanish unemployment: A structural VAR approach”, *European Economic Review*, vol. 41, nº7, pp. 1281-1307.
- DOLADO J. J.; FELGUEROSO, F. y JANSEN, M. (2010): “El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España”, *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp. 84-96.
- DRUANT, M.; FABIANI, S.; KEZDI, G.; LAMO, A.; MARTINS, F. y SABBATINI, R. (2012): “Firms' price and wage adjustment in Europe: Survey evidence on nominal stickiness”, *Labour Economics*, vol. 19 (5), pp. 772–782.
- DUNLOP, J. T. (1944): *Wage Determination Under Trade Unions*, Macmillan Company, Nueva York.
- EKELUND, R. B. Jr. (1976): “A Short-Run Classical Model of Capital and Wages: Mill's Recantation of the Wages Fund”, *Oxford Economic Papers (New Series)*, vol. 28, nº 1 (marzo 1976), pp. 66-85.
- ESTRADA, A.; IZQUIERDO, M. y LACUESTA, A. (2009): “El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, junio de 2009, pp. 98-115.
- FERNÁNDEZ RIQUELME, S. (2011): “Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo como sistema de Política Social”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 29, nº 1, pp. 157-175.
- FRANCESCONI, M. y GARCÍA SERRANO, C. (2004): “Unions, Temporary Employment and Hours of Work”, *Revista de Economía Laboral*, vol. 1 (1), pp. 38-75.
- FREEMAN, R. B. (1980): “Unionism and the Dispersion of Wages”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, nº 1, pp. 3-23.
- FREEMAN, R. B. y MEDOFF, J. L. (1979): “The two faces of unionism”, en A. Alba (comp.), *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.

FREEMAN, R. B. y MEDOFF, J. L. (1984): *What Do Unions Do?*, Basic Books, Nueva York.

GARCÍA PÉREZ, J. I. (2008): “La muestra continua de vidas laborales (MCVL): una guía de uso para el análisis de transiciones”, *Revista de Economía Aplicada*, vol. 16 (1), pp. 5-28.

GARCÍA PÉREZ, J. I. (2010): “¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección al empleo?”, en J. J. Dolado y F. Felgueroso (coord.) (2010), *Propuestas para la reactivación laboral en España*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid.

GIRÁLDEZ, M.T., PÉREZ INFANTE, J.I. y SIMÓN, H. (2002): *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

GOLDMAN, A. L. y CORRADA, R. L. (2011): *Labor Law in the USA*, Wolters Kluwer, Holanda.

GÓMEZ, S. y PONS, M. (1994a): “Las relaciones laborales en Alemania”, Documentos de Investigación IESE Business School, nº 269.

GÓMEZ, S. y PONS, M. (1994b): “Las relaciones laborales en UK”, Documentos de Investigación IESE Business School, nº 283.

HERNANZ, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, nº 147, Madrid.

HIRSCH, B. T. (2010): “Unions, Dynamism, and Economic Performance”, en C. L. Estlund y M. Wachter (eds.) (2012), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Londres.

HIRSCH, B. T. y MACPHERSON, D. A. (2003): “Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey: Note”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, nº 2, pp. 349-354.

HUTT, W. (1975): *La contratación colectiva*, Unión Editorial, Madrid.

- IRANZO, J. E. (2001): “La política económica de la transición”, en J. L. Sáez Lozano (coord.), *Economía y política en la transición y la democracia*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales (FAES), Madrid.
- IZQUIERDO, M. y JIMENO, J. F. (2008): “Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación”, *Boletín Económico del Banco de España*, noviembre de 2008, pp. 63-70.
- IZQUIERDO, M. y LACUESTA, A. (2006): “Evolución de la dispersión salarial en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, junio de 2006, pp. 83-94.
- IZQUIERDO, M., JIMENO, J. F. y THOMAS, C. (2012): “La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero de 2012, pp. 59-66.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E. y URTASUN, A. (2003): “El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos de convenios individuales”, *Boletín Ocasional del Banco de España*, nº 03-02.
- JACOBY, S. M. (1982): “The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: An Historical Analysis”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 5, pp. 85-128.
- LEONTIEF, W. (1946): “The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract”, *Journal of Political Economy*, vol. 54, nº 1, pp.76-79.
- LÓPEZ GANDIA, J. (1988): “La negociación colectiva de los funcionarios públicos”, *Revista de Treball*, 8, pp.9-25
- LORENCES, J. (1986): *El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española (1965-1981)*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Tesis Doctoral.
- LORENCES, J. y FELGUEROSO, F. (1996): “Negociación colectiva y empleo: experiencias recientes”, *Economistas*, nº 70, pp. 86-93.
- LORENCES, J.; FERNÁNDEZ, V. y RODRÍGUEZ, C. (1995): “Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España”, *Investigaciones Económicas*, vol. 19 (2), mayo 1995, pp. 309-324.

- MAJÓS, J. M. (2005): “Naturaleza y función de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos”, *Presupuesto y Gasto Público*, nº 41, pp. 173-197.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1983): “¿Rigidez o Flexibilidad en el Mercado de Trabajo? La experiencia española durante la crisis”, *Servicio de Estudios del Banco de España*, Estudios Económicos, nº 34, Madrid.
- MALO DE MOLINA, J.L. (1984): “Rigidez del mercado de trabajo y comportamiento de los salarios en España”, *El trimestre económico*, vol. 51 (2), pp. 341-363.
- MALO, M. A. y TOHARIA, L. (1999): *Costes de despido y creación de empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- MARTÍNEZ ALIER, J. y ROCA JUSMET, J. (1988): “Economía política del corporativismo en el Estado español: del franquismo al posfranquismo”, *Revista Española de Investigaciones Sociales*, nº 41, pp. 25-62.
- MAYER, G. (2004): “Union Membership Trends in the United States”, *Congressional Research Service* (The Library of the Congress), Cornell University - ILR School.
- MCCULLOCH, J. R. ([1826] 1967): *An Essay on the Circumstances which Determine the Rate of Wages and the Condition of the Working Classes*, F. Cass (ed.), Londres.
- MCDONALD, I. M. y SOLOW, R. M. (1981): “Wage Bargaining and Employment”, *American Economic Review*, vol. 71 (5), pp. 896-908.
- MELLADO, C. (2012): “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad”, XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva: La reforma laboral de 2012, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (4 de octubre de 2012).
- MESSINA, J.; DUARTE, C. F.; IZQUIERDO, M.; DU CAJU, P. y HANSEN, L. (2010): “The Incidence of Nominal and Real Wage Rigidity: an Individual-Based Sectoral Approach”, *Journal of the European Economic Association*, vol. 8, (2-3), pp. 487-496.
- MILL, J. S. ([1909] 1985): *Principios de Economía Política*, Fondo de Cultura Económica, Méjico.

MONTOYA MELGAR, A. (1983): “El pacto social sobre empleo y sus instrumentos jurídicos”, *Anales de Derecho*, nº 4, pp. 7-18.

MONTOYA MELGAR, A. (2006): *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.

MOTELLÓN, E. (2007): “La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes”, Documento de trabajo nº 19, Research Institute of Applied Economics.

MUHL, C. J. (2001): “The employment-at-will doctrine: three major exceptions”, *Monthly Labor Review*, vol. 124, nº 1, pp. 3-11.

NUÑEZ SERRANO, J.; VELÁZQUEZ ANGONA, F. y MARTÍN BARROSO, D. (2011): “El impacto de las infraestructuras del transporte sobre la productividad de las empresas manufactureras: Un análisis con microdatos”, *XIV Encuentros de Economía Aplicada*, Huelva, junio de 2011.

OCDE (1994): “La negociación colectiva: niveles y cobertura”, *Perspectivas de empleo*, capítulo 5.

OCDE (2004): “La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados”, *Perspectivas de empleo*.

OLIVER, W. H. (1964): "The Consolidated Trades' Union of 1834", *The Economic History Review*, vol. 17, nº 1, pp. 77-95.

PALACIO, J. I. y SIMÓN, H. (2002): “Dispersión salarial y negociación colectiva en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, nº 1, pp. 169-187.

PALACIO, J. I. y SIMÓN, H. (2004): “Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial”, *Revista de Economía Aplicada*, vol. 12, nº 36, pp. 47-81.

PALENZUELA, D. R. y JIMENO, J. F. (1995): “The organization of bargaining in Spanish firms”, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*, Documento de Trabajo nº 2.

PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1994): “El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente”, *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, nº 9, pp. 273-292.

PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1997): *Los salarios en España durante la década de los ochenta: un análisis de su evolución*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid, Tesis Doctoral.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2003): “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46, pp. 41-97.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2006): *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2008): “Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual”, *Arxius de Sociología*, nº 18, pp. 55-74.

REDONDO CRISTÓBAL, M. y JIMENO DE LA MAZA, F. J. (2010): “Factores empresariales con efectos en la segregación profesional vertical. Estudio exploratorio”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, nº 11, pp. 21-43.

RIVERO, J. y DEL VAL, A. L. (2007): “El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 68, pp. 197-236.

RODRÍGUEZ CABALLERO, J.C. (2003): *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid, Tesis Doctoral.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (2001): “Wage dispersion within firms and collective bargaining in Spain”, *Economics Letters*, vol. 72, nº 3, pp. 381-386.

ROQUETA BUJ, R. (2004): “La negociación colectiva en la Función Pública”, *Temas Laborales*, nº 76, pp. 319-342.

ROSE, E. (2008): *Employment Relations*, Pearson, Edimburgo (3ª edición).

RUESGA, S.; PÉREZ ORTIZ, L.; RESA, C.; DE SILVA, J. y HEREDERO, M. I. (2007): *Análisis económico de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), Madrid.

SÁNCHEZ MOLINERO, J. M. (1992): “Relaciones laborales y mercados de trabajo: la experiencia española”, *Cuadernos de Economía*, nº 20, pp. 385-414.

SÁNCHEZ MOLINERO, J. M. (1999): “La negociación colectiva en una sociedad plural y abierta: España año 2000”, en J. A. Sagardoy y J. M. Sánchez Molinero (eds.), *La reforma estructural del mercado de trabajo*, Papeles de la Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales (FAES).

SANCHO, A. (2004): “Innovación, especialización, diversidad y competitividad en el sector turístico de la Comunidad Valenciana”, Consejería de Empresa, Universidad y Ciencia de la Generalidad Valenciana.

SCHWARTZ, P. (1968): *La 'nueva economía política' de John Stuart Mill*, Tecnos, Madrid.

SERRANO SANZ, J. M. (1994): “Crisis económica y transición política”, en M. Redero San Román (ed.), *La transición a la democracia en España*, Marcial Pons, Madrid.

SIMÓN, H. (1998): *La estructura de salarios pactados en España*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante, Tesis Doctoral.

SIMÓN, H. (2003): “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 41, pp. 69-88.

SIMÓN, H. (2010a): “International Differences in Wage Inequality: A New Glance with European Matched Employer-Employee Data”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, nº 2, pp. 310-346.

SIMÓN, H. (2010b): “La negociación colectiva y la estructura salarial en España”, *Papeles de economía española*, nº 124, pp. 214-228.

SIMON, H.; RAMOS, R. y SANROMÁ, E. (2006): “Collective bargaining and regional wage differences in Spain: an empirical analysis”, *Applied Economics*, vol. 38 (15), pp. 1749-1760.

SMITH, A. ([1776] 1994): *La Riqueza de las Naciones*, Alianza Editorial, Madrid.

TOHARIA, L. (ed.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Economía y Sociología del Trabajo. Madrid.

TORRENS, R. ([1834] 1971): *On Wages and Combination*, Irish University Press, Shannon (Irlanda).

TRAXLER, F. y BRANDL, B. (2009): *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis*, Organización Internacional de Trabajo, Ginebra.

VIÑALS, J. y JIMENO, J. F. (1997): “El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea”, *Servicio de Estudios del Banco de España*, Documento de trabajo nº 9717.

VISSER, J. (2006): “Union membership statistics in 24 countries”, *Monthly Labor Review*, vol. 129, nº 1, pp. 38-49.

WEBB, S. y B. (1990): *Historia del Sindicalismo, 1666-1920*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

WEISS, M. (2005): “Trade unions and institutionalized workers' participation: the German experience”, *Law, Democracy & Development*, vol. 9 (2), pp. 157 -168.

WEST, E. G. y HAFER, R. W. (1978): “J. S. Mill, Unions, and the Wages Fund Recantation: A Reinterpretation”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 92, nº 4, pp. 603-619.

WOOLDRIDGE, J. M. (2010): *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*, Cengage Learning, Australia, 4ª edición.

APÉNDICES

I. Porcentaje de trabajadores cubiertos por tipo de convenio y por ramas de actividad

<i>Rama de actividad</i>	<i>% trabajadores convenios empresa</i>	<i>% trabajadores convenios ámbito superior</i>	<i>Rama de actividad</i>	<i>% trabajadores convenios empresa</i>	<i>% trabajadores convenios ámbito superior</i>
1	6,40	93,60	49	23,75	76,25
2	8,31	91,69	50	27,31	72,69
3	7,70	92,30	51	18,25	81,75
5	4,15	95,85	52	30,70	69,30
6	19,58	80,42	53	91,45	8,55
7	29,19	70,81	55	3,50	96,50
8	12,89	88,91	56	13,75	86,25
9	0,00	100,00	58	26,12	73,88
10	19,98	80,02	59	1,82	98,18
11	56,72	43,28	60	50,11	49,89
12	77,28	22,72	61	10,66	89,34
13	7,98	92,02	62	2,94	97,06
14	1,03	98,97	63	2,86	97,14
15	1,60	98,40	64	17,94	82,06
16	24,33	75,67	66	1,62	98,38
17	20,66	79,34	68	1,36	98,64
18	7,16	92,84	69	0,90	99,10
19	94,83	5,17	70	8,17	91,83
20	21,36	78,64	71	12,85	87,15
21	4,87	95,13	72	14,49	85,51
22	29,71	70,29	73	16,81	83,19
23	42,88	57,12	74	1,55	98,45
24	44,97	55,03	75	2,06	97,94
25	7,87	92,13	77	6,83	93,17
26	18,02	81,98	78	8,18	91,82
27	32,07	67,93	79	7,61	92,39
28	66,12	33,88	80	3,73	96,27
29	52,00	48,00	81	65,42	34,58
30	60,09	39,91	82	11,79	88,21
31	5,10	94,90	84	22,98	77,02
32	6,82	93,18	85	0,85	99,15
33	2,85	97,15	86	10,74	89,26
35	42,65	57,35	87	1,39	98,61
36	74,90	25,10	88	53,02	46,98
37	2,02	97,98	90	9,10	90,90
38	22,89	77,11	91	33,14	66,86
39	92,89	7,11	92	14,80	85,20
41	3,81	96,19	93	13,86	86,14
42	3,80	96,20	94	4,12	95,88
43	26,77	73,23	95	0,56	99,44
45	5,78	94,22	96	11,57	89,34
46	6,11	93,89	97	0,00	100,00
47	19,38	80,62	99	0,00	100,00

Fuente: elaboración propia

II. Coeficientes de los efectos fijos sectoriales de la regresión principal (Especificación 1)

Dummy sectorial	Y _{OP}			Y _{VA}		
	Coeficiente	Estadístico-t	Prob.	Coeficiente	Estadístico-t	Prob.
D1	0.003271	0.773449	0.4393	0.008111	2.040223	0.0413
D3	-0.029507	-6.812268	0.0000	-0.024857	-6.132851	0.0000
D5	-0.069192	-6.413160	0.0000	-0.069807	-5.949262	0.0000
D6	0.017028	0.941812	0.3463	0.022250	1.174638	0.2401
D7	-0.021905	-2.080748	0.0375	-0.023748	-2.071082	0.0384
D8	-0.039048	-9.924893	0.0000	-0.033072	-8.879318	0.0000
D10	-0.009247	-2.626502	0.0086	-0.004273	-1.327271	0.1844
D11	-0.014725	-3.589505	0.0003	-0.008568	-2.219629	0.0264
D12	-0.035042	-3.514584	0.0004	-0.023893	-2.114257	0.0345
D13	-0.042273	-10.84284	0.0000	-0.036835	-10.16183	0.0000
D14	-0.034332	-8.347046	0.0000	-0.029296	-7.590921	0.0000
D15	-0.030321	-6.935233	0.0000	-0.025556	-6.191463	0.0000
D16	-0.034273	-9.086480	0.0000	-0.029825	-8.505075	0.0000
D17	-0.030928	-8.341085	0.0000	-0.025713	-7.429963	0.0000
D18	-0.029920	-8.009529	0.0000	-0.024969	-7.227708	0.0000
D19	-0.025081	-3.851153	0.0001	-0.016849	-1.323587	0.1856
D20	-0.026153	-7.375632	0.0000	-0.022436	-6.944267	0.0000
D21	-3.67E-05	-0.007384	0.9941	0.002483	0.520065	0.6030
D22	-0.032115	-8.809273	0.0000	-0.026540	-7.861878	0.0000
D23	-0.046032	-13.18984	0.0000	-0.042986	-13.57549	0.0000
D24	-0.025697	-4.336598	0.0000	-0.021714	-4.423231	0.0000
D25	-0.030478	-8.811411	0.0000	-0.025669	-8.142584	0.0000
D26	-0.010011	-2.110812	0.0348	-0.005093	-1.119195	0.2631
D27	-0.019318	-4.542902	0.0000	-0.013219	-3.272211	0.0011
D28	-0.037324	-10.56986	0.0000	-0.032219	-9.974826	0.0000
D29	-0.014387	-0.531333	0.5952	-0.010656	-0.393874	0.6937
D30	-0.023232	-3.526509	0.0004	-0.018682	-2.783402	0.0054
D31	-0.036591	-9.224074	0.0000	-0.031675	-8.567503	0.0000
D32	-0.011678	-2.269700	0.0232	-0.006761	-1.360002	0.1738
D33	-0.025347	-5.611940	0.0000	-0.019907	-4.639893	0.0000
D35	-0.013159	-2.901893	0.0037	-0.006150	-1.182232	0.2371
D36	-0.006047	-1.198560	0.2307	-0.005707	-1.139198	0.2546
D38	0.006989	1.276800	0.2017	0.013143	2.481745	0.0131
D39	0.015965	0.556213	0.5781	0.019400	0.690325	0.4900
D41	-0.031463	-9.082015	0.0000	-0.026385	-8.360423	0.0000
D42	-0.002665	-0.521898	0.6017	0.002362	0.483345	0.6289
D43	-0.007861	-2.246071	0.0247	-0.003045	-0.953207	0.3405
D45	-0.020390	-5.944224	0.0000	-0.015611	-5.004806	0.0000
D46	-0.009692	-2.904191	0.0037	-0.004731	-1.568650	0.1167
D47	-0.010123	-2.947887	0.0032	-0.005472	-1.752090	0.0798
D49	-0.001816	-0.509307	0.6105	0.003204	0.980384	0.3269
D50	-0.009784	-1.337606	0.1810	-0.008498	-1.104304	0.2695
D51	-0.019659	-2.027715	0.0426	-0.012824	-1.299779	0.1937
D52	-0.005464	-1.391683	0.1640	-0.001857	-0.503720	0.6145
D53	-0.025496	-3.471159	0.0005	-0.020363	-2.870417	0.0041
D55	-0.024570	-5.559310	0.0000	-0.019646	-4.700220	0.0000
D56	0.007275	1.391821	0.1640	0.011789	2.345111	0.0190
D58	-0.033917	-8.309942	0.0000	-0.026455	-6.640293	0.0000
D59	-0.002643	-0.281309	0.7785	0.002618	0.282528	0.7775
D60	0.007646	0.557757	0.5770	0.010912	0.797248	0.4253
D61	0.038866	4.558552	0.0000	0.038686	4.672658	0.0000
D62	0.035828	7.284190	0.0000	0.039820	8.510498	0.0000
D63	-0.003809	-0.358988	0.7196	-0.003255	-0.304675	0.7606
D64	-0.000982	-0.203804	0.8385	0.002687	0.578802	0.5627

D68	-0.023342	-6.588149	0.0000	-0.019177	-5.929050	0.0000
D69	0.001502	0.337865	0.7355	0.006381	1.515654	0.1296
D70	0.008622	1.626657	0.1038	0.012310	2.419045	0.0156
D71	0.029640	6.767255	0.0000	0.033118	7.989294	0.0000
D72	0.052487	5.146258	0.0000	0.057499	5.694151	0.0000
D73	0.005725	1.068081	0.2855	0.009396	1.812036	0.0700
D74	0.048549	5.955009	0.0000	0.050076	6.281535	0.0000
D75	0.051738	2.720021	0.0065	0.045571	2.520935	0.0117
D77	-0.013677	-2.869754	0.0041	-0.008832	-1.945587	0.0517
D78	0.045483	1.244665	0.2133	0.050011	1.371931	0.1701
D79	-0.015992	-2.976879	0.0029	-0.011381	-2.198400	0.0279
D80	0.027950	3.785246	0.0002	0.035335	5.035558	0.0000
D81	0.004417	1.016777	0.3093	0.010992	2.489448	0.0128
D82	0.039462	3.228095	0.0012	0.042631	3.511244	0.0004
D85	0.023598	4.047519	0.0001	0.028530	5.050166	0.0000
D86	0.046064	8.457317	0.0000	0.050588	9.596012	0.0000
D87	0.002025	0.358895	0.7197	0.006554	1.206371	0.2277
D91	-0.015179	-0.911251	0.3622	-0.012614	-0.707709	0.4791
D92	-0.023710	-4.771024	0.0000	-0.019998	-4.239367	0.0000
D93	0.036084	2.195964	0.0281	0.040914	2.491280	0.0127
D95	0.004918	0.627781	0.5301	0.007081	0.902042	0.3670

Nota: El valor de cada variable *dummy* representa la rama de la CNAE-09. La rama 96 se identificaría con el término constante que hemos mostrado en la Tabla 2. No hemos incluido una variable *dummy* para esta rama puesto que evitamos incurrir en un error de multicolinealidad.

III. Índices de rigidez por rama de actividad a través del criterio del valor añadido

Rama	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	0,4087	0,4608	0,6401	0,6878	0,4548	0,7218	0,6700
3	0,4701	0,2397	0,7919	0,5373	0,2827	0,2584	0,5918
5	0,0000	0,1331	0,2180	0,1367	0,1759	0,0000	0,0000
6	0,7636	0,8887	0,5916	0,6655	0,7564	0,7201	0,7984
7	0,0000	0,1787	0,6109	0,4695	0,6108	0,5075	0,3722
8	0,3115	0,4550	0,4060	0,4822	0,5640	0,5919	0,6740
10	0,1402	0,1452	0,1643	0,2389	0,2653	0,5999	0,5738
11	0,5122	0,2519	0,3037	0,6945	0,4055	0,4902	0,4885
12	0,6453	0,6726	0,5224	0,6031	0,0000	0,6749	0,6266
13	0,0373	0,2407	0,4248	0,2748	0,3370	0,4590	0,2586
14	0,1248	0,2703	0,3207	0,3784	0,7585	0,6363	0,4787
15	0,0230	0,4547	0,6848	0,5709	0,0000	0,0382	0,1770
16	0,0676	0,2029	0,1525	0,2395	0,0921	0,4299	0,4995
17	0,0877	0,2890	0,2186	0,0757	0,3744	0,6134	0,4737
18	0,0506	0,0227	0,1075	0,0000	0,1025	0,3236	0,3739
19	0,6923	0,7379	0,6871	0,6684	0,5637	0,4724	0,6188
20	0,8658	0,8971	0,9297	0,8920	0,9143	0,8934	0,8802
21	0,3958	0,4483	0,3660	0,4457	0,4224	0,4968	0,3514
22	0,2937	0,2933	0,1398	0,0000	0,5188	0,4933	0,5190
23	0,4263	0,3581	0,2064	0,2603	0,5588	0,5638	0,5745
24	0,7338	0,7041	0,2874	0,5896	0,4933	0,6126	0,5743
25	0,1491	0,0333	0,4180	0,3514	0,3462	0,5588	0,3531
26	0,4162	0,4301	0,4862	0,5914	0,5143	0,5047	0,4843
27	0,5243	0,4631	0,3286	0,4796	0,5567	0,4484	0,6541
28	0,2717	0,2202	0,1701	0,3138	0,3306	0,1627	0,7980
29	0,7636	0,6251	0,7011	0,8007	0,7609	0,8047	0,7653
30	0,2756	0,1947	0,3390	0,2691	0,3512	0,8193	0,7043
31	0,0108	0,3204	0,3410	0,1275	0,8317	0,8605	0,5623
32	0,1510	0,2855	0,3938	0,4075	0,3497	0,3450	0,4032
33	0,1063	0,2068	0,2235	0,2946	0,2982	0,4343	0,3541
35	0,7387	0,6791	0,7246	0,6634	0,8278	0,7733	0,8392
36	0,7930	0,6007	0,6154	0,4903	0,6412	0,6012	0,4622
38	0,7392	0,8455	0,7485	0,7685	0,7518	0,7796	0,7281
39	0,3316	0,2223	0,5541	0,0000	0,4326	0,4095	0,4295
41	0,7937	0,7780	0,7874	0,7983	0,8230	0,8078	0,8702
42	0,2534	0,2659	0,2754	0,5152	0,5002	0,4643	0,6107
43	0,3911	0,4496	0,4618	0,0709	0,4973	0,8327	0,5913
45	0,2880	0,2294	0,1768	0,3674	0,7654	0,6970	0,7413
46	0,6445	0,4383	0,4240	0,4326	0,5148	0,6363	0,6514
47	0,2396	0,2683	0,4283	0,3830	0,2602	0,2986	0,6466
49	0,4063	0,3969	0,4832	0,4701	0,5202	0,5106	0,5798

Rama	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
50	0,8060	0,8937	0,8472	0,8170	0,8550	0,8734	0,8580
51	0,1341	0,4378	0,6055	0,8777	0,8573	0,8446	0,8375
52	0,8963	0,9445	0,8601	0,9079	0,9023	0,9439	0,9021
53	0,8003	0,6348	0,5626	0,6072	0,5336	0,4338	0,4755
55	0,5075	0,5793	0,8412	0,8455	0,6417	0,8598	0,8259
56	0,1718	0,3252	0,0000	0,0426	0,0000	0,4423	0,6031
58	0,5103	0,5874	0,5116	0,5351	0,4841	0,8192	0,6699
59	0,8648	0,6842	0,5726	0,6920	0,6252	0,4853	0,6271
60	0,4853	0,5391	0,7158	0,8328	0,5055	0,8263	0,6635
61	0,8387	0,7143	0,7826	0,7222	0,3249	0,7980	0,7982
62	0,8410	0,5545	0,5238	0,5699	0,7504	0,5989	0,5735
63	0,4828	0,2602	0,2970	0,3276	0,4449	0,4439	0,4415
64	0,8808	0,8193	0,8441	0,7845	0,7392	0,7992	0,6924
68	0,6005	0,6611	0,8544	0,6685	0,6976	0,9315	0,7865
69	0,4884	0,7959	0,6051	0,8523	0,8652	0,7904	0,8037
70	0,7787	0,4196	0,9042	0,8958	0,9453	0,7561	0,7336
71	0,5313	0,5941	0,7184	0,7003	0,8554	0,7054	0,9311
72	0,0735	0,2336	0,7169	0,3631	0,0703	0,0006	0,1659
73	0,6946	0,4827	0,3523	0,6818	0,6556	0,6410	0,4739
74	0,7391	0,8915	0,8083	0,8018	0,7923	0,8958	0,6894
75	0,0000	0,2625	0,2838	0,1016	0,1898	0,6650	0,4717
77	0,8101	0,8479	0,8071	0,7637	0,6515	0,7429	0,8113
78	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
79	0,1576	0,2849	0,3126	0,2499	0,4508	0,4618	0,3997
80	0,4095	0,4117	0,3687	0,0090	0,0000	0,4472	0,5305
81	0,6926	0,7441	0,6846	0,6252	0,3744	0,6855	0,2511
82	0,4899	0,8407	0,5498	0,7895	0,7514	0,8038	0,7039
85	0,2717	0,1052	0,2048	0,0106	0,3277	0,3480	0,4650
86	0,5931	0,7622	0,7711	0,7411	0,4882	0,4573	0,4586
87	0,7498	0,3500	0,3917	0,2087	0,5722	0,8139	0,7221
91	0,1698	0,0634	0,0062	0,4641	0,5064	0,3462	0,3802
92	0,4229	0,3674	0,5509	0,4609	0,6316	0,6678	0,6577
93	0,5986	0,2740	0,3863	0,0963	0,1660	0,4049	0,2589
95	0,2750	0,2550	0,2802	0,2308	0,2347	0,3520	0,2032
96	0,3773	0,5526	0,4951	0,5632	0,5984	0,6976	0,1765

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos AMADEUS

IV. Índices de rigidez por rama de actividad a través del criterio de los ingresos

Rama	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	0,5480	0,4329	0,4332	0,4721	0,5465	0,7354	0,6891
3	0,8927	0,8157	0,7342	0,7816	0,3690	0,1955	0,4954
5	0,1417	0,2702	0,3483	0,1423	0,0444	0,0000	0,2253
6	0,4365	0,3194	0,6115	0,6848	0,7480	0,7130	0,7983
7	0,2334	0,3397	0,0465	0,0000	0,0955	0,0000	0,0000
8	0,6091	0,6447	0,6396	0,4463	0,7653	0,6376	0,7468
10	0,5006	0,5285	0,4381	0,6251	0,6566	0,7679	0,7994
11	0,5778	0,3877	0,5085	0,4698	0,4810	0,6278	0,5480
12	0,6062	0,6106	0,5721	0,5683	0,0000	0,5779	0,5111
13	0,4006	0,4568	0,5520	0,5105	0,5167	0,6935	0,5193
14	0,3333	0,4484	0,6563	0,6731	0,8704	0,8368	0,7014
15	0,3086	0,7860	0,8145	0,5744	0,0418	0,4243	0,5800
16	0,0000	0,1025	0,0000	0,1034	0,0000	0,5291	0,6045
17	0,4815	0,4749	0,4997	0,2379	0,5816	0,6053	0,5943
18	0,3226	0,2349	0,2579	0,2528	0,3047	0,4647	0,6236
19	0,7812	0,7901	0,7729	0,7825	0,7857	0,7648	0,7591
20	0,8361	0,8862	0,9272	0,9109	0,9198	0,9151	0,9097
21	0,5398	0,5843	0,4359	0,5268	0,4799	0,5940	0,6450
22	0,5275	0,4886	0,4450	0,3336	0,7050	0,6628	0,7359
23	0,3415	0,5543	0,5017	0,4123	0,3951	0,6892	0,6420
24	0,9308	0,9597	0,9326	0,6951	0,6554	0,6863	0,7292
25	0,4302	0,2954	0,4139	0,4642	0,5155	0,7273	0,5913
26	0,5440	0,4913	0,3874	0,5608	0,5801	0,5803	0,5312
27	0,6000	0,6360	0,6237	0,7173	0,7623	0,6647	0,6494
28	0,3422	0,3199	0,3469	0,2812	0,4785	0,4460	0,6563
29	0,9191	0,8666	0,8769	0,8819	0,8924	0,8841	0,8829
30	0,6312	0,6575	0,6495	0,6560	0,7082	0,6827	0,6808
31	0,1264	0,4833	0,4940	0,3785	0,1207	0,5929	0,5597
32	0,0904	0,2225	0,5990	0,6116	0,5362	0,5972	0,6675
33	0,5795	0,6793	0,6775	0,6539	0,6818	0,6820	0,7707
35	0,7650	0,6484	0,7470	0,7324	0,8328	0,8560	0,8324
36	0,7977	0,6101	0,6658	0,6661	0,6707	0,7095	0,6418
38	0,8661	0,8840	0,8909	0,8644	0,8329	0,8105	0,8250
39	0,3509	0,6793	0,7222	0,5246	0,7333	0,6353	0,5692
41	0,7251	0,7355	0,6651	0,6582	0,8268	0,8054	0,8725
42	0,0849	0,0075	0,1014	0,3496	0,3915	0,4210	0,5632
43	0,3690	0,3430	0,4320	0,3435	0,6120	0,6267	0,6441
45	0,5639	0,5460	0,5246	0,5600	0,6635	0,7592	0,8076
46	0,6146	0,6619	0,6849	0,6720	0,7302	0,7614	0,7537
47	0,7780	0,7526	0,8297	0,8120	0,5467	0,5589	0,7169
49	0,6503	0,6457	0,7103	0,5859	0,6641	0,6801	0,7663

Rama	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
50	0,8562	0,9277	0,9189	0,9166	0,9113	0,9172	0,9210
51	0,6690	0,7492	0,8519	0,8790	0,8890	0,8833	0,8649
52	0,7559	0,8497	0,6579	0,7354	0,7270	0,8478	0,7263
53	0,9339	0,8755	0,8350	0,8626	0,8385	0,8069	0,8394
55	0,4761	0,4303	0,8522	0,8795	0,6845	0,8184	0,7601
56	0,2337	0,2284	0,1362	0,1897	0,1378	0,6017	0,7011
58	0,6914	0,7578	0,6948	0,6526	0,6212	0,7574	0,7658
59	0,5454	0,5129	0,5272	0,3760	0,4810	0,4049	0,4399
60	0,7366	0,7395	0,8039	0,8744	0,8646	0,8753	0,6643
61	0,6616	0,6285	0,7377	0,6970	0,2769	0,7611	0,7186
62	0,9296	0,8138	0,8298	0,8483	0,7764	0,8284	0,7818
63	0,1403	0,1037	0,0000	0,0680	0,1839	0,3533	0,1616
64	0,4697	0,7323	0,8030	0,6070	0,4708	0,7282	0,6468
68	0,5312	0,6266	0,6552	0,6357	0,7179	0,7737	0,6270
69	0,6311	0,7929	0,6608	0,6033	0,8133	0,8311	0,8222
70	0,7668	0,7961	0,7839	0,8194	0,8803	0,8361	0,8649
71	0,4310	0,5680	0,3619	0,4154	0,7247	0,8073	0,8939
72	0,3195	0,3783	0,3289	0,3369	0,2255	0,2577	0,4210
73	0,6435	0,6634	0,4668	0,6652	0,7221	0,7073	0,6875
74	0,5782	0,7552	0,6383	0,6629	0,6709	0,8888	0,8411
75	0,5471	0,7509	0,7368	0,6867	0,6084	0,8071	0,6469
77	0,7533	0,7847	0,7600	0,6996	0,5720	0,8350	0,8398
78	0,3302	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
79	0,4487	0,7624	0,7674	0,6722	0,6437	0,6229	0,5537
80	0,4069	0,5402	0,5000	0,0170	0,0000	0,5412	0,5065
81	0,7880	0,7881	0,8077	0,8010	0,6001	0,8596	0,6930
82	0,4317	0,4593	0,4855	0,4481	0,5428	0,5342	0,5098
85	0,5455	0,4663	0,5342	0,4013	0,6025	0,6700	0,6690
86	0,4799	0,6573	0,6616	0,6343	0,5696	0,5802	0,5486
87	0,8522	0,5603	0,4558	0,1870	0,5800	0,7896	0,7433
91	0,4887	0,4498	0,4887	0,6272	0,5226	0,3755	0,4171
92	0,5222	0,4582	0,5559	0,5872	0,6309	0,6612	0,6011
93	0,3372	0,3108	0,5147	0,2119	0,2426	0,1438	0,1008
95	0,0000	0,5128	0,0576	0,0000	0,0645	0,5027	0,6055
96	0,3585	0,5103	0,4546	0,4757	0,6273	0,5347	0,5399

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos AMADEUS

V. Resultados de la estimación para sectores con variables alternativas

	V. dependiente: \dot{L}_{it}			
\dot{Y}_{it}^{VAB}	0,0717* (1,714)	0,0785* (1,944)	0,0908** (2,204)	0,0668* (1,838)
R	-0,0677*** (-2,664)	-0,0362 (-1,395)	-0,0472* (-1,841)	-0,0041 (-0,157)
$R*T$	-	-0,0071*** (-2,971)	-	-
$R*E$	-	-	-0,0176** (-2,485)	-
$R*H$	-	-	-	-0,0806*** (-8,290)
constante	0,0748*** (5,168)	0,0650*** (4,760)	0,0669*** (4,770)	0,0481*** (3,297)
N	155	155	155	155
Cross-sections	31	31	31	31
R^2	0,496	0,541	0,535	0,631
F-statistic	3,759	4,320	4,224	6,265

Fuente: elaboración propia a partir de la base de microdatos, de la EPA y de la Contabilidad Nacional.

Nota: \dot{Y}_{it}^{VAB} mide la tasa de crecimiento de la producción a través del Valor Añadido Bruto en términos reales que se extrae de la Contabilidad Nacional. La construcción del indicador de rigidez (R) que se ha utilizado es la de los ingresos del periodo (Y_{OP}).

	V. dependiente: $TCHOR$			
\dot{Y}_{it}^{VAB}	0,0691* (1,774)	0,0652* (1,619)	0,0718* (1,834)	0,0700* (1,767)
R	-0,0517** (-2,433)	-0,0472** (-2,094)	-0,0543** (-2,505)	-0,0526** (-2,436)
$R*T$	-	-0,0013 (-0,653)	-	-
$R*E$	-	-	0,0029 (0,592)	-
$R*H$	-	-	-	0,0053 (0,804)
constante	0,0360*** (2,979)	0,0350*** (2,836)	0,0368*** (3,026)	0,0359*** (2,951)
N	155	155	155	155
Cross-sections	31	31	31	31
R^2	0,701	0,692	0,703	0,696
F-statistic	8,939	8,238	8,690	8,396

Fuente: elaboración propia a partir de la base de microdatos, de la EPA y de la Contabilidad Nacional.

Nota: $TCHOR$ muestra la tasa de crecimiento de las horas trabajadas obtenida igualmente de la Encuesta de Población Activa. La construcción del indicador de rigidez (R) que se ha utilizado es la de los ingresos del periodo (Y_{OP}).

Ilustración de la siguiente página: Der reiche Narr Rembrandt (1627, Gemäldegalerie Berlin)

