



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**La negociación colectiva: modelos teóricos. El
sistema de negociación colectiva en España**

Presentado por: César García Gómez

Tutor: Juan Carlos Rodríguez Caballero

Junio, 2020

Resumen

Códigos de clasificación JEL: J51, J53 y D23.

Palabras claves: sindicato, negociación colectiva, salarios, mercado de trabajo y convenio.

La negociación colectiva se refiere al proceso de negociación entre un empresario y los trabajadores para alcanzar acuerdos que regirán los términos y condiciones de sus relaciones laborales. En general, estos acuerdos son conocidos como convenios colectivos y se logran gracias a la participación de sus representantes (sindicato en el caso de los trabajadores, y la patronal por parte de las empresas). El sistema de negociación está determinado por diferentes aspectos: el alcance de la negociación, y tanto el grado de centralización y coordinación, como la presión ejercida por los sindicatos y las empresas. El principal elemento de la negociación es el salario, y el comportamiento del sindicato es lo que marcará el modelo teórico de negociación. Este comportamiento varía, principalmente por su control sobre la oferta de trabajo (pudiendo ser incluso monopolista de oferta), y por la elasticidad de la demanda de trabajo por parte de la empresa. En España las principales características de la negociación colectiva (escasa representatividad sindical, elevada tasa de cobertura y reducida movilidad laboral por el predominio de convenios de ámbito sectorial-provincial) marcan las bases del comportamiento de los sindicatos, que en su mayoría buscan fijar un salario superior al de equilibrio.

Abstract

Classification codes: J51, J53 y D23.

Keywords: labor union, collective bargaining, salary, labor market and agreement.

Collective bargaining refers to the negotiation process between an employer and a union comprised of workers to create an agreement that will govern the terms and conditions of the workers' employment. All in all, these agreements are known as collective agreements and are reached thanks to the participation of their representatives (trade unions in the case of workers and "patronal" in the case of employers). The negotiation system is determined by different aspects: the scope of negotiation, the degree of centralization and coordination and the pressure exerted by trade unions and companies. The fundamental element of the negotiation is salary and the trade union behaviour will influence the theoretical model of negotiation. This behaviour mainly varies due to its control over labor supply (it may even be a monopoly of supply) and the elasticity of labor demand of the company. The specialities of collective bargaining in Spain (low trade union representation, high rate of employees binded by that agreement and reduced labor mobility due to the predominance of field-regional location agreements) establish a foundation for trade unions behaviour, most of which seek to set a higher salary than the equilibrium wage.

Índice de contenido

1- Introducción	6
2- El sistema de negociación colectiva	8
3- Modelos teóricos de negociación colectiva	12
3.1. Modelo de monopolio sindical	15
3.2. Modelo “right to manage”	17
3.3. Modelo de negociación eficiente	20
4- El sistema de negociación colectiva en España	22
4.1. Caracterización normativa	23
4.1.1. Constitución española (1978)	23
4.1.2. Ley Estatuto de los Trabajadores (1980)	24
4.1.3. Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985)	24
4.1.4. Reformas legislativas	25
4.2. Sistema de representatividad sindical	26
4.3. Tasa de cobertura y ámbito de la negociación colectiva en España...	31
5- Conclusiones	36
6- Bibliografía	39

Índice de gráficos

Gráfico 1	Modelo de Alchain y Allen (1)	14
Gráfico 2	Modelo de Alchain y Allen (2)	14
Gráfico 3	Modelo de Alchain y Allen (3)	15
Gráfico 4	Modelo de monopolio sindical	17
Gráfico 5	Modelo derecho a negociar o “right to manage”	19
Gráfico 6	Modelo de negociación eficiente	21

Índice de cuadros

Cuadro 1	Representantes en función del centro de trabajo	27
Cuadro 2	Tasas de afiliación y tasas de cobertura por países	29
Cuadro 3	Número total de convenios	33
Cuadro 4	Importancia relativa de los convenios empresariales	35

1- INTRODUCCIÓN

En este trabajo se estudia la negociación colectiva como el sistema más importante de determinación de los salarios y-o el empleo y otras condiciones de trabajo en la mayor parte de los países europeos incluida España. Sus objetivos son analizar las principales características de los sistemas de negociación colectiva, conocer los distintos modelos teóricos de negociación colectiva, y presentar las principales características de la negociación colectiva en España. A la hora de distinguir los modelos se deben tener en cuenta las características del sistema de negociación; es decir, conocer cuál es el ámbito de negociación, el grado de centralización y coordinación existente y el grado de presión ejercido por los agentes negociadores. Todo esto incidirá en el comportamiento de los sindicatos a la hora de negociar. Por ello, es importante conocer el comportamiento de estos últimos en la negociación colectiva y, por tanto, la manera en que influirán sobre la asignación salarial, que es la cuestión más reincidente en la negociación colectiva, aunque no es la única que se negocia. Por ejemplo, como se verá más adelante, el modelo de acuerdos eficientes incluye también la negociación del nivel de empleo.

En el caso particular español las diversas crisis económicas y sobre todo la crisis financiera del año 2007, han devaluado la calidad del trabajo. Han ido aumentando los trabajos cada vez más precarios con una elevada precariedad en materia salarial y un deterioro de las condiciones de trabajo. Por ello la negociación colectiva debe adquirir un papel más relevante. España cuenta con una de las tasas de paro más elevadas de los países del entorno europeo. Por esto, los agentes sociales, y en especial, los sindicatos son fundamentales para lograr el objetivo de paz social. Los sindicatos, junto con las empresas buscan un acuerdo que mejore la situación de ambos agentes; aunque, esta negociación no tiene por que desarrollarse siempre de la misma forma. Las distintas formas de proceder en esta negociación darán lugar a resultados más o menos eficientes. En el caso de España, con un tejido empresarial de pequeña y mediana empresa en su gran mayoría, las empresas apenas tienen fuerza y acuden a la negociación en agrupaciones. El ámbito de negociación predominante en España es el sectorial-provincial.

La transición democrática en España trajo consigo un aumento del dialogo social. La regulación en materia laboral ha hecho de la negociación colectiva un instrumento imprescindible para la adaptación de empresas y trabajadores a la economía cambiante. La propia legislación se ha adaptado -mediante reformas legislativas-, en las situaciones de contracción de la economía dotando de mayor flexibilidad a la negociación colectiva, y en particular a las empresas; al contrario, en épocas de crecimiento económico se ha buscado una mejora en las condiciones de trabajo, centrándose en mejoras salariales. En definitiva, buscando compensar las condiciones de los trabajadores devaluadas en épocas de contracción económica.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. Tras esta introducción se analizan en el segundo apartado lo que es la negociación colectiva y sus principales características. En el tercer apartado se desarrollan los distintos modelos teóricos de negociación colectiva: el modelo de monopolio sindical, el modelo de derecho a negociar y el modelo de negociación eficiente; también se presenta en este apartado el enfoque más simple para abordar la negociación colectiva y sus efectos en el mercado de trabajo que desarrollaron Alchain y Allen. Se examinarán los puntos positivos y negativos de cada uno y sus principales características. En el cuarto apartado se estudia el sistema de la negociación colectiva en España, desde sus primeros pasos durante la dictadura hasta la actualidad pasando por los grandes avances que se produjeron durante la transición democrática. Se presentará a grandes rasgos la legislación y también las características más relevantes y específicas de la negociación colectiva en España al objeto de ver a qué modelo teórico de negociación de los mencionados se adapta mejor al caso español. Finalmente, en el último apartado se resume el trabajo y se presentan las principales conclusiones.

La información utilizada para este trabajo ha sido recogida fundamentalmente de los trabajos de Pérez Infante, Pérez Ortiz, Trujillo Pérez y Martínez Matute a quienes puede considerarse como algunos de los mayores expertos en España en el análisis de la negociación colectiva. No obstante, se han considerado otras referencias que aparecen reflejadas en la bibliografía. Los datos presentados en el trabajo han sido obtenidos de la Estadística de Convenios Colectivos que

elabora el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2- EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva puede definirse como un proceso mediante el cual toman decisiones los representantes de los empresarios y de los trabajadores; implica la negociación y aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulen las condiciones reales y de procedimiento de la relación de trabajo y determinen la relación entre las partes en este proceso. Este proceso culmina con la redacción de un convenio colectivo que es un documento donde se recogen expresamente todas aquellas cláusulas de obligado cumplimiento a las que quedan sujetas tanto los empresarios como los trabajadores dentro del ámbito al que se extiende dicho convenio. Claro está, que en este proceso los agentes han de ser reconocidos y estar legitimados para poder negociar.

En los países con economías de mercado desarrolladas, la legislación suele contener unas normas básicas que rigen la negociación colectiva, si bien el grado en que interviene el estado en las relaciones entre empresarios y trabajadores difiere de unos países a otros.

La mayor parte de las veces los estados prefieren dejar que las partes determinen libremente cuáles son las cuestiones que han de tratarse en sus negociaciones. El principal tema de negociación es el salario; la negociación de los salarios y los incrementos salariales suelen ser los aspectos más importantes de la negociación.

No obstante, existen varias excepciones a la regla general de no intervención. Una de ellas se produce cuando el estado considera ciertas cuestiones prioritarias y establece, a través de la legislación social y laboral, normas que podrían haberse establecido (y a menudo se establecen) por medio de la negociación colectiva.

La duración de la jornada de trabajo, la duración de las vacaciones, muchos aspectos de la seguridad en el empleo (contratación, despido, antigüedad, clasificación de los puestos de trabajo) y prestaciones no salariales de muchos tipos, han sido objeto de regulación estatal en muchos países mientras que en otros se han abordado a través de la negociación colectiva. Es de señalar, sin embargo, que el papel decisivo de algunos gobiernos en la determinación de estas cuestiones puede tener no sólo el respaldo de las partes sino también la participación.

Una forma usual de intervención estatal en las materias de la negociación colectiva es la declaración de determinadas cuestiones como temas obligatorios de negociación o, por el contrario, la prohibición de su consideración. La legislación que contiene las normas que rigen la negociación colectiva de muchos países suele diferenciar expresamente entre cuestiones obligatorias, facultativas y prohibidas.

En el caso de la negociación de los salarios, la mayoría de los gobiernos en los que la negociación colectiva se ha desarrollado razonablemente bien, han entendido que era principalmente una cuestión que debían negociar las dos partes. No obstante, también en este aspecto se pueden señalar varias formas a través de las cuales los gobiernos influyen, en mayor o menor grado, en el proceso y en los resultados de las negociaciones salariales.

La primera de ellas se produce cuando consideraciones de orden social llevan a algunos gobiernos a influir en las negociaciones salariales a través del establecimiento de salarios mínimos de obligado cumplimiento. La segunda se produce cuando en la legislación se establecen normas que permiten “extender” los acuerdos salariales alcanzados en la negociación colectiva a empresarios y trabajadores que no están representados por las partes participantes en la negociación. Actualmente está en vigor la legislación de este tipo en varios países. Aunque los procedimientos de extensión varían de unos países a otros, lo habitual es que una o más de las partes formulen una petición a una autoridad designada por la Administración. La tercera forma de intervención oficial está destinada a tener un carácter marcadamente temporal y se produce

normalmente en periodos de crisis económica y de crecimiento del desempleo o en casos en los que una política nacional de rentas establece límites a la negociación salarial durante un periodo de tiempo determinado.

En términos muy generales pueden distinguirse dos grandes modelos o sistemas de negociación:

- OPEN-SHOP (TALLER ABIERTO). Bajo este sistema los acuerdos adoptados en la negociación se extienden, por diversos procedimientos, a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de dicho acuerdo tanto si están afiliados a los sindicatos firmantes como si no lo están. Es el caso de la mayoría de los países europeos (incluido España).
- CLOSED-SHOP (TALLER CERRADO). La aplicación de los acuerdos se restringe a los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes. Es el caso, por ejemplo, de Estados Unidos y en menor medida, del Reino Unido.

No obstante, a la hora de caracterizar los sistemas de negociación colectiva deben tenerse en cuenta más características. La literatura económica ha señalado como fundamentales el ámbito y grado de centralización en el que se lleva a cabo la negociación, el grado de centralización y de coordinación con que se desenvuelve el proceso de negociación y la capacidad de presión que puede ejercer cada una de las partes implicadas (con especial atención a la capacidad de presión que pueden ejercer los representantes de los trabajadores-sindicatos).

El ámbito de negociación hace referencia al nivel en el que se concluyen las negociaciones. En este ámbito se distingue según el carácter funcional (empresa, sector o conjunto de la economía, al que se le incorpora el nivel sectorial transnacional, de ámbito europeo) y territorial (regional-provincial o municipal).

Se pueden distinguir como ámbitos funcionales básicos de negociación en los que se determinan los salarios, el ámbito empresarial, el sectorial, el nacional y

el ámbito europeo. Normalmente los conceptos de centralización del sistema de negociación colectiva y nivel o ámbito de los convenios se emplean indistintamente.

Por coordinación se entiende la medida en que los diferentes niveles o ámbitos de negociación se integran de forma que no perjudiquen a sus respectivos objetivos. La difícil separación de los conceptos de centralización y coordinación proviene del hecho de que se supone que los sistemas de negociación muy centralizados favorecen la coordinación. Se presume que en los modelos de negociación centralizada los agentes negociadores tienen una visión del conjunto de la economía, de modo que son conscientes de que sus decisiones tienen repercusiones sobre variables macroeconómicas como la tasa de inflación o la tasa de paro.

Finalmente, según la capacidad de presión que puede ejercer cada una de las partes implicadas, los resultados de la misma se acercarán más a los objetivos deseados por los representantes de los trabajadores, por los empresarios o por las directrices marcadas por el gobierno.

El poder sindical depende de dos cuestiones fundamentales: la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo (es decir, la cobertura de la negociación) y la tasa de afiliación sindical entre los trabajadores activos. No obstante, las fuentes del poder sindical son altamente heterogéneas entre los países y a lo largo del tiempo; los sindicatos han sido capaces de influir en los términos del empleo mediante, por ejemplo, la presión sobre los empresarios que supone la amenaza de huelga.

La idea es que una mayor presión sindical conlleva mayores incrementos salariales y, en general, niveles de desempleo. La tasa de cobertura de la negociación indica el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores. En principio, cuanto mayor sea la tasa de cobertura, mayor será la presión que puedan ejercer los sindicatos en la negociación, al afectar sus decisiones a un conjunto amplio de la población

trabajadora. A través del número de huelgas se puede establecer un indicador de la presión que son capaces de realizar los sindicatos.

Pueden señalarse otros dos factores adicionales que refuerzan la capacidad de presión de los sindicatos: la concentración sindical y la proporción de trabajadores con altos costes de despido. En general, se supone que cuanto mayor sea la concentración (o menor la división) sindical mayor será la presión que podrán ejercer los sindicatos sobre la determinación de los salarios agregados, gracias a la posición de monopolio que le concede dicha concentración. Además, la proporción de trabajadores protegidos por altos costes de despido puede reforzar la capacidad de negociación de los sindicatos, pues su sustitución por desempleados dispuestos a trabajar por un salario inferior puede suponer un mayor coste para la empresa.

Para terminar este apartado conviene señalar que los sistemas de negociación colectiva presentan diferencias significativas según la región o el país que se considere. A nivel europeo, el Reino Unido es el país en el que se aprecia un sistema de negociación colectiva con un mayor grado de descentralización y descoordinación. Al contrario, Finlandia es el ejemplo extremo de sistema centralizado. Otros países como España o Austria son países con una negociación menos centralizada que suele darse en el ámbito sectorial y tiene una alta coordinación.

3- MODELOS TEORICOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El interés creciente a partir de la segunda mitad del siglo XX por el estudio de las relaciones laborales y por el análisis del funcionamiento de los mercados de trabajo ha originado distintos modelos teóricos de negociación colectiva. Son tres los modelos teóricos que destacan en la literatura económica: el modelo de monopolio sindical, el modelo de derecho a negociar y el modelo de acuerdos eficientes.

Antes de proceder al análisis formal de estos tres modelos teóricos es conveniente referirse a un enfoque más simple y esquemático, que pone de manifiesto las principales vías de acción de los sindicatos en la negociación colectiva a la hora de conseguir aumentos salariales. Este enfoque, desarrollado por Alchain y Allen en los años setenta, puede resultar muy adecuado para describir la negociación de los salarios en España.

De acuerdo a este enfoque para conseguir el objetivo de aumento salarial los sindicatos pueden seguir tres vías de acción distintas:

1. Aumentar la demanda de trabajo. Los sindicatos se consideran fundamentales para el logro de la paz social y los únicos capaces mediante su representación de los trabajadores de resolver los conflictos que surgen en la empresa. De esta forma, la negociación colectiva sirve para reducir costes de transacción, aumentando la productividad marginal de los trabajadores. El salario se fija por la interacción entre oferta y demanda.

Como vemos en el gráfico 1, aumenta la demanda generando un nuevo punto de equilibrio. Esto produce un aumento en el salario, y al mismo tiempo un aumento la cantidad de trabajo. Este aumento de ambas es gracias al teórico aumento de la productividad marginal por trabajador.

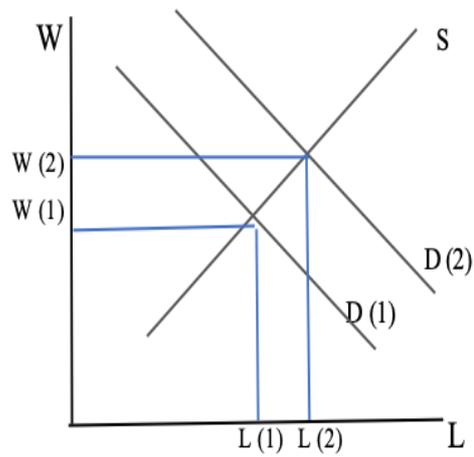


Gráfico 1

2. La segunda variante ofrecida por Alchain y Allen consiste en la reducción de la oferta de trabajo. Los sindicatos pueden limitar la entrada al mercado mediante restricciones legales. De esta forma, se protegen y se defienden los intereses de los que ya participan en el mercado.

En el gráfico 2 se pone de manifiesto el aumento del salario ligado a la reducción de la oferta. Sin embargo, se produce una disminución del empleo motivada por el aumento salarial.

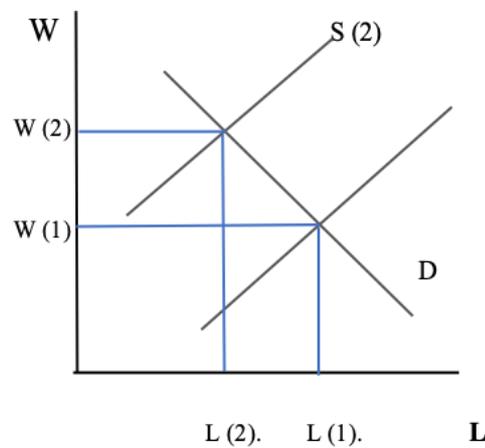


Gráfico 2

3. La tercera vía incluye la negociación salarial. En este caso, si el resultado de la negociación salarial está por encima del salario que resulta del equilibrio entre oferta y demanda, se producirá una reducción del empleo.

En el gráfico 3 podemos ver como la negociación salarial. Se traduce en un salario por encima del de equilibrio, $W(2)$ y en una reducción del empleo hasta $L(2)$.

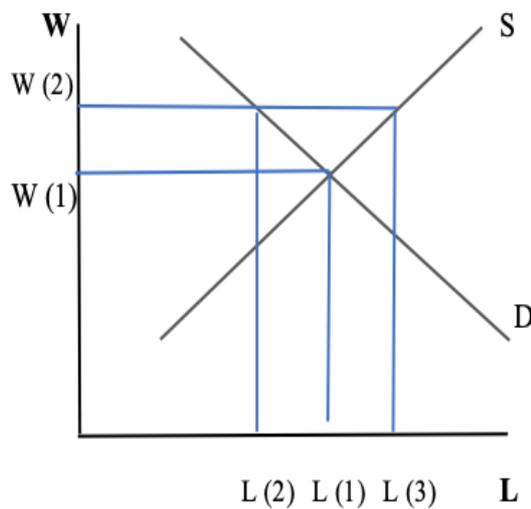


Gráfico 3

3.1. Modelo de monopolio sindical

El primer planteamiento de este modelo es de J.T. Dunlop quien parte de un sindicato monopolista que controla la oferta de trabajo de todos los afiliados. El objetivo del sindicato es maximizar su función de utilidad que normalmente se hace depender de dos variables: el salario y el nivel de empleo. El sindicato está restringido por la demanda de trabajo que decrece con los aumentos del salario

$$\begin{aligned} \text{Max } U &= u(L, W); \\ \text{s.a.: } L^d &= L(W) \text{ con } dW/dL < 0 \end{aligned}$$

El concepto de preferencias del sindicato es un asunto que ha generado mucho debate. No está claro que tipo de función de utilidad describe mejor las preferencias de un sindicato ni cuál es la mejor forma de obtenerla a partir de las preferencias individuales de los trabajadores afiliados. Es por ello que aquí se considera una función de utilidad general que genera curvas de indiferencia decrecientes y estrictamente convexas para describir las preferencias del sindicato por el salario y el nivel de empleo.

La mejor posición para el sindicato (W, L) viene determinada por la tangencia de una curva de indiferencia con la curva de demanda. La relación marginal de sustitución a la que el sindicato está dispuesto a sustituir empleo por salario se iguala a la tasa a la que los empresarios reducen el empleo como consecuencia de un aumento del salario.

En este modelo es el sindicato quien determina unilateralmente el salario. El nivel de empleo vendrá determinado por la demanda de trabajo que es la restricción a la que se enfrenta el sindicato. La capacidad del sindicato para influir sobre el salario viene condicionada por dos factores: la capacidad del sindicato de controlar la oferta de trabajo y la elasticidad de la demanda de trabajo. Cuanto más inelástica sea la demanda de trabajo menor será el coste en términos de empleo de los aumentos salariales.

La representación del modelo de monopolio sindical se refleja en el *gráfico 4*:

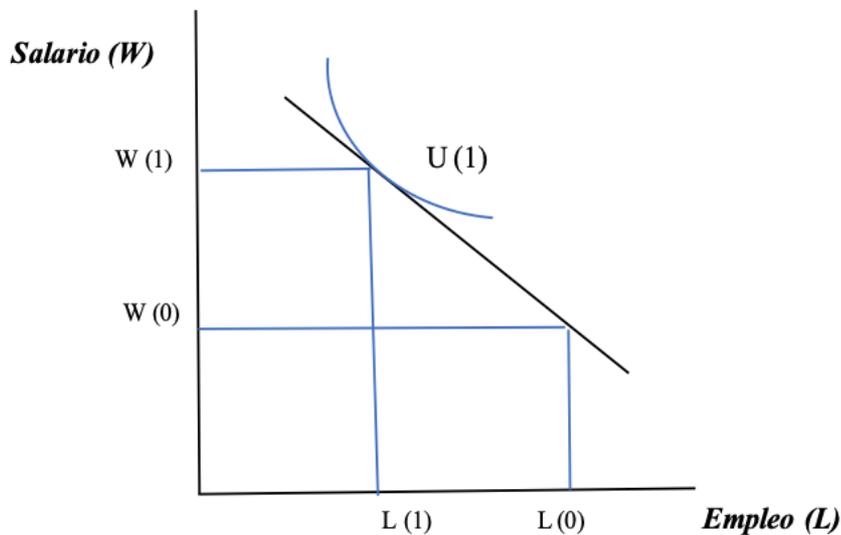


Gráfico 4

Como consecuencia de las limitaciones a la entrada de trabajadores al mercado que impone el sindicato se produce un aumento del salario desde $W(0)$ - que podría considerarse el nivel salarial del modelo de competencia perfecta- hasta $W(1)$. Este aumento tiene una consecuencia directa sobre el empleo. Las empresas, buscan la maximización del beneficio, y, por tanto, responden al aumento del salario con una reducción del empleo desde $L(0)$ hasta $L(1)$.

Las críticas a este modelo se basan en la simplicidad del mismo. La realidad es mucho más compleja, y las empresas si intervienen en la negociación salarial. Además, las negociaciones reales normalmente incluyen variables adicionales al salario y al nivel de empleo.

3.2. Modelo “right to manage”

En este modelo -derivado del modelo de monopolio sindical- las empresas entran también en la negociación salarial, aunque la negociación se lleva a cabo solamente sobre el salario. Además, se da forma a la función de utilidad del sindicato. El nivel de empleo sigue siendo determinado por la demanda de

trabajo, una vez se ha fijado y negociado el salario. Este modelo lo plantearon por primera vez los economistas Nickel y Andrews (1983).

Se considera que el sindicato está formado por N trabajadores idénticos con una función de utilidad esperada del tipo siguiente:

$$U(w) = l \cdot v(w) + (1-l) \cdot v(\bar{w})$$

l es el cociente formado por los ocupados (L) y el total de trabajadores existentes (N), es decir, la tasa de ocupación. La utilidad del empleado ($v(w)$) será dependiente del salario percibido en la empresa (w), mientras que la del trabajador en paro ($v(\bar{w})$) sería igual a la utilidad que le aporta el salario de reserva (\bar{w}) (asociado, por ejemplo, a la prestación por desempleo).

El objetivo del sindicato es maximizar la utilidad esperada de sus miembros:

$$\begin{aligned} \text{Max } U(w) &= l \cdot v(w) + (1-l) \cdot v(\bar{w}) \\ \text{s.a.: } l &= \text{mín}(1, L/N) \end{aligned}$$

Por otro lado, las empresas determinan sus beneficios comparando sus ingresos y gastos; estos últimos dependen del salario fijado en la negociación:¹

$$\Pi(w) = IT - GT = R [L^d(w)] - w * L^d(w)$$

Al producirse la negociación, tanto una empresa como el sindicato tratan de optimizar de forma simultánea en el acuerdo las ecuaciones (w) y $\Pi(w)$ planteadas con respecto al salario negociado. Siguiendo a Cahuc y Zylberberg (2004) el proceso puede representarse de la forma siguiente:

¹ Se considera que la empresa solamente utiliza trabajo como factor de producción en aras de facilitar el análisis.

$$\text{Máx } (w): [R [L^d(w)] - w \cdot L^d(w)]^{1-\varphi} \cdot [v(w) - v(\bar{w})]^\varphi \cdot [L(w)^d]^\varphi$$

$$\text{s.a.: } L(w) \leq N \text{ y } w \geq \bar{w}$$

$$(1 - \varphi) + \varphi = 0$$

Donde “ φ ” hace referencia al poder del sindicato en la negociación (definido como la capacidad para lograr los objetivos marcados por el sindicato). En caso de que el valor de esta variable sea igual a uno, el sindicato poseerá el mayor poder de negociación en el acuerdo y, por tanto, establecerá las condiciones que desea en el acuerdo acorde con sus objetivos.

El poder de negociación se divide entre empresa y sindicato y lleva a las distintas situaciones que se analizan en el *gráfico 5*:

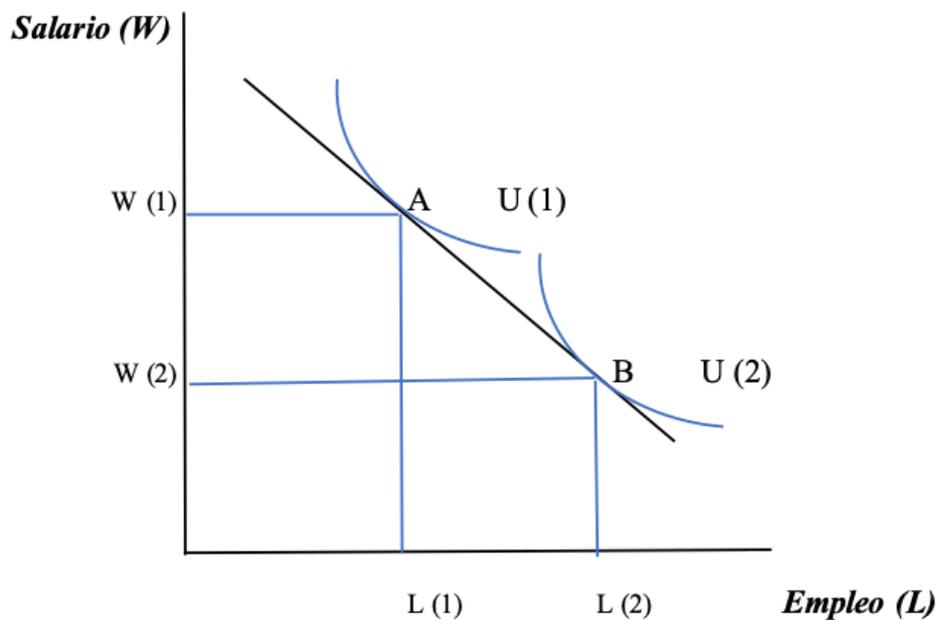


Gráfico 5

En el punto A el poder del sindicato es igual a 1 (máximo poder). En el punto B el sindicato ve reducido su poder “ φ ” hasta 0 y la empresa fija el salario

unilateralmente. El binomio empleo-salario que indica el punto A proporciona al sindicato la utilidad $U(1)$; el salario y el empleo que indica el punto B proporciona al sindicato la utilidad $U(2)$, un mayor empleo a un menor salario corresponde a la situación contraria. Los niveles de equilibrio entre los puntos A y B corresponden a niveles en los que el poder de negociación sindical y de la organización empresarial se reparten en el acuerdo.

Respecto al modelo anterior este modelo incorpora la participación de la empresa en la negociación del salario. Además, incluye variables como el salario de reserva o el poder de negociación de forma que se mejoran los aspectos formales del modelo. Pero sugiere que la empresa debe tener poder de mercado de forma que los beneficios extraordinarios que obtenga puedan ser objeto de reparto en la negociación.

3.3. Modelo de negociación eficiente

En este modelo -derivado del modelo de derecho a negociar-, se introduce el mapa de curvas de isobeneficio de la empresa. Estas curvas muestran las combinaciones de W y L que generan el mismo beneficio para la empresa. Al poner en contacto estas curvas con las curvas de indiferencia del sindicato se obtiene una curva de contrato de la negociación.

En este modelo se negocian simultáneamente salario y nivel de empleo y puede llevar a que la empresa se sitúe fuera de su curva de demanda de trabajo. Este modelo fue desarrollado por primera vez por McDonald y Solow (1985).

Para analizar este modelo se parte del mapa de curvas isobeneficio de la empresa:

$$\Pi = IT(L) - CT(L) = IT(L) - W * L$$

Considerando que $\Pi = \Pi^1$:

$$\Pi^1 = IT(L) - W * L \rightarrow W = (IT(L)/L) - (\Pi^1/L)$$

$$dW/dL = (IPMgL - W) / L$$

La empresa se mostrará indiferente ante cualquier punto dentro cada curva, ya que el beneficio no varía. En ambos puntos señalados (Π y Π^1) la empresa consigue el mismo resultado, se encuentran en la misma curva de isobeneficio.

De manera análoga, el sindicato tiene su mapa de curvas de indiferencia. Como en los dos modelos anteriores la utilidad del sindicato depende dos variables (W y L); pero ahora se negocian las dos. Si se ponen en contacto las curvas de indiferencia con las curvas de isobeneficio de la empresa se obtienen unas tangencias que forman una curva de contrato de acuerdos eficientes. Son combinaciones (W, L) Pareto eficientes que mejoran la situación competitiva, la situación del modelo de monopolio sindical y también, la del modelo right to manage.

La unión de mapas de sindicato y empresa que se representa en el *gráfico 6* nos da la curva de contrato formada por el conjunto de acuerdos eficientes.

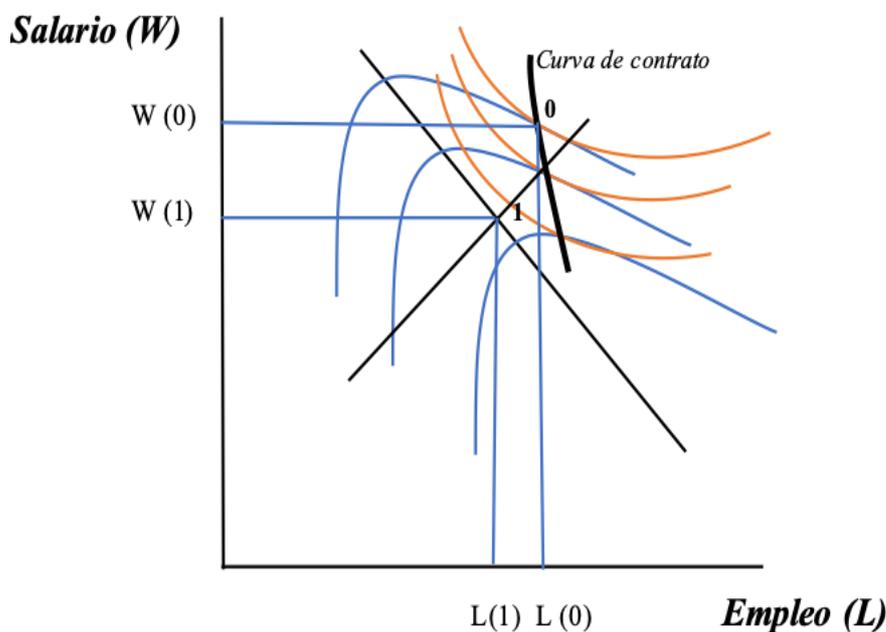


Gráfico 6

La curva de contrato muestra la combinación de puntos (W, L) Pareto eficientes. Esto quiere decir que, partiendo de uno de estos puntos, no podemos mejorar a

una de las partes sin empeorar la otra. Por este motivo dentro de esta curva se ha de encontrar el resultado de la negociación. Son puntos que maximizan la situación de ambos agentes, tanto en W como en L .

La asignación ($W(0)$, $L(0)$) resultado del modelo, a diferencia de los resultados de los anteriores modelos, es eficiente. Al comparar con la situación competitiva ($L(1)$, $W(1)$) vemos como la asignación mejora tanto en salario como en empleo. Esta mejora ocurre por la participación en la negociación de ambas variables.

Sin embargo, esta negociación sólo parece posible si la empresa tiene beneficios positivos o beneficios extraordinarios. Esto permite a la empresa salirse de su curva de demanda de trabajo que marca sus decisiones optimizadoras. La existencia de estos beneficios, mediante la presión sindical, puede llevar a un reparto de los mismos a través de la negociación entre la empresa y el sindicato.

Con respecto al modelo anterior se introduce en la negociación el nivel de empleo. Al entrar sincrónicamente empleo y salario en la negociación, las preferencias del sindicato van a ser más difíciles de congeniar con las decisiones optimizadoras de la empresa; sin embargo, una vez conciliadas las asignaciones logradas a través de la negociación constituyen acuerdos eficientes.

4- EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

En España, la negociación colectiva es el elemento fundamental de dialogo entre empresarios y trabajadores (en todas sus formas de agrupación). Determina las condiciones de trabajo y ejerce una gran influencia en los resultados del mercado de trabajo.

Para conocer las características de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en España es conveniente analizar su historia y la legislación pues ésta va marcar las bases de su desarrollo posterior.

4.1. Caracterización normativa

España dio sus primeros pasos en la regulación de la negociación colectiva en 1958 durante el periodo franquista con la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales². Los temas de negociación básicamente eran el salario y la jornada laboral; sin embargo, las decisiones eran tomadas por el Estado y por los empresarios, sin apenas intervención de los trabajadores.

Con el paso del tiempo y con la llegada de la transición política los trabajadores aumentaron su fuerza de negociación. Sus derechos se ven ampliados, incluyendo el derecho a huelga (no contemplado durante la dictadura). Con la llegada en 1980 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se articula el eje vertebral en materia laboral en España y se empieza a regular de manera clara el mercado de trabajo en España.

La regulación de la negociación colectiva en España se encuentra en las leyes y normas que aparecen a continuación:

4.1.1. Constitución española (1978)

Sienta las bases de la negociación colectiva española. Los artículos fundamentales en este sentido son el 7, el 28 y el 37. En estos se reconoce el papel de los agentes sociales (para el logro de la paz social), así como la libertad sindical y la afiliación libre (a diferencia de lo ocurrido durante la dictadura, en la que solo existía la Organización Sindical Española).

Además, otorga el derecho a huelga como parte de defensa de los intereses comunes de los trabajadores. Igualmente, se habla de la amplitud del convenio y de su poder para regular las relaciones laborales. Estos aspectos se amplían en la legislación más concreta.

² Ante la creciente existencia de “*agrupaciones ordenadas de todos los factores humanos*”, el régimen de Franco reconoció el derecho a alcanzar pactos por parte de los agentes sociales. Por ello, el 24 de abril de 1958 se firmó la Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales.

4.1.2. Ley de Estatuto de los trabajadores (1980)

Es la regulación por excelencia de la negociación colectiva española. Se diseña, fundamentalmente, en los títulos II y III de ley. Dos son las características principales:

- Eficacia general automática de los convenios. No todos los trabajadores están afiliados a un sindicato; pero no por ello se les priva de los acuerdos alcanzado en las negociaciones. Todas las empresas y trabajadores que pertenezcan al ámbito de la negociación se verán afectados por el resultado de la misma. Es la conocida clausula de eficacia general o clausula *erga omnes*.
- Ultraactividad de los convenios. Todos los convenios pueden prorrogar su duración después de haber alcanzado su final, salvo que una de las partes se oponga. En este caso, se debe llegar a un acuerdo. Pero hasta que no se materialice el nuevo acuerdo, el antiguo convenio seguirá vigente. Esta ultraactividad trata de evitar el vacío normativo y dar solidez en materia de relación laboral.

Además, el Estatuto de los Trabajadores regula la libertad de elección de representantes de los trabajadores. No se trata solo de la libertad de afiliación, sino que dentro de la empresa se podrá elegir como representante a una persona no perteneciente a ningún sindicato. Pueden ser elegidos (tanto en comités de empresa como en delegados de personal) cualquier persona mayor de 18 años, con una antigüedad superior a 6 meses en el seno de la empresa.

4.1.3. Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985)

Esta ley fundamenta la legislación sindical en España. El sistema actual es de audiencia electoral.

El camino que se busca en este sistema es que los sindicatos no solo participen en las relaciones laborales, si no que marquen el camino político y social. Por ello, los sindicatos con mayor representación a nivel empresarial, tendrán

participación en las negociaciones a nivel nacional. Los dos grandes sindicatos, UGT y CCOO, marcaron el camino hacia la democracia durante la transición cooperando íntimamente con partidos políticos (UGT con el PSOE -Partido Socialista Obrero Español-, y CCOO con el Partido Comunista). Del sistema de representatividad sindical se hablará posteriormente.

4.1.4. Reformas legislativas de la negociación colectiva

España pertenece a la Unión Europea lo que ha restringido la capacidad de acción de nuestras instituciones. Han visto reducidos el número de instrumentos económicos y políticos. La materia laboral, y en especial, la negociación colectiva se ha convertido en un instrumento esencial para la adecuación al panorama económico-social.

Por esto, las reformas se han sucedido según la época que vivía la economía española. La crisis sufrida en los años 90 y, sobre todo, la crisis de 2008, hicieron necesaria una intervención en materia laboral a través de la negociación colectiva.

- Reforma de 1994 → Época de crisis. Buscaba la descentralización de las negociaciones para que estas se adaptasen a las necesidades de cada empresa. Además, ampliaba la ultraactividad en todos los convenios.
- Reforma de 1997 → Época de prosperidad, crecimiento económico. Incremento del diálogo social, se sigue en el camino de la descentralización. Pero entran temas como la formación profesional, la mediación, etc. Se favorecía a los trabajadores para compensar la reforma de 1994 que favoreció a las empresas en busca de su supervivencia.
- Reforma de 2011 → Época de recesión. Adaptación de las empresas a los convenios de ámbito superior. Es decir, flexibilizan en este sentido las negociaciones colectivas.

- Reforma de 2012 → Motivada por los pésimos datos económicos de esos años. Flexibilidad dentro de la empresa, como alternativa a la destrucción de empleo, con un gran abanico de decisiones para la empresa. Disminuye el peso de lo superior, es decir, se descentraliza la negociación.

Como conclusión de estas reformas podemos clasificar en 2 sus objetivos:

1. Dotar de mayor flexibilidad a las empresas, para evitar los despidos en épocas de contracción económica, y;
2. Descentralizar el ámbito de negociación. De esta forma podían garantizar a las empresas su poder de adaptación ante las situaciones particulares de cada empresa.

4.2. Sistema de representatividad sindical

La democracia es una característica fundamental en cualquier sistema sindical o de negociación colectiva. Todas las personas tendrán derecho a la participación en la negociación colectiva; incluso, podrán ser elegidos -dentro del seno empresarial-trabajadores (tanto en comités como delegados sindicales) indistintamente de si se encuentran afiliados o no, para representar los intereses colectivos.

Sin embargo, alrededor de un 75% de los acuerdos son negociados únicamente por afiliados. No habiendo de esta forma una representatividad laboral independiente. Como veremos más adelante los sindicatos no se limitan de manera exclusiva a defender intereses laboristas, sino que influyen intereses políticos en sus actuaciones. Es por esto fundamental la existencia de representantes independientes que tengan como único objetivo la mejora de condiciones laborales de los representados.

Para el estudio de la representatividad sindical se van a analizar las siguientes características:

- **Determinación del centro de trabajo:** Es importante conocer a cuantos trabajadores afectara el acuerdo, pues en función de ello serán elegidos los representantes: delegados, en empresas entre 11 y 49 trabajadores, y comités, a partir de 50 trabajadores.
En centros con menos de 10 trabajadores se podrá elegir un delegado, pero no será obligatorio.

A continuación, se detallan los representantes obligatorios en los comités en función de su tamaño:

Cuadro 1. Número de representantes en función del centro de trabajo.

Número trabajadores en la empresa	Número de representantes
De 50 a 100 trabajadores	5
De 101 a 250 trabajadores	9
De 251 a 500 trabajadores	13
De 501 a 750 trabajadores	17
De 751 a 1000 trabajadores	21
A partir de 1001 trabajadores	2 por cada 1000, como máximo 75 representantes

Fuente: Elaboración propia

- **Determinación del censo electoral:** Podrán votar todos los trabajadores mayores de 16 años con más de un mes de actividad laboral en la empresa. Es decir, se busca la máxima democracia posible, gracias a la máxima participación; sin embargo, solo podrán ser candidatos los mayores de 18 años con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los sindicatos buscan una amplia representatividad en el ámbito empresarial para obtener fuerza en niveles superiores de negociación y para salvaguardar sus cuentas:

1. En primer lugar, solo los sindicatos con un 10% de la representatividad empresarial tendrán capacidad para actuar a nivel nacional. Esto mueve a los sindicatos para que los representantes de las empresas estén afiliados a su sindicato. Se aseguran así la participación en convenios de ámbito superior.
2. La financiación de los sindicatos se lleva a cabo por distintas vías; y la más importante está constituida por las subvenciones en base a la representatividad. Cuanto mayor sea la fuerza representativa en las empresas de los sindicatos mayor será la asignación de recursos económicos por parte del Estado.

En general, el modelo sindical español es de audiencia electoral. La representatividad a nivel de empresa es fundamental; esa fuerza se traslada desde el ámbito empresarial a ámbitos superiores como el nacional. Siguiendo a Martínez Matute (2013) existe una asimetría en el sistema de negociación colectiva de España. Si bien tenemos una legislación que obliga a tener una “suficiente representación” nos encontramos grandes diferencias entre los dos agentes negociadores. A las asociaciones sindicales se les exige simplemente que tengan un 10% de afiliados dentro de los representantes de los trabajadores en las empresas. Es decir, no es necesario que estén afiliados un 10% del total de trabajadores al sindicato que negocia; sin embargo, a una asociación empresarial se le obliga a representar a un 10% de las empresas afiliadas. Estas a su vez, deben emplear al menos a un 10% de los trabajadores afectados por el ámbito de convenio.

Como consecuencia de esto, la brecha entre afiliación y tasa de cobertura es muy elevada. Esta gran diferencia se ve resumida en el cuadro siguiente:

Cuadro 2. Tasas de afiliación (sector público y privado) y tasas de cobertura por países.

Variable/ País	Suecia	Francia	Finlandia	Alemania	España
<i>Tasa afiliación</i>	82,2	8,2	71,2	27,0	15,7
<i>TA privada</i>	77,0	5,2	55,3	21,9	14,5
<i>TA pública</i>	93,0	15,3	86,3	56,3	32,0
<i>Tasa cobertura</i>	92,0	95,0	95,0	63,0	81,0

Fuente: Martínez Matute (2013), Tomado de Visser (2006)

La tasa de cobertura es elevada, alrededor del 80% de la población activa. Además, como se verá más adelante esta cifra aumenta hasta ser cercana al 100%. Esta cifra tan elevada se debe en gran parte a la cláusula *erga omnes*. Al contrario, ocurre con la tasa de afiliación. Apenas un 15% de población activa en 2006 estaba afiliada a un sindicato. Incluso esta cifra sigue viéndose reducida en los últimos años.

Los sindicatos pueden clasificarse en función de si representan a los trabajadores del sector público o del sector privado y privados. Así, podemos ver como la afiliación a sindicatos como SAP o CSIF (sindicatos de carácter publico) dobla en porcentaje a los sindicatos privados. Los sindicatos privados presentan la mayor diferencia entre la tasa de afiliación y la tasa de cobertura y son los que más representan al conjunto de la actividad económica.

Esta brecha es más significativa si nos comparamos con países de nuestro entorno europeo. Países del norte europeo como Finlandia o Suecia tienen una tasa de afiliación que quintuplica la española. Y sus diferencias con la correspondiente tasa de cobertura no resulta tan significativas; sin embargo, Francia tiene una tasa de afiliación más baja que la nuestra y una tasa de cobertura cercana al 100%.

Los sindicatos principales en la negociación colectiva española son UGT y CCOO. Este duopolio se extiende a épocas pasadas y se afianzó en la transición democrática. Su papel no se limita a fortalecer la situación de los trabajadores, sino también ayudar al conjunto de la sociedad. Su preocupación no es únicamente laboral; tiene también un alto interés político. Incluso, han intervenido a lo largo de la historia en el panorama político español.

Sindicatos regionales como ELA-STV o CFG (País Vasco y Galicia, respectivamente) dan muestra del elevado grado político de los sindicatos, con un eminente sentimiento nacionalista.

No obstante, nos encontramos con otros sindicatos importantes a nivel sectorial. Serán esenciales para el buen funcionamiento de sectores con características especiales. Uno de los más reconocidos, por su especial importancia en la crisis del 2010 es el SEPLA, de controladores aéreos. Otros ejemplos, son FSIE o FETICO (representativos de enseñanza privada y comercio respectivamente).

Por su parte, las empresas participan en la negociación colectiva por medio de las asociaciones empresariales. La patronal esta formada por el propio empresario o conjunto de empresarios de un sector; por tanto, su ámbito de actuación puede ser a nivel de empresa o de sector y a nivel nacional, autonómico, provincial o local. La CEOE -Confederación Española de Organizaciones Empresariales- es la organización de empresarios más relevante a nivel nacional. Agrupa empresas de todos los sectores, tanto públicas como privadas. Su ámbito de actuación es a nivel nacional con acuerdos tan importantes como, por ejemplo, los ERTE durante la crisis del Covid-19. Igualmente, representando a las PYMES la CEPYME -Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa- agrupa los intereses de estas empresas para los acuerdos a nivel nacional.

Los sindicatos poseen distintas vías de ingresos. Entre las distintas fuentes de ingreso nos encontramos las siguientes:

- Tasas de afiliados. Son insuficientes para el desarrollo de todas las actividades de los sindicatos. La tasa de afiliación es inferior al 14% (2019) en España, lo que se sitúa muy alejado del 20% existente durante los años noventa. Esta disminución tiene su consecuencia en el aumento de las PYMES, los escándalos en la dirección de los sindicatos y los efectos de la crisis en cuanto a precariedad laboral.

- **Derechos económicos.** Son ingresos económicos, asignación de recursos financieros. Son otorgados por el Gobierno de España, en función de su representatividad y de sus actividades. Algún ejemplo de actividad, son los cursos de formación, o la lucha contra la explotación del trabajo infantil.
- **Subvenciones.** Otorgadas para la realización de distintos proyectos, como por ejemplo el fortalecimiento de Organizaciones Sindicales en América Latina. Estas subvenciones tienen como objetivo promover los derechos y principios fundamentales del trabajo más allá de las fronteras españolas.

Por su parte, la CEOE y CEPYME se financian en su gran mayoría por aportaciones de las empresas a quienes representan, y como los sindicatos, también reciben ayudas públicas en forma de subvenciones. Estas ayudas se centran en su mayoría por su labor en la lucha de prevención de riesgos laborales, y en la igualdad de oportunidades (promovido por el Instituto de la Mujer).

4.3. Tasa de cobertura y ámbito de la negociación colectiva en España

La tasa de cobertura de los trabajadores en los convenios colectivos en España supera, según diversos estudios, el 80% y está alejada de países como Austria o Bélgica, donde las cifras alcanzan prácticamente el 100%; sin embargo, la media europea es superada con creces pues se encuentra en el 60%.

Ese 20% excluido de la tasa de cobertura puede deberse a distintos motivos:

- Algunos trabajadores quedan excluidos de la negociación colectiva. Es el caso, por ejemplo, de trabajadores de las fuerzas armadas, policía, etc. El Estado coloca las condiciones laborales de manera unilateral.
- En la legislación existen ciertos “vacíos legales” por los que no se cubren ciertos puestos de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores en prácticas quedan excluidos de los acuerdos de las negociaciones colectivas.

- En este mismo sentido nos encontramos con el servicio domestico. Los trabajadores no pueden acogerse a la negociación colectiva en la mayoría de ocasiones.
- Cierta personal directivo de empresas. En este caso, se excluyen ellos mismos, pactando ellos mismos sus condiciones laborales.

En cuanto a la medición de la tasa de cobertura se tienen que considerar los asalariados con derecho a negociar. Es decir, excluir a los trabajadores que por características especiales no pueden acogerse a la negociación colectiva. Hablamos en este sentido, del primer caso mencionado: fuerzas armadas, policía, etc. El resto de casos son los que por sus características pueden acogerse a la negociación colectiva y no lo hacen. Esto hace que la tasa de cobertura en España excluyendo el primer caso, es prácticamente el 100%. Es decir, casi todos los trabajadores están cubiertos por estas negociaciones colectivas.

Como ya se ha comentado, esta alta cobertura de la negociación colectiva española contrasta con la baja afiliación, y se debe a la cláusula de eficacia general o *erga omnes*. Los acuerdos afectan tanto a afiliados como no afiliados. De aquí, surgen los conocidos como *free-rider*, beneficiados de la negociación colectiva sin pertenecer al sindicato.

La evolución del número de convenios, así como la cantidad de empresas y trabajadores involucrados en ellos han ido variando como consecuencia de las distintas reformas del panorama legislativo de la negociación colectiva. El Cuadro que aparece a continuación nos da una imagen de este panorama en los últimos años:

Cuadro 3. Número total de convenios. Empresas y trabajadores afectados (2000-2017)

Años	Nº convenios	Nº empresas (en miles)	Nº trabajadores (en miles)
2000	5252	1198,3	9230,4
2001	5421	1293,2	9496,0
2002	5462	1302,3	9696,5
2003	5522	1281,4	9995,0
2004	5474	1282,4	10193,5
2005	5776	1314,0	10755,7
2006	5887	1457,0	11119,3
2007	6016	1413,7	11606,5
2008	5987	1605,2	11968,1
2009	5689	1520,5	11557,8
2010	5067	1481,1	10794,3
2011	4585	1170,9	10662,8
2012	4376	1161,9	10099,0
2013	4589	1312,9	10265,4
2014	5185	1436,9	10304,7
2015	5642	1201,8	10227,2
2016	5640	1288,6	10738,6
2017	5741	1312,1	10855,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos.

Como se puede observar, los primeros años del siglo XXI han tenido un crecimiento en número de convenios continuado hasta 2007. Los convenios crecían al ritmo de crecimiento de la economía nacional. Era una época de crecimiento económico, donde las empresas conseguían beneficios, y los trabajadores (representados por los sindicatos) buscaban un reparto de ese beneficio; sin embargo, con el estallido del boom inmobiliario y la consecuente crisis financiera de 2008 el número de trabajadores representados disminuyó enormemente en los años siguientes. Desde 2008 hasta 2012 todas las cifras bajaron considerablemente. Y fue gracias a la reforma laboral de ese año que las cifras volvieron a su tendencia creciente. Podemos concluir que los convenios tienen una tendencia pro cíclica. Crece y decrece con la economía, al igual que los afectados por estos convenios. En fases expansivas tanto empresas como trabajadores se adhieren a estos convenios en busca de esa deseada paz social. Del mismo modo, durante las crisis muchas empresas desaparecen, y muchos trabajadores pierden sus trabajos, por lo que los afectados por los convenios son un número mucho menor.

Además, las empresas buscan participar en estos convenios. Es importante la paz social para que su producción y rendimientos no se vean afectados. Por eso, en épocas de crecimiento el número de empresas afectadas por convenios crece y en épocas de contracción disminuye. Sigue con la misma tendencia pro cíclica explicada anteriormente.

En España predomina un ámbito intermedio en la negociación colectiva. Los sindicatos buscan acuerdos a nivel sectorial nacional y provincial, el porcentaje de trabajadores cubierto por un nivel de negociación sectorial o provincial supera el 80% en 2017. Este ámbito de negociación genera una gran rigidez en cuanto a movilidad; sin embargo, el número de convenios colectivos a nivel empresarial es superior a estos. Además, como consecuencia de las reformas laborales se ha dado especial importancia a estos convenios empresariales. Estos tienen prioridad frente a acuerdos en otro ámbito de negociación. España cuenta además con convenios a nivel nacional. Ejemplos de ello, son la educación o las actividades jurídicas. En el cuadro 4 se muestra el porcentaje de convenios empresariales con respecto al total de convenios y el grado de afectación que tienen en la población trabajadora. Es decir, cuantos trabajadores se acogen a este tipo de convenio. El número de afectados es singularmente inferior al total de convenios empresariales, incluso con el paso del tiempo esa brecha se hace aún mayor.

El total de convenios a nivel empresarial se encuentra por encima de cualquier otro ámbito de negociación. Por eso, puede decirse que es el ámbito predominante en número de convenios; sin embargo, el número de trabajadores afectados por este tipo de convenio es escaso, sin llegar al 10% del total de trabajadores.

Las diversas reformas anteriormente explicadas (sobre todo la del año 2011 y 2012) buscan una flexibilización, hacia una autonomía en las empresas. Aumentar el grado de actuación de la empresa para de esta forma adaptarse a las situaciones particulares. Gozan de prioridad absoluta estos convenios frente a cualquier otro ámbito.

Cuadro 4. Importancia relativa de los convenios de empresa sobre el total de convenios y trabajadores afectados (2000-2017)

Año	Sobre total convenios	Sobre total trabajadores
2000	73,3	11,7
2001	74,2	10,9
2002	74,8	10,6
2003	75,1	10,7
2004	74,8	10,0
2005	75,4	10,8
2006	75,7	11,0
2007	76,4	10,9
2008	75,8	10,2
2009	76,0	9,6
2010	75,0	8,6
2011	74,6	8,7
2012	73,9	9,1
2013	74,0	9,0
2014	77,2	8,4
2015	79,6	8,3
2016	79,2	7,5
2017	79,3	7,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos.

En resumen, puede decirse, siguiendo a Martínez Matute (2013) que son cuatro las características que destacan en el sistema de negociación español:

1. Universalidad, como motivo de la elevada tasa de cobertura. La mayoría de trabajadores (exceptuando casos como los funcionarios o autónomos), tienen un salario fijado por algún tipo de convenio colectivo. Esta característica tiene su origen en la ya comentada cláusula de eficacia general o *erga omnes*.
2. Escasa representatividad sindical. Esto genera una brecha muy amplia con la tasa de cobertura. Comparada con países de nuestro entorno solo Francia presenta unas características parecidas. Los países nórdicos como Finlandia o Suecia tienen unas tasas de cobertura y de afiliación muy elevadas, y similares. Otros países como Gran Bretaña o Japón tienen ambas tasas bajas que no superan el 30%; sin embargo, en estos casos las cifras, aunque parecidas, están muy alejadas de la brecha existente en el mercado de trabajo español.

3. Alta presión salarial, provocada por los afiliados. Los trabajadores más afines a los sindicatos son quienes tienen un trabajo estable. Es decir, los trabajadores indefinidos. Por eso, los sindicatos defienden los intereses de estos últimos. Su pretensión es aumentar el salario, siendo indiferente que esto genere un aumento del desempleo. Ello puede ser la causa de que nos encontramos con un mercado de trabajo con altas tasas de paro.
4. Reducida movilidad laboral motivada por la reducción de las diferencias salariales entre sectores y/o regiones. Esta reducción está causada fundamentalmente por el sistema de negociación colectiva en España que, como se viene diciendo, es un sistema intermedio, sectorial y provincial.

Para finalizar este apartado puede decirse que el enfoque teórico de Alchain y Allen es el que mejor describe el sistema de negociación colectiva en España. Y más en concreto, el que hace referencia a la tercera vía de actuación de los sindicatos en la negociación colectiva al tratar de fijar salarios en la negociación por encima del salario que equilibra el mercado. En una situación como esta el desempleo es el resultado. El modelo teórico de los acuerdos eficientes puede resultar aplicable en las negociaciones de los sindicatos con grandes empresas que gozan de beneficios extraordinarios. Pero estas situaciones, como se ha visto, suponen un porcentaje de trabajadores afectados muy pequeño en relación con el total. La mayor parte de los trabajadores en España están afectados por convenios sectoriales-provinciales que suelen olvidarse de las diferencias de productividad existentes entre las empresas que conforman un determinado sector.

5- CONCLUSIONES

La negociación colectiva es el medio que utilizan los empresarios y trabajadores para conseguir acuerdos que regulen los términos y condiciones de las relaciones laborales; Estos términos y condiciones, en ocasiones, son

declarados como materias de obligatoria negociación por la legislación de los Estados. O, por el contrario, ciertos aspectos pueden ser declarados por el Estado prohibidos para negociar. Es decir, puede intervenir un tercer agente (el Estado) en un mayor o menor grado en la negociación, aunque no resulta habitual.

La temática de negociación es muy amplia: salario, jornada laboral, vacaciones pagadas, indemnizaciones por despido, planes de jubilación, etc. No obstante, el principal tema de negociación es el salario. En función del alcance de la negociación colectiva se diferencian dos situaciones que puede originar la negociación colectiva: open-shop y closed-shop. El primero se refiere a la situación en la que los convenios que se alcanzan con la negociación afectan no solo a los que firman los acuerdos, sino que beneficia a un abanico más amplio, incluyendo a todos los empresarios y trabajadores de un determinado ámbito de negociación; en cambio, en la segunda situación solo repercuten en los empresarios y trabajadores que hayan negociado dicho acuerdo. Las características que marcarán la negociación colectiva son: el ámbito de negociación, el grado de centralización y coordinación y la presión ejercida por los agentes negociadores.

En referencia a los modelos teóricos de negociación colectiva, la literatura económica diferencia principalmente tres: monopolio sindical, derecho a negociar y el modelo de acuerdos eficientes. Si bien, puede hablarse de un enfoque más simple y esquemático propuesto por Alchain y Allen. En este, el objetivo del sindicato es aumentar el salario, y para ello cuenta con tres métodos posibles: aumento de la demanda (mediante el impulso de la productividad marginal del trabajo); reducir la oferta de trabajo (mediante restricciones a la entrada en un mercado de trabajo); y mediante la negociación salarial (consiguiendo un salario por encima del de equilibrio, con costes en términos de empleo).

Los tres modelos más complejos parten del modelo de monopolio sindical, en el que no existe negociación salarial. El sindicato (monopolista de la oferta de trabajo) fija el salario en busca de la maximización de su función de utilidad, con

la única restricción de la demanda de trabajo de la empresa. En el modelo de derecho a negociar se incluye negociación en material salarial entre empresa y sindicato. El sindicato busca la maximización de su función de utilidad, mientras que la empresa busca maximizar su función de beneficios; por último, el modelo de negociación eficiente añade a la negociación el nivel de empleo; se trata, pues, de una negociación simultánea de salario y empleo. En este último modelo se introduce el mapa de curvas de isobeneficio que junto con el mapa de curvas de indiferencia del sindicato determinan la conocida curva de contrato. Esta curva nos ofrece puntos Pareto eficientes; es decir, combinaciones de salario y nivel de empleo en las que no es posible mejorar una de ellas sin empeorar al mismo tiempo la otra.

En relación con el sistema de negociación colectiva en España pueden destacarse las siguientes características. En primer lugar, hay una asimetría entre empresas y sindicatos en cuanto a la representación en la negociación a favor de los trabajadores y en contra de las empresas. En segundo lugar, la tasa de afiliación a los sindicatos en España (15,7%) es muy baja, cercana a la de Francia (8%) pero muy alejadas de países como Finlandia o Suecia (71% y 82% respectivamente). En tercer lugar y, por el contrario, la tasa de cobertura de la negociación es el 80% o superior si tenemos en cuenta algunas peculiaridades específicas de la normativa española al respecto. Esto indica que el sistema español es claramente un modelo open-shop debido a la cláusula de eficacia general o *erga omnes* por la que la mayoría de empresas y trabajadores se acogen a algún tipo de convenio colectivo, aunque no participen en su negociación. Los convenios colectivos de empresa son, en número, muy superiores a los multiempresariales (un 79,3% sobre el total de convenios en 2017); si bien, los convenios que más afectan a trabajadores y empresas, es decir, a los que se acogen estos dos agentes son principalmente sectoriales-provinciales. Estos últimos son poco eficientes en materia de movilidad, por lo que puede ser una causa que explique la reducida movilidad del trabajo en España.

Finalmente, en el caso español, con un tejido empresarial de pequeña y mediana empresa en su gran mayoría, las empresas y sindicatos tienen más fuerza en la

negociación si acuden a la negociación en agrupaciones. Aunque se firmen convenios entre empresas y sindicatos a nivel de las grandes empresas españolas, el ámbito de negociación principal en España es el sectorial–provincial. Y, por todo ello puede decirse que el modelo de negociación colectiva en España se adapta mejor a la perspectiva ofrecida por Alchian y Allen en la situación en la que los sindicatos negocian los salarios con las agrupaciones de empresarios (pudiendo estar por encima de los que equilibran el mercado) que a los otros tres modelos de negociación analizados en este trabajo.

6- BIBLIOGRAFIA

Alba Ramírez, A. (1992): *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Boletín Oficial del Estado: «Ley de 24 de abril de 1958 sobre convenios colectivos sindicales». Disponible en <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1958/099/A00739-00740.pdf> [Consulta: 07/05/2020]

Central Sindical Independiente de Funcionarios: <https://www.csif.es> [Consulta: 08/04/2020]

Izquierdo, M., Moral, E y Urtasun, A. (2003): «El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios». Banco de España, Madrid.

Martínez Matute, M. (2013): *Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas*. Tesis doctoral <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4091/TESIS406-131212.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones:
<http://www.mitramiss.gob.es>
http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_4.htm [Consulta: 26/03/2020]

Molina, O. y Godino, A. (2017): «Collective bargaining as a mechanism to improve labor productivity». Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales Vol 4, pp 65-72.

Pascual Cortés, R. (2019): «De los `compañeros del metal´ a los compañeros de Whatsapp» Periódico El País. Disponible en
https://elpais.com/economia/2019/11/14/actualidad/1573730038_145927.html
[Consulta:13/04/2020]

Pérez Infante, J.I. (2012): «Reformas laborales, negociación colectiva y salarios». Gaceta sindical, 19, pp 135-162.

Pérez Infante, J.I. (2016): «La crisis económica, las reformas laborales y la negociación colectiva». Revista de Economía Laboral, 13, pp 92-134.

Pérez Ortiz, L. (2003): *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea*. Tesis doctoral.

Rivero, C. (2019): «CCOO y UGT reciben el doble de subvenciones durante el mandato de Sánchez que CEOE» Diario OK. Disponible en
<https://okdiario.com/economia/ccoo-ugt-reciben-doble-subvenciones-durante-mandato-sanchez-que-ceoe-4955377> [Consulta: 07/05/2020]

Rodríguez De paz, A. (2019): «La afiliación sindical en España alcanza su nivel más bajo en 30 años». Periódico la Vanguardia. Disponible en
<https://www.lavanguardia.com/economia/20191222/472401008593/sindicatos-afiliacion-trabajadores-espana-espana-ocde.html> [Consulta: 07/05/2020]

Ruesga, S. M., Pérez, L., Resa, C., de Silva, J. y Heredero, M.I. (2007): «Análisis económico de la negociación colectiva». Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Número 83.

Trujillo Pérez, M. (2015): *Los efectos de la competencia sindical sobre el incremento salarial pactado en la negociación colectiva española*. Tesis doctoral <https://pdfs.semanticscholar.org/76b8/c42ff052080cca2a32e9d739b86e5b3c113c.pdf>