

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA: SITUACION Y PERSPECTIVAS

El objeto central de este trabajo de **Antonio García de Blas** es analizar y describir las características y la evolución de la negociación colectiva en España en los últimos diez años, su situación actual y sus perspectivas, con una referencia constante a los distintos pactos o acuerdos marco, en la medida necesaria para situar a la negociación colectiva en su verdadero contexto.

En su análisis de los aspectos positivos (reducción de la inflación y de la conflictividad) y de los negativos (excesiva uniformación de los aumentos de salarios, excesiva concentración en temas salariales; defectos técnicos en los índices de referencia para efectuar los cálculos de estos incrementos; escasa atención a factores influyentes en los costes por unidad de producto), que han contribuido a incrementar el desempleo —sobre todo el juvenil—, el autor llega a la conclusión de que el efecto de estos últimos llega a empañar el de aquéllos.

Finalmente, el autor nos presenta lo que, en su opinión, debería ser el futuro de la negociación colectiva, apuntando a la necesidad de hacerla menos rígida y dependiente de los acuerdos marco, más descentralizada para atender temas específicos y concretos de sectores y empresas, y de contenido más amplio.

INTRODUCCION

EL 9 de octubre de 1984 se firmaba en el Palacio de la Moncloa el Acuerdo Económico y Social, con una duración temporal de dos años (1985-1986), por parte del Gobierno, la UGT y la CEOE. Con ello se cerraba un intenso periodo de negociación, que duró seis meses, y se continuaba una serie de Acuerdos Marco iniciada en 1980 y sólo interrumpida en 1984.

A lo largo de la crisis económica, y en gran parte como resul-

tado de la importancia que la negociación colectiva tiene como arma en la lucha antiinflacionista, ésta ha modificado sus pautas. Como señala Jean Daniel Reynaud (1), en la Comunidad Económica Europea la crisis ha cambiado el panorama en dos sentidos: 1) la política de rentas y la de empleo ya no se hacen a nivel de empresa, puesto que no pueden ser el simple resultado de la suma de decisiones locales. Con tres consecuencias: a) los órganos de coordinación de los Sindicatos adquieren una mayor autoridad, siendo las federaciones cada vez más controladas, b) los

gobiernos entran más directamente en las relaciones laborales —y así muchas de las grandes negociaciones de los últimos diez o quince años se han hecho más a tres bandas que a dos (la intervención del tercer interlocutor, el Gobierno, es, a menudo, discreta)—, haciendo sus intervenciones más urgentes y a menudo más autoritarias, tanto en materia de salarios como de empleo, c) reduce las distancias entre el campo de las organizaciones profesionales y el de las organizaciones políticas, especialmente el de los partidos, porque se apela a criterios que no son ya el interés de una industria o las necesidades de una profesión sino el interés nacional o las exigencias de la economía nacional; 2) el reforzamiento de las exigencias de mejora de la productividad y la eficacia.

Esta larga cita ayuda a comprender mejor el marco en el que se desenvuelve la negociación colectiva, y lo expresado se puede hacer extensivo, con algunas matizaciones, a España. Así, la política de rentas (habría más bien que hablar de una política de redistribución de rentas que de una de control de las mismas, y en especial de las salariales) ha sido objeto prioritario de los pactos establecidos bajo la fórmula de acuerdos bipartitos o tripartitos. La política de empleo ha quedado relegada a un segundo lugar, limitándose a compromisos genéricos sobre creación de empleo, y sólo se ha profundizado algo más respecto a una mayor flexibilidad en la contratación, vía establecimiento de programas de fomento de empleo, la reducción de la jornada pactada y la limitación de las horas extraordinarias. Las consecuencias que menciona Reynaud son, para el caso español, la necesidad de contar con sindicatos fuertes y representativos

entre los asalariados, que puedan controlar los acuerdos y, en especial, la autonomía de las federaciones sectoriales. En este sentido, el citado control sindical de las ramas productivas se ha incrementado en los años más cercanos de la etapa democrática. La confederación empresarial ha ejercido un mayor control sobre sus afiliados y agrupaciones sectoriales, aunque ello no ha eliminado la aparición de ciertas tensiones o pequeños cismas.

Aunque el Gobierno sólo haya estado presente en la mesa de negociaciones dos veces (ANE y AES) ha intervenido tanto directamente en los pactos, presionando a los interlocutores, como indirectamente, estableciendo sus objetivos de inflación, disponibilidades líquidas o incremento salarial de los funcionarios públicos. Asimismo, la tentación intervencionista ha funcionado en diversos periodos, como en 1975 (Decreto-Ley Villar Mir) o en 1979 (Decreto-Ley Abril Martorell).

Además, como señala Reynaud, cuando el Gobierno interviene en la mesa de negociaciones «la negociación es más difícil y más exigente, porque hay una parte más y además posee medios para imponer, en su caso, su voluntad, obligando a procedimientos diferentes en la discusión como en el Acuerdo» (2). Este hecho se puede constatar en España, ya que cuando el Gobierno no ha estado presente la discusión ha durado temporalmente menos y el temario se ha reducido sustancialmente, pero cuando aquel está presente las negociaciones se alargan debido a las famosas «contrapartidas» que los interlocutores sociales desean extraer, en solitario o conjuntamente,

del Gobierno, y que dificultan su aceptación por su coste económico, social o político.

Aunque la presencia directa o indirecta del Gobierno en los acuerdos, o su ausencia, ha sido ampliamente debatida, es importante destacar que los avances más sensibles que se han producido en la moderación salarial han sido resultado de iniciativas gubernamentales, aunque lógicamente con el apoyo explícito o tácito de los interlocutores sociales, que han aceptado las propuestas pese a algunas críticas formales. Estas, en síntesis, han sido: a) el cambio del índice de referencia de fijación de los salarios nominales de la inflación pasada a la futura, que en una época de fuerte inflación fue la principal arma para su reducción, medida que se adoptó en los Pactos de la Moncloa y se plasmó en el Decreto-Ley de 1978; b) las cláusulas de revisión salarial, que se iniciaron en los Decretos-Leyes de 1978 y 1979, y que no se aplicaron en la totalidad de las empresas o produjeron sus efectos económicos al final del año provocando menores tensiones inflacionistas (3); c) la reducción drástica del objetivo de inflación y, por lo tanto, de los índices previstos de incrementos de los salarios nominales, lo cual se efectuó con gran acierto en 1979; d) el cambio en el índice de referencia de los incrementos de precios de la media anual a diciembre/diciembre y su vinculación con los incrementos salariales (propuesta gubernamental en 1984). Por lo tanto, sin minusvalorar otros posibles efectos negativos que la interferencia gubernamental haya podido provocar, es indudable que los avances en el control de los precios vía moderación salarial se han producido a instancias del Gobierno, aun-

que con el importante beneplácito de los interlocutores sociales.

Las motivaciones políticas también han afectado a estos acuerdos, y no ha sido rara la ocasión en que éstos se han firmado apelando el interés nacional. Ello ha provocado que en algunos casos estos acuerdos se parezcan más a pactos políticos, tanto en la forma como en el fondo (discusión de proyectos de Ley; modificación de los Presupuestos Generales del Estado o la Seguridad Social; negociación de decretos; creación de comisiones de seguimiento...), que a acuerdos generales sobre negociación colectiva.

Finalmente, la búsqueda de la eficacia y la productividad en los acuerdos no ha sido tan evidente en el caso español. Y este es uno de los grandes fallos en que han incurrido aquéllos. Así, no se ha pasado de las declaraciones generales en temas como el incremento de la productividad y la organización del trabajo. Cuando precisamente estos aspectos se pueden configurar no sólo como un arma útil para la reducción de costes y la lucha contra la inflación, sino como un mecanismo de redistribución de la renta y de creación de empleo.

Esta introducción permite situar el contexto de la negociación colectiva en la última década, que no se puede entender sin los matices antes expuestos. La lucha contra la inflación no ha sido tan efectiva como se hubiera podido desear por la aparición, y a veces consolidación, de una serie de defectos técnicos en la negociación que han provocado a veces distorsiones y desviaciones sobre los objetivos previstos perfectamente evitables.

I. CARACTERISTICAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Introducción

La negociación colectiva durante el período democrático en España se ha configurado como un proceso inacabado y con diversas interrupciones e interferencias. Los acuerdos marco no comenzaron hasta 1980 y sólo ha habido dos años (1982 y 1983) desde entonces en los que han estado presentes los dos sindicatos más representativos y la confederación empresarial. El Gobierno ha participado directamente dos veces (1982 y 1985-1986), en un caso con los dos sindicatos principales y la confederación empresarial y en el otro con sólo uno de ellos y la CEOE. Incluso, en un año no ha habido ningún tipo de acuerdo (1984). A ello habría que unir el período 1975-1980, salpicado de decretos-leyes, pactos políticos y períodos sin ningún tipo de disposición o acuerdo.

Lo primero que se puede deducir de este período es la aceptación por todos los interlocutores sociales de la relación incremento salarial/aumento de precios y la necesidad de reducir la inflación. Evidentemente, lo que está meridianamente claro a nivel teórico no parecía estarlo en la práctica, en especial para algunos sindicatos, que anteponían juicios de carácter político sobre la consolidación del sistema económico o sobre el origen de la inflación.

La segunda relación, que fue inicialmente aceptada, aunque con menos fervor que la anterior, es la de pérdida de poder adquisitivo/generación de empleo, lo cual sólo se efectuó en 1982 al incluir en el acuerdo una minora-

ción de los salarios reales de dos puntos. Por el contrario, la pérdida de 1984, año en el que no hubo pacto explícito, debe colocarse en el haber del cambio en el índice de referencia de la inflación.

En ambos casos hay que tener en cuenta que se actúa sobre la mayor proporción del valor añadido (los salarios) pero no sobre el resto de los componentes. Así, la tasa de inflación puede ser mayor o menor en función de como varíen el resto de los componentes, pudiéndose producir recomposiciones en la ponderación interna de aquél. La tasa de inflación no ha seguido en los últimos años con un grado alto de mimetismo a la evolución de los salarios nominales, ni tampoco la reducción de los salarios reales se ha trasladado íntegramente a los beneficios de las empresas, sino a sanear una estructura financiera muy deficiente. Esto último se traduce en una mejora de los costes y la competitividad de las empresas, no produciendo inevitablemente a corto plazo mayores inversiones y nuevos empleos. Y más cuando existen otros factores de carácter económico (rentabilidad interna de las inversiones) social (conflictividad) o político (incertidumbres) que, en opinión de los empresarios, pueden condicionar la decisión de generar nuevos proyectos.

El tercer dato a tener en cuenta es que los acuerdos no pueden considerarse como pactos sociales — estuviera o no presente el Gobierno — porque, en el mejor de los casos, se han limitado a una redistribución interna de las rentas de los asalariados o a mejorar la situación de los que habían perdido su condición por pérdida del trabajo o pasado a la de pensionista, sin afectar a las rentas de capital.

Por último, en algunos casos, las materias incluidas excedían las propias de un acuerdo social y englobaban temas tan diversos como fiscalidad, reforma de la empresa pública y de la Seguridad Social e inversiones públicas. Todos estos aspectos afectan a todos los españoles y su ámbito de discusión debería ser el Parlamento de la nación.

2. Aspectos positivos y negativos de los acuerdos

La negociación colectiva en España ha atravesado por diferentes fases y distintos tipos de acuerdos a lo largo de la última década. Es indudable que en su desarrollo han surgido aspectos positivos y negativos, y a ellos habrá que dedicar una especial atención.

Entre los primeros está sin duda la moderación de los salarios nominales, sobre todo cuando se provenía de unos años especialmente reivindicativos. Esa cierta moderación salarial y el cambio en los comportamientos se logró en el espacio de pocos años, aunque posiblemente su ritmo y su distribución por sectores y empresas no hayan sido los más deseables.

La firma de los acuerdos ha supuesto una reducción apreciable de la conflictividad, limitándose ésta al sector público, a empresas en reconversión, con expedientes de regulación de empleo, o próximas a la suspensión de pagos. De esta forma, se quebraba el principio de reivindicar salarios nominales y surgía con relativa fuerza el de la estabilidad en el empleo. Así, las movilizaciones por mayores incrementos en las

retribuciones han sido de escasa intensidad y, por el contrario, han sido más numerosas las que solicitaban la no desaparición de los puestos de trabajo. Ello ha venido influido por la reducción de la tasa de inflación, con el resultado de que era difícil movilizar a los trabajadores por un punto o dos de aumento salarial en términos absolutos sobre la oferta realizada por la empresa, aunque en términos relativos las diferencias fueran iguales cuando la inflación era doble y se solicitaban dos o cuatro puntos más de incremento.

Otro de los aspectos positivos es la mayor profesionalidad de los equipos negociadores a nivel del Acuerdo Marco e incluso a otros niveles inferiores. Al ampliarse el temario y constatarse los efectos de la crisis económica, ha sido necesario que las personas que negociaran tuvieran una mayor información de la situación de las empresas, o del sector, así como de la evolución de las principales variables macroeconómicas. Con dicho conocimiento, era posible hacer frente con mayores posibilidades al otro interlocutor social o, en su caso, al Gobierno. Felizmente los reflejos del pasado, que limitaban la negociación colectiva a un simple regateo o a un método de aproximaciones sucesivas, han ido perdiendo posiciones a favor de plataformas más amplias donde se han incluido temas anteriormente intocables para algunas de las partes, como la reducción sensible de la jornada, la cogestión, el reparto de los incrementos de productividad, la movilidad funcional o geográfica y la seguridad e higiene en el trabajo. El enfoque dado muchas veces a algunos de estos aspectos no ha sido el más correcto y no han pasado de ser más que simples generalizaciones.

Asimismo, frente a compromisos numéricos sobre creación de empleo (que indudablemente no se podía conseguir y menos comprometer sólo a una de las partes firmantes — Gobierno — que sólo controla una quinta parte de los puestos de trabajo que se crean) se ha ido lentamente basculando a modificar las restricciones que verdaderamente influían en la generación de empleo, como la mayor o menor flexibilidad en el mercado de trabajo — inicialmente aceptada por la vía de los programas de fomento de empleo —, la moderación efectiva de los salarios reales así como la aceptación de la necesidad de reestructurar el aparato productivo o el sector público. Además, en ese espíritu de mejorar la técnica negociadora, algún sindicato ha aceptado correctamente la propuesta gubernamental de eliminar cortapisas a la flexibilidad en la contratación a cambio de una mayor protección a los desempleados.

Indudablemente, el aspecto más positivo es el propio hecho de la firma, independientemente del contenido, del acuerdo marco. Sin valorar lo que puede suponer

desde el punto de vista de la estabilidad política, lo que es importante es que su firma elimina incertidumbres cara al futuro, más cuanto mayor sea su duración temporal y más sean los interlocutores sociales presentes. Si la inversión no termina de remontar de su profundo bache, no debe imputarse a la escasez de diálogo o de acuerdos.

Frente a estos aspectos positivos, es indudable que surgen otros puntos que oscurecen este panorama y que, en resumen, podrían limitarse a una excesiva uniformidad de los incrementos salariales, no teniendo en cuenta debidamente la situación de las empresas, los sectores o las categorías profesionales; a una insuficiente moderación de los costes laborales, debido a una escasa preocupación sobre la verdadera repercusión de la minoración de la jornada, tanto pactada como efectiva, y de los escasos aumentos de los rendimientos. La política de empleo se ha limitado a llamamientos al control de las horas extras y el pluriempleo, y al mayor uso de los programas de fomento de empleo. En ningún momen-

CUADRO N.º 1
AMPLITUD DE LAS BANDAS SALARIALES (1980-1986)

	Punto medio de la banda salarial (En %)	Amplitud en términos relativos de los puntos mínimos y máximos de la banda salarial respecto al punto medio (En %)	Incremento salarial al final de la negociación colectiva (En %)
1980	14,5	± 10	15,3
1981	13,0	± 18	13,0
1982	10,0	± 9	12,0
1983	11,0	± 14	11,4
1985	6,5	± 16	—
1986	5,9	± 10	—

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO N.º 2
INCREMENTO SALARIAL DE LOS CONVENIOS DE
SECTOR Y DE EMPRESA (En %) (1981-1984)

	<i>Convenios de empresa</i>	<i>Convenios de sector</i>	<i>Diferencia (en puntos)</i>
1981	11,8	13,4	1,6
1982	11,1	12,2	1,1
1983	11,7	11,4	0,3
1984	7,0	7,8	0,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

to se han buscado, por ambas partes, iniciativas más profundas, como el intercambio de menores incrementos salariales por una estabilidad más duradera en el empleo; reducción en los salarios reales a cambio de participación en el capital social; o creación de fondos salariales para nuevas inversiones. La vía utilizada por los empresarios para hacer frente a la crisis económica no ha sido la de los avances tecnológicos, sino la de la expulsión de mano de obra, mientras la preocupación principal de los sindicatos era que el coste de las indemnizaciones por despido o jubilación anticipada fuera el más alto posible.

El objetivo prioritario del control de la inflación ha provocado

que se haya primado un incremento único de salarios nominales o una banda salarial excesivamente cerrada (cuadro n.º 1) en la que no se han cualificado debidamente las condiciones necesarias para establecerse en el punto mínimo o máximo de la misma (4). Esa uniformización, que puede haber sido útil desde el punto de vista del control de la inflación, sobre todo tras un período de fuertes incrementos en los salarios nominales y una inflación desbordada, ha provocado efectos negativos sobre la competitividad de muchas empresas y sectores, y se ha traducido inevitablemente en una fuerte destrucción de empleo en los mismos.

Así, los incrementos de los convenios de sector, que englo-

ban a las pequeñas empresas, con mayores dificultades para trasladar a precios los aumentos salariales, han aumentado más que los convenios de empresa; aquéllos han aumentado en los últimos cuatro años tres puntos por encima de éstos (cuadro número 2). Igualmente, los sectores más intensivos en empleo generalmente han crecido por encima de la media a lo largo de los últimos cuatro años, tanto si se analiza la Encuesta de Salarios como los datos del registro de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En especial, los sectores de calzado y vestido y otras confecciones textiles; construcción; hostelería; educación; sanidad y servicios personales (cuadro n.º 3). Por último, las empresas con pérdidas en su cuenta de resultados han incrementado sus salarios casi al mismo nivel que las empresas con beneficios, al no funcionar las cláusulas de descuelgue previstas para estos casos (cuadro n.º 4).

Consecuentemente, la pequeña empresa es la que ha perdido más empleo en ese mismo período temporal; (cuadro n.º 5). Algunos de los sectores antes citados han descendido más que la media en número de ocupados, y otros han incrementado mode-

CUADRO N.º 3
INCREMENTOS SALARIALES DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD QUE
HAN SUPERADO AL AUMENTO MEDIO (1981-1984). (En %)

	<i>Calzado y vestido</i>	<i>Construcción</i>	<i>Hostelería</i>	<i>Educación</i>	<i>Sanidad</i>	<i>Servicios Personales</i>	<i>Total</i>
1981	23,57	13,27	13,25	14,88	13,51	14,15	11,82
1982	11,68	12,60	12,04	14,11	11,95	11,87	11,15
1983	11,68	11,31	12,12	11,83	11,86	13,07	11,71
1984	7,63	7,58	8,09	9,30	7,27	9,83	7,62

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO N.º 4
INCREMENTOS SALARIALES EN LAS GRANDES
EMPRESAS CON BENEFICIOS Y PERDIDAS
(1981-1984). (En %)

	<i>Beneficios</i>	<i>Pérdidas</i>
1981	13,6	10,5
1982	11,8	10,3
1983	12,1	10,9
1984	7,8	7,7

Fuente: Dirección General de Política Económica. - Ministerio de Economía y Hacienda.

poco motivados para incrementar los rendimientos, al no ver retribuidos sus esfuerzos (cuadro número 8).

Las categorías menos cualificadas son precisamente las que son más fácilmente sustituibles por equipo capital o por otros trabajadores con menos antigüedad, lo que provoca una fuerte rotación en estas categorías.

Además, los repartos lineales modifican los abanicos salariales dentro de cada categoría, ya que, en general, en cada grupo profesional existe una serie de escalas con distintas retribuciones que se van recorriendo en función de la antigüedad o mayor productivi-

radamente sus cifras de empleo cuando en otros países han sido sectores muy expansivos en puestos de trabajo creados (cuadro n.º 6). Todo ello sin olvidar que en la evolución del IPC el grupo de servicios médicos ha crecido inevitablemente por encima del índice general (cuadro n.º 7). Finalmente, el cierre de empresas con dificultades económicas se ha acelerado durante el mismo período de tiempo.

Asimismo, se han incrementado más los salarios de las categorías menos cualificadas, vía repartos lineales de los incrementos de la masa salarial, alterando la forma de retribuir según los niveles de productividad y el conocimien-

to profesional de cada trabajador. De esta forma, los asalariados que ocupan categorías de mandos intermedios se encuentran

CUADRO N.º 5
PERDIDA DE EMPLEO EN LA PEQUEÑA Y
GRAN EMPRESA (1979-1984) (En %)

	<i>Pymes</i>	<i>Grandes Empresas</i>	<i>Total</i>
1979	- 2,6	- 1,2	- 2,4
1980	- 3,7	- 0,9	- 3,4
1981	- 3,4	- 1,4	- 3,2
1982	- 0,6	- 2,0	- 0,8
1983	- 1,9	- 0,1	- 1,4
1984	- 4,7	- 1,5	- 4,3

Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA (INE), Dirección General de Política Económica (Ministerio de Economía y Hacienda).

CUADRO N.º 6
EMPLEO ASALARIADO EN DETERMINADAS RAMAS PRODUCTIVAS
(1981-1984) (En miles de personas)

	<i>Calzado y vestido</i>	<i>Construcción</i>	<i>Hostelería</i>	<i>Educación</i>	<i>Sanidad</i>	<i>Servicios personales</i>
1981	196,8	752,9	229,8	360,5	272,7	48,9
1982	204,0	741,5	246,4	384,7	275,9	46,2
1983	192,2	700,6	237,6	420,6	311,5	46,7
1984	176,5	585,7	247,9	411,8	309,5	48,5

Fuente: EPA.

CUADRO N.º 7
EVOLUCION DE LOS GRUPOS DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO
(1981-1984) (En %)

	<i>Vestido y calzado</i>	<i>Vivienda</i>	<i>Menaje y servicios hogar</i>	<i>Servicios médicos</i>	<i>Transportes y comunicaciones</i>	<i>Esparcimiento, deporte, enseñanza</i>	<i>Otros gastos</i>	<i>Indice general</i>
1981	13,6	17,5	11,9	14,1	16,7	14,2	14,9	14,6
1982	12,8	13,4	14,2	15,4	12,5	14,6	16,4	14,4
1983	11,9	9,7	12,5	13,2	14,5	12,0	17,3	12,2
1984	11,3	9,0	10,9	12,0	9,9	9,9	12,4	11,3

Fuente: INE.

dad. La linealidad reduce estas diferencias al mínimo, de forma que no se prima el mayor conocimiento sino la pertenencia a determinada categoría.

Ambos efectos perjudican a todos los trabajadores que permanecen al margen de la ocupación, ya que las empresas procuran no utilizar los trabajadores con retribuciones más elevadas y con productividades más bajas. Por ello, en el caso de ser necesaria su sustitución, se prefiere trabajadores con experiencia provenientes de otras empresas del sector o incluso con titulaciones más altas. Obviamente, los más perjudicados son los jóvenes sin experiencia y con unas enseñanzas tradicionales no ajustadas a lo que demanda la empresa, que no son aceptados en las mismas, dado que su retribución se diferencia muy poco de la de un trabajador con experiencia. De hecho, los salarios de las categorías de entrada (según una muestra realizada de convenios de sector) son dos veces superiores al salario mínimo para las categorías de 16 a 17 años (cuadro n.º 9).

Otro de los defectos más importantes en la negociación colectiva ha sido la forma de distri-

buir la masa salarial. Se ha primado, siguiendo la óptica sindical, los conceptos fijos (salario base, pluses de carácter fijo, antigüedad) en detrimento de los variables (pluses ligados a la productividad, o al absentismo). Los primeros, en una muestra de grandes empresas, vienen a representar las tres cuartas partes de la masa salarial —excluida la Seguridad Social— frente a una cuarta parte los segundos. Incluso, si excluimos de estos últimos a las ventajas sociales y a las horas extras, los pluses variables sólo suponen la décima parte del total (véase cuadro n.º 10).

Lo anterior supone que a cada trabajador se le retribuye no en función de su productividad —lo cual agrava los efectos de los repartos lineales—, sino de su per-

tenencia a la empresa. Es decir, parece no importar la calidad, intensidad o permanencia en el puesto de trabajo. Ello provoca que los asalariados más interesados en su trabajo pierdan su motivación en el mismo al ver cómo otros ocupados se ven retribuidos de igual forma a pesar de su escaso rendimiento.

Ello conduce a que las empresas aceleren sus ajustes de plantillas —dado que los rendimientos son decrecientes— como forma de abaratar los costes laborales. En ello influye además el peso que los pagos por antigüedad suponen dentro de la masa salarial (7 % en las grandes empresas), provocando su sustitución por trabajadores sin estas cargas o la amortización de dichos puestos de trabajo, parte de lo cual es im-

CUADRO N.º 8
ABANICO SALARIAL (Retribuciones Licenciado/Peón)

	<i>Abanico Salarial</i>
1981	3,3
1982	3,4
1983	3,3

Fuente: Encuesta de salarios (INE).

CUADRO N.º 9

**COMPARACION DE LOS SUELDOS DE LOS JOVENES DE DIECISEIS Y DIECISIETE AÑOS
EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ENGLOBADAS EN CONVENIOS DE
SECTOR CON EL SALARIO MINIMO (1983)**

TRABAJADORES DE HASTA DIECISIETE AÑOS

<i>Empresas según su convenio de sector:</i>	<i>Suelo 1983</i>	<i>S.M.I. 1983</i>	<i>Suelo 83/S.M.I. 83</i>
Industrias fotográficas	178.892	174.300	102,63
Tratamientos agroforestales y extinc. incendios	180.873	"	103,77
Industria fotográfica	203.938	"	117,00
Horma y tacones	211.218	"	121,18
Minoristas de droguería	215.550	"	123,67
Oficinas de farmacia	265.286	"	152,20
Empresas consultoras	276.878	"	158,85
Turrones y mazapanes	277.550	"	159,24
Cajas de Ahorros	286.661	"	164,46
Papel y artes gráficas	296.770	"	170,26
Calzado	321.804	"	184,63
Conservas y salazones	331.982	"	190,47
Gestorías administrativas	348.750	"	200,09
Productos farmacéuticos	368.396	"	211,36
Industrias cárnicas	383.775	"	220,18
Mataderos de aves y conejos	398.881	"	228,85
Curtido, correa y cuero industrial	402.836	"	231,12
Prensa	432.165	"	247,84
Textil	448.168	"	257,12
Comercio al por mayor y perfumería	472.800	"	271,26
Metalgráfica	525.390	"	301,43
Conservas vegetales	600.281	"	344,40

TRABAJADORES DE DIECISIETE AÑOS

<i>Empresas según su convenio de sector:</i>	<i>Suelo 1983</i>	<i>S.M.I. 1983</i>	<i>Suelo 83/S.M.I. 83</i>
Oficinas de farmacia	278.110	275.940	100,79
Industrias fotográficas	282.604	"	102,42
Tratamientos agroforestales y extinc. incendios	285.824	"	103,58
Empresas consultoras	286.600	"	103,86
Papel y artes gráficas	296.770	"	107,55
Horma y tacones	321.510	"	116,51
Industria fotográfica	322.168	"	116,75
Minoristas de droguería	325.365	"	117,91
Turrones y mazapanes	336.700	"	122,02
Cinematográfico	351.680	"	127,45
Conservas y salazones	382.746	"	138,71
Productos farmacéuticos	392.926	"	142,40
Calzado	396.760	"	143,78
Gestorías administrativas	398.250	"	144,32
Curtido, correa y cueros industriales	412.636	"	149,54
Mataderos de aves y conejos	434.763	"	157,56
Industrias cárnicas	475.575	"	172,35
Textil	482.604	"	174,89
Comercio al por mayor y perfumería	509.850	"	184,77
Conservas vegetales	600.281	"	217,54
Metalgráfica	606.564	"	219,82

Fuente: Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

CUADRO N.º 10
ESTRUCTURA DE LA MASA SALARIAL BRUTA (*) EN LAS GRANDES EMPRESAS
(En %) (1981-1984)

	Salario base	Pluses y complementos carácter fijo	Complemento antigüedad	Complemento producción	Complemento absentismo	Ventajas sociales	Otros pluses	Horas Extras	TOTAL M.S.B.
1981	58,64	13,12	6,24	6,87	5,34	4,93	2,17	2,69	100
1982	57,34	14,05	6,50	7,29	2,11	5,58	4,66	2,49	100
1983	56,98	13,85	6,58	7,46	1,75	5,32	5,92	2,15	100
1984	55,23	16,96	6,63	7,02	1,53	5,74	5,36	1,53	100

(*) Sin cotizaciones Seguridad Social pagadas por las empresas.

Fuente: Dirección General de Política Económica. - Ministerio de Economía y Hacienda.

putable a la forma de retribuir la antigüedad y parte al envejecimiento de las plantillas.

Los datos de una muestra de grandes empresas señalan una antigüedad media de catorce años y medio, siendo ésta casi tres años más alta para el colectivo de

hombres que para el de mujeres (quince años y doce años respectivamente) y prácticamente el doble de la correspondiente a otros países occidentales de los que se disponen de datos comparativos (Australia, Estados Unidos, Reino Unido y Japón). Incluso en el caso de las mujeres las diferencias entre España y los países citados

se amplía al triple. El único país cuyos datos se aproximan ligeramente a los de España es Japón y, a pesar de su peculiar sistema de relaciones laborales, los valores medios de antigüedad en este último, así como la de los hombres y las mujeres, son tres años inferiores a los de España (cuadro n.º 11).

CUADRO N.º 11
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Antigüedad en el empleo (en %)	Australia (1981)	Estados Unidos (1981)	Canadá (1981)	España (1983)	Reino Unido (1979)	Japón (1977)
TOTAL... ..	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 6 meses	15,7	18,2	17,4	1,4	{ 13,8	8,8
Menos de un año	25,0	27,7	26,4	1,3		
Entre 1 año y menos de 5 años	39,5	32,8	31,0	9,6	33,4	24,4
Entre 5 años y menos de 10 años	17,8	15,9	18,1	23,7	21,9	23,1
Entre 10 años y menos de 15 años	8,4	9,6	9,6	23,9	11,7	15,3
Entre 15 años y menos de 20 años	4,2	5,3	5,4	17,0	6,6	9,5
Entre 20 años y más	6,8	8,7	9,4	23,1	12,0	18,8
<i>Antigüedad media (en años)</i>						
Media	6,3	6,7	7,1	14,5	8,6	11,3
Hombres	7,0	7,8	8,3	14,9	9,6	11,6
Mujeres	4,7	5,3	4,9	12,1	6,4	8,8

Fuente: OCDE. *Perspectiva de l'emploi*. Septiembre, 1983 y Dirección General de Política Económica. (Ministerio de Economía y Hacienda).

Junto a la elevada antigüedad en la empresa española, la retribución unitaria por año de antigüedad y empleado es muy alta: 7.418 ptas. en 1984. Ello significa que con la antigüedad media un trabajador de una gran empresa española ingresa por este concepto al año 107.561 pesetas, lo que representa un 12 por 100 de su salario base.

Ello indudablemente tiene efectos sobre la productividad y el coste laboral de las empresas, que tratan de amortiguarlos despidiendo o jubilando anticipadamente a los trabajadores con mayor antigüedad y amortizando, sus puestos, o contratando a jóvenes con bajas retribuciones y no para cubrir todos los puestos libres. A pesar de ello, el número de trabajadores que llevan más de veinte años en la empresa en España es triple que el de Estados Unidos y doble que el de Inglaterra.

Los incrementos acordados en los salarios nominales, aparte de excesivamente uniformes, han sido incumplidos. En ello ha influido el establecimiento de bandas salariales donde el objetivo de inflación previsto estaba incluido generalmente como punto medio de la misma. La tendencia —al no estar claros los requisitos para moverse dentro de la banda— ha sido la de tratar de alcanzar el punto máximo. Además, los términos de referencia usados no han sido los más correctos, ya que se han fijado los incrementos en función del salario por persona o el de tablas salariales, abandonando el criterio adecuado, utilizado en 1978 y 1979, del incremento de la masa salarial bruta, la cual engloba todos los conceptos retributivos. Ello ha provocado que parte de sus componentes, como las dietas, horas extraordinarias y ventajas sociales, hayan podido subir por en-

CUADRO N.º 12		
EVOLUCION DE LA JORNADA PACTADA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA (1980-1984)		
	Registro convenios colectivos	Encuesta grandes empresas
1980	nd	1.915
1981	nd	1.877
1982	1.877	1.849
1983	1.842	1.821
1984	1.813	1.802

nd: no disponible.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Economía y Hacienda.

cima del término de referencia. Además, al no prever expresamente en los incrementos una reserva para los deslizamientos por los conceptos de nueva antigüedad y ascensos, se producen mayores aumentos de los estimados. Por último, independientemente de que la revisión salarial no se haya aplicado en la totalidad de las empresas, hay que señalar que en algunos años las cláusulas se han redactado incorrectamente, de forma que no se han adecuado al perfil de la inflación. Así, la desviación final entre la inflación prevista y real ha sido algunas veces menor que lo revisado en los salarios nominales. Este conjunto de factores son los que pueden conducir a que los incrementos acordados para los salarios nominales no coincidan con los datos al final del año.

El tercer aspecto es la continua reducción de la jornada y la homogeneización que se está produciendo entre sectores con distinta productividad por vía legal o contractual (cuadro n.º 12). Aunque en un período de baja utilización de la capacidad productiva es discutible su total repercusión en costes, lo cierto es que en determinados sectores o empresas una reducción drástica no puede ser absorbida por aumentos de la productividad

y repercute parcialmente en un incremento de los costes laborales.

Igualmente, la evolución de los rendimientos en la empresa ha sido ligeramente negativa (5). En ello influyen tanto los sistemas de organización del trabajo como la escasa atención que dentro de los conceptos retributivos se dedica a los pluses de productividad y reducción del absentismo.

De esta forma, se puede señalar que los aspectos negativos empañan los aspectos positivos de la negociación colectiva en la última década, teniendo consecuencias tanto sobre la moderación de la inflación como sobre la destrucción del empleo. En ello han influido la excesiva uniformización de los aumentos salariales, los defectos técnicos de los índices de referencia y la escasa atención a los factores que influyen en la evolución de los costes por unidad de producto.

II. EL FUTURO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA

La negociación colectiva en la última década se ha movido en un

contexto democrático y ha estado afectada por una fuerte crisis económica, frente a periodos anteriores, donde el sistema era de carácter autocrático y se estaba inmerso en una época de crecimiento económico.

A la vista de la experiencia de la última década, de las previsiones a medio plazo de la economía española y de la evolución del mercado de trabajo, parece que la negociación colectiva debería variar sus objetivos y procedimientos de forma que los efectos en su conjunto sean los más beneficiosos para los asalariados y la sociedad.

Para ello se ofrece un decálogo de alternativas en el que imprudentemente se aconseja tomar partido por alguna de ellas. No obstante, lo más importante es abrir un debate sobre estos temas u otros de los que se incluyen aquí.

1. Ampliar o reducir los objetivos de la negociación

El objetivo de la negociación colectiva se ha centrado exclusivamente en los temas salariales, en parte por actos reflejos del pasado y, en parte, por la excesiva preocupación de los interlocutores por los salarios nominales, sin tener en cuenta otros factores que afectan a los costes o a las condiciones relativas de los asalariados. Los interlocutores sociales defienden cada vez más la postura de ampliar el temario de la negociación (6).

La reducción nominal de la inflación, si no se trunca por factores exteriores, facilita indudablemente la negociación en sus

aspectos salariales y posibilita la ampliación a una serie de temas que preocupan a empresarios y asalariados (productividad, seguridad e higiene en el trabajo, fórmulas flexibles de empleo y salarios, etcétera).

Ello exigirá una mejor información sobre estos aspectos apenas negociados y sobre los cuales existe una menor experiencia por ambas partes. Además requiere una mayor transparencia por parte de las cúpulas sindicales a los asalariados para que el proceso sea perfectamente comprendido. Hay que evitar la incomunicación que se ha producido en distintos momentos de la década anterior, en la que determinadas posturas no han sido entendidas por parte de los trabajadores de algunas empresas, sectores o regiones, dando lugar a una reducida participación de los trabajadores en la toma de decisiones, a la explosión de huelgas salvajes o al fortalecimiento de sindicatos minoritarios (7).

Esa ampliación de los temas a debatir no debe confundirse, tal como se precisa posteriormente, con el contenido de determinados acuerdos en los que ha estado presente el Gobierno, y en los que se han incluido temas importantes desde el punto de vista de las relaciones laborales o de la política económica, pero externos a la negociación colectiva.

2. Acuerdo Marco o libre negociación

Este es uno de los temas de más relativa actualidad, dado que en 1984 no ha habido acuerdo y ha existido un interesante debate sobre si es mejor desde diferentes puntos de vista tener o no

acuerdo. Con la firma del AES parece haberse saldado por la segunda de las posturas.

A veces se reduce la defensa de la libre negociación al ámbito empresarial en la medida en que parte de este colectivo puede opinar que es posible obtener mayores ventajas desde el punto de vista de los costes sin acuerdo que con él, pero, como señala Jack Peel, igual sucede en la parte sindical, donde una parte de los asalariados piensan «que la libre negociación producirá un resultado eficiente y claro sobre sus reclamaciones salariales, especialmente si están en una empresa con beneficios» (8).

Para los defensores de la no existencia de acuerdos ello supone que el precio del factor trabajo se ajuste mejor a la realidad de las empresas y sectores, estableciéndose una mayor dispersión y una menor subida media. Los primeros resultados de 1984 parecen demostrar que no ha sucedido tal hecho con la amplitud necesaria para corroborar la citada hipótesis (9).

Aunque parece más correcta la existencia de acuerdos, ello no elimina que éstos sean más flexibles en las condiciones salariales, adaptándose a las características de empresas y sectores.

3. Acuerdo Marco o Pacto Social

Otro de los temas debatidos, y que lo seguirá siendo en el futuro, es si el acuerdo entre los interlocutores sociales se debe limitar a un acuerdo de negociación colectiva a nivel central o debe ampliarse su contenido hasta un verdadero pacto social, en el que

el temario y los firmantes sean más amplios.

Los sindicatos parecen estar más de acuerdo con la segunda alternativa. Así, el Instituto Sindical Europeo señala que «una evolución positiva consiste en que se ha podido lograr la conclusión de una serie de pactos sociales» (10), mientras los empresarios se encuentran divididos porque, por un lado, si el Gobierno está presente, tienen oportunidad en obtener alguna concesión, pero, por otro lado, temen el coste económico para las empresas de las contrapartidas obtenidas por la parte sindical, vía mayores impuestos o cotizaciones sociales.

Parece más correcto separar lo que es un acuerdo marco, cuyo tema fundamental es la negociación colectiva, de un pacto, en el que se entremezclan temas muy diversos y ajenos a aquélla. Ello no es óbice para que el Gobierno decida pactar con empresarios y sindicatos, como lo puede hacer con los partidos políticos, determinadas leyes de ámbito laboral o de la Seguridad Social, pero esto no debe de hacerse conjuntamente con la negociación colectiva.

No obstante, fórmulas como la prevista por primera vez en el AES, separando los compromisos del Gobierno, los acuerdos tripartitos y el Acuerdo Marco Interconfederal, es un paso adelante sobre los acuerdos anteriores, ya que divide claramente los compromisos, temas y firmantes.

4. Presencia o no del Gobierno en los acuerdos

La discusión en torno a este aspecto es antigua y con una fuerte tradición en la bibliografía es-

pecializada (11). Para unos, independientemente del contenido, su presencia centra los debates, garantiza los acuerdos y permite la existencia de contrapartidas a las peticiones gubernamentales, que de otra forma sería difícil lograr. Para otros, por el contrario, limita la libertad de las partes, alarga las discusiones y mezcla temas políticos.

Posiblemente la discusión sea un poco bizantina, porque el Gobierno es omnipresente y, esté sentado o no, hace notar su presencia, contando con unos elementos de presión de mayor potencia que los de los interlocutores sociales. Sólo por citar un ejemplo, el control de la oferta monetaria permite anunciar cual será la evolución de las disponibilidades líquidas, compatibles o no con la previsión de crecimiento de los salarios nominales.

Quizás lo más correcto sería que el Gobierno esté presente en la negociación cuando ésta se limite a la discusión de reformas que terminen plasmándose en proyectos legislativos, mientras debe alejarse de las mesas donde el temario se limite preferentemente a aspectos de la negociación colectiva.

5. Flexibilidad o rigidez en la negociación colectiva

Como se ha puesto de manifiesto en páginas anteriores, la negociación colectiva ha gozado de una excesiva uniformización en los aspectos salariales y una escasa atención a otros temas relevantes, como el empleo o la productividad.

Parece deducirse de ello la necesidad de que el acuerdo marco sea lo suficientemente flexible pa-

ra que pueda recoger las distintas posiciones de empresas, sectores o categorías profesionales.

Ello posiblemente pasa por fijar a nivel central crecimientos únicos o topes para determinadas empresas o sectores. Incluso estableciendo distintas bandas salariales o diferentes reservas para deslizamientos según el tipo de convenio (por ejemplo, mayor en los convenios de sector que se negocien sobre tablas o en los de empresas con elevada antigüedad y estructura muy jerarquizada).

Igualmente, debe darse mayor flexibilidad en temas como la jornada, donde el establecimiento de una única provoca perjuicios para muchas empresas y sectores. Debe igualmente fijarse criterios amplios sobre el trabajo a turnos, vacaciones y jornadas continuas o partidas.

Por último, independientemente de que se trate de incentivar la productividad, esto deberá realizarse con criterios lo suficientemente flexibles para que se acomoden a las características de las empresas o los sectores. Entre ellos puede estar la necesidad de implantar pluses o aumentar los existentes para incrementar la productividad y reducir el absentismo y la aceptación de cláusulas de movilidad y de sistemas de organización del trabajo que conduzcan a una mayor eficacia de los recursos productivos.

6. Centralización o descentralización de las unidades de negociación

Después de vacilaciones, parece que los interlocutores sociales, casi de común acuerdo, han ido basculando a eliminar los conve-

nios-franja o los convenios de centros de trabajo y a apoyar los convenios de empresas y de sector. Diversas razones han llevado a ese cambio de actitud, desde la presión sindical a la imposibilidad de negociar con numerosos colectivos donde el efecto demostración de unos sobre los otros es continuo y perjudicial.

Este fortalecimiento de los convenios de empresa y sector choca con un movimiento centripeto, que atrae competencias hacia el acuerdo marco, vaciando de contenido a aquéllos. La flexibilidad no está reñida con la claridad, y perfectamente pueden compatibilizarse criterios sobre bandas salariales o deslizamientos a nivel de acuerdo marco con las posiciones que dentro de los mismos se adquieran en los convenios de empresa y sector. Asimismo, determinadas materias, como reclasificaciones, organización del trabajo, seguridad e higiene, productividad, deben ser reguladas a nivel empresarial.

7. La relación salarios-empleo

Hasta el momento presente la relación se ha desplazado hacia los temas salariales, abandonando el tratamiento del empleo. Este se ha limitado a compromisos genéricos de creación de determinado número de puestos de trabajo en los acuerdos marco o llamamientos para la reducción de las horas extras o el pluriempleo.

Igualmente, a nivel de empresa, la atención hacia los temas de empleo ha sido mínima, reduciéndose a compromisos de generación de empleo, estabilidad de los puestos de trabajo o preferencia en los ingresos de trabajadores.

Es indudable que España cuenta con un elevado atraso en el tratamiento de estos temas, sobre todo por la elevada tasa de paro y la profundidad de la crisis económica. Por el contrario, en otros países se han barajado fórmulas como incrementos menores de los salarios para incentivar la entrada de nuevos trabajadores, aumentos más reducidos de las retribuciones y dedicación de esa minoración para la creación de fondos para la inversión; y aplazamiento de los incrementos salariales para cuando existan beneficios en la cuenta de resultados.

Todo ello puede ser más útil que la creación de determinados fondos a nivel central, que dirigen a veces sus recursos a personas, sectores o empresas que no son precisamente las que más los necesitan. Además, es conveniente que los trabajadores vean que sus menores aumentos salariales se plasman en beneficios para sus empresas y para ellos mismos.

8. Participación o no de los trabajadores en la empresa

Aunque este es un tema más amplio que el de la propia negociación colectiva, de lo que no hay duda es de que ésta es el mecanismo más frecuente para modificar o introducir la participación sindical en la empresa.

Este ha sido uno de los aspectos intocables para los empresarios de éste y otros países. Pero poco a poco se ha ido introduciendo en el temario de la negociación colectiva.

Existen tres métodos para esta participación. El primero es ofrecer determinada participación

en todos los tipos de empresa sin ningún tipo de contraprestación económica. El segundo es limitarla a determinadas empresas con mayoría en el capital público o privado, aunque tampoco se compense con ninguna contraprestación. El tercero se liga a la minoración salarial y a empresas en dificultades, donde los trabajadores adquieren parte del capital con los fondos provenientes de ese menor aumento, estando presentes en los órganos de decisión por pleno derecho en proporción al capital poseído.

Los dos métodos primeros se van introduciendo lentamente en todos los países, e incluso en España —véanse las recientes negociaciones sobre participación en la empresa pública— mientras la penetración del tercero es más rápida en otros países y prácticamente inexistente en el nuestro.

Es indudable que la mayor responsabilidad pedida a los sindicatos pasa por una mayor información y participación en la marcha de la empresa. Los límites de la misma deben negociarse entre las partes para que aquélla sea gradual y aceptada de común acuerdo por ambos interlocutores.

9. Discriminación o no entre las empresas

La negociación colectiva a nivel central debe evitar la discriminación entre la estructura de costes laborales de las empresas por factores externos a las mismas. Así, se deben orientar criterios uniformes sobre los pagos por antigüedad y se debe solicitar al Gobierno la minoración de las subvenciones y deducciones en los costes laborales, ya que ello normalmente no reduce la segmen-

tación del mercado de trabajo y, por el contrario, puede provocar discriminaciones entre las empresas, ampliándose las diferencias de costes laborales entre empresas del mismo sector. Así, entre una con una plantilla envejecida que paga íntegramente sus cuotas de Seguridad Social y otra con trabajadores jóvenes, con bonificaciones en las cuotas y en los salarios, se está estableciendo una elevada discriminación en la estructura de costes.

La negociación colectiva a nivel central no puede estimular estas diferencias y debe tender a su eliminación o amortiguación.

10. La negociación colectiva puede o no evitar la segmentación

La segmentación en el mercado de trabajo es muy elevada en función del sexo, la edad, el sector de actividad o el espacio geográfico.

El Gobierno suele incentivar la colocación de los colectivos más perjudicados en el mercado de trabajo o en las zonas con mayores tasas de paro. Por lo general, éstas no se reducen y además se provocan distorsiones entre las empresas.

La negociación colectiva tiene suficientes mecanismos de orden interno para mejorar esa segmentación. Uno de los más importantes sería reducir los niveles de entrada para los jóvenes, creando nuevas categorías para los trabajadores entre 16 y 21 años o ampliando por debajo las escalas de cada categoría. Otro de ellos sería promover la contratación a tiempo parcial, que beneficiaría a los jóvenes y a las mujeres, colec-

tivos actualmente discriminados en el mercado de trabajo.

Hasta aquí una breve descripción de la evolución, los principales problemas y el futuro que espera a la negociación colectiva. Como señala Jean Daniel Reynaud, las perspectivas de ésta son muy favorables «ya que, a pesar de sus límites, sus debilidades, sus desigualdades, las virtudes de la negociación colectiva la hacen difícilmente reemplazable como instrumento de reparto económico y de adaptación o de transformación sociales: por su carácter democrático, ya que se basa en la adhesión y en la voluntad de los interesados (aunque no represente ciertamente a todos los intereses); por su descentralización, ya que es sensible a las realidades locales en toda su diversidad y puede solucionar muchos problemas localmente (aunque no solucione todos y no reciba todas las informaciones pertinentes); por su agilidad, ya que se apoya en un amplio aparato de organizaciones profesionales y de instituciones paritarias que permiten el encuentro y la confrontación frecuente de puntos de vista y de intereses» (12).

NOTAS

(1) Jean Daniel REYNAUD, *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad*. Comisión de las Comunidades Europeas. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Versión española del Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Madrid, 1981, pág. 190.

(2) Ibidem, pág. 192.

(3) A este respecto, M.^a Dolores GRANDAL, J. L. MALO y Angel SERRANO señalan cómo «las cláusulas de salvaguardia utilizadas no protegen completamente ese tipo de desviaciones», véase *La indiciación de los salarios*, Blume Ediciones, Madrid, 1981, pág. 206.

(4) La mayor amplitud relativa de la banda salarial se ha producido en 1981. En este sentido, parece que UGT sería más flexible que CC.OO. a la hora de fijar la banda salarial. Lógicamente, bandas salariales más amplias permiten que el resultado final se acerque más al punto medio (véase cuadro n.º 1).

(5) En las grandes empresas y para aquellos que tienen sistemas de medición.

(6) El Instituto Sindical Europeo valora positivamente «que la cuestión de los salarios se trate cada vez como un elemento en el conjunto de una serie de medidas», véase *Las negociaciones colectivas en Europa occidental en 1982 y perspectivas para 1983*, versión española del IELSS, Madrid, 1984, pág. 41.

(7) Un buen ejemplo de lo anterior es el ascenso de los sindicatos minoritarios que se ha producido en Navarra.

(8) Jack PEEL, *The Real power game: A guide to European Industrial relations*, Londres, 1979, pág. 147.

(9) Luis TOHARIA CORTÉS, en «La evolución de los salarios y los costes laborales en 1984», examina los coeficientes de variación de los incrementos salariales por ramas de actividad de 1981 a 1984. El valor alcanzado en 1984 es equivalente al de 1981. *Revista Economistas*, n.º 11, Madrid, 1985, págs. 120-121.

(10) Instituto Sindical Europeo, ob. cit., pág. 41.

(11) Véase OCDE, *Collective Bargaining and Government Policies*, 1979. La versión española la publicará próximamente el Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(12) Ob. cit., págs. 200-201.