

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: UNA REFORMA PENDIENTE

Consuelo ABELLÁN
Florentino FELGUEROSO
Joaquín LORENCES (*)

I. LOS RASGOS ESENCIALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

El propósito de este apartado es estudiar los rasgos distintivos del sistema de negociación colectiva en España. Algunos de estos rasgos se perfilan a principios de los años sesenta, en un contexto institucional caracterizado por la existencia del «sindicato vertical», de afiliación obligatoria, en el que coexistían empresas y trabajadores, sin derecho de cierre patronal ni de huelga. Este contexto varía sensiblemente a lo largo de los años setenta, con el inicio de la transición democrática y el reconocimiento de los derechos laborales básicos. Estas transformaciones se consolidan en 1980, con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores. A partir de este momento, la regulación de las relaciones laborales ha sido objeto de sucesivas modificaciones, entre las que destacan las reformas de 1994 y de 1997. Las características básicas del sistema de negociación colectiva fraguado bajo este marco legal cambiante se pueden perfilar tratando de responder a las siguientes cuestiones esenciales: para quién, en qué ámbitos, qué y quién negocia.

1. ¿Para quién se negocia?

La negociación colectiva en España tiene un elevado nivel de cobertura: un 80-85 por 100 de la

población asalariada está afectada por algún convenio (1). Si excluimos el sector de las administraciones públicas, esta cifra se elevaría al 85-90 por 100, y sería incluso superior a las registradas en varios países de nuestro entorno (2). Al igual que en éstos, se alcanzan tales niveles de cobertura mediante la extensión de los acuerdos suscritos entre sindicatos y patronales a los trabajadores y empresas no afiliados a dichas organizaciones, pero que desarrollan su actividad en el ámbito del convenio. No obstante, existe una diferencia radical entre el sistema español de extensión de los acuerdos y el de los países vecinos. Concretamente, en nuestro caso se trata de un sistema de *extensión automática*, en virtud de la llamada «eficacia general» que las leyes españolas confieren a los convenios (3). En cambio, en los países de nuestra área, la extensión es el resultado de un proceso específico, diferente al del convenio, en el que participan los afectados, y que culmina con una decisión particular de la Administración.

Desde 1994, se exige que todos los convenios territoriales definan las condiciones bajo las cuales una empresa puede «descolgarse» de dicho convenio. La posibilidad de descuelgue no constituye una novedad, dado que ya había sido contemplada, aunque en términos distintos, en la época de los grandes pactos sociales, y podría considerarse a priori como un contrapeso a

la eficacia general de los convenios. Sin embargo, la evidencia disponible muestra que en la práctica se están pactando condiciones de inhibición muy heterogéneas y, en general, tan restrictivas que neutralizan las posibilidades flexibilizadoras de tal tipo de cláusulas (4).

2. ¿En qué ámbito se negocia?

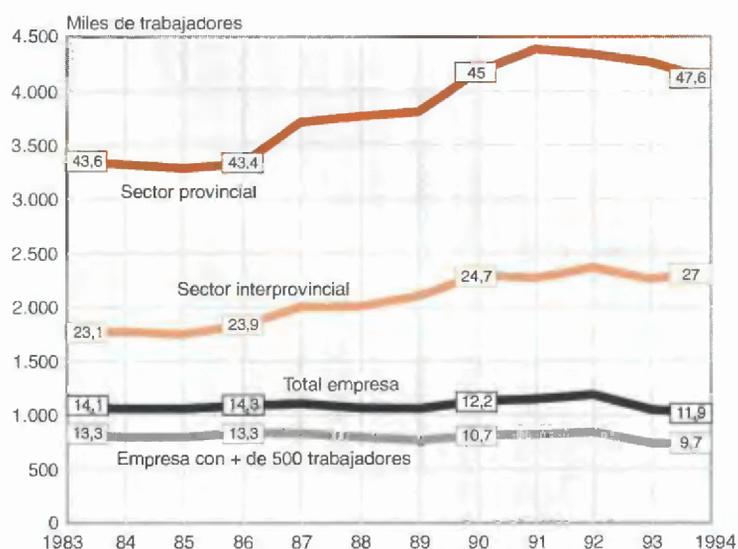
En la actualidad, la negociación colectiva española se desarrolla, fundamentalmente, en tres niveles: el de sector provincial, que cubre prácticamente a la mitad de los asalariados de nuestro mercado de trabajo; el de sector interprovincial (esencialmente nacional), que abarca aproximadamente a un cuarto, y la empresa o centro de trabajo, que afecta a poco más de una décima parte. Esta estructura de nuestra negociación colectiva es el fruto de una evolución paulatina a lo largo de las últimas décadas. En este proceso, se pueden distinguir dos etapas claramente diferenciadas. La primera de ellas se extiende desde 1959, año en que se firma el primer convenio colectivo, hasta finales de los años setenta. La segunda etapa se inicia en 1977, y se extiende hasta el presente. El sistema de negociación colectiva vigente en la primera de estas dos etapas se podría caracterizar con la idea de *negociación en cascada*, enfatizando el hecho de que los convenios de distintos ámbitos eran *interdependientes*, de tal forma que los acuerdos contenidos en los convenios de mayor nivel territorial marcaban las condiciones de trabajo mínimas a respetar por cualquier otro de ámbito inferior. De forma resumida, se podría decir que este tipo de negociación se apoyaba en la conjunción de la ya mencionada «eficacia general automática», y en

la fórmula de solución de conflictos de concurrencia entre dos convenios según el criterio de dar prioridad al «convenio más favorable para los trabajadores».

La introducción, en 1977, del principio jurídico de «no concurrencia entre convenios» inaugura la segunda etapa en la evolución del sistema de negociación colectiva español. En términos generales, se podría decir que este principio trata de impedir que dos convenios colectivos concurren en el mismo ámbito, a no ser que ellos mismos autorregulen sus competencias y contenidos de forma articulada. Este cambio en las normas permite bloquear la renegociación sistemática de las condiciones de trabajo y desactivar las negociaciones en cascada, favoreciendo la *independencia* entre convenios. Las coincidencias de convenios interprovinciales y provinciales para una misma actividad, frecuentes en los años anteriores a 1977, han tendido a desaparecer, siendo la *especialización* de la negociación colectiva de cada actividad, en uno u otro de estos ámbitos, una de las características fundamentales de nuestro sistema de negociación colectiva. Por su parte, la negociación colectiva en el ámbito de la empresa se ha desarrollado esencialmente en las grandes empresas (véase gráfico 1), que, con gran frecuencia, no están sometidas a convenios colectivos territoriales.

Es oportuno precisar, en este punto, que el sistema de negociación colectiva que cristaliza bajo la norma de «no concurrencia» es, fundamentalmente, el reflejo de los intereses de los negociadores. En efecto, sería también consistente con tal norma un desarrollo articulado de la negociación colectiva, en el que convenios sectoriales nacionales compartieran competencias con

GRÁFICO 1
COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA POR ÁMBITOS



Nota: Las cifras que aparecen en el interior del gráfico corresponden a las tasas de cobertura porcentuales respecto a los asalariados EPA.

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

los provinciales. La razón por la cual los negociadores se han orientado hacia la independencia y la especialización de los convenios, en lugar de hacia la articulación, hay que buscarla seguramente en la estructura de poder de las organizaciones sindicales y patronales, tema que se estudia más adelante.

En la reforma de 1994, se redefine la cláusula de «no concurrencia» entre convenios territoriales, de tal forma que las condiciones de trabajo de una industria en un territorio pueden estar reguladas por convenios de distinto ámbito, siempre que se respeten ciertos criterios de reparto de competencias entre ellos. En definitiva, esta regulación pretende impulsar la negociación articulada. No obstante, los agentes no parecen haberse

orientado en esta dirección, como se verá a continuación.

3. ¿Qué se negocia?

De acuerdo con los dos epígrafes anteriores, la negociación colectiva en España parece ser el mecanismo fundamental de determinación de las condiciones de trabajo. No obstante, cabría preguntarse sobre la existencia de otros mecanismos informales de fijación de dichas condiciones. Existen investigaciones recientes en las que se comparan los ingresos declarados por los trabajadores con los salarios que les corresponderían según el convenio territorial correspondiente (5). En estos trabajos, se comprueba que los salarios de convenio son equivalentes a los efectivamente percibidos por los

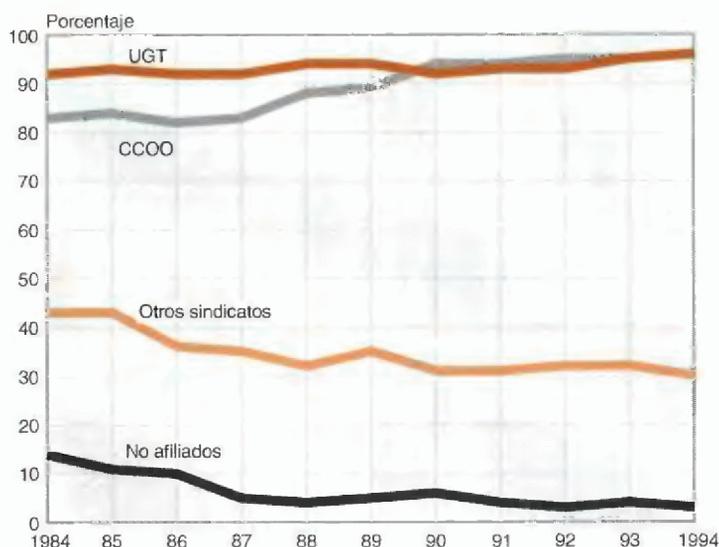
trabajadores menos cualificados. Por otra parte, se ha constatado que la deriva salarial —entendida como la diferencia entre lo percibido y lo pactado— está positivamente correlacionada con el grado de cualificación, resultado que es común entre los países que tienen convenios de ámbito superior a la empresa (6).

Por otra parte, los convenios no sólo fijan las tarifas salariales, sino también otras muchas condiciones de trabajo. En otra investigación reciente (Lorences, Fernández y Rodríguez, 1995) se demuestra que existe una gran heterogeneidad entre los contenidos de los distintos convenios en cuanto a las condiciones no monetarias de trabajo. No obstante, es importante destacar aquí que las leyes españolas han sido muy prolijas al regular este tipo de condiciones no pecuniaras, dejando un margen muy estrecho para la diferenciación. La reforma de 1994 ha reducido o eliminado muchas de estas regulaciones mínimas, dejando un mayor espacio a los negociadores para llegar a acuerdos sobre tales contenidos.

4. ¿Quién negocia?

El cuarto rasgo relevante de nuestro sistema de negociación colectiva viene dado por la elevada concentración del poder de negociación en nuestro mercado de trabajo. Los representantes afiliados a dos centrales sindicales (CCOO y UGT) negocian las condiciones laborales del 95 por 100 de los trabajadores afectados por algún convenio. Tal proceso de concentración se ha ido consolidando a lo largo de los últimos años (ver gráfico 2), en detrimento de los demás representantes. En cuanto a la representación de las empresas, existe menos información, pero se

GRÁFICO 2
COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS



Nota: Porcentaje trabajadores cubiertos por afiliación de los representantes.

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

puede aceptar que los representantes de CEOE y CEPYME suman más del 90 por 100 de las empresas.

La regulación de «quién negocia» y «cómo se negocia» ha influido en gran medida para que se produzca tal concentración del poder de negociación. En la mayoría de los países europeos, los sindicatos adquieren la legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa en función de un conjunto de criterios, entre los cuales suele estar el número de afiliados. En España, sin embargo, esta legitimación depende exclusivamente de los resultados de las elecciones sindicales. Así, un sindicato puede participar en la mesa negociadora de un convenio de ámbito superior cuando haya obtenido una cuota determinada de representantes de los trabajadores elegidos en las

elecciones sindicales. Cuanto mayor sea esta cuota, mayores serán además las posibilidades de que pueda constituirse la mesa de negociación válidamente y de que se puedan tomar acuerdos en firme.

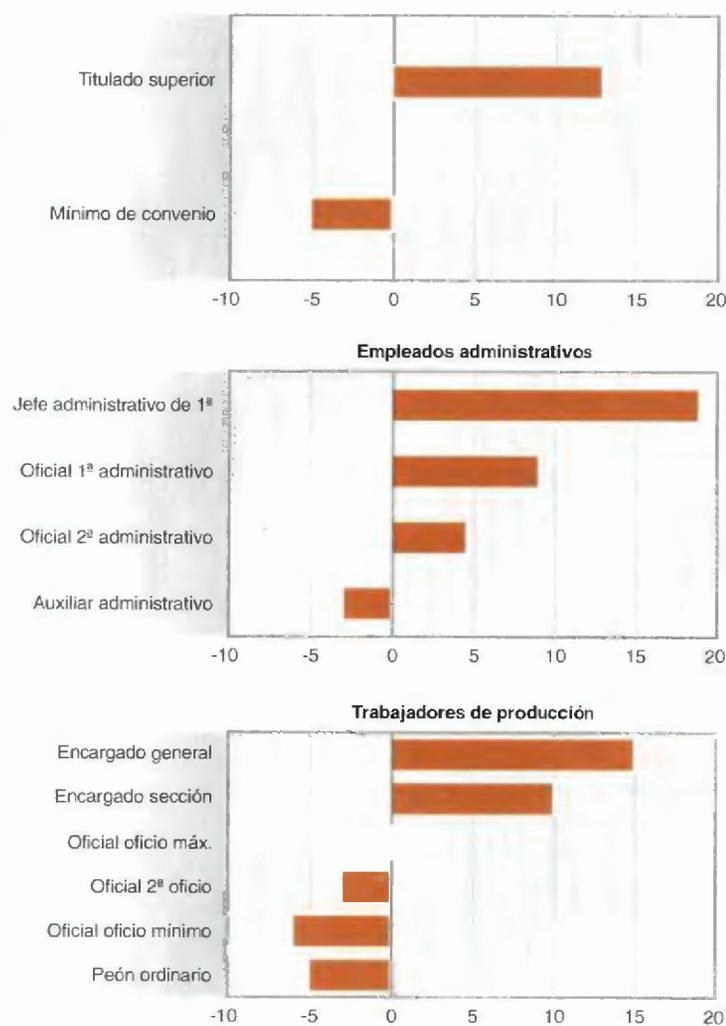
Estas exigencias legales para negociar un convenio de ámbito territorial fomentan, evidentemente, la creación de alianzas entre organizaciones para monopolizar la representación en la negociación de convenios de ámbito superior a la empresa. Dada la estructura marcadamente territorial y sectorial de los sindicatos, la regulación sobre la representación de los trabajadores en la concertación territorial ha hecho de la provincia el escenario de rivalidad sindical preferente. Para cada sindicato, la obtención de la legitimidad para negociar estos convenios tiene una importancia decisiva.

De la actuación del sindicato en dichas negociaciones depende el número de votos que reciba en las elecciones sindicales provinciales y, por lo tanto, la posibilidad de seguir participando.

Desde esta perspectiva, parece claro que la acción de los sindicatos está muy condicionada por sus intereses locales, cuya realización, en principio, depende fundamentalmente de los trabajadores ocupados en cada provincia, ya que son únicamente éstos los que, en última instancia, deciden, con su voto, la cuota de participación de cada sindicato en la negociación colectiva.

La concentración del poder de negociación tiene una dimensión adicional que es muy importante destacar. Nos referimos al hecho de que la representatividad que tienen los dos grandes sindicatos está también muy concentrada en un segmento de trabajadores. Concretamente, son los ocupados de las empresas de más de seis empleados los únicos que participan en las elecciones sindicales. En términos agregados, esto significa que más de un tercio de los trabajadores españoles no puede elegir a sus representantes en las mesas de negociación de su convenio. Esta marginación permite suponer que en tales negociaciones priman los intereses de los trabajadores ocupados en las empresas más grandes en cada industria. Probablemente, además, esta asimetría explique los resultados de las investigaciones a las que hemos aludido anteriormente, que sitúan precisamente en este segmento de empresas de menos de seis empleados una bolsa importante de trabajadores que cobran un salario menor que el garantizado por el convenio territorial correspondiente.

GRÁFICO 3
REMUNERACIONES PACTADAS: DIFERENCIAS ENTRE LOS ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN INTERPROVINCIAL Y PROVINCIAL



Nota: Diferencia porcentual entre las medias de las remuneraciones hora garantizadas en los convenios interprovinciales y las garantizadas en los convenios provinciales (industria y construcción).

Fuente: CONAMAT.

En síntesis, a lo largo de las últimas décadas, se ha desarrollado en España un sistema de negociación colectiva caracterizado por la *eficacia general automática*, la *especialización* en determinados ámbitos de negociación, de los cuales el más frecuente es

el *provincial*, y por el elevado grado de *concentración del poder de negociación* en las grandes centrales sindicales y patronales.

II. DIFERENCIAS ENTRE CONVENIOS PROVINCIALES E INTERPROVINCIALES

Caracterizada la negociación colectiva española como sectorializada y especializada en dos grandes niveles de concertación, el provincial y el interprovincial, cabe preguntarse por la relevancia de esta especialización. En otros términos, ¿se negocian condiciones de trabajo diferentes en dichos ámbitos, o simplemente se trata de procesos diferentes de concertación, pero con contenidos similares? En este sentido, a continuación se tratará de ofrecer evidencia empírica que permita responder con cierto rigor a esta cuestión. Concretamente, en primer lugar, se tratarán de evaluar las diferencias existentes entre las remuneraciones pactadas en los convenios colectivos provinciales y los interprovinciales, para iguales categorías. En segundo lugar, trataremos de identificar el impacto de estos dos niveles de negociación sobre las estructuras salariales correspondientes; es decir, sobre la dispersión salarial entre categorías. En tercer lugar, se tratará de medir y comparar las derivas salariales condicionadas por ambos tipos de negociación.

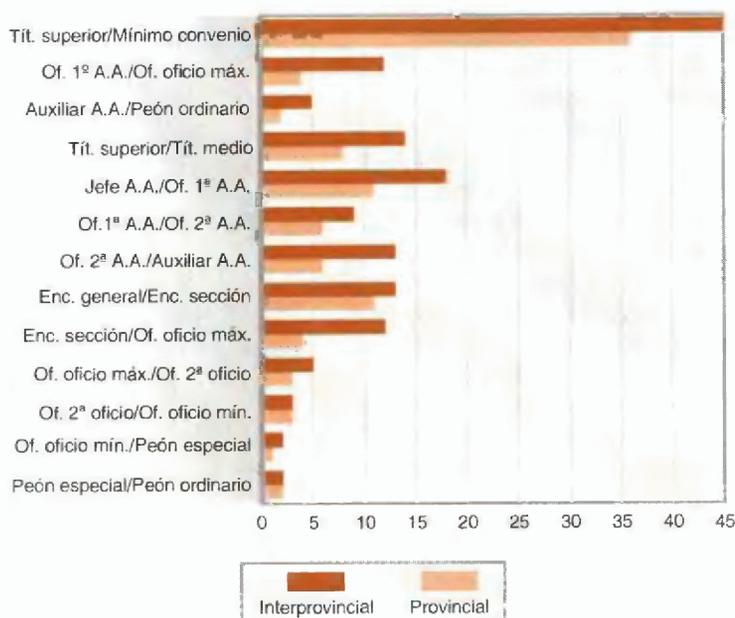
Para abordar todas estas cuestiones, se utilizarán dos bases de datos originales. La primera, que denominaremos CONAMAT, recoge las remuneraciones-hora garantizadas en convenio para cada categoría profesional, por ramas de actividad (Clasificación Nacional de Ocupaciones, a tres dígitos) y provincias. En total se han incluido 727 tablas salariales, correspondientes a los convenios de la Industria y de la Construcción, vigentes a 31 de diciembre de 1990. La elección de estas actividades se basa en

la necesidad de homogeneizar las categorías profesionales. Por otro lado, el año de referencia permite comparar los resultados con la segunda base de datos, que denominaremos aquí CONAECBC (7), y que consiste en una muestra de 497 individuos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC), para los cuales se han podido calcular las remuneraciones pactadas en los convenios de ámbito superior a la empresa. En ambas bases de datos, se calculan las remuneraciones pactadas por hora de trabajo, aunque con alguna diferencia. En concreto, en la CONAMAT el cálculo se ha basado en la remuneración pactada anual, por lo que se incluyen

las pagas extraordinarias, pero no se tiene en cuenta ningún complemento personal del salario. Por el contrario, en la segunda base de datos, el cálculo se realiza a partir de la remuneración mensual, por lo que no se incluyen las pagas extraordinarias. Pero al disponer de información individual, se incluyen los complementos de antigüedad y horas extraordinarias. Esta última fuente nos permite tener una idea de las diferencias en las derivas salariales entre los dos ámbitos aquí tratados.

En el gráfico 3, se presentan las diferencias medias pactadas en los convenios interprovinciales y los de ámbito provincial, a partir de la CONAMAT, para distintas ca-

GRÁFICO 4
REMUNERACIONES PACTADAS: DIFERENCIAS INTERCATEGORÍAS POR ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN



Nota: Diferencias pactadas entre categorías profesionales. Medias porcentuales por ámbito de negociación.

Fuente: CONAMAT.

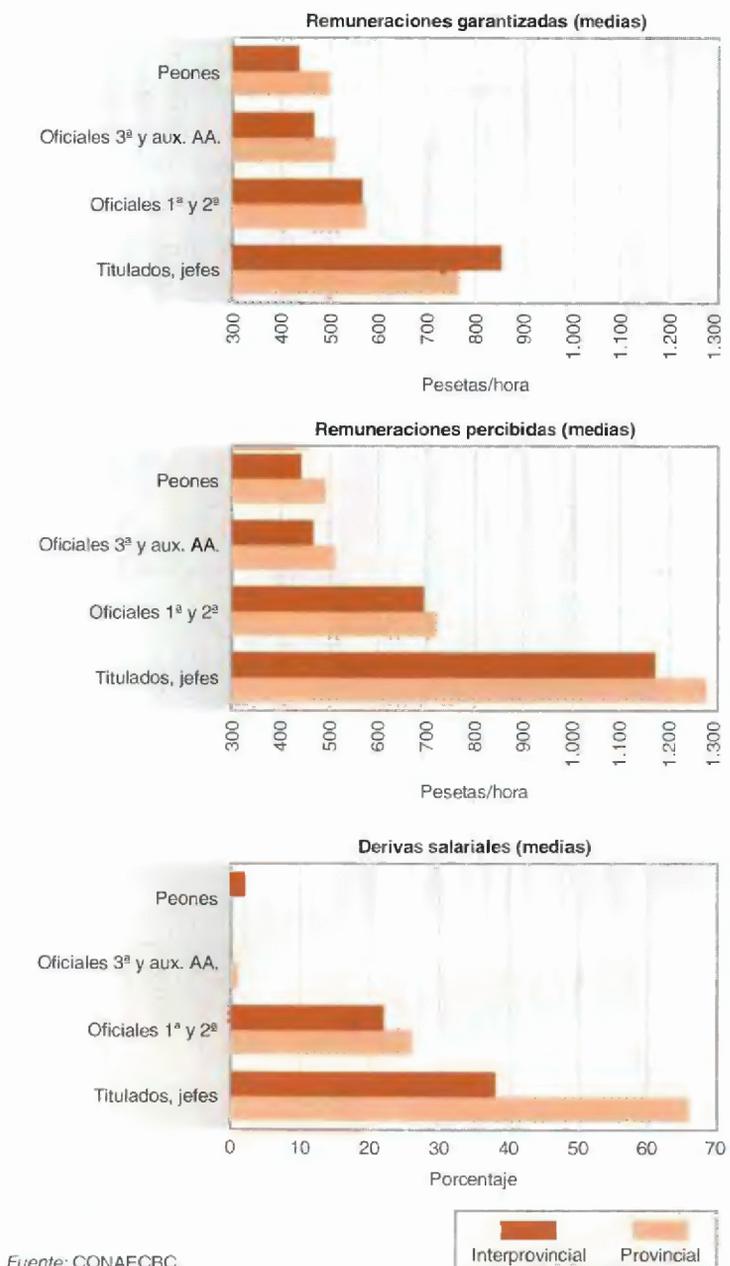
tegorías profesionales. A simple vista, se comprueba que estas diferencias son positivas para los trabajadores más cualificados y negativas para las categorías inferiores. Un patrón semejante se puede deducir del gráfico 5, con datos de CONAECBC, donde se aprecia que las remuneraciones pactadas en los convenios interprovinciales son mayores, en términos medios, para los altamente cualificados (titulados, jefes); sin embargo, para los no cualificados (peones) y los semi-cualificados (oficiales de tercera y auxiliares), la relación se invierte. De acuerdo con estos datos, los trabajadores menos cualificados son los que resultan más favorecidos en la negociación provincial, mientras que para los trabajadores más cualificados se negocian mayores salarios a escala interprovincial.

Por otra parte, en el gráfico 4, elaborado con los datos de CONAMAT, la estructura salarial por categorías muestra una dispersión mucho menor en los convenios provinciales que en los interprovinciales. Adicionalmente, en el gráfico 5 se comparan los salarios pactados con los realmente percibidos por los trabajadores. El resultado más notable es que las remuneraciones pactadas en ambos tipos de convenios coinciden prácticamente con las percibidas para los trabajadores menos cualificados, de forma que la deriva salarial es prácticamente nula para estas categorías. En cambio, para las categorías altas, la deriva salarial es muy importante, y mayor en el caso de los trabajadores afectados por convenio provincial. Otra evidencia en el mismo sentido se presenta en el cuadro número 1, en el cual aparece una estimación del logaritmo de la deriva salarial, condicionada a ser positiva, en función del ámbito del convenio, entre otras va-

riables de control. Como indica el coeficiente de la variable PROVINC, la deriva salarial es mayor en este ámbito.

Recapitulando, las estructuras salariales pactadas en los convenios colectivos provinciales son más estrechas que las pactadas

GRÁFICO 5
REMUNERACIONES PACTADAS, REMUNERACIONES PERCIBIDAS Y DERIVAS SALARIALES POR ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN



Fuente: CONAECBC.

en convenios interprovinciales, aunque los salarios efectivamente percibidos son superiores que los de convenio para las categorías altas, y esto ocurre en mayor medida a escala provincial, dando lugar a una deriva mucho más importante.

Estos resultados parecen consistentes con la teoría del votante mediano (Freeman y Medoff, 1984), que explica el interés de los sindicatos por comprimir la estructura salarial. No obstante, como acabamos de ver, en el caso español esta comprensión se produce de forma diferente según el nivel de negociación. En nuestra opinión, esta diferencia viene determinada por el hecho de que los negociadores de los convenios provinciales están más próximos a su base electoral (8).

Por último, en el gráfico 6, se muestra la evolución seguida por los salarios negociados en convenios colectivos provinciales y nacionales en el período 1986-1994. Como puede apreciarse, ambos tipos de convenios se han comportado de forma distinta a lo largo del ciclo económico. En concreto, los convenios colectivos nacionales se han moderado más en la parte baja del ciclo, pactando mayores incrementos salariales en la parte alta. De acuerdo con esto, parece confirmarse la hipótesis relativa a que las externalidades negativas provocadas por un aumento salarial en un sector podrían ser internalizadas a través de la cooperación de los sindicatos y asociaciones empresariales desde un ámbito nacional (9).

En síntesis, todo lo expuesto parece indicar que una estructura de negociación muy centrada en el ámbito provincial, como la existente en España, tiene como consecuencia inmediata un mayor encarecimiento de la mano

de obra; en particular, de la menos cualificada.

III. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS

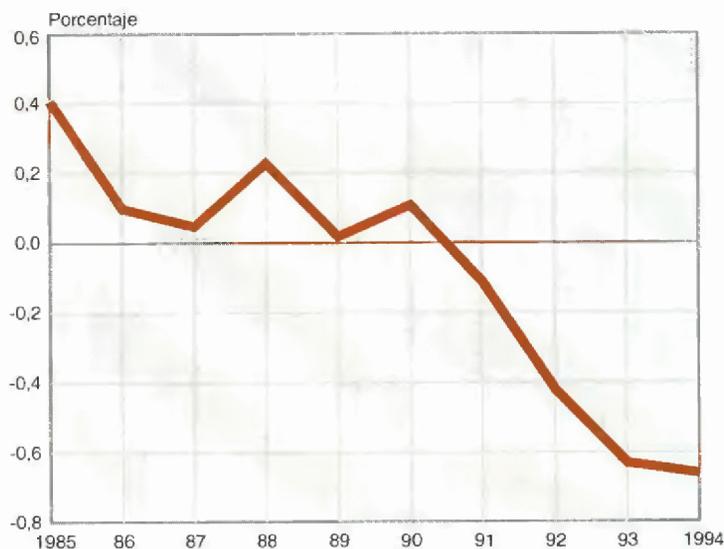
De lo dicho hasta ahora se desprende que la negociación colectiva española, especializada y centrada en el ámbito provincial, encarece los costes laborales de las empresas, afectando muy especialmente a las categorías laborales más bajas, los llamados «puertos de entrada».

Este encarecimiento de la mano de obra puede tener consecuencias negativas sobre otros aspectos de las relaciones laborales. En concreto, una cuestión

poco estudiada hasta ahora, y que merece un poco más de atención, es la influencia de la negociación colectiva sobre la formación de los trabajadores. De hecho, desde los primeros años de esta década, patronales y sindicatos están firmando, en distintos ámbitos, los denominados «acuerdos de formación continua», preocupados esencialmente por garantizar que se den las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan recibir formación y promocionarse.

En línea con el apartado anterior, nos proponemos ahora ver cómo puede influir el ámbito de negociación sobre la formación recibida por los trabajadores (10). En principio, el ámbito que más debería favorecer la formación es el de la empresa, dado que la presencia sindical en ésta reduce la rotación laboral, alargando

GRÁFICO 6
AUMENTOS SALARIALES PACTADOS: DIFERENCIAS ENTRE CONVENIOS NACIONALES Y PROVINCIALES



Nota: Diferencias entre los aumentos salariales medios pactados en los convenios nacionales y los pactados en los convenios provinciales.

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

CUADRO N.º 1

ESTIMACIÓN DE LAS DERIVAS SALARIALES POSITIVAS

VARIABLE	Coefficiente	Estadístico t
Constante	4,839	15,073
Educa1	-0,776	-5,554
Educa2	-0,418	-2,211
Educa3	-0,584	-3,248
Expemp	-0,002	-0,087
Expemp2	0,001	0,202
Provincial	0,346	2,609
Ntrab1	0,128	0,826
Ntrab2	0,269	1,611
Ntrab3	0,290	1,434
Sexo	0,060	0,293
Edad	0,019	2,521
N.º observaciones: 238		
Log- verosimilitud: -294,351		

EDUCA1= 1, si Graduado Escolar es el nivel máximo de estudios alcanzado; EDUCA2 = 1, si C.O.U.; EDUCA3 = 1 si F.P.; EXPEMP = años de antigüedad en la empresa; EXPEMP2 = EXPEMP al cuadrado; PROVINCIAL = 1, si el convenio de ámbito superior es provincial; NTRAB1 = 1, si empresa de entre 50 y 499 trabajadores; NTRAB2 = 1, de 500 o más trabajadores; NTRAB3 = 1, si tamaño de la empresa desconocido; SEXO = 1, si mujer.

CUADRO N.º 2

ESTIMACIÓN LOGIT DE LA PROBABILIDAD DE RECIBIR FORMACIÓN PROFESIONAL

VARIABLE	Coefficiente	Estadístico t	$\Delta p/\Delta x$
Constante	1,531	3,529	0,247
Interprov	0,426	2,280	0,069
Nosuper	0,569	2,308	0,092
Servicios	-0,352	-1,888	-0,057
Sexo	-0,588	-2,960	-0,095
Edad	-0,056	-4,617	-0,009
Educa1	-1,333	-6,053	-0,215
Educa2	-0,403	-1,652	-0,065
Educa3	-0,619	-2,499	-0,100
Expemp	-0,036	-1,415	-0,006
Expemp2	0,002	2,457	0,000
Nº observaciones: 996			
Log-verosimilitud: -492,028			

EDUCA1= 1, si Graduado Escolar es el nivel máximo de estudios alcanzado; EDUCA2 = 1, si C.O.U.; EDUCA3 = 1 si F.P.; EXPEMP = años de antigüedad en la empresa; EXPEMP2 = EXPEMP al cuadrado; INTERPROV = 1, si el convenio de ámbito superior es interprovincial; NOSUPER = 1, si no existe convenio de ámbito superior a la empresa; SERVICIOS = 1, si sector servicios; SEXO = 1, si mujer.

Por otro lado, hay también razones por las que la negociación colectiva puede reducir la cantidad de formación proporcionada por las empresas. Una de ellas es que la existencia de reglas de promoción y despido según la antigüedad puede desanimar a los trabajadores, reduciendo su demanda de formación. Por otro lado, si la existencia de salarios mínimos elevados para las categorías bajas induce a las empresas a compensar ese aumento de los costes con una reducción en las características no pecuniarias del puesto de trabajo, como es la formación, entonces, según lo expuesto hasta ahora, el ámbito menos favorable en este sentido sería el provincial, donde se negocian los salarios más elevados para dichas categorías (12).

Esta elevación de los costes laborales de entrada podría verse compensada en alguna medida si hubiese una compresión efectiva de la distribución salarial, de tal forma que disminuyese el escalón salarial entre dos categorías contiguas; es decir, que disminuyese el coste marginal al que se enfrenta la empresa tras formar a un trabajador (13). Pero si existe deriva salarial para las categorías altas, como se ha demostrado en el apartado anterior, entonces la compresión pactada no se cumple efectivamente, y el coste marginal de la formación no se reduce. En este caso, el empresario preferirá contratar un trabajador ya cualificado, en vez de proporcionar formación a uno de sus trabajadores, incurriendo en los costes que ello conlleva.

En el cuadro n.º 2, se ofrece una evidencia acerca de esta cuestión a partir de una muestra procedente de la ECBC, que incluye los trabajadores de la industria, la construcción, la hostelería, los transportes y comuni-

el período de recuperación de la inversión, tanto para el trabajador como para la empresa. Por otro lado, para los representan-

tes sindicales, es más fácil supervisar el cumplimiento de los acuerdos que se realizan en el ámbito de la empresa (11).

caciones y el sistema financiero. En total, contamos con 996 observaciones. El modelo toma la forma de un *logit*, en el que la variable dependiente es una dicotómica que toma el valor 1 cuando el individuo declara estar recibiendo formación en su puesto de trabajo, y 0 en otro caso. Las variables independientes INTERPROV y NOSUPER son dicotómicas que recogen el ámbito del convenio que afecta a cada trabajador. INTERPROV toma el valor 1 cuando el individuo se encuentra afectado por un convenio interprovincial. Por su lado, NOSUPER toma el valor uno cuando el trabajador no está afectado por ningún convenio de ámbito superior; es decir, recoge fundamentalmente individuos afectados exclusivamente por convenios de empresa. La categoría de referencia, en este caso, es el trabajador afectado por convenio provincial. Las variables de control introducidas incluyen la educación, la edad, el sexo, la experiencia y el sector del individuo.

Como puede apreciarse en el cuadro n.º 2, las dos variables que identifican el ámbito de negociación tienen coeficientes de signo positivo y son significativas. Esto nos indica que en el ámbito provincial se da la menor probabilidad de recibir formación. Además, el efecto de la variable NOSUPER sobre dicha probabilidad es mayor. Esto indica que, como era de esperar, el ámbito de negociación que más favorece la formación en el empleo es el de empresa, seguido del interprovincial, y siendo el ámbito provincial el que más la perjudica.

IV. CONCLUSIONES

A lo largo de las últimas décadas, en España ha cristalizado

una estructura de negociación colectiva caracterizada por unos rasgos diferenciales muy claros. Cada sector de producción negocia sus convenios de forma independiente, y a su vez se especializa, esencialmente, en uno de los siguientes ámbitos de negociación concreto: convenio interprovincial o convenios provinciales. Un condicionante clave de esta estructura de negociación ha sido, y es, la *eficacia general automática de los convenios territoriales*, que además ha propiciado la preponderancia del convenio provincial sobre todos los demás. Otro rasgo esencial de este sistema de concertación es la elevada concentración del poder de negociación, tanto por parte sindical como patronal.

En este artículo, se aportan evidencias acerca de algunas de las consecuencias de este sistema de negociación sobre el funcionamiento de algunas variables clave de nuestro mercado de trabajo. En concreto, los convenios colectivos provinciales suelen fijar salarios más altos que los interprovinciales para la mano de obra poco cualificada. Al mismo tiempo, se negocian estructuras salariales más comprimidas a escala provincial, que sin embargo no se llegan a hacer efectivas, como demuestran las elevadas derivas salariales observadas en ambos ámbitos, siendo mucho mayores las correspondientes al ámbito provincial. En definitiva, el sistema de negociación colectiva español, basado en el nivel provincial, parece propiciar un encarecimiento de la mano de obra.

Obviamente, este encarecimiento del factor trabajo puede estar relacionado con el elevado paro diferencial de España con respecto a los países de nuestro entorno. Esta relación no se ha comprobado aquí, aunque se han aportado evidencias acerca

de otras consecuencias muy importantes y mal conocidas, como es la relación entre dicho encarecimiento y la formación adquirida por el trabajador. Concretamente, se ha estimado un modelo muy simple de determinación de la probabilidad de formación, condicionada al ámbito de negociación, en el que se ha podido comprobar cómo el nivel de negociación provincial puede desincentivar, en términos relativos, los esfuerzos de formación.

La experiencia de las últimas décadas demuestra que este sistema de negociación colectiva, *basado en el nivel provincial*, es muy insensible a las reformas legales realizadas. Como se expone en el apartado I de este trabajo, tal sistema parece responder solamente a una rígida estructura de poder de sindicatos y patronales, en buena medida fraguada en el sistema de relaciones laborales de la dictadura.

Desde nuestro punto de vista, y de forma esquemática, la clave de una reforma efectiva de nuestro sistema de negociación colectiva sería la *eliminación del carácter automático de la eficacia general del convenio colectivo provincial*, cuestión nunca abordada por ninguna de las reformas realizadas hasta hoy. No obstante, esta eliminación debería producirse de forma simultánea a otros cambios en la estructura de negociación. Concretamente, y tal como se propugna en el reciente Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, debería generalizarse la negociación colectiva a escala nacional en todos los grandes sectores de actividad. En estos convenios, se regularían de forma *exclusiva* todos aquellos contenidos económicos que pueden generar diferencias salariales entre empleos semejantes e impedir su eliminación, como son las condiciones de despido,

las de contratación, la movilidad, la jornada laboral, las horas extraordinarias, las normas de seguridad e higiene y los programas de formación. Estos contenidos, obviamente, no serían renegociables en ningún otro ámbito. Los convenios provinciales, fundamentalmente, fijarían las tarifas salariales, y desarrollarían otras condiciones, delegadas por el convenio nacional, como la distribución de la jornada y su adaptación a las características locales. *La eficacia de estos convenios no tendría el carácter general y automático actual. Únicamente afectarían de forma inmediata a las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes.* El resto de los trabajadores y empresas podrían optar por una de las siguientes alternativas: adherirse libremente, negociar un convenio o pacto de empresa propio o, en su caso, solicitar de la autoridad laboral competente la adaptación del convenio provincial a sus circunstancias particulares.

En otros términos, nuestra propuesta podría sintetizarse en la existencia de dos rondas de negociación: la primera estaría integrada por los convenios de carácter nacional, que se reservarían en exclusiva la regulación de las condiciones no monetarias de trabajo que pudiesen afectar a la movilidad territorial de los trabajadores, y por los convenios provinciales, donde se pactarían esencialmente las condiciones monetarias, con eficacia limitada a las organizaciones firmantes; en la segunda ronda, el resto de empresas decidiría libremente adherirse al convenio provincial, negociar otro acuerdo particular o revisar el convenio para adaptarlo a sus circunstancias, con intervención de la Administración. Evidentemente, el hecho de que los agentes ajenos a las organizaciones firmantes pue-

dan *libremente* adherirse o no al convenio provincial supone una limitación del poder con que cuentan actualmente los negociadores, ya que el alcance de sus acuerdos quedaría sujeto al referendo definitivo de los trabajadores y empresas no afiliados.

NOTAS

(*) Esta investigación se ha realizado dentro del proyecto DGCICYT SEC 96-0762 del Ministerio de Educación, al cual deseamos agradecer su apoyo económico. Asimismo, queremos mostrar nuestro agradecimiento, por su inestimable apoyo, al resto de los miembros del equipo: Arturo Campal, Juan Francisco Canal, M.^a José Pérez y Eliseo Sampedro.

(1) Esta cifra se obtiene comparando el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, según las hojas estadísticas de éstos y los asalariados EPA. Se deben tener ciertas precauciones a la hora de valorar esta cifra. Así, muestra un carácter anticíclico debido a que muchos convenios (especialmente los de carácter provincial) no reflejan las variaciones del empleo en su sector. Además, no se tienen en cuenta, en muchos casos, las extensiones que son frecuentes en varios sectores, y no todos los convenios de ámbito plurianual son tratados con cuidado. En cualquier caso, deberíamos tener en cuenta que suele ocurrir con frecuencia que no se hayan pactado remuneraciones para los trabajadores más cualificados y para los más jóvenes (véase DOLADO, FELGUEROSO y JIMENO, 1997).

(2) Para una mayor documentación de la negociación colectiva en Europa y en la OCDE, véanse, por ejemplo, OCDE (1994), CROUCH y TRAXLER (1995) o RYSSEVELDT y VISER (1996).

(3) La eficacia general automática surge con la Ley de Convenios Colectivos de 1958, y en lenguaje jurídico se denomina eficacia *erga-omnes*. Hemos de precisar que en la actualidad, para que se dé, el convenio se tiene que suscribir siguiendo el procedimiento establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, existe la posibilidad de que se produzca la «eficacia limitada» de un convenio. Por ejemplo, cuando la suscripción por una de las partes negociadoras no permite alcanzar el requisito de mayoría que establece el Estatuto para llegar un acuerdo en firme. En cualquier caso, los convenios de eficacia limitada no han tenido un peso importante.

(4) Como ejemplo de cláusulas restrictivas, se puede citar el requisito de un elevado número de años consecutivos con pérdidas, la obligación de mantener la plantilla o no realizar horas extraordinarias y, sobre todo, la necesaria participación de un representante de los trabajadores que, como se puede ver más adelante en este apartado, margina a las pequeñas empresas. Véase, al respecto, LORENCES y FELGUEROSO (1996).

(5) Véanse LORENCES y FELGUEROSO (1994), y DOLADO *et al.* (1997). JORDI (1991) también ofrece un estudio sobre diferencias entre salarios pactados y percibidos en el ámbito del metal de la provincia de Barcelona.

(6) Véanse los trabajos recopilados en CALMFORS (1990) para los países nórdicos, LUCIFORA (1994) para Italia, o MEURS y SKALLI (1995) para el caso francés, por ejemplo.

(7) Esta última base de datos es la utilizada en los trabajos de LORENCES y FELGUEROSO (1994) para los sectores del metal y de la construcción, y por DOLADO *et al.* (1997) para la industria y la construcción.

(8) Por su parte, DOLADO *et al.* (1997) constatan que las ganancias salariales derivadas de la negociación colectiva de sector en la industria y la construcción son mayores para los trabajadores semi-cualificados, que constituyen precisamente el tipo de votante mediano de estos sectores. Una evidencia adicional de la efectividad del teorema del votante mediano procede del sector financiero, en el que el trabajador tipo es más cualificado que el de la industria. En este caso, las preferencias del trabajador irían en el sentido de desear una mayor diferencia salarial con el no cualificado y la instauración de múltiples categorías profesionales, lo que se puede observar precisamente en los convenios colectivos de la banca privada y de las cajas de ahorros. Además, una extensión de la base de datos CONAECBC a este sector muestra que la deriva salarial, incluso para los más cualificados, es prácticamente nula.

(9) Véase JIMENO (1992) para un estudio sobre centralización de la negociación colectiva y resultados macroeconómicos aplicado al caso español.

(10) Excelentes resúmenes de los argumentos teóricos sobre la relación entre negociación colectiva y formación, pueden verse en KENNEDY *et al.* (1994) y GREEN *et al.* (1996).

(11) En este sentido, existe evidencia anterior en ALBA (1994), que encuentra que las empresas de mayor tamaño (que pueden aprovechar economías de escala en la formación y, además, tienen mayor probabilidad de tener un convenio propio) forman más a sus trabajadores.

(12) Sobre salarios mínimos, diferencias compensatorias y formación, véase HASHIMOTO (1982)

(13) Sobre compresión salarial y formación, véase ABOWD y FARBER (1982).

BIBLIOGRAFÍA

- ABOWD, J. M., y FARBER, H. S. (1982), «Job queues and the union status of workers», *Industrial and Labor Relations Review*, volumen 35, n.º 3.
- ALBA, A. (1994), «Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain», *Oxford Bulletin Economics and Statistics*, vol. 56, n.º 2, págs.150-170.
- CALMFORS, L. (1990), *Wage formation and macroeconomic policy in the nordic countries*. Oxford University Press.

CROUCH, C., y TRAXLER, F. (1995), *Organized industrial relations in Europe: What future?*, Avebury, Ashgate Publishing Ltd., Aldershot.

DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F., y JIMENO, J. F. (1997), «The effects of minimum bargained wages on earnings: Evidence from Spain», *European Economic Review*, volumen 41, n.º 3-5.

FREEMAN, R. B., y MEDOFF, J. L. (1984), *What do unions do?*, Basic Books, Inc., Publishers, Nueva York.

GREEN, F.; MACHIN, S., y WILKINSON, D. (1996), «Trade unions and training practices in british workplaces», London School of Economics, Center for Economic Performance, *Discussion Paper*, 278.

HASHIMOTO, M. (1982), «Minimum wage effects on training on the job», *American Economic Review*, vol. 72, n.º 5, páginas 1070-1087.

JIMENO, J. F. (1992), «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colecti-

va: el caso español», *Moneda y Crédito*, 195.

JORDI, C. (1991), «La estructura salarial y el proceso de negociación colectiva: un estudio aplicado a la provincia de Barcelona», Institut d'Estudis Laborals, *Document de Treball*, n.º 9401, Universitat de Barcelona.

KENNEDY, S.; DRAGO, R.; SLOAN, J., y WOODEN, M. (1994), «The effects of trade unions on the provision of training: australian evidence», *British Journal of Industrial Relations*, 32, págs. 565-580.

LORENCES, J. (1986), *El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.

LORENCES, J., y FELGUEROSO, F. (1994), «Salarios pactados en los convenios provinciales y salarios percibidos», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, número 25/26, págs. 109-121.

— (1996), «Negociación colectiva y empleo: experiencias recientes», *Economistas*, número 70, págs. 86-93.

LORENCES, J.; FERNÁNDEZ, V., y RODRÍGUEZ, C. (1995), «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, vol. 19, número 2, págs. 309-324.

LUCIFORA, C. (1994), «Individual wage premia in two-stage wage determination systems: some evidence for Italy», *Economie Appliquée*, T. XLVI, n.º 4, págs. 167-178.

MEURS, D., y SKALLI, A. (1995), «The impact of institutions on wages: evidence from France», trabajo presentado en la European Association of Labour Economists (EALE) Conference, Lyon, 1995.

OCDE (1994), *Employment Outlook*, OCDE, París.

RYSSEVELDT y VISSER (1996), *Industrial relations in Europe: Traditions and transitions*, SAGE Publications, Londres.

Resumen

En este artículo, se intenta caracterizar el sistema de negociación colectiva español y avanzar en el estudio de su influencia sobre el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo. Con este objetivo, se describen las características de nuestra estructura de concertación y se evalúa el impacto de la reforma del marco institucional laboral de 1994. A continuación, se estudian las diferencias en las condiciones salariales pactadas según los distintos ámbitos de negociación y se aborda el estudio de una cuestión inédita en nuestra literatura: la influencia de la negociación colectiva sobre la formación profesional. Finalmente, se reflexiona acerca de la reciente reforma laboral y se presentan algunas propuestas para profundizar en ella.

Palabras clave: negociación colectiva, diferencias salariales, formación profesional.

Abstract

This paper tries to characterise the system of collective negotiation in Spain and tries to further the study of its influence over the functioning of our labour markets. With this objective it describes the characteristics of our structure of negotiation and evaluates the impact of the 1994 reform of the labour institutional framework. Next, the paper studies the differences in the agreed salary conditions according to the different ranges of negotiation, and deals with the study of the unpublished question in our literature, i.e. the influence of collective negotiation over professional training. Finally, it reflects on the recent labour reform and presents some proposals to study it in depth.

Key words: collective negotiation, wage differentials, professional training.

JEL classification: J53, J31, J24.