

Resumen

En este artículo analizamos las consecuencias económicas de la regulación de la negociación colectiva en España y revisamos su impacto a la luz de la experiencia reciente de la última década y, en particular, de la crisis económica actual. Tras constatar que no se han producido cambios significativos en la estructura, los contenidos y los resultados de la negociación colectiva, y revisar cómo se ha producido el ajuste salarial durante la actual crisis, confirmamos la necesidad de una reforma en la línea de lo sugerido por Bentolila y Jimeno (2002).

Palabras clave: negociación colectiva, rigidez salarial, desempleo.

Abstract

In this article we analyse the economic consequences of the regulation of collective bargaining in Spain and we review its impact in light of the recent experience over the latest decade and, in particular, of the current economic crisis. After confirming that no significant changes have taken place in the structure, the contents, and the results of collective bargaining, and reviewing how wage adjustment has occurred during the current crisis, we confirm the need for a reform along the lines of that proposed by Bentolila and Jimeno (2002).

Key words: collective bargaining, wage rigidity, unemployment.

JEL classification: J31, J52.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA GRAN REFORMA PENDIENTE

Samuel BENTOLILA

CEMFI

Mario IZQUIERDO

Juan F. JIMENO

Banco de España

I. INTRODUCCIÓN

LOS principios fundamentales de la regulación de la negociación colectiva actualmente en vigor en España se han mantenido, con ligeras modificaciones, desde su introducción mediante la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Si bien desde entonces se han producido algunas reformas de la legislación laboral y numerosos acuerdos entre los agentes sociales, la estructura y los contenidos de la negociación colectiva en España siguen prácticamente inalterados. Desde una perspectiva económica, numerosos trabajos han abordado el análisis de las consecuencias de esta regulación. En un ejercicio de evaluación de sus resultados económicos, Bentolila y Jimeno (2002) concluyen que el sistema español de negociación colectiva distaba mucho de alcanzar el objetivo de producir salarios y condiciones de empleo coherentes con el contexto macroeconómico y con la evolución de la oferta y la demanda de trabajo. Por ello, proponían cinco medidas de reforma: reforzar la legitimidad de los negociadores, ampliar la posibilidad de concurrencia conflictiva entre convenios de distinto ámbito, suprimir la eficacia general automática de los convenios de ámbito superior a la empresa, establecer un límite temporal a la ultractividad de los convenios colectivos y fomentar la coordinación de la negociación colectiva.

En este artículo, retomamos el análisis realizado en Bentolila y Jimeno (2002) sobre las consecuencias económicas de la regulación de la negociación colectiva en España y revisamos sus conclusiones a la luz de la experiencia reciente de la última década y, en particular, de la crisis económica actual. En primer lugar, repasamos los resultados que el análisis económico de la negociación colectiva ofrece en relación con el impacto de la estructura de la negociación colectiva en el medio y largo plazo, y discutimos sus implicaciones en relación con las rigideces nominales y reales de salarios (apartado II). A continuación, constatamos que no se han producido cambios significativos en la estructura, los contenidos y los resultados de la negociación colectiva desde 2002 (apartado III), repasamos nueva evidencia sobre las consecuencias macroeconómicas de distintas características de la negociación colectiva (apartado IV) y documentamos en qué medida la estructura de la negociación colectiva ha supuesto un impedimento para ajustes a la crisis por vías alternativas a la destrucción de empleo (apartado V). En las conclusiones finales (apartado VI) confirmamos la necesidad de una reforma en la línea de lo sugerido por Bentolila y Jimeno (2002).

II. UN MARCO CONCEPTUAL

En los países en los que la negociación colectiva tiene una co-

bertura elevada, como es el caso de España, la dinámica y la estructura salariales vienen determinadas por las características de dicha negociación. La frecuencia y la sincronización de los cambios salariales, la relación entre el crecimiento salarial y la inflación, los niveles salariales de las nuevas contrataciones y, en definitiva, la respuesta de los salarios a las perturbaciones económicas dependen de la estructura y de los contenidos de la negociación colectiva. Así, a través de los salarios, la regulación de la negociación colectiva tiene implicaciones inmediatas sobre la evolución de variables macroeconómicas tales como las tasas de inflación y de paro, y sobre la respuesta de éstas a las perturbaciones económicas.

La literatura sobre las consecuencias macroeconómicas de la negociación colectiva se centró, originalmente, en la relación entre la estructura de la negociación colectiva y la tasa de paro. Más recientemente, el análisis se ha extendido a las rigideces nominales y reales de salarios que se derivan de otras características de la negociación colectiva, y a sus implicaciones macroeconómicas.

1. Estructura de la negociación colectiva y resultados macroeconómicos

El análisis económico de la negociación colectiva se basa en la aplicación de modelos de negociación salarial en los que las variables a determinar (salarios, horas de trabajo, empleo, etc.) afectan a los objetivos respectivos de empresarios y trabajadores de forma diferente. Así, por ejemplo, los beneficios empresariales crecen con la productividad del trabajo y decrecen con los salarios, mientras que la utilidad de los trabajado-

res aumenta con los salarios y, habitualmente, disminuye con medidas que persiguen aumentar la productividad, tales como la extensión de las horas de trabajo o el uso de la movilidad funcional o geográfica dentro de la empresa.

La negociación salarial puede analizarse bajo varios supuestos relativos a la forma en que ésta se realiza y a las variables que se negocian. El primer grupo de supuestos se refiere, entre otras cosas, al valor de reserva de empresarios y trabajadores, es decir, al resultado que obtienen en caso de desacuerdo, y al poder de negociación relativo de ambas partes. En función de las variables que sean objeto de la negociación, el resultado puede ser *eficiente*, lo que ocurre cuando se negocian simultáneamente salarios y empleo, o *ineficiente*, si el modelo de negociación es del tipo *right-to-manage*, en la que se determinan los salarios de forma negociada y, dados éstos, los empresarios deciden el nivel de empleo según su demanda de trabajo (1).

La característica de la negociación colectiva más analizada en la literatura económica es su estructura. En las referencias clásicas en la literatura (Calmfors y Driffill, 1988; Calmfors, 1993) se utilizan modelos de negociación salarial a la *right-to-manage*, que es la más habitual, para analizar la negociación colectiva en función de su grado de centralización. Bajo este enfoque, se obtiene la conocida relación en forma de U invertida entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de paro, según la cual estructuras de la negociación colectiva que no sean suficientemente descentralizadas o que no conduzcan a la cooperación entre los representantes de los trabajadores, por un lado, y empresariales, por otro, producen tasas de paro más altas. A

este respecto, las ventajas de dicha cooperación, que se alcanza mediante una estructura centralizada y coordinada de la negociación colectiva, se derivan de la toma en consideración por los negociadores de varias *externalidades* que no se tienen en cuenta si la negociación se produce de forma descentralizada: 1) el aumento de precios resultante del incremento salarial, que sufren consumidores o productores distintos de los que negocian; 2) el coste social del paro asociado al incremento salarial, y 3) los perjuicios derivados de variaciones de salarios relativos cuando éstos afectan al esfuerzo o la utilidad de los trabajadores. Además, la centralización y la coordinación favorecen el establecimiento de normas salariales que reducen la incertidumbre y, por tanto, limitan la presión salarial.

En una negociación descentralizada, estas externalidades que contribuyen a la presión salarial no se tienen en cuenta. No obstante, en este caso, si existe suficiente competencia en el mercado de bienes y servicios, las empresas no pueden repercutir sobre los precios sus incrementos de costes y, por tanto, la capacidad de los negociadores para incrementar la presión salarial es limitada. Finalmente, si la negociación salarial tiene lugar con un grado de centralización intermedio, como ocurre cuando es fundamentalmente sectorial, los negociadores tampoco tienen en cuenta las externalidades mencionadas anteriormente. Sin embargo, en este caso sí es posible repercutir en los precios los incrementos salariales, porque todas las empresas del sector sufren el incremento salarial y, en el ámbito sectorial, existe poder monopolístico derivado de la sustitución imperfecta de los productos de cada sector. En consecuencia, la presión salarial es mayor y el empleo agregado se reduce. Así pues, una

regulación que favorezca que la estructura de negociación resultante tenga un grado de centralización intermedio contribuirá a incrementar tanto la tasa de paro como la de inflación.

No obstante, la estructura de la negociación colectiva no sólo es relevante en relación con sus consecuencias sobre la presión salarial y la tasa de paro. El proceso de ajuste macroeconómico ante determinados tipos de perturbaciones también depende del grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva. Así, ante perturbaciones de naturaleza agregada, tales como, por ejemplo, las subidas del precio del petróleo y las respuestas restrictivas de política monetaria a éstas, que causaron la recesión económica internacional de los setenta y principios de los ochenta, los países con sistemas de negociación colectiva centralizada y coordinada se ajustaron con un menor aumento de la inflación y del desempleo que los países con sistemas más descentralizados. Por el contrario, ante perturbaciones de naturaleza sectorial, que requieren ajustes relativos de salarios, resultan más convenientes estructuras más descentralizadas. Dado que las nuevas tecnologías afectan de forma diferente a diferentes sectores económicos y los cambios organizativos que introducen las empresas en respuesta a los cambios tecnológicos son también diversos, las estructuras de negociación colectiva centralizadas han resultado ser menos funcionales en décadas más recientes. De hecho, desde principios de los años noventa se observa una tendencia a la descentralización en la mayoría de los países (OECD, 2004). En la actual coyuntura española, dados el impacto de la crisis y la necesidad de acometer una reasignación sectorial del empleo y de la producción, es especialmente im-

portante que la estructura de la negociación colectiva no impida los ajustes relativos de salarios y la movilidad geográfica y funcional que dicha reasignación sectorial requiere.

2. Otras características de la negociación colectiva y flexibilidad salarial

Otras características de la negociación colectiva también tienen consecuencias macroeconómicas relevantes. Por ejemplo, la duración de los convenios, la mayor o menor sincronización de las negociaciones o la incidencia de cláusulas de revisión salarial determinan la frecuencia de ajuste de los salarios nominales, la respuesta de éstos a variaciones de los precios y, en definitiva, la persistencia de la inflación. Mientras que la baja respuesta de los salarios a la tasa de paro se asocia con la idea de *rigidez real* de los salarios, estas otras características de la negociación colectiva determinan el grado de *rigidez nominal* de los salarios y, por tanto, también de los precios.

En los modelos macroeconómicos se suele distinguir entre *rigideces nominales*, que impiden que los salarios nominales respondan en cada momento del tiempo a perturbaciones económicas, y *rigideces reales*, que, por una parte, contribuyen a elevar la tasa de paro estructural y, por otra, limitan la respuesta de los salarios reales a dichas perturbaciones, de manera que las desviaciones de la tasa de paro con respecto a su nivel estructural se hacen más persistentes. Tanto las rigideces nominales como las reales se manifiestan de manera asimétrica, es decir, son mayores en relación con perturbaciones económicas negativas, que implicarían reducciones de salarios. La rigidez no-

minal de los salarios a la baja se manifiesta en la escasa incidencia de recortes salariales, mientras que la rigidez real de salarios a la baja suele estar asociada a la existencia de mecanismos institucionales que generan crecimientos salariales por encima de la tasa de inflación.

La combinación de rigideces nominales y reales de salarios tiene consecuencias importantes para la respuesta de la economía a las perturbaciones económicas. En la actualidad, el modelo macroeconómico más útil para esta tarea es el nekeynesiano, en las versiones que incorporan un mercado de trabajo con distorsiones en la fijación de salarios (véanse, por ejemplo, Blanchard y Galí, 2009; Galí, 2010a). En este tipo de modelos, la tasa estructural o *natural* de paro se define como la que resultaría en ausencia de rigideces nominales (de precios y salarios), mientras que la tasa de inflación queda determinada por la regla de política monetaria que siga el banco central; por tanto, las rigideces nominales de precios no afectan al valor de equilibrio de estas dos variables. Sin embargo, dadas la rigidez nominal de precios y la regla de política monetaria, cuanto mayor sea el grado de rigidez nominal de salarios menor será la respuesta de los salarios a dichas perturbaciones económicas o, en otras palabras, más volátil será la tasa de paro. Por lo que se refiere a las rigideces reales, éstas pueden determinar tanto la tasa natural de paro como la respuesta de los salarios reales a la diferencia entre la tasa de paro y su tasa natural (2).

La cobertura, la estructura, los contenidos y el calendario de la negociación colectiva, al incidir sobre la evolución de los salarios, tienen implicaciones directas sobre el grado de rigidez nominal y real de los salarios. En el aparta-

do II ya se han comentado algunas implicaciones de la estructura de la negociación colectiva sobre la tasa de paro y las razones por las que un grado intermedio de la centralización de la negociación colectiva produce cierta rigidez real de salarios, lo que contribuye a incrementar tanto la tasa de paro media como su volatilidad cíclica. Volveremos a tratar este asunto posteriormente. Algunos otros resultados relevantes adicionales, sintetizados en el cuadro n.º 1, son los siguientes:

1) Cuanto mayor sea la duración de los convenios colectivos mayor será la rigidez nominal de salarios y, por tanto, la volatilidad del paro. A estos efectos, es importante tener en cuenta que en la duración efectiva de los convenios colectivos influye tanto cuál sea su periodo de vigencia como las posibilidades de renegociación en caso de sufrir perturbaciones inesperadas. En nuestro sistema de negociación colectiva, estas posibilidades están condicionadas por la ultraactividad de los convenios colectivos (es decir, la persistencia de las condiciones del convenio cuando ya ha vencido), y en los convenios de ámbito superior a la empresa, por la incidencia de las cláusulas de descuelgue.

2) Cuanto mayor sea la sincronización de los cambios de salarios en un mes determinado, menor será la persistencia de los

salarios reales y de la inflación (De Walque *et al.*, 2010).

3) Cuanto mayor sea el grado de indexación salarial menor será la rigidez nominal y mayor la rigidez real de salarios. Así, la indexación salarial tiende a aumentar la tasa de paro, mientras que su efecto sobre su volatilidad es, en principio, ambiguo y depende de las perturbaciones que originen las fluctuaciones económicas (Izquierdo y Jimeno, 2008).

3. La medición de las rigideces salariales

Para medir la incidencia de rigideces nominales y reales de salarios se utilizan varios enfoques. Por una parte, la estimación de ecuaciones de salarios con especificaciones del tipo de la curva de Phillips permite obtener la respuesta de los salarios nominales a las variaciones de precios y la de los salarios reales al paro. Los resultados de este tipo de estimación suelen indicar la existencia de un elevado grado de rigidez nominal de salarios en la zona del euro, de forma que aproximadamente un 50 por 100 de las variaciones de la inflación de un año se trasladan automáticamente al crecimiento salarial del año siguiente. También aparecen signos de elevada rigidez real, en la medida en que, si bien los salarios responden a la si-

tuación del mercado de trabajo, un aumento de un punto porcentual en la tasa de paro reduce los salarios en aproximadamente un 0,3 por 100. Finalmente, se observa una notable heterogeneidad entre dichos países en lo que se refiere a la incidencia de las rigideces nominales y reales de salarios. Con datos agregados y en este tipo de estimaciones, España suele aparecer como un país de reducida rigidez nominal de salarios y elevada rigidez real (véase, por ejemplo, Arpaia y Pichelmann, 2007).

La segunda manera de medir la incidencia de las rigideces de salarios consiste en utilizar datos microeconómicos de variaciones de salarios para trabajadores que permanecen en su puesto de trabajo. En este caso, se trata de medir rigidez a la baja. La justificación de este enfoque es bastante intuitiva. Si hubiera rigidez a la baja de los salarios nominales se observaría en la distribución de aumentos salariales un valor especialmente alto de las congelaciones de salarios. Igualmente, si hubiera rigidez real de salarios, la distribución de las variaciones de salarios mostraría un peso especialmente alto de variaciones iguales a la tasa de inflación. Si bien este enfoque está sujeto a numerosas cuestiones de orden técnico (corrección de errores de medida, especificación de la distribución salarial vigente en ausencia de rigideces, efectos de

CUADRO N.º 1

CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TASA DE PARO

	TASA DE PARO	
	Nivel	Volatilidad
Centralización y coordinación de la negociación colectiva	Mayor en niveles intermedios	n.d.
Duración de los convenios colectivos	(+)	(+)
Sincronización de las negociaciones	(-)	(+)
Incidencia de las cláusulas de revisión salarial	(+)	(?)

CUADRO N.º 2

FRECUENCIA DE LOS CAMBIOS SALARIALES

	Más de una vez al año	Una vez al año	Menos de una vez al año	Nunca/No se sabe
Austria.....	6,9	84,1	5,9	3,1
Bélgica.....	22,0	64,8	9,8	3,4
Francia.....	19,7	74,1	5,2	1,1
Grecia.....	33,9	56,4	9,7	0,9
Irlanda.....	9,2	71,8	12,9	6,1
Países Bajos.....	4,2	26,9	64,6	4,3
Luxemburgo.....	7,0	93,0	0,0	0,0
Portugal.....	5,9	82,2	8,4	3,5
Eslovenia.....	27,2	65,6	5,9	1,3
Eslovaquia.....	7,8	69,3	20,7	2,3
España	11,9	84,1	2,5	1,5
República Checa.....	11,5	64,1	23,0	1,4
Estonia.....	19,9	64,4	10,5	5,2
Hungría.....	2,6	75,0	12,2	10,2
Lituania.....	42,1	44,0	7,5	6,4
Polonia.....	13,6	56,3	28,2	1,9
Total	12,1	59,7	25,4	2,8
Zona euro	11,4	59,9	26,7	2,7
Zona no euro	14,0	59,5	23,2	3,3

Notas: En cada frecuencia, porcentaje de empresas que cambian los salarios. Las cifras calculadas según el peso del empleo, han sido reajustadas excluyendo los que no han respondido. La división entre las frecuencias de los cambios salariales ha de ser interpretada de forma diferente para Grecia, ya que las opciones *Nunca/No se sabe* no estaban incluidas en sus cuestionarios.
Fuente: Druant et al. (2009) y cálculos de la Wage Dynamics Network.

CUADRO N.º 3

LA RIGIDEZ SALARIAL NOMINAL Y REAL A LA BAJA POR PAÍSES

	Congelación salarial (porcentaje de empresas que han congelado salarios en los últimos cinco años) (Rigidez salarial nominal a la baja)	Indexación (porcentaje de empresas que aplican mecanismos de actualización automática de los salarios a la inflación) (Rigidez salarial real a la baja)
Austria.....	13,2	9,8
Bélgica.....	11,8	98,2
República Checa.....	26,5	11,7
Estonia.....	21,7	4,4
España	2,4	54,8
Francia.....	7,1	9,6
Grecia.....	12,5	20,0
Hungría.....	5,9	11,2
Irlanda.....	8,7	9,5
Italia.....	3,9	1,7
Lituania.....	19,9	10,8
Luxemburgo.....	8,9	100,0
Países Bajos.....	23,2	na
Polonia.....	10,0	6,9
Portugal.....	15,0	9,0
Eslovenia.....	2,9	23,5
Eslovaquia.....	20,9	21,1
Total	9,6	17,1
Zona euro	8,1	20,6
Zona no-euro	13,4	8,5

Fuente: Babecký et al. (2009).

composición dentro de las empresas, etc.) los resultados de diversos estudios apuntan a que España figura dentro del grupo de países con elevada rigidez a la baja de los salarios, tanto nominal como real (Holden y Wulfsberg, 2008; Dickens *et al.* 2009).

Finalmente, también se han utilizado encuestas a empresas para recopilar información sobre cómo se fijan los salarios, cuál es su respuesta ante determinadas perturbaciones y qué factores consideran las empresas que son los más relevantes a la hora de tomar dichas decisiones. El proyecto más ambicioso dentro de este campo es el realizado por la red de investigación del Banco Central Europeo denominada Wage Dynamics Network (WDN). Creada en 2006 (3), esta red de investigación organizó y coordinó durante la primera mitad de 2008 la realización, por parte de 17 bancos centrales nacionales, de una encuesta a empresas europeas sobre la formación de salarios y precios (4). Según esta encuesta, España se caracteriza por tener una alta incidencia de ajustes anuales de salarios (cuadro número 2) y una elevada presencia de rigideces nominales y reales a la baja de los salarios, estas últimas causadas por un elevado grado de indexación salarial (cuadro n.º 3).

III. LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las características básicas del sistema de negociación colectiva en España han sido descritas en numerosos trabajos con varias perspectivas (5). De hecho, dado que se han mantenido prácticamente inalteradas en las últimas décadas, como resultado de la ausencia de reformas relevantes de sus principales rasgos institucio-

nales, existen numerosos trabajos que en el pasado han documentado estas características sin que resulten actualmente obsoletos. En este apartado nos referimos a aquellas que han mostrado algún cambio reciente o que inciden especialmente sobre los resultados macroeconómicos.

1. Afiliación, cobertura, centralización y coordinación

Como es bien sabido, el sistema español de negociación colectiva se caracteriza por una elevada tasa de cobertura, por encima del 80 por 100 de los asalariados del sector privado, a pesar de que la tasa de afiliación sindical es reducida (alrededor del 15 por 100), de manera que España se sitúa entre los países con mayor diferencia entre la tasa de cobertura y la tasa de afiliación sindical. Este rasgo proviene principalmente de la aplicación del principio de eficacia general automática, que extiende la cobertura a todos los trabajadores y las empresas del ámbito de negociación, independientemente de que éstos hayan o no participado en la negociación. Este principio reduce sensiblemente los incentivos para la afiliación. En los países de la OCDE los mecanismos de extensión de lo pactado en un convenio colectivo son frecuentes, pero no suelen ser automáticos como en el caso español (la extensión no existe en todos los países y sólo es automática en un grupo minoritario de países).

Como ya hemos indicado, la negociación en España tiene lugar a un nivel intermedio de centralización, el del sector, con un ámbito geográfico provincial. En comparación con otros países europeos, los niveles intermedios de negociación son comunes en la Europa continental, si bien en los países que ac-

cedieron a la Unión Europea (UE) en 2004 predomina la negociación descentralizada a escala de empresa, igual que en el Reino Unido y Estados Unidos. El predominio del nivel intermedio de negociación ha permanecido prácticamente constante en las últimas dos décadas, como se observa en el cuadro n.º 4. No obstante, con un horizonte más largo, la negociación ha experimentado una reducción del grado de centralización en comparación con la segunda mitad de los años setenta. En cualquier caso, los convenios de empresa afectan únicamente a alrededor del 10-12 por 100 de los trabajadores, y están presentes fundamentalmente en empresas grandes: según la estadística de convenios colectivos, en 2008 el empleo medio de las empresas con convenio propio era de unos 300 trabajadores. Esta correlación entre tamaño de la empresa y prevalencia de convenio colectivo de empresa se observa en todos los países de nuestro entorno. Sin embargo, en España los convenios de empresa son menos frecuentes que en la mayoría de los demás países para todos los estratos de tamaño (cuadro n.º 5).

Un rasgo adicional a considerar es el grado de coordinación entre distintos ámbitos de la negociación colectiva. Éste abarca desde una negociación fragmentada al nivel de la empresa o el establecimiento, sin coordinación con niveles superiores, hasta una negociación muy coordinada de confederaciones empresariales y sindicales, pasando por una coordinación informal en negociaciones sectoriales con posible liderazgo de algún sector. Si bien el grado de coordinación está relacionado con el grado de centralización, no miden exactamente lo mismo. En OECD (2004) se asigna a la economía española un nivel intermedio, que se ha reducido por comparación con el alto nivel

CUADRO N.º 4

PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

	DE EMPRESA	SECTORIAL			
		Total	Provincial	Autonómico	Nacional
Promedio 1990-1999.....	13,3	86,7	54,0	6,18	26,5
2000.....	15,2	84,8	58,1	11,3	15,5
2001.....	12,8	87,2	53,8	7,6	25,8
2002.....	11,5	88,5	54,8	9,5	24,2
2003.....	11,5	88,5	54,4	10,4	23,6
2004.....	10,8	89,2	54,7	10,2	24,4
2005.....	11,8	88,2	52,7	10,2	25,3
2006.....	12,1	87,9	52,3	10,0	25,6
2007.....	12,8	87,2	52,8	7,9	26,5
2008.....	10,6	89,4	54,6	6,9	28,0

Fuente: Estadística de convenios colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

CUADRO N.º 5

PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

	Menos de 20 trabajadores	20-50 trabajadores	50-199 trabajadores	Más de 200 trabajadores	Total
Austria.....	7,1	7,1	26,3	44,2	23,3
Bélgica.....	7,9	15,1	33,3	53,0	35,3
República Checa.....		14,5	40,9	67,7	51,4
Estonia.....	4,1	1,8	13,7	31,2	10,4
España.....	6,7	8,3	12,7	32,7	16,9
Francia.....	35,5	35,2	51,6	69,7	58,7
Grecia.....	16,2	13,3	35,0	53,2	20,8
Hungría.....	0,1	4,3	8,0	43,5	19,0
Irlanda.....	16,3	21,3	34,3	44,2	31,3
Italia.....	23,6	25,4	37,2	61,7	42,9
Lituania.....	21,6	14,1	26,4	33,3	23,7
Holanda.....	10,1	7,2	13,1	48,2	30,1
Polonia.....	7,0	10,2	26,7	54,9	21,4
Portugal.....	5,0	9,2	8,1	17,1	9,9
Eslovenia.....	9,7	17,4	13,9	38,6	25,7
Promedio.....	10,6	18,5	27,90	55,3	33,1

Fuente: Wage Dynamics Network.

prevaleciente a mediados de los años setenta.

2. Duración de los convenios, indexación y dispersión salarial

Pasando ahora a otras dimensiones del sistema de negociación colectiva, España se sitúa entre los países con duraciones medias de

los convenios colectivos más altas, alrededor de 2,5 años, siendo cercana a las de los países nórdicos. Como ya dijimos, la alta duración de los convenios colectivos puede afectar significativamente al grado de sensibilidad cíclica de los salarios. Sin embargo, a estos efectos hay que tener en cuenta que en la mayoría de los convenios plurianuales se fijan salarios diferentes para cada año de duración del convenio, y también

se incluyen cláusulas de salvaguarda que hacen que los salarios se ajusten, con frecuencia anual, a desviaciones de la inflación por encima de la tasa considerada como referencia (un 2 por 100 en los últimos años, pero no especificada en el acuerdo alcanzado entre los agentes sociales para el periodo 2010-2012). Como pusimos de manifiesto en el cuadro número 2, el porcentaje de empresas que ajustan sus salarios con

frecuencia anual o inferior es de los más elevados de Europa.

En segundo lugar, la presencia de cláusulas de indexación salarial es mayoritaria. Dichas cláusulas están presentes en entre el 70 por 100 y el 80 por 100 de los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito superior a la empresa, sin que esta prevalencia haya sufrido una variación significativa en los últimos años, después del descenso producido en la segunda mitad de los años noventa (cuadro n.º 6). Un grado similar de indexación salarial sólo se observa en Bélgica, Finlandia y Luxemburgo entre los países del área del euro.

Como resultado de la frecuencia de ajustes salariales y la elevada indexación salarial, existe una vinculación bastante estrecha entre salarios e inflación. Según los datos de la WDN, alrededor del 40 por 100 de las empresas españolas responden que sus salarios tienen un vínculo automático con la

inflación pasada (gráfico 1) y otro 16 por 100 con la inflación esperada, porcentajes que son mucho menores en el resto de países del área del euro, con la excepción de Bélgica. Estas diferencias se observan también al restringir la comparación al sector manufacturero, por lo que pueden resultar especialmente perjudiciales para la competitividad de las empresas españolas. En promedio, el 40,3 por 100 de las empresas manufactureras españolas declara este tipo de vínculos automáticos con la in-

CUADRO N.º 6

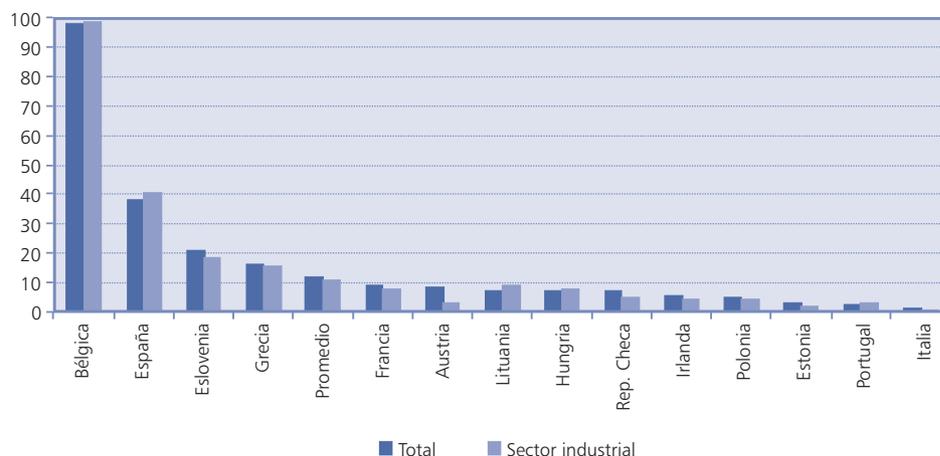
PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR CLÁUSULAS DE INDEXACIÓN POR TIPO DE CONVENIO

	Convenios de sector	Convenios de empresa	Total convenios
Promedio 1990-1995.....	60,2	58,1	59,9
Promedio 1996-2000.....	58,3	45,5	56,7
2001	70,3	57,2	68,8
2002	69,5	57,9	68,2
2003	74,0	55,9	71,9
2004	70,2	56,7	68,8
2005	73,8	54,0	71,5
2006	72,8	54,8	70,6
2007	68,7	56,5	67,2
2008	75,1	65,5	74,1
2009	78,8	75,1	78,4

Fuente: Estadística de convenios colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

GRÁFICO 1

PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DECLARAN UN VÍNCULO AUTOMÁTICO ENTRE SALARIOS E INFLACIÓN



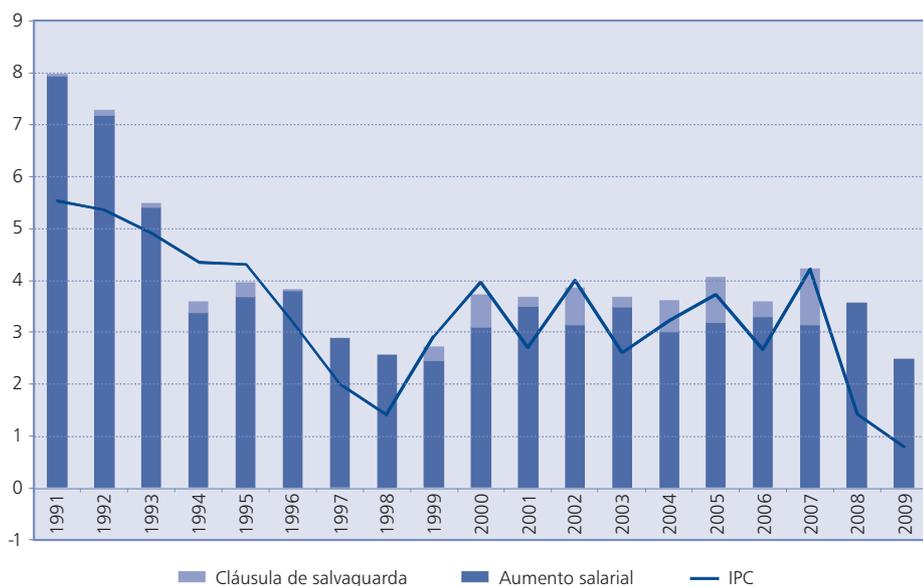
Fuente: WDN.

flación pasada, cuando este porcentaje está por debajo del 10 por 100 en el resto de países, salvo en Bélgica (98,7 por 100), Eslovenia (18,5 por 100) y Grecia (15,6 por 100). Más allá de lo que declaran las empresas, la vinculación entre crecimientos salariales e inflación también se observa en los datos

agregados (gráfico 2). Nótese, sin embargo, que, dada la naturaleza asimétrica de las cláusulas de salvaguarda, en períodos en los que se produce un descenso de la inflación, como en 1998 o, más recientemente, en 2008 y 2009, se observan incrementos significativos de los salarios reales.

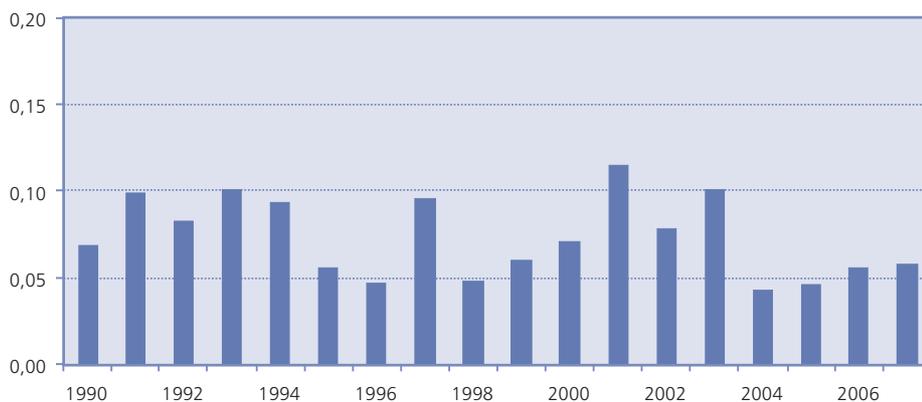
Por último, el sistema de negociación colectiva español se caracteriza por generar una gran homogeneidad de los incrementos salariales entre sectores y empresas, muy superior a la observada, por ejemplo, en la evolución de la productividad del trabajo. En el gráfico 3 se muestra la variabili-

GRÁFICO 2
INCREMENTOS SALARIALES E INFLACIÓN



Fuente: INE y MTIN.

GRÁFICO 3
VARIABILIDAD RELATIVA DE LOS INCREMENTOS SALARIALES Y LA PRODUCTIVIDAD A ESCALA SECTORIAL



Fuente: INE y MTIN.

dad relativa de los incrementos salariales con respecto a la de la productividad sectorial entre 1990 y 2007, con una desagregación de 31 sectores (medida por el cociente de las desviaciones típicas de ambas variables). Se observa cómo en todo el período analizado la variabilidad relativa de los salarios ha alcanzado, como mucho, alrededor del 10 por 100 de la variabilidad observada en la productividad a nivel sectorial.

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESULTADOS ECONÓMICOS: (I) EL CONTEXTO INTERNACIONAL

Una vez revisadas las características principales del sistema de negociación colectiva español y las rigideces salariales que genera, abordamos ahora los resultados económicos inducidos por esas características: primero, desde una perspectiva internacional, y a continuación, en el próximo apartado, centrándonos en el actual período de recesión económica. En relación con la evidencia empírica internacional, primero pasamos revista a algunos resultados acerca del impacto de ciertas características de la negociación colectiva sobre variables como el empleo, el paro y la desigualdad; en segundo lugar, presentamos resultados basados en la WDN sobre la respuesta de una serie de variables económicas a las perturbaciones que sufren las empresas y, por último, mostramos alguna evidencia sobre la relación entre la negociación colectiva y la flexibilidad interna en las empresas.

Nótese que un enfoque natural para abordar la inferencia sobre las consecuencias económicas de la regulación de la negociación colectiva sería partir de los efec-

tos de las características de los sistemas de negociación colectiva sobre las rigideces nominales y reales, y en una segunda etapa discutir los efectos de estas últimas sobre los resultados económicos. Sin embargo, no podemos seguir este hilo conductor porque, aunque en la literatura disponible sí se ha documentado la primera etapa, seguidamente se ha investigado la relación de forma reducida entre las características de la negociación colectiva y los resultados económicos, sin ceñirse estrictamente a la transmisión por la vía de las rigideces nominales y reales de salarios, quizá porque dichas características tienen otros muchos efectos que no son adecuadamente captados por medidas simples de rigidez.

1. Las características de la negociación colectiva y los resultados económicos

La evidencia empírica internacional sobre los efectos de las características de la negociación colectiva se refieren principalmente a los siguientes aspectos, de los que nos vamos a ocupar en este apartado: la afiliación sindical, la tasa de cobertura y los grados de centralización y coordinación de la negociación colectiva.

Con respecto a los efectos de la negociación colectiva sobre variables agregadas importantes, como las tasas de inflación, empleo, paro y crecimiento de la productividad, hay multitud de resultados en la literatura empírica. Por ejemplo, se ha sometido a contraste repetidamente el hallazgo de Calmfors y Driffill (1988), discutido en el apartado II, de que un grado de centralización intermedio genera peores resultados económicos que los grados extremos. En este caso, si bien la relación aparece sólida-

mente en los años setenta y ochenta, en periodos posteriores que se encuentre o no depende de la especificación elegida y los países y periodos empleados (véanse las panorámicas de Aidt y Tzannatos, 2002, y OECD, 2004). Como ejemplo de los resultados recientes, Bassanini y Duval (2009) analizan los efectos del llamado nivel de corporatismo, que mide si la negociación colectiva tiene un nivel bajo, medio o alto de centralización y coordinación (conjuntamente). Estos autores encuentran, para el período 1982-2003, que un nivel de corporatismo intermedio, como el español, contribuye a elevar la tasa de paro.

En este artículo nos ceñimos fundamentalmente a aspectos macroeconómicos, pero vale la pena hacer un desvío muy breve para citar hallazgos empíricos sobre grupos de la población particulares. En concreto, hay resultados interesantes acerca de los efectos de las características de la negociación colectiva sobre los salarios y el empleo en términos relativos (tomando como referencia los trabajadores de 25-54 años). En cuanto a los salarios, la evidencia empírica presentada en OECD (2004) indica que una mayor tasa de afiliación sindical conduce a menor desigualdad salarial y a mayores salarios relativos de los jóvenes (de 15-24 años), efectos que no se observarán en España, dada la bajísima tasa de afiliación existente. Por otra parte, un grado medio de centralización y coordinación contribuye a elevar los salarios relativos de los trabajadores mayores (de 55-64 años) y de las mujeres, efectos que sí se darán en el caso español.

En cuanto al empleo, según la misma fuente, la baja tasa de afiliación, la alta cobertura de la negociación colectiva y el grado intermedio de centralización-coordinación observados en España tendrán los

siguientes efectos: reducir la tasa de empleo relativa de los jóvenes, los mayores y las mujeres, y elevar la tasa de empleo relativa de los trabajadores menos cualificados.

En el caso de España se aprecia que la ratio entre la tasa de paro juvenil y la de los adultos es más alta que en la UE15 en el caso de los hombres (2,8 frente a 2,5 en 2003-2007), pero no en el de las mujeres, que es similar, ni tampoco en el de los mayores, que es algo inferior. Por otra parte, los rendimientos de la educación terciaria con respecto a la secundaria post-obligatoria en España son menores que en el resto de la OCDE: para hombres de 25-34 años el salario relativo es 1,23 y para mujeres 1,39, mientras que los valores respectivos en la media de la OCDE son 1,39 y 1,46 (OECD, 2009).

2. Negociación colectiva y respuesta a las perturbaciones económicas

Los datos de las encuestas de la WDN permiten analizar la sensibilidad salarial ante distintas per-

turbaciones cíclicas y cuantificar la medida en que un menor grado de respuesta de los salarios se traslada a una mayor respuesta del empleo. Así, por ejemplo, en el gráfico 4 se muestran las diferencias por países en las estrategias empleadas por las empresas para reducir sus costes después de una (hipotética) reducción exógena de la demanda. Los países aparecen ordenados por el porcentaje de empresas que declara que su principal variable de ajuste de costes ante este tipo de perturbación serían los salarios.

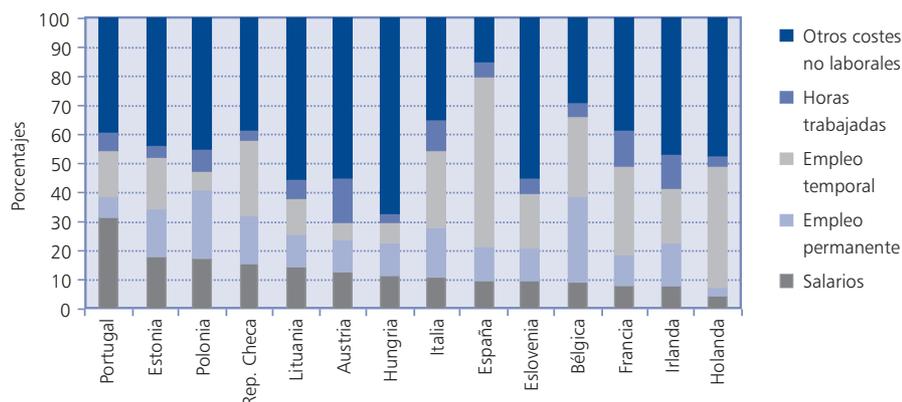
En primer lugar, se observa que el ajuste salarial es minoritario en la inmensa mayoría de países. España aparece entre los países en los que menos del 10 por 100 de las empresas utilizaría esta vía, frente a países como Portugal o algunos de los nuevos miembros de la UE, en que es más frecuente.

En segundo lugar, se aprecia una relación negativa entre la capacidad de ajuste salarial y la reacción del empleo, en particular el de carácter temporal, que tiende a ser la principal variable de ajuste en aquellos países en que los salarios presentan menor sen-

sibilidad a las condiciones cíclicas. En Bertola *et al.* (2009) se analiza esta relación a partir de la estimación de modelos *probit* de la probabilidad de ajuste de cada una de las variables mostradas en el gráfico 4, en función de un conjunto de determinantes que persiguen captar el impacto de las diferencias institucionales entre países. Los resultados de este trabajo indican que el ajuste salarial tiende a ser menos frecuente en empresas que tienen un convenio colectivo firmado a un nivel superior (sector de actividad). Se observa también una relación entre los ajustes salariales y la temporalidad. Así, se encuentra, por un lado, que la probabilidad de ajustar el empleo temporal es superior en las empresas sujetas a convenios de ámbito sectorial. Asimismo, el ajuste de los salarios tiende a ser menos probable en las empresas que tienen más capacidad para ajustar su plantilla, por partir de una mayor ratio de temporalidad.

Finalmente, y volviendo al análisis del caso español, estudiamos la asociación entre los incrementos salariales y la situación específica de las empresas y los secto-

GRÁFICO 4
MÉTODOS PARA REDUCIR LOS COSTES TRAS UNA CAÍDA DE LA DEMANDA



Fuente: WDN.

res con los datos de los convenios colectivos firmados en España en 1990-2007. Estimamos una regresión de los aumentos salariales pactados en la negociación colectiva sobre la tasa de inflación—distinguiendo aumentos superiores e inferiores al 2 por 100, dado que éste ha sido el valor de referencia durante buena parte del periodo—, la variación de la tasa de paro regional y la variación sectorial de la productividad (las tres variables desfasadas un año para mitigar potenciales problemas de endogeneidad), incluyendo como variables de control otras características del convenio, como su naturaleza (de nueva firma o revisión de convenio plurianual firmado con anterioridad), su ámbito de negociación (empresa o superior a la empresa), la existencia o no de una cláusula de salvaguarda y variables cualitativas de sector de actividad (a dos dígitos de la CNAE-93).

Los resultados de estas regresiones se presentan en el cuadro número 7. En cuanto al impacto de la tasa de paro, se observa que únicamente en los convenios de nueva firma se detecta cierta sensibilidad a la situación del mercado laboral. En particular, en estos convenios, un aumento de un punto porcentual en la tasa de pa-

ro reduce el incremento salarial acordado unas dos décimas. Por el contrario, no se observa una relación significativa en los convenios revisados. La relación con la productividad a escala sectorial es aún menos marcada, pues en ambos tipos de convenio el coeficiente de esta variable es prácticamente nulo.

En relación con la inflación, los resultados del cuadro n.º 7 confirman la gran importancia de esta variable y la relación asimétrica de los incrementos salariales con ella, ya que las desviaciones positivas de la inflación con respecto a la referencia del 2 por 100 se trasladan con un coeficiente cercano a la unidad a los incrementos salariales mientras que, dada la asimetría provocada por las cláusulas de salvaguarda, dicha traslación no tiene lugar cuando la inflación desciende por debajo de esa referencia.

3. Negociación colectiva y flexibilidad interna

Además de tener un impacto a través de la determinación del grado de rigidez nominal y real de los salarios, la negociación colectiva influye sobre la evolución económica en la medida en que afecta

a la respuesta de las condiciones de trabajo ante las perturbaciones económicas. En efecto, un ajuste de salarios no necesariamente es la respuesta óptima ante cualquier tipo de perturbación. Por ejemplo, ante perturbaciones transitorias de demanda, y siempre que los trabajadores sean más aversos al riesgo que el empresario, el contrato óptimo estipula un salario y horas de trabajo constantes, de forma que la empresa asegura a los trabajadores contra fluctuaciones de la producción generadas por perturbaciones transitorias. Igualmente, al determinar las posibilidades de reorganizar la fuerza de trabajo ante perturbaciones económicas, en el corto plazo, y ante cambios tecnológicos, en el medio y largo plazo, la negociación colectiva influye igualmente sobre la evolución de la productividad. El concepto de flexibilidad interna, tan utilizado en los últimos debates sobre reforma laboral por contraposición a la flexibilidad externa, se puede entender como la capacidad de adaptación de las condiciones de trabajo, a través de la reorganización interna de la plantilla, a cambios en la situación económica o tecnológica de las empresas. Para la reorganización interna, los principales instrumentos con los que se puede contar son la determinación de la jorna-

CUADRO N.º 7

INCREMENTOS SALARIALES NEGOCIADOS Y CONDICIONES CÍCLICAS

Variables explicativas	CONVENIOS REVISADOS		CONVENIOS DE NUEVA FIRMA	
	Coefficiente	Estadístico t	Coefficiente	Estadístico t
Desviación de la inflación positiva en $t-1$	0,94	108,6	1,13	148,9
Desviación de la inflación negativa en $t-1$	-0,19	-3,0	-0,35	-4,6
Variación de la tasa de paro $t-1$	0,01	1,4	-0,24	-34,3
Variación de la productividad sectorial $t-1$	0,004	1,6	0,003	1,1
Constante	2,66	30,8	2,38	29,6
Observaciones		37.256		52.570
Coefficiente determinación ajustado		0,29		0,33

Nota: Las regresiones incluyen variables cualitativas de sector de actividad (dos dígitos CNAE-93), ámbito de negociación y presencia de cláusula de salvaguarda.

da de trabajo y la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.

Hay dos características fundamentales de la negociación colectiva en España que no conducen a una provisión suficiente de flexibilidad interna. La primera tiene que ver con el predominio de la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa y la escasa operatividad de las cláusulas de descuelgue. En efecto, las empresas cubiertas por este tipo de convenio no pueden alterar sustancialmente sus condiciones de trabajo (sean salariales o no) sin la aprobación de la comisión paritaria del convenio correspondiente. Por otra parte, cualquier modificación, sea o no aprobada, está sujeta al control judicial, que puede interpretar que el cambio no era justificado y revertirlo. La segunda característica es la ultraactividad, que, tanto en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa como en los de empresa, introduce una inercia en la determinación de las condiciones de trabajo por la que, en la práctica, resulta muy difícil modificar condiciones pactadas en el pasado. A todo ello se suma la necesidad de realizar un expediente de regulación de empleo para practicar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a una parte importante de la plantilla, y la autorización administrativa previa a su implementación, lo que en la práctica reintroduce la negociación con la representación sindical, sea cual sea el convenio en vigor o incluso en ausencia de convenio. En este contexto, la capacidad empresarial para introducir mejoras en la organización del trabajo dentro de las empresas o para hacer frente a perturbaciones económicas negativas mediante reasignaciones del empleo y del tiempo de trabajo, en lugar recurrir a ajustes del empleo, está muy limitada.

En efecto, existen dos tipos de evidencia que apuntan que existen amplios márgenes de aumento de la flexibilidad interna que puede proporcionar la negociación colectiva. El primero, relevante a medio y largo plazo, tiene que ver con el comportamiento de la productividad, una de las principales sombras de la evolución reciente de la economía española. Los estudios empíricos disponibles acerca del impacto de las nuevas tecnologías sobre el crecimiento de la productividad apuntan a la complementariedad entre la introducción de dichas tecnologías, el capital humano y la reorganización del trabajo dentro de las empresas como la fuente principal de la aceleración de la productividad observada en países como Estados Unidos o los países nórdicos en Europa (7). Si bien no resulta fácil obtener indicadores de la incidencia de reorganizaciones a escala de empresa, es plausible que esta incidencia sea menor cuando la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa restringe las posibilidades de movilidad funcional o geográfica.

V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESULTADOS ECONÓMICOS: (II) LA GRAN RECESIÓN

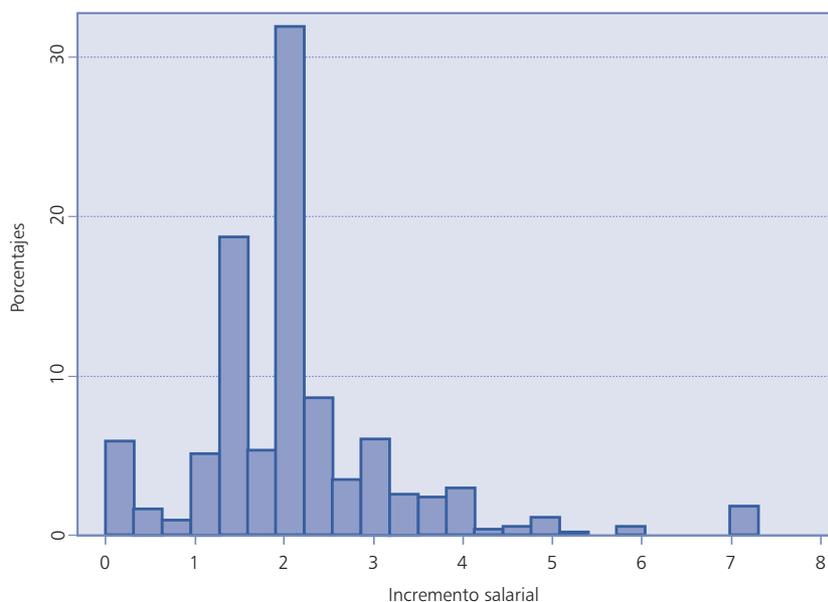
El segundo tipo de evidencia empírica, más reciente, tiene que ver con la evolución de los salarios y el empleo desde 2007. La comparación de los datos agregados con los de otros países es muy elocuente sobre la ineficiencia del mercado de trabajo español: a pesar de que la caída del producto interior bruto (PIB) en España entre 2007 y 2009, de 2,8 puntos porcentuales (pp.), ha sido menor que en los países europeos (por ejemplo, un punto menor que en la zona del euro), la caída del empleo ha sido mucho mayor, de 9,1 pp. frente a 1,7 pp. (entre 2007:3, má-

ximo cíclico en España, y 2009:4). Y, por tanto, el aumento de la tasa de paro ha sido mucho mayor, del 8 por 100 al 18,8 por 100 (en el primer trimestre de 2010, ha alcanzado el 20 por 100), frente al aumento del 7,2 por 100 al 9,7 por 100 en el área del euro.

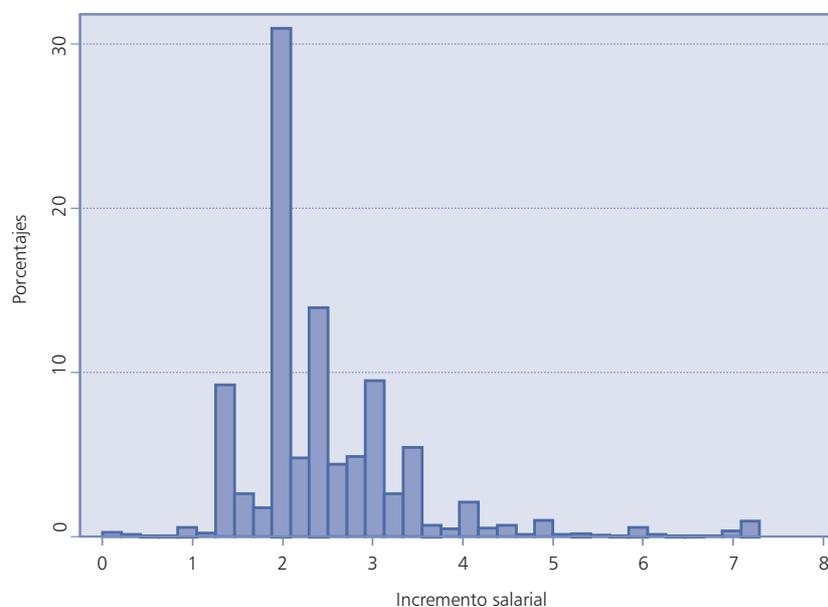
Para entender la influencia que haya podido tener la negociación colectiva en una evolución tan negativa durante la recesión es necesario comenzar analizando la evolución salarial durante la expansión previa. A veces se argumenta que la expansión ha sido un periodo de gran moderación salarial en España. De 1995 a 2007 el aumento salarial pactado en los convenios colectivos, neto de inflación (IPC), medio fue del 0,4 por 100 anual (8). Esta cifra, relativamente baja, puede deberse a procesos como la globalización o el aumento de la población activa inmigrante (aunque no hay evidencia empírica sólida al respecto, véase Carrasco *et al.*, 2008). No obstante, ese aumento salarial fue excesivo teniendo en cuenta que a medio plazo los salarios deben crecer a tasas semejantes a la de la productividad del trabajo. En efecto, debido a la caída de la productividad, los costes laborales unitarios crecieron a una media del 2,8 por 100 anual, frente al 1,2 por 100 en el área del euro (9). En este sentido, el aumento del empleo observado durante la expansión se debió a los impulsos de la demanda, y no a una gran moderación salarial.

Durante la recesión se ha puesto de manifiesto una gran inercia en la fijación de los salarios y una falta de respuesta a la evolución del empleo. En términos agregados, durante 2008 y 2009 los salarios negociados en convenio crecieron un 3 por 100, aunque la inflación media fue del 1,1 por 100. El gráfico 5 muestra los histogramas de los aumentos salariales en conve-

GRÁFICO 5
A) INCREMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE NUEVA FIRMA, 2008-2009



B) INCREMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS REVISADOS, 2008-2009



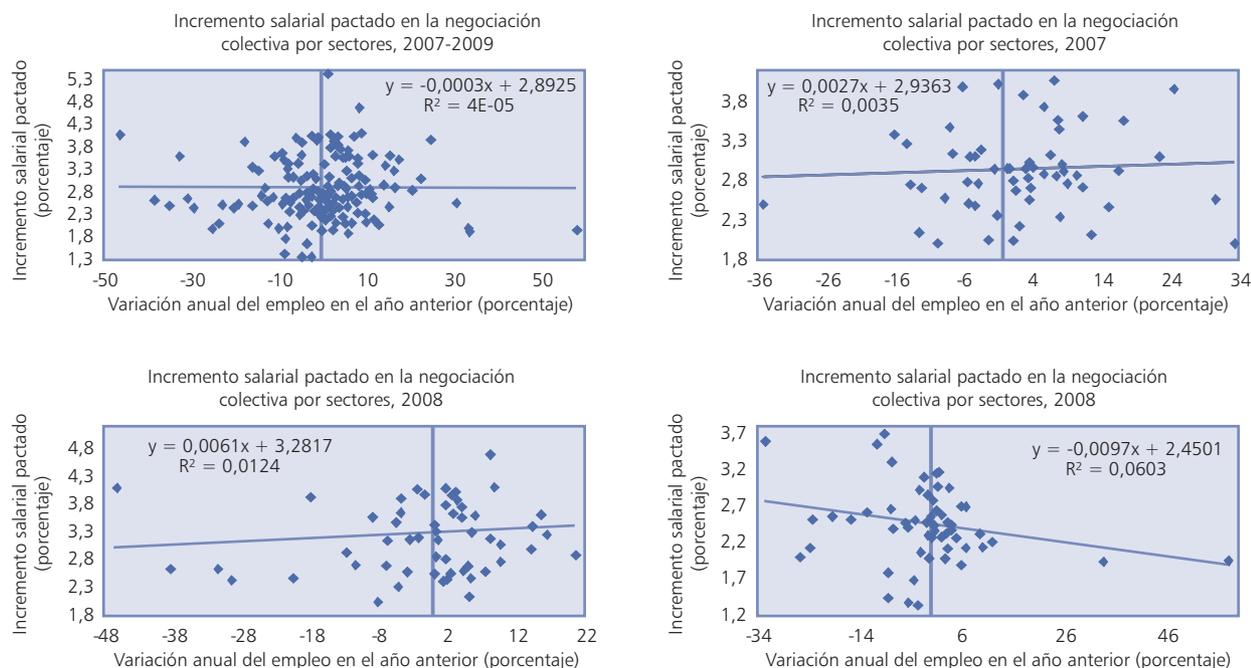
Fuente: MTIN.

nios de nueva firma y revisados. Centrándonos en los primeros (panel A), hay una ligera evidencia de rigidez nominal a la baja (con un 6 por 100 de los trabajadores afectados por convenios con aumentos cercanos a cero) y evidencia más clara de rigidez alrededor de la cifra de referencia en la expansión, el 2 por 100.

Como aproximación a la rigidez real, el gráfico 6 muestra los incrementos salariales de convenio en 2008 y 2009 para sesenta sectores (CNAE-93 a dos dígitos) frente a la variación del empleo en el año anterior. A priori, se esperaría que ambas variables estuvieran correlacionadas positivamente. Esta correlación se da para 2008, aunque la relación es muy débil (la pendiente es muy baja) y, sorprendentemente, la relación es (ligeramente) negativa en 2009. Es decir, no se aprecia que los salarios respondan con mayor moderación ante evoluciones sectoriales negativas. El caso paradigmático es el del sector de la construcción, uno de los más castigados por la recesión. En 2008 y 2009 sufrió una reducción de su empleo a una tasa media anual del 17 por 100, y a pesar de ello los salarios de convenio aumentaron a una tasa media del 3,6 por 100 (2,5 por 100 en términos reales).

Por otra parte, la rigidez salarial ha reforzado los efectos de la elevada dualidad contractual tanto sobre el nivel de la tasa de paro como sobre su volatilidad a lo largo del ciclo. En efecto, la dualidad contractual favorece una elevada rotación laboral y la acumulación de empleos «frágiles» —aquellos que son inmediatamente destruidos ante un cambio de ciclo— en mayor medida que un mercado de trabajo con un único tipo de contrato. Dicha acumulación se produce porque, con varios tipos de contratos, la creación de empleo se alimenta fun-

GRÁFICO 6
INCREMENTOS SALARIALES Y VARIACIÓN DE EMPLEO POR SECTORES



Fuentes: INE y MTIN.

damentalmente de puestos de trabajo con niveles de productividad relativamente bajos, que son los que se destruyen con la llegada de perturbaciones negativas. Por otra parte, cuanto mayor sea la rigidez salarial mayor será el número de dichos empleos frágiles que se destruyan ante una perturbación negativa, y menor el de los que se mantengan mediante cambios salariales y la activación de mecanismos de flexibilidad interna de las empresas (Costain, Jimeno y Thomas, 2010a y 2010b).

VI. CONCLUSIÓN: LA REFORMA PENDIENTE DE LA REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La regulación actual de la negociación colectiva acerca de las

normas sobre capacidad y elegibilidad para negociar, y sobre el ámbito de aplicación de los convenios (la eficacia general automática de los convenios de ámbito superior a la empresa y la ultratractividad de los convenios vencidos), ha mantenido a lo largo del tiempo una estructura de la negociación colectiva en la que predominan los convenios de ámbito superior a la empresa, que limitan notablemente la respuesta de las empresas ante perturbaciones económicas negativas, especialmente las de las pequeñas y medianas empresas. Por el contrario, las grandes empresas con convenio propio han podido, en cierta medida, renegociar sus convenios colectivos y adaptarse más rápidamente al nuevo contexto económico marcado por la crisis internacional. Aunque ha habido intentos para dotar de mayor contenido a la ne-

gociación colectiva (la reforma laboral de 1994), para racionalizar su estructura (Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997), e incluso para reformar su regulación (propuesta de reforma laboral de 2002, finalmente abandonada ante la oposición de los agentes sociales: los sindicatos mayoritarios y la CEOE), las características básicas de la negociación colectiva en España no han variado sustancialmente. Durante el periodo de elevado crecimiento del empleo asociado a la expansión económica de 2002-2006, impulsada por el boom crediticio e inmobiliario, algunas veces siguieron mostrando su preocupación por la imperfecta regulación del mercado de trabajo español, en general, y por la de la negociación colectiva, en particular (véase el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social,

2006). Durante este periodo, además, el modelo de determinación salarial adoptado por los agentes sociales, basado en fijar incrementos salariales a partir de la inflación esperada, lo que se identificaba con el tope máximo del objetivo de inflación del Banco Central Europeo, añadiendo ganancias de productividad y protegiendo dichos incrementos con cláusulas de revisión salarial, resultó en un incremento considerable del grado de indexación salarial, lo que provoca un mayor grado de persistencia en la inflación y, consecuentemente, pérdidas de competitividad, sobre todo en el contexto de pertenencia a una unión monetaria y de una expansión de demanda. Así, los efectos macroeconómicos negativos del modelo español de negociación colectiva, ya reseñados en numerosos trabajos anteriores, se han puesto nuevamente de manifiesto con mayor intensidad, si cabe, en esta recesión. La elevada inercia salarial, la imposibilidad de renegociación de los convenios sectoriales y la poca operatividad de sus cláusulas de descuelgue han impedido a muchas empresas hacer frente al impacto de la crisis con medidas alternativas al ajuste del empleo. Y, con una perspectiva agregada, la salida de la crisis pasa por una profunda reasignación sectorial de los factores de producción, que requiere cambios de costes laborales relativos que la estructura y los contenidos actuales de la negociación colectiva dificultan notablemente.

En consecuencia, creemos urgente y necesario un cambio de modelo de negociación colectiva. Creemos que dicho cambio no se producirá sin una reforma fundamental de la regulación de la negociación colectiva y que la experiencia más reciente sólo confirma dicha conjetura, ya avanzada en Bentolila y Jimeno (2002). Existen

varias alternativas de reforma, pero todas aquellas que no vayan dirigidas a alterar la legitimación para negociar convenios de ámbito superior a la empresa, permitir una mayor concurrencia de convenios colectivos de distinto ámbito, permitir la adaptación de la aplicación de los convenios colectivos sectoriales a las necesidades coyunturales de las empresas cubiertas, a limitar la ultractividad de los convenios, y a incrementar la coordinación entre los negociadores y la coherencia entre sus objetivos y el contexto socioeconómico, serían insuficientes. Nuestras propuestas sobre cómo conseguir estas cinco metas ya fueron detalladas en Bentolila y Jimeno (2002), y creemos que, lamentablemente, siguen siendo de plena actualidad.

NOTAS

(1) El resultado de la negociación es *eficiente* cuando pertenece a la *curva de contrato*, es decir, el conjunto de posibles acuerdos tales que no es posible mejorar el objetivo de una de las partes sin empeorar el de la otra.

(2) Para una presentación sencilla de dichas rigideces en el marco del modelo macroeconómico nekeynesiano, véase GALÍ (2010b).

(3) Para más información, véanse www.ecb.int/home/html/researcher_wdn.en.html y EUROPEAN CENTRAL BANK (2009).

(4) Para una presentación de los principales resultados de esta encuesta referidos a España, véase IZQUIERDO y CUADRADO (2009).

(5) Por ejemplo, véase LAHERA (en este número) para una perspectiva jurídica y SIMÓN (en este número) para una comparación internacional.

(6) Para una comparación entre España y el Reino Unido sobre la relación entre salarios y productividad, véase DE LA FUENTE y DOMÉNECH (2009).

(7) Para evidencia empírica sobre esta complementariedad en empresas españolas, véase SÁNCHEZ-MANGAS (2007) y JIMENO (2008).

(8) De hecho, la remuneración real media por asalariado en la Contabilidad Nacional (Economía de mercado) cayó un 0,2 por 100 al año, pero esta diferencia se debe a cambios en la composición del empleo a favor de trabajadores menos cualificados.

(9) En concreto, $\Delta clu = \Delta(w-p) - \Delta(y-n)$, donde *clu* denota los costes laborales unitarios, *w* el salario por asalariado, *p* el deflactor, y el PIB, *n* el empleo, y Δ la tasa de variación.

BIBLIOGRAFÍA

- AIDT, T., y Z. TZANNATOS (2002), *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank, Washington DC.
- ARPAIA, A., y Karl PICHELMAN (2007), «Nominal and real rigidity in EU countries», *European Economy Economic Papers*, 281.
- BABECKÝ, J.; P. DU CAJU; T. KOSMA; M. LAWLESS; J. MESSINA, y T. RÖÖM (2009), «Downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European firms», European Central Bank, *Working Paper Series 1105*.
- BASSANINI, A., y R. DUVAL (2009), «Unemployment, institutions, and reform complementarities: Re-assessing the aggregate evidence from OECD countries», *Oxford Review of Economic Policy*, 25: 40-59.
- BENTOLILA, S., y J. F. JIMENO (2002), «La reforma de la negociación colectiva en España», en J. AURIOLES y E. MANZANERA (eds.), *Cuestiones clave de la economía española*, Sevilla, Centro de Estudios Andaluces (centra).
- BERTOLA G.; A. DABUSINSKAS; M. HOEBERICHTS; M. IZQUIERDO; C. KWAPIL; J. MONTORNÉS, y D. RADOWSKI (2009), «Price, wage and employment response to shocks: Evidence from the WDN survey», mimeo.
- BLANCHARD, O.J., y J. GALÍ (2009), «Labor markets and monetary policy: A new-keynesian model with unemployment», *NBER Working Paper 13897*.
- CALMFORS, L. (1993), «Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance - A survey», *OECD Economic Studies*, 21: 161-191.
- CALMFORS, L., y J. DRIFILL (1988), «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, 6: 14-61. (Reimpreso en P. N. JUNANKAR (ed.), *The Economics of Unemployment*, vol. III, Edward ELGAR, 2000).
- CARRASCO, R.; J. F. JIMENO, y C. ORTEGA (2008), «The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: Some evidence for Spain», *Journal of Population Economics*, 3: 627-648.
- COSTAIN, J.; J. F. JIMENO, y C. THOMAS (2010a), «Fluctuaciones del empleo en un mercado de trabajo con contratación dual», *Boletín Económico*, Banco de España, marzo.
- (2010b), «Employment fluctuations in a dual labour market», *Documento de Trabajo del Banco de España n.º 1013*.
- DE WALQUE, G.; J. F. JIMENO; M. KRAUSE; H. LE BIHAN; S. MILLARD, y F. SMETS (2010), «So-

<p>me macroeconomic and monetary policy implications of new microeconomic evidence on wage dynamics», <i>Journal of the European Economic Association, Papers and Proceedings</i> (de próxima publicación).</p> <p>DICKENS, W.T.; L. GOETTE; E. L. GROSHEN; S. HOLDEN; J. MESSINA; M. E. SCHWEITZER; J. TURUNEN, y M. WARD-WARMEDINGER (2009), «Downward real and nominal rigidity: Micro evidence from the international wage flexibility project», mimeo, Northeastern University.</p> <p>DE LA FUENTE, A., y R. DOMÉNECH (2009), «Convergencia real y envejecimiento: Retos y propuestas», <i>BBVA Research Department Working Paper 0901</i>.</p> <p>DU CAJU, P., E. GAUTIER, D. MOMFERATOU y M. WARD-WARMEDINGER (2008), «Institutional Features of Wage Bargaining in 23 EU Countries, the US and Japan», European Central Bank, Working Paper 974.</p> <p>DRUANT, M.; S. FABIANI; G. KEZDI; A. LAMO; F. MARTINS, y R. SABBATINI (2009), «How are</p>	<p>firms' wages and prices linked: Survey evidence in Europe», European Central Bank, <i>Working Paper num. 1984</i>.</p> <p>EUROPEAN CENTRAL BANK (2009), «New survey evidence on wage setting in Europe», <i>Monthly Bulletin</i>, febrero.</p> <p>GALÍ, J. (2010a), «Monetary policy and unemployment», mimeo, CREI.</p> <p>— (2010b), «The return of the wage Phillips curve», mimeo, CREI.</p> <p>HOLDEN S., y F. WULFSBERG (2008), «Downward nominal wage rigidity in the OECD», mimeo, University of Oslo.</p> <p>Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2006), <i>Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laboral efectivas</i>, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.</p> <p>IZQUIERDO, M., y P. CUADRADO (2009), «La Encuesta sobre Formación de Salarios de las</p>	<p>Empresas Españolas: Nueva evidencia sobre la relación entre precios y salarios, y la respuesta de las empresas a perturbaciones económicas», <i>Boletín Económico</i>, Banco de España, marzo.</p> <p>IZQUIERDO, M., y J.F. JIMENO (2008), «Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación», <i>Boletín Económico</i>, Banco de España, noviembre.</p> <p>JIMENO, J.F. (2008), «Nuevas tecnologías, nuevas formas de organización empresarial y demanda de trabajo», en <i>Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo</i>, Fundación SEPI, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid.</p> <p>OECD (2004), <i>Employment Outlook 2004</i>, París.</p> <p>— (2009), <i>Education at a Glance 2009</i>, París.</p> <p>SÁNCHEZ-MANGAS, R. (2007), «La productividad en la sociedad de la información: Impacto de las nuevas formas de organización del trabajo», <i>Moneda y Crédito</i>, 225: 75-96.</p>
---	--	---