

Resumen

Resulta difícil comprender que la estructura de la negociación colectiva en España no haya sido objeto de ninguna reforma relevante en los últimos treinta años, sobre todo porque la evidencia empírica disponible coincide en indicar que su estructura es ineficiente, al depender en exceso del poder de negociación local. Esta situación ha facilitado la aparición de efectos imitación salarial entre territorios, impidiendo el deseable ajuste entre salario y productividad, puesto que en las regiones menos dinámicas son los factores externos los que determinan el nivel salarial. La evidencia presentada muestra que, debido a ese efecto imitación, las diferencias en las tasas de paro relativas se exacerban durante las expansiones y se reducen en las recesiones y crisis.

Palabras clave: actividad, ocupación, paro, desequilibrios regionales, negociación colectiva.

Abstract

It is hard to understand that the structure of collective bargaining in Spain has not been the subject of any significant reform in the last thirty years, especially because the empirical evidence available concurs in pointing out that its structure is inefficient through being over-dependent on the power of local negotiation. This situation has facilitated the appearance of inter-territorial imitation effects, avoiding the desirable adjustment between wages and productivity, since in the less dynamic regions external factors are the ones that determine wage level. The evidence presented shows that due to that imitation effect the differences in relative unemployment rates are widened during periods of expansion and reduced in times of recession and crisis.

Key words: activity, occupation, unemployment, regional imbalances, collective bargaining.

JEL classification: J31, J50, J60, J80.

DESEQUILIBRIOS TERRITORIALES EN EL MERCADO LABORAL Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Roberto BANDE

Melchor FERNÁNDEZ

GAME-IDEGA, Universidade de Santiago de Compostela

Víctor M. MONTUENGA

Universidad de Zaragoza

I. INTRODUCCIÓN

Una profunda recesión que sufre la economía española desde 2008 ha provocado que el debate y la negociación de la reforma laboral sean asuntos de alto interés político y electoral. Este debate no resulta novedoso en el contexto de una economía que, de forma habitual, es acusada desde la órbita empresarial y desde los principales organismos, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de exhibir una elevada rigidez normativa en el ámbito laboral. De hecho, desde 1980 el Estatuto de los Trabajadores se ha reformado en cinco ocasiones (1984, 1994, 1997, 2001 y 2006) que, a tenor de lo reiterativo de las peticiones de una nueva reforma laboral desde todos los ámbitos sociales y económicos, parecen no haber sido suficientes para resolver los problemas de funcionamiento del mercado laboral español.

No se puede negar la conveniencia de llevar a cabo determinadas reformas, algunas sugeridas desde hace ya más de una década. Sin embargo, el escaso éxito de las reformas anteriores debe servirnos para desconfiar de propuestas que en «tiempos de crisis» pueden centrarse en la recuperación de las tasas de rentabilidad productivas a base de «flexi-

bilizar» la regulación de los contratos, o bien de incentivar la contratación indefinida mediante subvenciones y rebajas de las cotizaciones a la seguridad social, y no en reformas tendentes a favorecer e incentivar el aumento de la productividad, problema endémico de la economía española. Cuanto mayor sea el esfuerzo colectivo (trabajadores, empresarios y gobierno) para ser más productivos, mejor será el comportamiento macroeconómico de la economía española y menores serán las diferencias territoriales, al poder basar la cohesión territorial no en la distribución de la renta, sino en la creación de riqueza.

El estudio de las diferencias regionales en los indicadores del mercado de trabajo para el caso español es recurrente en los últimos quince años. Diversos trabajos han considerado multitud de factores y han encontrado una mayor o menor influencia de varios de ellos. Una primera fuente de diversidad es la distribución heterogénea de las dotaciones de atractivos regionales (*amenities*), cuya influencia no desaparece con el tiempo (López-Bazo *et al.*, 2005). Otros factores que pueden tener un impacto duradero en el tiempo son las características demográficas (estructura por edades y sexo) de la población regional, la cualificación de la mano de obra, la composición sectorial del

empleo o el grado de desarrollo económico, etc., las cuales no son fáciles de modificar rápidamente (ver Davies y Hallet, 2001, y López-Bazo *et al.*, 2002, entre otros). No obstante, esas diferencias podrían reducirse si actuaran de forma eficaz catalizadores tales como la flexibilidad salarial o los ajustes vía participación laboral o vía migraciones interregionales. El grado de rapidez con que se desarrollaran estos ajustes determinaría el grado de persistencia en las diferencias regionales (Bande y Karanassou, 2009). En el caso español existe evidencia contrastada de que al ajuste vía participación apenas ha existido hasta la pasada década (López-Bazo *et al.*, 2002); la movilidad interregional en España es escasa (Bentolila, 1997; Antolín y Bover, 1997); la dispersión en los salarios regionales es menor que la existente en términos de paro (Lorences *et al.*, 1995, Villaverde y Maza, 2002), y además se observa una reducidísima respuesta del salario a la tasa de paro regional (Jimeno y Bentolila, 1998; Maza y Moral-Arce, 2006). Estos estudios revelan la lentitud de los ajustes anteriormente mencionados.

Además, una buena parte de las diferencias regionales en las tasas de paro pueden deberse a una desigual evolución de los salarios respecto a la productividad media de la región, como consecuencia del mecanismo de determinación salarial que se deriva del sistema de negociación colectiva. Obviamente, la composición sectorial del empleo en cada región tiene su influencia en el efecto final, puesto que en las regiones en las cuales predominen los sectores más dinámicos la creación de empleo será más factible que en aquellas en las que sean mayoría los sectores menos dinámicos. En este trabajo, queremos profundizar en esta línea de investigación.

Fernández y Montuenga (1997, 2001) llaman la atención sobre el hecho de que hasta 1986 la vinculación salarial a la productividad en el conjunto de la industria fue considerable, con escasa influencia de factores externos. Fue un periodo de amplios acuerdos nacionales, con escaso margen para las subidas salariales sectoriales, puesto que la mayor parte estaban restringidas por bandas determinadas a escala nacional, observándose que las limitadas variaciones de los salarios entre sectores eran debidas a variaciones en productividad. Entre 1977 y 1986 la negociación colectiva en España puede considerarse como altamente centralizada. Sin embargo, la situación cambió a partir de 1986, cuando la productividad del sector pierde capacidad explicativa sobre el salario, siendo más que reemplazada por la evolución salarial promedio de la industria. La vuelta a la predominancia de la negociación sectorial provincial, junto con la fase expansiva que siguió a la entrada de España en la Comunidad Europea, propició aumentos salariales más vinculados a la evolución del salario nacional, poniendo de manifiesto la ganancia de poder de los trabajadores internos en este periodo como consecuencia del auge en la contratación temporal (Bentolila y Dolado, 1994; Bande *et al.*, 2007). Ésta es una primera evidencia de la existencia de imitación salarial intersectorial. Después de 1993, y hasta comienzos de 2000, el crecimiento salarial apenas dependió de la evolución de la productividad.

Cuando se tiene en cuenta no sólo el sector de actividad, sino también la región donde ésta se desarrolla, el modelo general de determinación salarial persiste y el efecto imitación es igualmente visible (Bande *et al.*, 2007). Además, este proceso de imitación

evoluciona con el ciclo económico, ya que, cuando nos encontramos en fases expansivas, los aumentos salariales en las regiones menos dinámicas tienden a imitar el comportamiento de aquellas más dinámicas, generando en las primeras límites a la capacidad de generar empleo, de forma que la dispersión salarial se contrae y las diferencias en empleo y paro se exacerban. Por el contrario, durante las fases recesivas, este efecto se atenúa y las tasas de paro regionales en términos relativos tienden a converger. En consecuencia, en cada región los incrementos salariales tienden a venir determinados por cuestiones internas (Bande *et al.*, 2008).

La existencia de un fuerte efecto imitación en las negociaciones salariales está íntimamente relacionada con la estructura de la negociación colectiva. El hecho de que los acuerdos sean esencialmente sectoriales, y limitados territorialmente a una provincia, implica que la evolución de los salarios pactados en muchos sectores de muchas provincias no tiene en cuenta las diferencias en la evolución de la productividad de las propias empresas pertenecientes a ese ámbito territorial. Los acuerdos salariales sectoriales pueden venir condicionados por la evolución de la productividad del sector o simplemente por los salarios de ese sector en las regiones más dinámicas, dando lugar al fenómeno que denominamos imitación salarial (Saint-Paul, 1997) o de salarios justos (Akerlof y Yellen, 1990) (1). Ello implica que en las regiones menos dinámicas, un salario vinculado a condiciones externas limita la capacidad de creación de empleo en las fases expansivas (debido al mayor aumento en los costes laborales unitarios), y no evita la destrucción de empleo en las fases recesivas.

A pesar de estos resultados, la estructura de la negociación colectiva ha seguido siendo fundamentalmente de sector provincial, que es la señalada por la literatura como la más negativa desde una óptica macroeconómica, además de provocar importantes efectos sobre la cohesión territorial. Las regiones menos dinámicas ven frenado su crecimiento al negociar salarios a partir de los fijados en negociaciones sectoriales, en las que el peso de las grandes empresas (que, por lo general, presentan productividades claramente superiores a la media provincial y regional) acaba suponiendo un claro límite a la expansión del empleo en las fases expansivas, evitando que los salarios reaccionen a la situación real de los diferentes territorios. La experiencia regional en materia laboral en los últimos años confirma la elevada persistencia de las diferencias territoriales que la política regional europea no ha sido capaz de corregir (Bande *et al.*, 2010).

Este artículo incide sobre los problemas que la ineficiente estructura de la negociación colectiva ha generado en los últimos años en la economía española en el plano regional. Así, nuestro primer paso es mostrar, en el apartado II, cómo a lo largo de la última década no se ha producido ninguna modificación relevante en la misma. A continuación, en el apartado III, con datos de la *Encuesta de población activa* (EPA), comprobaremos, a partir de la evolución del empleo y el desempleo a escala regional, si las previsiones del modelo de determinación salarial propuesto en Bande *et al.* (2008), en lo referido a la evolución de las disparidades regionales en el desempleo, se cumplen. En el apartado IV, a partir de la información de la *Encuesta de estructura salarial* de

2006 (EES-2006), de la *Estadística de convenios colectivos* y de la propia *Contabilidad regional de España* (CRE), ofrecemos evidencia adicional sobre el efecto imitación a partir de las diferencias sectoriales/regionales en la estructura del salario percibido y pactado. Por último, en el apartado V, concluimos reiterando la necesidad urgente de modificar la estructura de la negociación colectiva, especificando algunos puntos básicos sobre los que debe asentarse una posible propuesta de reforma.

II. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

La negociación colectiva en España está caracterizada por un complejo sistema en varios niveles. Los convenios colectivos pueden ser negociados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios al nivel descentralizado de la empresa o a un nivel mayor de centralización, como es el de sector, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional. Por este motivo, analizar con detalle la evolución de la estructura de la negociación colectiva durante los últimos años resulta una tarea compleja y fuera del alcance de este trabajo. Sin embargo, existen ciertos aspectos de dicha evolución que pueden arrojar luz sobre el efecto que dicha estructura tiene en la capacidad de creación de empleo de los diferentes sectores económicos en las distintas regiones.

La economía española ha experimentado una fuerte expansión en los niveles de actividad y empleo durante los últimos años, en un contexto donde los cambios en la estructura de la negociación colectiva han sido míni-

mos, manteniéndose la amplitud de ámbitos de negociación y de aplicabilidad de los acuerdos. La negociación de los convenios colectivos se lleva a cabo, de forma dominante, a escala sectorial, con un ámbito geográfico de aplicación provincial, lo cual implica un nivel intermedio de centralización. Los siguientes datos así lo atestiguan (2). En el nivel sectorial provincial se negocian las condiciones laborales de más del 50 por 100 de trabajadores afectados por la negociación colectiva. Esta situación no ha variado apenas desde 1990, y el porcentaje de trabajadores cuyo convenio se negocia en este ámbito intermedio se ha mantenido muy estable. El promedio de trabajadores afectados en el periodo 1990-2001 fue del 53,75 por 100, cifra casi idéntica que en el periodo 2000-2008 (53,79 por 100).

El siguiente nivel de negociación por número de trabajadores afectados es el sector a escala nacional, que incluye en torno al 25 por 100 de los trabajadores, con una tendencia creciente: en 2008 el total de trabajadores cubiertos alcanzó el 28 por 100 (3). Por último, a escala de empresa se negocian únicamente las condiciones laborales de entre el 10 por 100 y el 15 por 100 de los trabajadores, mostrando además este porcentaje una tendencia decreciente en los últimos años y ofreciendo importantes diferencias a escala regional (ver cuadro n.º 1). Mientras que el porcentaje de convenios a escala de empresa supera en casi todas las regiones el 75 por 100 del total, el número de trabajadores afectados por dichos convenios se sitúa en torno al 15 por 100. Además, a lo largo de la década, la importancia relativa del conjunto de convenios de empresa sobre el total ha ido aumentando en todas las regiones.

CUADRO N.º 1

TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS DE EMPRESA (EN PORCENTAJE)

	2000	2005	2007	2009	Variación 2000-2007	Variación 2007-2009
Andalucía.....	5,7	7,0	8,1	7,5	2,4	-0,6
Aragón.....	17,4	15,9	15,9	10,7	-1,5	-5,1
Asturias.....	25,5	23,7	19,0	10,1	-6,5	-8,9
Baleares.....	4,0	3,6	3,4	2,6	-0,7	-0,8
Canarias.....	6,8	7,0	7,7	7,8	0,9	0,1
Cantabria.....	20,1	18,3	13,6	14,4	-6,5	0,8
Castilla-La Mancha.....	9,3	8,2	6,3	8,4	-3,0	2,2
Castilla y León.....	11,1	14,1	8,9	7,3	-2,2	-1,6
Cataluña.....	7,2	7,3	7,7	6,4	0,5	-1,3
Comunidad Valenciana.....	5,1	4,9	4,5	5,0	-0,7	0,5
Extremadura.....	5,7	8,6	8,0	4,0	2,3	-3,9
Galicia.....	12,9	11,7	12,2	10,9	-0,7	-1,3
Madrid.....	12,6	12,0	10,8	9,1	-1,8	-1,7
Murcia.....	2,3	2,4	2,4	2,1	0,0	-0,2
Navarra.....	18,2	17,7	16,9	15,3	-1,4	-1,6
País Vasco.....	20,3	20,9	19,5	18,5	-0,9	-0,9
La Rioja.....	18,7	14,7	15,4	12,8	-3,3	-2,6
Ceuta/Melilla.....	13,3	18,1	20,3	16,6	7,0	-3,7
Intercomunidades.....	17,7	14,5	15,2	13,9	-2,5	-1,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Boletín de Estadísticas Laborales, MTI.

Así, en el año 2000, regiones como Asturias, Cantabria, País Vasco y Navarra presentaban un porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios de empresa de más del 20 por 100. Por el contrario, en Murcia, Baleares y la Comunidad Valenciana no alcanzaban el 5 por 100. Entre los años 2000 y 2007 el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa disminuyó en todas las regiones excepto en Andalucía, Canarias, Extremadura y Murcia. Las caídas más pronunciadas se producen en Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, y La Rioja, así como en los convenios intercomunidades.

En resumen, si medimos el impacto de la negociación individual por medio del número de trabajadores afectados, ésta no ha dejado de disminuir a lo largo de la primera década del siglo XXI. Visto desde otra perspectiva, si la negociación en los niveles intermedios es la más per-

judicial para la contención de los costes laborales unitarios (porque no permite aproximar la evolución de los salarios a las condiciones de productividad de cada empresa y puede favorecer la existencia de efectos imitación entre sectores de diferentes regiones, sobre todo en la variable salario), observamos que precisamente este tipo de estructura ha aumentado ligeramente su peso a lo largo de la década, lo que puede incidir negativamente sobre la capacidad de los sectores/regiones de crear empleo en las fases expansivas. Por último, hay que reiterar las enormes diferencias en la cobertura de la negociación a escala de empresas entre regiones (la cobertura en Asturias y País Vasco multiplica por aproximadamente 10 la cobertura en Murcia), hecho que puede contribuir de forma significativa a la explicación de las diferencias observadas en los resultados del mercado laboral a escala regional.

III. ALGUNOS HECHOS ESTILIZADOS

1. Evolución regional del mercado laboral

Analizada la estructura de la negociación colectiva y comprobada su estabilidad en los últimos años, el siguiente paso es analizar brevemente qué ha ocurrido en el mercado laboral regional a partir de la evolución de las tasas de empleo, paro y actividad durante el periodo 1999-2009, utilizando para ello datos de la *Encuesta de población activa* (4).

A escala nacional, lo más destacado es la caída de las tasas de paro a un ritmo anual de casi el 8 por 100 entre 1999 y 2007, acompañado a su vez de incrementos en las tasas de empleo superiores al 2 por 100 anual. Desde 2007, las tasas de empleo descienden a casi un 5 por 100 por año, mientras que las tasas de paro han aumentado a un ritmo del 50 por 100 anual.

Por su parte, la tasa de actividad muestra un crecimiento para todo el periodo superior al 1,5 por 100 anual que, eso sí, se ha visto ralentizado en el último bienio. Esta descripción del promedio nacional es fácilmente generalizable al

conjunto de las regiones españolas, si bien conviene reseñar que existen apreciables diferencias entre ellas. En lo que sigue, y dado que las tasas de empleo muestran una gran correlación negativa con las tasas de paro, normalmente nos

referiremos a éstas últimas para describir la evolución en el tiempo observada a escala regional (5).

Comenzaremos señalando (cuadro n.º 2) que las regiones que más están sufriendo la crisis actual vie-

CUADRO N.º 2

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN DISTINTOS PERIODOS

	TASA EMPLEO							
	1999	2005	2007	2009	TCA	TC1	TC2	TCA3
España	44,26	47,40	54,05	49,15	1,05	1,15	6,79	-4,64
Andalucía.....	37,46	40,73	49,07	43,51	1,51	1,40	9,76	-5,83
Aragón	45,38	47,67	55,73	51,39	1,25	0,82	8,13	-3,97
Asturias.....	36,56	38,95	46,25	44,98	2,09	1,06	8,97	-1,38
Baleares.....	52,35	55,36	59,60	53,79	0,27	0,94	3,75	-4,99
Canarias.....	46,86	49,64	54,66	45,87	-0,21	0,97	4,94	-8,40
Cantabria	39,56	45,26	52,90	49,98	2,36	2,27	8,12	-2,80
Castilla y León	40,98	42,92	49,81	47,03	1,39	0,77	7,73	-2,82
Castilla-La Mancha ..	41,68	44,06	51,75	46,83	1,17	0,93	8,38	-4,87
Cataluña	50,29	52,91	58,41	52,49	0,43	0,85	5,07	-5,20
Com. Valenciana	45,95	49,94	54,86	48,29	0,50	1,40	4,81	-6,18
Extremadura	37,27	39,69	45,95	42,75	1,38	1,06	7,59	-3,54
Galicia.....	42,16	44,21	50,12	48,25	1,36	0,80	6,47	-1,88
Madrid.....	48,25	52,66	59,87	55,69	1,44	1,47	6,62	-3,55
Murcia	44,95	48,17	55,88	48,83	0,83	1,16	7,71	-6,52
Navarra.....	49,47	52,66	57,92	53,96	0,87	1,05	4,88	-3,48
País Vasco	45,76	48,85	54,10	51,05	1,10	1,09	5,24	-2,86
Rioja	45,68	48,17	55,61	52,35	1,37	0,89	7,45	-2,98

	TASA DE PARO							
	1999	2005	2007	2009	TCA	TC1	TC2	TCA3
España	15,64	9,16	8,26	18,01	1,42	-8,52	-5,04	47,64
Andalucía.....	26,38	13,85	12,76	25,36	-0,40	-10,19	-4,01	40,98
Aragón.....	9,20	5,83	5,24	12,82	3,37	-7,31	-5,23	56,43
Asturias.....	17,87	10,25	8,48	13,43	-2,82	-8,85	-9,03	25,83
Baleares.....	8,09	7,28	7,03	18,07	8,37	-1,74	-1,76	60,34
Canarias	14,23	11,73	10,44	26,19	6,29	-3,17	-5,64	58,36
Cantabria	15,34	8,52	5,91	11,99	-2,43	-9,33	-16,76	42,50
Castilla y León	15,23	8,73	7,18	13,78	-0,99	-8,86	-9,33	38,57
Castilla-La Mancha ..	14,92	9,17	7,61	18,81	2,34	-7,80	-8,87	57,19
Cataluña	10,73	6,96	6,55	16,25	4,24	-6,96	-3,00	57,54
Com. Valenciana	13,71	8,81	8,76	21,24	4,47	-7,10	-0,32	55,72
Extremadura.....	25,12	15,78	13,06	20,55	-1,99	-7,46	-9,04	25,46
Galicia.....	16,19	9,95	7,64	12,60	-2,48	-7,80	-12,35	28,38
Madrid.....	12,93	6,81	6,30	14,04	0,82	-10,14	-3,83	49,30
Murcia	13,90	8,02	7,56	20,74	4,08	-8,76	-2,90	65,66
Navarra.....	8,20	5,64	4,76	10,89	2,88	-6,03	-8,14	51,22
País Vasco	13,86	7,34	6,12	11,04	-2,25	-10,05	-8,70	34,32
Rioja.....	8,12	6,19	5,66	12,76	4,61	-4,43	-4,42	50,18

CUADRO N.º 2 (continuación)

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN DISTINTOS PERIODOS

	TASA DE ACTIVIDAD							
	1999	2005	2007	2009	TCA	TC1	TC2	TCA3
España	52,46	57,35	58,92	59,95	1,34	1,50	1,36	0,87
Andalucía	50,89	54,31	56,25	58,29	1,37	1,09	1,77	1,80
Aragón	49,98	56,57	58,81	58,95	1,66	2,08	1,96	0,12
Asturias	44,51	48,14	50,53	51,96	1,56	1,32	2,45	1,40
Baleares	56,93	62,71	64,06	65,61	1,43	1,63	1,07	1,20
Canarias	54,63	59,38	61,04	62,14	1,30	1,40	1,39	0,90
Cantabria	46,73	54,71	56,22	56,78	1,97	2,66	1,37	0,50
Castilla y León	48,34	52,47	53,66	54,55	1,22	1,38	1,12	0,83
Castilla-La Mancha ..	48,99	54,02	56,02	57,69	1,65	1,64	1,83	1,48
Cataluña	56,33	61,27	62,50	62,67	1,07	1,41	0,99	0,14
Com. Valenciana	53,25	58,64	60,13	61,31	1,42	1,62	1,26	0,98
Extremadura	49,78	51,63	52,85	53,81	0,78	0,61	1,17	0,91
Galicia	50,30	53,04	54,27	55,21	0,94	0,89	1,15	0,86
Madrid	55,41	62,38	63,89	64,79	1,58	2,00	1,20	0,70
Murcia	52,20	57,84	60,45	61,60	1,67	1,73	2,23	0,95
Navarra	53,88	59,60	60,82	60,55	1,17	1,70	1,02	-0,22
País Vasco	53,13	56,92	57,63	57,38	0,77	1,16	0,62	-0,21
Rioja	49,73	59,41	58,95	60,00	1,90	3,01	-0,39	0,89

Notas: TCA Tasa de crecimiento anualizada (en porcentaje) durante el periodo 1999-2009; TC1 ídem durante 1999-2005; TC2 ídem durante 2005-2007; TC3 ídem durante 2007-2009.
Fuente: Elaboración propia a partir la EPA.

nen caracterizadas por subidas de la tasa de paro muy por encima del 50 por 100 en los dos últimos años, al tiempo que presentan caídas en la tasa de empleo superiores al 5 por 100 anual. En este grupo podemos distinguir dos tipos de regiones. En primer lugar, aquellas que, partiendo en 1999 de tasas de paro altas y medias, las habían reducido considerablemente hasta 2007, como son los casos de Andalucía, Valencia, Murcia, Castilla-La Mancha y Canarias. En el segundo grupo incluimos aquellas que al principio del periodo considerado mostraban muy bajas tasas de paro en relación con el resto de regiones. Entre éstas, Baleares y Cataluña muestran, en los dos últimos años, caídas muy fuertes en las tasas de empleo, mientras que Navarra y Aragón han presentado para el mismo periodo caídas en la tasa de empleo menores que la del conjunto nacional.

Por su parte, las regiones que parecen sufrir en menor grado la crisis son País Vasco, Cantabria, Galicia, Asturias, Castilla-León y, hasta cierto punto, Extremadura. Todas ellas presentan unas subidas anuales en las tasas de paro para cada uno de los dos últimos años próximas al 30 por 100 (frente al 50 por 100 nacional) (6). Por último, Madrid y La Rioja tienen un comportamiento similar al de la media nacional.

Como veíamos a escala nacional, en términos netos, las tasas de empleo y actividad son en todas las regiones para 2009 superiores a las observadas en 1999. Por su parte, las tasas de paro de algunas regiones, pese a la crisis, son todavía inferiores a las de 1999 (no así a las observadas en 2001) (7). Profundicemos, por tanto, en el análisis de la evolución del mercado laboral, especí-

ficamente el empleo, durante estos últimos años. Para ello, desagregaremos la evolución del empleo por CC.AA. considerando cinco conjuntos de trabajadores (total de empleados, total de asalariados, asalariados del sector privado, asalariados del sector público y autoempleados). La evolución desagregada regional del empleo (puesta de manifiesto en las tasas de variación anualizadas para el periodo completo, 1999-2009, y los tres subperiodos 1999-2005, 2005-2007 y 2007-2009, mostradas en el cuadro n.º 3) permite realizar las siguientes consideraciones.

En primer lugar, las tasas de crecimiento anualizadas fueron para todos los conjuntos de trabajadores considerados (salvo los autoempleados) muy elevadas hasta 2005. La media nacional de crecimiento de los empleados fue del 4,4 por 100 anual. En los asa-

CUADRO N.º 3

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN TIPO DE RELACIÓN LABORAL

	EMPLEO				ASALARIADO				ASALARIADO PRIVADO			
	TCA	TC1	TC2	TCA3	TCA	TC1	TC2	TCA3	TCA	TC1	TC2	TCA3
España	1,980	4,357	3,580	-3,673	2,407	4,976	3,978	-3,274	2,379	5,389	4,674	-4,539
Andalucía	2,428	5,344	4,295	-4,710	2,672	6,078	4,875	-4,975	2,763	6,965	6,274	-7,277
Aragón	2,031	3,526	3,648	-3,052	2,511	4,066	4,936	-3,748	2,429	4,504	4,322	-4,541
Asturias	1,786	2,954	3,419	-1,554	2,720	3,866	4,019	-1,000	3,356	4,977	5,329	-1,736
Baleares	2,468	5,047	4,180	-2,905	2,754	5,317	4,533	-2,288	2,799	5,533	5,147	-3,621
Canarias	1,382	4,850	4,633	-6,793	1,617	5,356	4,989	-6,964	1,643	5,658	6,619	-8,696
Cantabria	2,248	4,996	3,955	-2,131	2,695	5,549	5,338	-2,297	2,549	5,673	5,568	-2,784
Castilla y León	1,503	2,919	2,429	-2,628	2,480	4,591	2,687	-2,018	2,883	5,496	3,731	-3,179
Castilla-La Mancha	2,878	4,509	5,067	-2,932	3,985	6,133	6,083	-1,770	4,020	6,686	5,730	-2,860
Cataluña	1,522	3,814	3,281	-4,692	1,707	4,287	3,826	-4,698	1,279	4,014	4,628	-6,118
Com. Valenciana	2,023	5,083	3,997	-4,584	2,266	5,400	4,577	-4,259	2,200	5,727	5,229	-5,350
Extremadura	1,503	3,213	3,411	-3,179	2,505	4,008	5,103	-2,694	2,122	4,122	4,406	-4,545
Galicia	1,391	2,559	2,763	-1,771	2,751	3,984	4,714	-1,269	2,777	4,108	5,375	-1,614
Madrid	2,653	5,450	3,334	-2,231	2,780	5,334	2,511	-1,056	2,960	6,340	3,062	-1,788
Murcia	2,793	5,562	5,395	-4,632	3,093	6,266	5,511	-4,256	2,843	7,010	6,758	-7,005
Navarra	1,496	3,289	2,766	-2,427	2,342	3,679	3,935	-1,509	2,826	4,047	4,933	-1,524
País Vasco	0,766	2,751	1,674	-3,005	1,215	3,128	0,936	-1,168	1,306	3,169	0,391	-1,104
Rioja	2,771	5,359	1,779	-2,250	4,368	7,188	1,911	-0,712	4,431	7,392	0,831	-0,292

	ASALARIADO PÚBLICO				AUTOEMPLEADOS			
	TCA	TC1	TC2	TCA3	TCA	TC1	TC2	TCA3
España	2,518	2,520	0,850	2,526	0,098	1,868	1,782	-5,559
Andalucía	1,770	2,371	-0,484	4,196	1,395	2,516	1,740	-3,495
Aragón	3,993	2,824	7,536	-0,606	0,238	1,581	-1,565	-0,008
Asturias	0,310	0,680	-0,634	1,800	-1,467	-0,041	1,133	-3,786
Baleares	1,492	2,522	0,916	5,675	1,172	3,926	2,628	-5,747
Canarias	1,828	1,517	-1,627	0,590	0,057	2,159	2,499	-5,735
Cantabria	4,516	3,285	4,411	-0,322	0,585	3,134	-1,256	-1,444
Castilla y León	0,968	1,251	-0,871	2,108	-1,535	-1,700	1,538	-4,806
Castilla-La Mancha	4,561	3,877	7,309	1,853	-0,920	-0,051	1,461	-7,477
Cataluña	4,399	4,472	-1,310	4,692	0,627	1,744	0,641	-4,666
Comunidad Valenciana	2,689	2,633	0,667	2,464	0,922	3,775	1,434	-6,100
Extremadura	3,973	3,306	6,716	1,333	-1,641	0,970	-2,084	-4,950
Galicia	3,542	2,655	2,296	0,036	-2,427	-0,935	-3,133	-3,496
Madrid	1,954	2,038	0,052	2,290	1,712	6,315	9,103	-10,101
Murcia	2,266	4,166	-0,834	10,082	1,374	2,581	4,839	-6,484
Navarra	0,694	0,157	-0,745	-1,436	-1,821	1,889	-1,820	-6,450
País Vasco	1,543	0,779	3,706	-1,477	-1,217	1,222	4,814	-10,772
Rioja	6,407	4,079	7,182	-2,604	-2,342	0,098	1,290	-8,188

Notas: TCA Tasa de crecimiento anualizada (en porcentaje) durante el periodo 1999-2009; TC1 ídem durante 1999-2005; TC2 ídem durante 2005-2007; TC3 ídem durante 2007-2009.
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

lariados subía hasta el 4,9 por 100 (valor promedio del crecimiento en el sector privado superior al 5,3 por 100 anual y el del sector público 2,5 por 100, claramente inferior). En segundo lugar, las tasas de crecimiento a partir de 2007 se tor-

nan fuertemente negativas, especialmente en el caso de los asalariados privados y autoempleados. El hecho de que los asalariados en el sector público siguieran creciendo (2,5 por 100 en tasas anualizadas), permitió que la caída en el to-

tal de asalariados no fuera tan brusca. A pesar de todo ello, y en todos los casos considerados, las cifras en 2009 son claramente superiores a las del comienzo del periodo estudiado (aunque inferiores a las de 2007).

Por regiones, los resultados confirman lo adelantado anteriormente. La tendencia generalizada es que aquellas que presentaban menores tasas anualizadas de crecimiento durante el periodo expansivo también exhibieron menores tasas negativas durante la crisis. Análogamente, las que más crecieron durante la época de bonanza fueron las que más empleo perdieron tras 2007. Atendiendo a la evolución del empleo total, del asalariado y del asalariado privado, se colige que las regiones que parecen menos sensibles al ciclo están siendo las de la cornisa cantábrica (Galicia, Asturias, País Vasco), además de Castilla y León, y Navarra. Entre las que más crecieron antes y más lo sufren ahora destacamos las del Sureste (Andalucía, Murcia y Valencia) y, especialmente, Canarias. Entre las que más crecían antes y mejor están aguantando ahora, mencionamos Madrid y La Rioja, mientras que en el caso contrario se encuentra Cataluña.

Por último, la evolución del empleo público es más insensible al ciclo. Así, comunidades con tasas muy altas de creación de empleo público durante el periodo expansivo las han mantenido (e incluso aumentado) durante el periodo de crisis (Baleares, Cataluña). Otras también han incrementado sus tasas anuales de crecimiento del empleo asalariado del sector público (Andalucía y Murcia) en el bienio final. De hecho, salvo en cinco regiones, en las demás se han producido aumentos durante los dos años de la actual crisis. Quizá las únicas excepciones a ese comportamiento generalizado sean Cantabria y La Rioja, que tenían tasas de crecimiento altas y ahora están destruyendo puestos de trabajo en el sector público.

Por lo tanto, podemos concluir que el comportamiento cíclico del

empleo en las regiones españolas tiene intensidades muy diferentes, y que además esa intensidad diferenciada se da tanto para el empleo asalariado como para el autónomo. Los autoempleados crecieron más o menos en todas regiones con tasas reducidas hasta 2007, pero a partir de ahí cayeron fuertemente. Expresado como cociente del total de ocupados, sin embargo, el número de autoempleados cayó en todas las regiones hasta 2007, atenuando sus caídas entre 2007 y 2009. Madrid ofrece un comportamiento diferenciado, con caída del autoempleo en el primer subperiodo y crecimiento durante el segundo. También se constata que el empleo público es menos sensible al ciclo, por lo que la participación de este tipo de empleo en el total regional puede afectar de forma considerable a la incidencia del ciclo económico en el empleo agregado.

A pesar de que los resultados macroeconómicos del mercado de trabajo se han modificado considerablemente en el lapso de diez años que estamos analizando, es poco probable que la composición de la estructura del empleo, atendiendo a diversas características como edad, sexo, nivel de estudios, ratio capital/trabajo, etc. haya cambiado de forma sustantiva (8). Por eso, conviene más que nos fijemos en la composición promedio del periodo y observemos algunas de estas características. Ciertamente, podemos encontrar resultados bastante robustos a primera vista. Así, las regiones donde mayores vaivenes se han observado en las cifras de empleo y paro son aquellas en las que hay una mayor proporción de jóvenes, cuentan con mayor población inmigrante de fuera de la UE, tienen menor proporción de trabajadores con estudios superiores y tienen mayor porcentaje de contratados temporalmente. En con-

creto, las regiones de Andalucía, Murcia, Valencia, Castilla-La Mancha y Canarias cumplen estos requisitos y, como hemos visto antes, son las que muestran caídas en el empleo mucho mayores que la media nacional en el último bienio. Sin embargo, esta imagen general es matizable. Madrid y La Rioja, por ejemplo, tienen también porcentajes de inmigrantes por encima del 10 por 100 y parecen sufrir menos el impacto de la crisis. Madrid, además, tiene una estructura poblacional más joven que la media nacional. Cataluña, que ha empeorado notablemente en estos dos últimos años, es la región con menor porcentaje de trabajadores temporales, mientras que Extremadura, que no ha sido de las peores en el periodo de crisis, es la que más tiene, tras Andalucía.

Completamos el análisis estudiando la composición sectorial del empleo (cuadro n.º 4), con datos de la Contabilidad Regional de España para el periodo entre 1999 y 2007 (9). El verdadero cambio en la estructura productiva del empleo se produjo en España entre los años sesenta y los noventa, con la destrucción de empleo primero en la agricultura (ver Marimón y Zilibotti, 1998) y posteriormente en la industria, como consecuencia de su profunda reconversión, que coincidió con un incremento notable de los servicios, tanto los destinados a la venta como los que no. Lo cierto es que en el nuevo siglo el aspecto más significativo ha sido el fuerte aumento del sector de la construcción hasta 2007, y su retroceso posterior. Por lo demás, la tendencia ha sido similar a la vivida en el periodo anterior (ver Alonso e Izquierdo, 1999), si bien con tasas de variación anualizadas más moderadas. Así, comparando la situación de 2007 con la inicial de 1999, constatamos que el empleo

CUADRO N.º 4

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO

	AGRICULTURA			ENERGÍA			INDUSTRIA		
	1999	2007	TCA	1999	2007	TCA	1999	2007	TCA
Andalucía	10,60	6,84	-0,04	0,79	0,68	-0,02	10,87	8,96	-0,01
Aragón	9,08	7,33	-0,03	0,74	0,55	-0,05	21,46	18,79	-0,01
Asturias	6,52	3,56	-0,10	3,47	1,78	-0,09	14,86	14,34	0,00
Baleares	2,57	1,53	-0,02	0,80	0,56	-0,06	8,25	5,90	-0,03
Canarias.....	3,97	2,09	-0,11	0,74	0,78	-0,01	6,71	5,13	-0,02
Cantabria.....	8,33	4,99	-0,05	0,69	0,55	-0,06	17,41	14,86	-0,01
Castilla y León.....	12,92	9,99	-0,02	1,50	1,12	-0,04	15,53	14,20	0,00
Castilla-La Mancha...	17,13	12,57	0,00	0,69	0,71	-0,01	18,48	16,16	-0,01
Cataluña	3,57	2,27	-0,04	0,52	0,53	-0,02	25,31	19,35	-0,02
Com. Valenciana	5,31	2,87	-0,06	0,52	0,52	-0,01	23,24	17,68	-0,02
Extremadura	17,67	11,42	-0,02	0,75	0,85	-0,02	7,98	7,63	0,00
Galicia	12,39	7,63	-0,08	1,02	0,88	-0,02	16,90	15,89	0,01
Madrid	0,69	0,43	-0,06	0,67	0,63	-0,03	13,04	9,57	-0,03
Murcia	10,91	7,69	-0,03	0,73	0,79	-0,01	17,54	14,77	-0,01
Navarra	8,04	4,71	-0,02	0,33	0,39	-0,04	27,32	23,60	-0,01
País Vasco.....	2,99	2,01	-0,03	0,65	0,66	-0,02	27,30	23,56	-0,01
Rioja	12,72	9,39	-0,02	0,32	0,38	-0,03	28,10	22,82	-0,02
Nacional	6,82	4,44	-0,05	0,78	0,68	-0,03	17,69	14,26	-0,02
Desv. Est.	5,04	3,72		0,72	0,33		6,99	5,88	
	CONSTRUCCIÓN			SERVICIOS VENTA			SERVICIOS NO VENTA		
	1999	2007	TCA	1999	2007	TCA	1999	2007	TCA
Andalucía	10,94	14,71	0,04	40,98	45,31	0,01	25,83	23,50	-0,01
Aragón	9,42	11,71	0,04	37,98	40,96	0,01	21,31	20,66	-0,01
Asturias	11,26	13,29	0,03	41,45	45,29	0,02	22,44	21,74	0,00
Baleares	12,92	15,97	0,04	57,38	57,20	0,00	18,06	18,85	-0,01
Canarias.....	12,48	14,58	0,03	53,32	56,53	0,01	22,77	20,89	-0,01
Cantabria.....	12,55	14,31	0,03	39,24	44,62	0,01	21,78	20,67	-0,01
Castilla y León.....	10,92	12,93	0,02	35,34	39,88	0,01	23,79	21,88	-0,01
Castilla-La Mancha...	10,95	13,83	0,02	30,23	35,65	0,01	22,52	21,08	-0,01
Cataluña	9,45	10,86	0,02	45,63	52,42	0,01	15,52	14,58	-0,02
Com. Valenciana	10,89	13,98	0,03	40,98	46,84	0,01	19,06	18,11	-0,01
Extremadura	12,31	15,50	0,01	34,76	37,99	0,01	26,54	26,59	0,00
Galicia	10,99	12,65	0,02	35,85	42,42	0,02	22,85	20,52	0,00
Madrid	8,99	10,46	0,02	49,50	54,64	0,02	27,12	24,29	-0,02
Murcia	10,52	14,56	0,05	36,44	41,45	0,01	23,86	20,76	-0,01
Navarra	9,70	12,69	0,04	35,73	40,21	0,01	18,88	18,39	0,00
País Vasco.....	8,00	9,62	0,02	40,63	45,57	0,01	20,43	18,58	-0,01
Rioja	9,26	13,93	0,07	31,32	35,88	0,01	18,28	17,59	-0,01
Nacional	10,26	12,60	0,03	42,37	47,56	0,01	22,08	20,45	-0,01
Desv. Est.	1,40	1,77		7,40	6,79		3,18	2,79	

Nota: TCA Tasa de crecimiento anualizada (en porcentaje) durante el periodo 1999-2007.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Regional de España.

en la agricultura y en la industria ha seguido disminuyendo hasta valores inferiores al 5 por 100 y 15 por 100, respectivamente. Los servicios no dedicados a la venta, que hasta 1998 habían au-

mentado, cambiaron a una senda ligeramente decreciente, estabilizándose en el 20 por 100. Por su parte, la construcción ha experimentado un crecimiento continuo, acercándose en 2007

al 13 por 100, tras partir de un valor en 1998 próximo al 10 por 100 (10), igual que los servicios a la venta, que han alcanzado el 50 por 100 de la población ocupada.

La estructura sectorial del empleo es cada vez más semejante entre las regiones, como demuestra la caída de la desviación estándar a lo largo del periodo considerado en todos los sectores, salvo en la construcción. Esto no quiere decir que no haya diferencias entre regiones, sino que éstas han seguido una senda decreciente. De hecho, todavía podemos observar grandes diferencias. En el sector industrial, por ejemplo, en las comunidades insulares apenas representa el 6 por 100, mientras que en las del valle alto del Ebro superan el 22 por 100. Las diferencias son de menor grado en la agricultura, observándose las mayores diferencias en puntos porcentuales entre regiones en el sector de servicios dedicados a la venta. Así, en 2007, este sector apenas ocupa al 36 por 100 de los empleados en La Rioja, mientras que en las Baleares rebasa el 57 por 100. En el sector de la construcción, con crecimientos generalizados hasta 2007, también se pueden apreciar diferencias considerables entre las regiones (creció a más del 3,5 por 100 anual en Andalucía, Aragón, Baleares, Navarra, Murcia y La Rioja, frente a otras que apenas llegaron al 2 por 100, como las dos Castillas, Madrid, País Vasco y Extremadura).

Resumiendo, la composición sectorial explica parte de las diferencias observadas en la evolución del empleo. Así, donde más creció el empleo hasta 2007 fue en regiones donde aumentó la participación de la construcción, llegando hasta el 15 por 100 en regiones como Murcia, Andalucía, Valencia, Baleares y Canarias. En éstas fue también donde más cayó el empleo desde 2007. Sin embargo, el impacto de la construcción no parece ser tan fuerte como podríamos pensar. Comunidades con una gran participa-

ción de la construcción, y donde el empleo ha crecido considerablemente en este sector, como La Rioja, Cantabria y Madrid, no están sufriendo una incidencia mayor de la crisis en el empleo.

2. ¿Convergencia o divergencia regional en el mercado laboral?

Como ya hemos comentado, las diferencias regionales en las tasas de desempleo en España han estado caracterizadas en las últimas décadas por un comportamiento claramente procíclico, ya que durante las fases expansivas las disparidades regionales en el desempleo, expresadas en términos relativos, aumentan, mientras que en las fases recesivas del ciclo, se estrechan. Como hemos indicado en el apartado anterior, una parte de la explicación se debe a una clara asimetría en el comportamiento del desempleo a escala regional. Son las regiones con mejor comportamiento del mercado laboral las que ofrecen una mayor sensibilidad al ciclo económico, lo que acaba suponiendo que cuando estamos en una fase expansiva los ritmos de creación de empleo son muy diferentes entre regiones, mientras que en las fases recesivas la evolución del empleo es mucho más homogénea.

En trabajos anteriores (Bande *et al.* 2007, 2008) relacionamos esta característica del mercado laboral español con el grado de centralización de la negociación colectiva. El modelo vigente en España se sitúa en niveles intermedios de centralización (OCDE, 2004; Nickell, 2006), con acuerdos eminentemente sectoriales. Esta caracterización favorece la aparición de efectos imitación en la determinación salarial, que vinculan el salario pactado en sectores situa-

dos en regiones de baja productividad al salario pactado en los mismos sectores situados en regiones de alta productividad. Ello limita la capacidad de creación de empleo en el primer grupo de regiones durante las fases expansivas, ya que los costes laborales no se ajustan a las condiciones individuales de las empresas. Sin embargo, en las fases recesivas, las caídas en la demanda agregada afectan de una forma parecida a los diferentes sectores económicos, que destruyen empleo de forma homogénea a escala nacional.

Los resultados obtenidos de la estimación de un modelo de determinación salarial nos permitían concluir que, hasta mediados de los años ochenta, la elevada coordinación en la fijación salarial (fruto de los acuerdos sociales derivados de los Pactos de La Moncloa) favoreció un comportamiento más homogéneo de los salarios sectoriales/regionales. El abandono de dichos acuerdos supuso el descenso a niveles efectivos intermedios de centralización en la negociación colectiva, abriendo la posibilidad a la existencia de los mencionados efectos imitación. Ello se tradujo en evoluciones muy diferentes de las tasas de paro regionales. Así, es posible identificar tres grupos de regiones. Un primero que mantuvo durante el período analizado tasas de desempleo superiores a la media nacional, distanciándose cada vez más de ésta. Un segundo grupo que presentó un comportamiento opuesto, con tasas de paro sistemáticamente inferiores a la media nacional (y alejándose de ésta). Por último, un tercer grupo con regiones que, partiendo de tasas inferiores a la media nacional, con el paso del tiempo (especialmente desde 1986, fecha del último acuerdo social) se habían aproximado a la media nacional.

En el apartado anterior mostramos cómo durante la primera década del siglo XXI no ha habido cambios esenciales en el nivel de centralización de la negociación colectiva, y que dicha década se había caracterizado por un fuerte proceso de crecimiento económico, al menos hasta 2008. Si los resultados del modelo estimado se mantienen, debemos esperar que las disparidades entre estos grupos de CC.AA. se hayan acentuado entre 1999 y 2007 (11). Asimismo, la intensa crisis que experimenta en la actualidad la economía española debería favorecer una reducción de las disparidades regionales en las tasas de paro. El objetivo del resto de este apartado es verificar si dicho comportamiento se ha producido efectivamente.

El cuadro n.º 5 resume la evolución de la clasificación de las regiones españolas en función de las tasas de paro relativas (12) en diferentes momentos de la primera década del siglo XXI. El primer he-

cho destacable es la elevada estabilidad en dicha clasificación a lo largo del periodo 2000-2007. Por el contrario, en los dos últimos años la crisis económica ha modificado la posición relativa de muchas regiones en función de la intensidad de la recesión. En concreto, observamos cómo, a pesar de existir cierta movilidad, son siempre los mismos grupos de regiones los que ocupan los primeros lugares, los últimos y los intermedios de esta clasificación. Andalucía, Extremadura, Galicia y Asturias son de las regiones que a lo largo de la década se han mantenido en los primeros puestos, mientras que La Rioja, Aragón y Navarra han permanecido siempre en los últimos puestos de dicha clasificación. De hecho, y a excepción de lo acontecido a partir de 2007, el número de puestos recorridos en la clasificación entre los diferentes puntos de corte temporal es generalmente reducido, aunque en cada año se encuentran excepciones a este comportamiento general (13).

Con el objetivo de profundizar en el estudio de la distribución de las tasas relativas de paro regionales y de los cambios que se han producido en ella, hemos procedido a estimar, por técnicas no paramétricas, las funciones de densidad *kernel* de dichas distribuciones en diferentes momentos del tiempo. De esta forma, podemos obtener una primera aproximación a la desigualdad existente en la tasa de paro regional observando la forma de su distribución. En qué medida ésta se aleja de la «normal» nos informa sobre la dispersión de la tasa de paro relativa y sobre la posibilidad de que existan agrupaciones de regiones en varias modas (14). El gráfico 1 resume esta información para las tasas de paro regionales medidas en términos relativos para los años 2000 y 2004 (panel a), 2005 y 2007 (panel b) y 2007 y 2009 (panel c).

El primer hecho destacable es que el cambio metodológico en la EPA, en 2005, a pesar de no haber

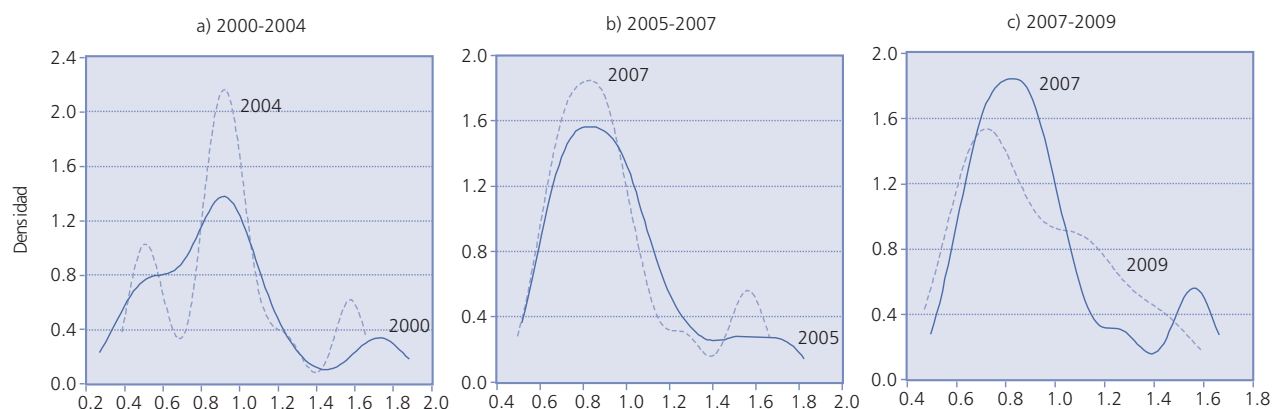
CUADRO N.º 5

RANKING REGIONAL DE TASAS DE DESEMPLEO

	RANKING TASAS DE DESEMPLEO					PUESTOS RECORRIDOS			
	2000	2004	2005	2007	2009	2000-2004	2004-2005	2005-2007	2007-2009
Andalucía	1	2	2	2	2	1	0	0	0
Extremadura	2	1	1	1	5	-1	0	0	4
Asturias	3	8	4	5	11	5	-4	1	6
Galicia	4	3	5	6	14	-1	2	1	8
Castilla y León	5	7	8	9	10	2	1	1	1
Cantabria	6	6	9	14	15	0	3	5	1
Canarias	7	4	3	3	1	-3	-1	0	-2
Murcia	8	5	10	8	4	-3	5	-2	-4
Castilla-La Mancha...	9	11	6	7	6	2	-5	1	-1
País Vasco	10	10	11	13	16	0	1	2	3
C. Valenciana	11	9	7	4	3	-2	-2	-3	-1
Madrid	12	14	14	12	9	2	0	-2	-3
Cataluña	13	12	13	11	8	-1	1	-2	-3
Rioja	14	15	15	15	13	1	0	0	-2
Aragón	15	16	16	16	12	1	0	0	-4
Baleares	16	13	12	10	7	-3	-1	-2	-3
Navarra	17	17	17	17	17	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA, INE.

GRÁFICO 1
DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LAS TASAS DE PARO RELATIVAS



modificado las posiciones relativas de las regiones en la clasificación nacional por tasas de desempleo, sí ha supuesto un cambio en la distribución de dichas tasas. Así, entre 2000 y 2004, los resultados obtenidos por Bande *et al.* (2008, 2009), relativos a la existencia de tres grupos claramente diferenciados en cuanto a tasas de paro, se confirma. De hecho, desde 2000 a 2004 las diferencias entre estos grupos se agudizan. Así, observamos que existe un grupo de regiones con tasas relativas en el entorno del 50 por 100 de la media nacional, otro grupo con tasas situadas en torno a dicha media, y un tercer grupo con tasas claramente superiores a la media española, a pesar de que entre 2000 y 2004 reducen la tasa relativa del 1,8 al entorno del 1,5. Si analizamos la distribución regional de las tasas de desempleo en el año 2005, ya con la nueva metodología de la EPA (15), observamos un fuerte cambio en la forma de la distribución: de tres grupos pasamos a dos, uno con tasas relativas en el entorno de 0,9, mientras existe otro con tasas relativas mucho mayores, con una moda situada en 1,7. Entre 2005 y 2007, una vez

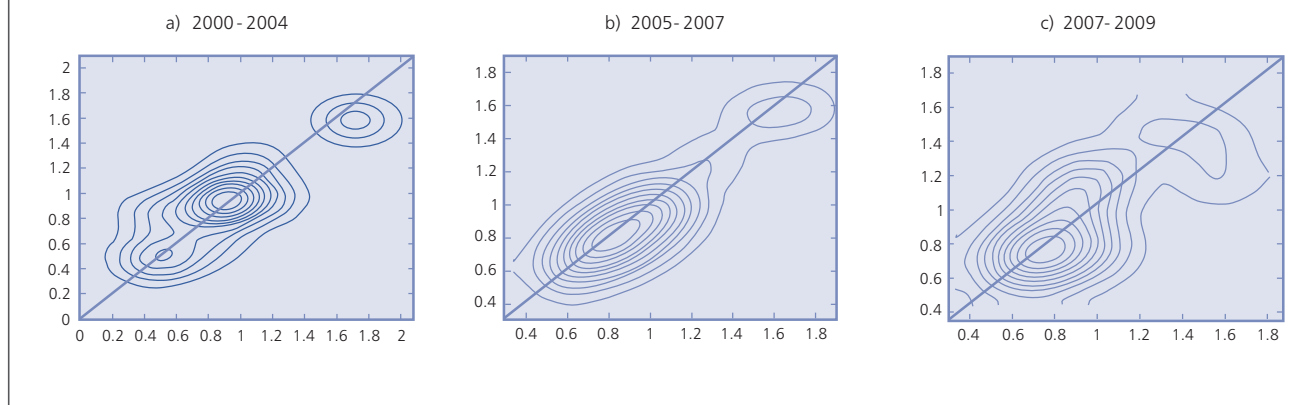
que el efecto del cambio metodológico comienza a diluirse, parece evidenciarse cierta tendencia a la polarización, y así observamos que en 2007 la distribución presenta dos modas mucho más pronunciadas que en 2005, pero en el entorno de los mismos valores.

En el último bienio, la situación cambia muchísimo. Analizando la evolución de la distribución entre 2007 (último año de crecimiento sostenido) con la correspondiente a 2009 (en el que la crisis azota con virulencia al mercado laboral), observamos en el panel c) del gráfico 1 que la masa probabilística se ha desplazado claramente hacia la derecha, manteniéndose una moda en el entorno del 0,6, y una segunda en el entorno del 1,2. Es decir, la crisis ha puesto de manifiesto una convergencia de la distribución regional de las tasas de paro hacia la media nacional o, al menos, una menor polarización.

Para completar este análisis descriptivo, y sobre todo para confirmar estos procesos de persistencia/divergencia en las distribuciones a lo largo del tiempo, procedemos a la estimación no paramétrica de

las funciones de densidad *kernel* estocásticas. Un *kernel* estocástico puede interpretarse como una matriz de transiciones continua que informa acerca de cómo la distribución observada en el período t evoluciona hacia la distribución observada en el período $t+j$. Si bien su representación gráfica sería en tres dimensiones, donde las bases son los valores de la serie en estudio en cada uno de los periodos considerados y la altura viene determinada por la densidad bivariable conjunta, es más habitual presentar el gráfico de contornos (*contour plot*), que consiste en la proyección del *kernel* estocástico en el plano $t, t+j$. Estas líneas de contorno unen puntos con igual densidad, y la acumulación de líneas alrededor de un punto indica un «pico» de densidad. La forma de interpretar el gráfico de contornos es la siguiente: si la mayoría del gráfico está concentrado en la línea de 45° (la diagonal principal), significa que los elementos de la distribución permanecen en la misma situación de donde partieron (persistencia). Si la mayoría del gráfico se sitúa en la diagonal secundaria, se interpreta como que hay numerosos cambios

GRÁFICO 2
DINÁMICA DE LA DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LAS TASAS DE PARO RELATIVAS



en la distribución. Si, finalmente, la mayoría del gráfico se concentra en torno al valor 1 del periodo $t+j$, indica que la distribución converge hacia la igualdad (Quah, 1997).

El gráfico 2 incluye los gráficos de contorno de los *kernel* estocásticos correspondientes a los períodos 2000-2004 (panel a), 2005-2007 (panel b) y 2007-2009 (panel c). La información recogida en dicho gráfico confirma los hallazgos que hemos identificado en el análisis de los *kernel* univariantes. Entre 2000 y 2004 se registra una fuerte persistencia en las disparidades (la densidad se localiza sobre la línea de 45°) con tres modas claramente identificadas, si bien la mayoría de la densidad está en torno a la media nacional. La reducción generalizada en el paro (así como el cambio metodológico de la EPA) también tiene su reflejo en los *kernel* estocásticos correspondientes al período 2005-2007. En este caso, son dos los grupos observados, aunque con una fuerte persistencia en la distribución, al situarse la mayor parte de la densidad a lo largo de la diagonal principal. De forma adicional, si analizamos los cambios en la distribución entre 2007

y 2009, se observa un proceso de convergencia, por cuanto la densidad comienza a girar hacia el eje OX, indicando que durante la fase recesiva las disparidades regionales en las tasas de desempleo tienden a converger.

En resumen, la evidencia encontrada hasta ahora sugiere que las conclusiones presentadas por Bande *et al.* (2007 y 2008) respecto al papel que el mecanismo de determinación salarial ha representado a la hora de determinar el grado de disparidad regional en el desempleo siguen siendo válidas. Al menos, la evidencia aportada no contradice los resultados pronosticados por el modelo de determinación salarial propuesto. A continuación, ofrecemos información salarial proveniente de distintas fuentes estadísticas que confirma la existencia de efecto imitación.

IV. EVIDENCIA ADICIONAL

1. Negociación e incrementos salariales

Uno de los objetivos de la reforma laboral de 1994 fue romper el efecto imitación existente en la negociación salarial adaptando la

evolución de los salarios a las condiciones concretas de cada empresa. Las medidas propuestas perseguían dar un mayor peso a los componentes variables de los salarios, con objeto de que éstos guardaran una mayor relación con las circunstancias de la empresa o del trabajador, determinándose este componente variable por los acuerdos que alcanzasen las partes en cada momento de la negociación colectiva. Directamente, se culpaba a la estructura de la negociación colectiva de la rigidez del sistema salarial en España, y por ello se estimuló la descentralización en dicha negociación (16).

Esta hipótesis se fundamentaba en que los incrementos salariales pactados en los niveles intermedios (convenios de ámbito sectorial provincial e interprovincial) eran superiores a los aprobados en los convenios de empresa o en los sectoriales nacionales, y que los componentes variables del salario eran, en este contexto, muy reducidos. Para solucionar el problema, la reforma de 1994 optó por una negociación colectiva descentralizada fomentando los convenios de empresa. Sin embargo, no se consiguieron los resultados esperados. Los convenios colecti-

vos de empresa han ido perdiendo importancia en favor de los convenios de ámbito superior como hemos visto en el apartado II de este trabajo (17). ¿Cuál es actualmente la situación?

Respecto a los incrementos salariales, los datos aportados por la *Estadística de convenios laborales* (ECL) confirman que los aumentos pactados en los convenios

de empresa (18) son sustancialmente menores que los pactados en convenios de ámbito superior, como puede verse en el cuadro número 6 (19). La negociación totalmente descentralizada permite internalizar los efectos derivados de una exigencia salarial excesivamente alta en la negociación. Los trabajadores, al negociar directamente con su empresa, son conscientes de las implicaciones de un

salario excesivamente alto en relación con el nivel de productividad de su empresa. El aumento de los costes laborales unitarios puede suponer una pérdida de competitividad que puede llevar asociada una pérdida de cuota de mercado y una potencial reducción de plantilla. Es importante matizar que los efectos de esta diferencia en los incrementos salariales puede tener una influencia

CUADRO N.º 6

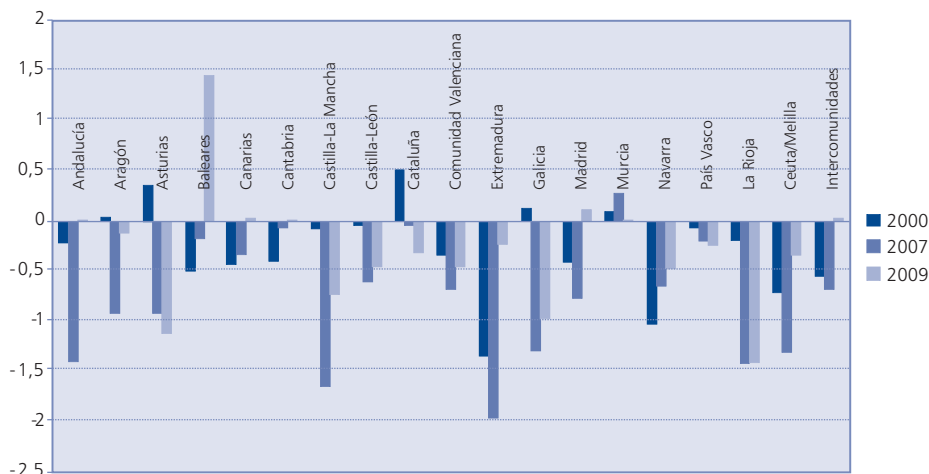
EVOLUCIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2001-2008)

	PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR TIPOS DE CONVENIO							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
CONVENIOS DE EMPRESA	10,9	10,6	10,7	10,0	10,8	11,0	10,9	9,4
Sector provincial	54,3	54,6	54,3	54,5	52,8	52,5	53,0	54,3
Sector interprovincial	9,3	9,5	10,4	10,2	10,0	9,8	9,0	6,6
Sector nacional	24,6	24,2	23,6	24,4	25,3	25,4	25,8	28,5
	AUMENTO SALARIAL PACTADO POR TIPO DE CONVENIO							
CONVENIOS DE EMPRESA	2,8	2,7	2,7	2,6	2,9	2,9	2,7	3,2
Sector provincial	3,8	3,3	3,5	3,3	3,3	3,5	3,4	3,9
Sector interprovincial	3,6	3,0	3,6	3,2	2,9	3,1	3,0	4,2
Sector nacional	3,1	3,2	3,0	2,6	3,1	3,1	2,9	3,0

Fuente: Estadísticas de convenios colectivos y Anuario de estadísticas laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

GRÁFICO 3

DIFERENCIAL ENTRE EL CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA Y LOS CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECL.

poco relevante sobre el nivel de empleo agregado, dado que, aunque la tasa de crecimiento del salario es mayor en los convenios sectoriales, el nivel salarial medio es muy diferente (20).

Desde una perspectiva regional, encontramos que, a pesar de que la regla general es un mayor aumento salarial en los convenios de ámbito superior al de la empresa, las diferencias en los aumentos salariales efectivos entre ambos tipos de convenios son regionalmente muy heterogéneas (gráfico 3). No obstante, existe un rasgo común: en todos los casos, el diferencial se ha incrementado entre 2000 y 2007. Además, mientras que en el año 2000 había algunas CC.AA. donde los convenios de empresa fijaban aumentos salariales mayores que los de ámbito superior, en 2007 la situación es mucho más homogénea, ya que el diferencial es favorable al convenio de ámbito territorial superior en todas las regiones. Este resultado puede ser relevante a la hora de explicar la evolución de la tasa de paro regional. De hecho, los datos de la ECL para 2007 muestran una elevada correlación negativa entre el diferencial pactado en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior (no disponemos de los datos desagregados por CC.AA. entre convenios provinciales y convenios de sector nacionales) y la tasa de paro por CC.AA. Es decir, a mayor diferencial observado favorable a los convenios de ámbito territorial superior, mayor tasa de paro regional.

2. Flexibilidad laboral y tipo de convenio

La reducida movilidad espacial del factor trabajo en España exige que el mercado laboral muestre una alta flexibilidad salarial pa-

ra poder reaccionar con prontitud a una situación de recesión económica, y que el ajuste no se produzca exclusivamente en el empleo. La flexibilidad salarial, como mecanismo de ajuste ante posibles perturbaciones económicas sobre el empleo, se puede asociar con la vinculación de los niveles retributivos de los trabajadores a su desempeño y a la evolución de los resultados empresariales (21). Es decir, la flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y costes de las empresas. Pero, al mismo tiempo, si los salarios son plenamente flexibles actuarán como un importante incentivo para mejorar la productividad de la empresa. Para que ello sea posible, el salario percibido por el trabajador debe mostrar una estructura donde la participación de los complementos salariales tenga el mayor peso posible.

En el cuadro n.º 7 mostramos la estructura del salario percibido por CC.AA. y tipo de convenio (22). El peso de los complementos variables es mayoritariamente más relevante en los convenios de empresa que en los convenios de sector nacionales, mientras que se observa evidencia mixta para el caso de los convenios de sector provinciales. Además, la relevancia de este complemento ofrece una dispersión territorial muy superior en los convenios de empresa que en el resto de convenios.

Resulta difícil, por tanto, concluir que exista alguna relación entre los convenios provinciales y la falta de flexibilidad salarial, dado que en muchas CC.AA. la parte flexible del salario es superior en los convenios provinciales que en los convenios de empresa. Lo que sí está claro es que el salario con menor componente variable (menos flexible, por tanto) se observa en los convenios nacionales de sec-

tor. No obstante, lo relevante no es la magnitud media, sino la relación existente sector a sector, donde la variabilidad es elevadísima. Por ejemplo, en la construcción el componente variable puede ser nulo, y llegar a representar cerca del 19 por 100 del salario bruto en los convenios de empresa, desde el 2 por 100 al 15 por 100 en los convenios de ámbito provincial o superior y entre el 6 y el 14 por 100 en los convenios de sector nacionales. Asimismo, es igualmente importante el porcentaje de trabajadores y empresas por CC.AA. al que se le aplica. Ambos aspectos requieren un análisis minucioso fuera del alcance de los objetivos de este trabajo.

Por último, el cuadro n.º 8 recoge los efectos de la variable tipo de convenio, nacional y de empresa, en los salarios respecto del convenio sectorial provincial, que es tomado como referencia, a partir de la estimación de ecuaciones salariales mincerianas por CC.AA. con datos de la EES-2006. En las ecuaciones salariales estimadas se incluyen como variables explicativas tanto características individuales del trabajador (sexo, experiencia potencial, antigüedad y nivel de estudios alcanzado) como variables relacionadas con el puesto de trabajo (ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, tamaño de empresa, tipo de convenio y sector de actividad). La evidencia confirma que estar cubierto por un convenio de empresa (después de controlar por las características del trabajador y del puesto de trabajo) afecta positivamente al salario respecto a estar cubierto por un convenio de sector provincial o nacional (23). Si los convenios de empresa ligasen el salario a la productividad de los diferentes establecimientos de las empresas, el resultado no sería preocupante y tendría un efecto nulo sobre el empleo. Sin embargo, si no es así, podría afectar negativa-

CUADRO N.º 7

ESTRUCTURA DEL SALARIO POR CONVENIO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS VARIABLES		
	Sector nacionales	Sector provinciales	Empresa	Sector nacionales	Sector provinciales	Empresa
España	65,0	65,1	63,2	5,2	6,6	6,9
Andalucía.....	66,6	66,0	57,7	4,9	6,6	9,1
Aragón.....	63,9	60,5	56,5	6,4	9,0	8,1
Asturias.....	66,9	69,2	61,0	5,8	8,3	10,4
Baleares.....	70,6	71,2	55,8	4,0	4,2	10,4
Canarias.....	63,6	64,8	56,9	5,6	6,2	7,0
Cantabria.....	66,3	68,4	66,7	3,8	6,1	5,7
Castilla y León.....	67,3	65,3	64,0	5,0	7,9	6,8
Castilla-La Mancha.....	63,2	66,3	68,1	5,0	7,1	5,7
Cataluña.....	63,8	64,8	62,5	4,9	6,6	6,6
Comunidad Valenciana.....	68,7	66,5	61,2	5,8	6,9	9,9
Extremadura.....	70,0	63,1	71,6	4,1	5,1	4,1
Galicia.....	67,9	66,5	61,0	3,5	6,6	5,7
Madrid.....	62,2	60,8	69,0	5,6	6,7	5,3
Murcia.....	66,7	63,9	65,3	5,1	6,6	10,0
Navarra.....	69,1	67,8	74,1	3,6	4,7	6,7
País Vasco.....	66,6	67,7	64,6	5,1	5,2	5,0
La Rioja.....	75,9	73,2	71,6	5,1	5,8	4,9

Nota: Participación del salario base y los complementos variables (más vinculados con la productividad del trabajador) en el total percibido por el asalariado.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES-2006.

CUADRO N.º 8

ESTRUCTURA Y EFECTO SOBRE EL SALARIO DE LOS CONVENIOS: DIFERENCIAS REGIONALES

	COEFICIENTE CONVENIO NACIONAL	COEFICIENTE CONVENIO EMPRESA	PORCENTAJE DE TRABAJADORES POR CONVENIO (SECTORES DE LA EES-2006)			TASA DE PARO (2007)	TCA EMPLEO ASALARIADO (2005-2007)
			Convenio nacional	Convenio provincial	Convenio empresa		
España	0,010	0,089	37,1	49,6	13,3		
Andalucía.....	-0,041	0,085	30,4	54,0	15,6	12,76	6,274
Aragón.....	0,007	0,028	35,1	49,4	15,5	5,24	4,322
Asturias.....	0,038	0,088	41,4	48,4	10,2	8,48	5,329
Baleares.....	-0,004	0,104	33,2	56,1	10,7	7,03	5,147
Canarias.....	0,010	0,118	33,7	52,7	13,5	10,44	6,619
Cantabria.....	-0,015	-0,006	38,6	49,8	11,6	5,91	5,568
Castilla y León.....	-0,020	0,110	34,3	52,0	13,7	7,18	3,731
Castilla-La Mancha....	0,011	0,043	36,6	53,1	10,3	7,61	5,730
Cataluña.....	-0,011	0,083	39,4	48,2	12,4	6,55	4,628
Com. Valenciana.....	0,021	0,122	38,8	52,0	9,2	8,76	5,229
Extremadura.....	-0,018	-0,029	29,3	61,2	9,5	13,06	4,406
Galicia.....	-0,015	0,077	32,6	55,4	12,1	7,64	5,375
Madrid.....	-0,027	0,056	48,1	38,4	13,5	6,30	3,062
Murcia.....	-0,016	0,006	43,1	49,8	7,2	7,56	6,758
Navarra.....	-0,055	-0,070	27,7	55,6	16,7	4,76	4,933
País Vasco.....	-0,031	0,075	18,6	54,7	26,7	6,12	0,391
La Rioja.....	-0,036	0,043	38,9	52,7	8,4	5,66	0,831

Nota: Elaboración propia a partir de la EES-2006 y EPA. En negrita los coeficientes que no son significativos al 5 por 100.

mente al empleo (alejaría el salario de la productividad del trabajo). Dado que más del 50 por 100 de los convenios de empresa son de ámbito territorial superior a la provincia, el efecto imitación podría iniciarse a partir de los convenios de empresa, y luego transmitirse a los convenios provinciales. De hecho, dado que los convenios de ámbito provincial se centran en sectores de bajos salarios y baja productividad (24), la falta de un premio salarial en este tipo de convenios es indirectamente un indicio de la relevancia del efecto imitación, puesto que impide la adecuación de los salarios a la productividad en el conjunto provincial, como también lo es que los incrementos pactados en este ámbito sean superiores a los alcanzados en los convenios de sector nacional o de empresa. En la mayoría de las comunidades autónomas rige este mismo patrón, siendo el coeficiente de los convenios nacionales no significativo, y distinto del correspondiente a los convenios provinciales. Sin embargo, algunas regiones sí muestran un comportamiento diferente a esta pauta común, encontrándose primas salariales en los convenios provinciales respecto a los nacionales (La Rioja, Navarra, Madrid, País Vasco y Andalucía), mientras que, por el contrario, en otras apenas hay diferencias entre los tres niveles de negociación (Cantabria, Extremadura y Murcia).

En cualquier caso, sí es posible obtener ciertos resultados generales a partir del cálculo de simples correlaciones. Así, una mayor proporción de trabajadores cubiertos por convenios nacionales de sector en una comunidad se asocia con un mayor incremento del empleo asalariado en el periodo expansivo (coeficiente de correlación próximo a 0,4). Un coeficiente similar se obtiene al calcular la correlación entre la participación del empleo cubierto por convenios de sector

provincial y la tasa de desempleo, poniendo de manifiesto que el grado intermedio de centralización es el menos adecuado para los resultados macroeconómicos.

Para finalizar, el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa se relaciona negativamente, valores próximos a -0,5, con la variación en el empleo en general, y en el asalariado en particular, así como con la tasa de paro regional (-0,20 en el periodo expansivo, que aumenta hasta -0,32 en el periodo de crisis). Estos resultados son de esperar puesto que los trabajadores, en la negociación a escala de empresa, maximizan rentas sujetos a mantener el empleo (supuesto confirmado por la prima salarial positiva obtenida por los cubiertos en este tipo de contratos en la estimación de la ecuación salarial propuesta). En consecuencia, la menor o mayor cobertura de los convenios de empresa no debería influir en la tasa de desempleo regional, salvo que se produzca un efecto imitación salarial sobre el resto de trabajadores. En este marco, los datos presentados parecen dar sustento a esta última hipótesis, y parece intuirse un posible efecto desbordamiento del proceso de negociación salarial desde nivel de empresa a otros ámbitos superiores de negociación. De hecho, que en las comunidades donde la productividad media es claramente inferior a la agregada los convenios nacionales no tengan un premio salarial, respecto de los provinciales, puede considerarse como evidencia adicional de la fuerza del efecto imitación que impide a la negociación sectorial provincial ajustarse a las condiciones productivas de la provincia.

Sin duda, detrás de estas relaciones se encuentra el hecho de que la estructura de la negociación colectiva reduce la variabili-

dad salarial en mayor medida que la dispersión de los incrementos de la productividad (ver Lorences *et al.*, 1995 y Simón *et al.*, 2006). Utilizando datos de la Contabilidad regional de España, se puede estimar que, entre 2001 y 2007, las tasas de crecimiento de la productividad aparente del trabajo (construida como el cociente entre el VAB y el número de empleados) fueron siempre superiores a las tasas de crecimiento de los salarios (construidos como el cociente entre la remuneración de los asalariados y el número de éstos). En este periodo, la evolución del empleo fue muy positiva. Lo que también observamos es que en este periodo la dispersión salarial había crecido menos (0,2 por 100) de lo que lo hizo la dispersión en productividad (3,7 por 100). Por tanto, la relación entre salarios y productividad se fue diluyendo cada vez más, al no reflejar los salarios regionales las diferencias en las productividades regionales.

V. REFLEXIONES FINALES

El análisis desarrollado en este trabajo ha mostrado cómo una estructura de la negociación colectiva con predominio de los convenios de ámbito territorial limitado puede generar una evolución divergente de las tasas de paro a escala regional. Dicha estructura, prácticamente inalterada en los últimos treinta años, deja la puerta abierta a efectos imitación en las negociaciones. La evolución de los salarios pactados en muchos sectores de muchas regiones es independiente de la evolución de su productividad. Los acuerdos salariales sectoriales pueden venir condicionados por la evolución de la productividad o los salarios del sector en las regiones más dinámicas. Ello implica que en las regiones menos dinámicas un sala-

rio vinculado a condiciones externas limite la capacidad de creación de empleo en las fases expansivas (debido al aumento en los costes laborales unitarios), y no evita la destrucción de empleo en las fases recesivas.

Nuestro argumento es que, al no haberse producido cambios significativos en la estructura de la negociación colectiva durante la última década (que mantiene su amplitud de ámbitos de negociación y de aplicabilidad de los acuerdos), el aumento de las disparidades regionales en el desempleo podría ser explicado (al menos en parte), y como en el periodo anterior (Bande *et al.*, 2008), por los procesos de imitación salarial. El cambio de ciclo que se inicia en 2008 es la prueba de fuego para la constatación de esta hipótesis, ya que, de acuerdo con ella, la destrucción de empleo debería ser más fuerte en los sectores/regiones con mayores crecimientos en el periodo expansivo y, por tanto, las disparidades territoriales en el desempleo deberían dejar de ampliarse, o incluso reducirse, fenómeno que los datos disponibles hasta el momento parecen confirmar.

Estos resultados, y la propia diversidad de la negociación colectiva en España, son argumentos suficientes para justificar la necesidad de introducir elementos de racionalización y simplificación en el sistema de negociación colectiva que existe en la actualidad, en la misma línea que las propuestas realizadas en Bentolila y Jimeno (2002). La causa última se encuentra en la cada vez más diluida influencia de la evolución de la productividad en la determinación del salario, que se agrava en los sectores menos dinámicos de las regiones menos dinámicas. De hecho, es habitual indexar las subidas salariales a la inflación prevista y establecer cláusulas de revisión sa-

larial para mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Diagnosticado el problema, una de las posibles soluciones habitualmente esgrimidas sería volcar la negociación al nivel de empresa/establecimiento. Técnicamente, esta propuesta es difícil de aplicar por la estructura productiva nacional y por la legislación laboral actual, ya que la gran mayoría de las empresas no tienen representación legal alguna de sus trabajadores por su reducido tamaño. La aplicación de esta medida requeriría pues de una ambiciosa reforma del Estatuto de los Trabajadores que modificase la representatividad laboral para negociar, mitigase el principio de eficacia generalizada de la negociación colectiva y acortase el periodo de ultraactividad de los convenios. Además, la existencia de un premio salarial por estar cubierto por convenio de empresa (independiente de las características personales y del puesto de trabajo) invita a pensar que el efecto imitación puede ser también relevante en este tipo de convenios —más del 50 por 100 de los convenios de empresas afectan a establecimientos de diferentes regiones, pero imponen condiciones homogéneas—, y requeriría de un proceso de negociación más descentralizado, a escala de establecimiento.

Puesto que dichas medidas pueden ser de difícil encaje en el sistema actual de relaciones laborales, y dada la autonomía de las partes en la negociación (asegurada por la no injerencia del Gobierno), que son renuentes a su modificación, otras medidas de menor calado encaminadas en la dirección de una mayor descentralización caerían en que, en el plano de empresa, se negociasen aspectos que actualmente figuran en los convenios sectoriales, a fin de facilitar mayor flexibilidad interna (lo que su-

pondría relajar los condicionantes del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), así como una menor complejidad en la aplicación de las cláusulas que permiten a las empresas no aplicar el aumento retributivo fijado en su convenio de referencia (provincial o sectorial estatal). Aunque en la actualidad la cláusula de inaplicación salarial (conocida como cláusula de descuelgue) cubre a siete de cada diez trabajadores, prácticamente no se utiliza por su compleja aplicación (25). En este marco, habría que tener en cuenta las especiales características de las PYME y microempresarios (Del Rey, 2009).

Complementariamente, la reforma debería centrarse en mejorar la coordinación y la articulación entre los distintos ámbitos mediante la diferenciación de los contenidos o materias a tratar en cada uno. Nuestra propuesta de reforma toma como punto de partida que el sistema actual no es un sistema improvisado ni, desde luego, un modelo que pueda modificarse en función de circunstancias coyunturales, en gran medida porque tiene una enorme inercia. El sistema existente protege la capacidad de negociación de los trabajadores de pequeñas empresas, pero puede favorecer la existencia de imitación salarial, lo que finalmente se traduciría en que los incrementos salariales percibidos para muchos trabajadores se alejen de sus propios resultados productivos. Sin duda, una mayor eficiencia del sistema generará, como en otras situaciones económicas, mayores desigualdades (en este caso salariales), pero seguramente menores diferencias en el empleo entre regiones. En cualquier caso, dichas diferencias salariales reflejarían niveles de productividad diferentes, por lo que difícilmente se podrían considerar como injustas o no deseables. Esto mismo supone que, así como

cuando el crecimiento de la productividad es reducido el salario negociado debería ser limitado, cuando el crecimiento de la productividad es elevado como resultado ya de una fase expansiva, ya de mejoras en la organización interna, de procesos de inversión o formación, etc., el salario negociado debería estar vinculado a dichas mejoras. Este tipo de articulación no es sencilla, por lo que la revisión del marco de regulación legal que organiza en la práctica la actividad laboral requiere, al menos, prudencia y cautela.

La racionalización de la estructura de la negociación debe articularse a partir de amplios convenios de sector de ámbito regional coordinados a escala nacional. La idea es ofrecer un marco común a todos los trabajadores, al menos en sus niveles mínimos y, dentro de lo posible, también en sus niveles máximos, pero adaptándose a las características propias de cada territorio. Esta propuesta, no significa una mayor centralización ni reducción del papel de los sindicatos. El objetivo es mejorar la ordenación interna mediante la distribución de los distintos contenidos de los convenios a los ámbitos donde fuera más apropiado, para evitar el efecto imitación salarial de los convenios sectoriales.

En cuanto al aspecto puramente regional, aparte de las recomendaciones recién mencionadas, no hemos de perder de vista que los mecanismos de ajuste ante perturbaciones en el empleo actúan lentamente, y que deberíamos ser capaces de «engrasarlos» para facilitar su funcionamiento. Nos estamos refiriendo a la necesidad de incrementar la movilidad laboral del trabajador, lo que permitirá descargar la presión sobre la flexibilidad salarial. El que exista un sistema de bienestar social con pocas diferencias entre regiones, que los costes

asociados a la migración (vivienda en propiedad, precios elevados de la vivienda, dificultad al alquiler) sean considerables, el tradicional alto paro nacional o el papel asegurador de la familia minimizan los incentivos a cambiar de zona de trabajo. A este hecho contribuye, aparte de las restricciones monetarias y crediticias del momento actual, la permanente dificultad de la movilidad geográfica como mecanismo de flexibilidad interna. Reformas en este sentido del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores parecen también inaplazables.

NOTAS

(1) No olvidemos que la estrategia sindical implícita en la negociación de muchos convenios colectivos es la de reducir las diferencias salariales entre empresas, trabajadores y sectores, por lo que parece inevitable que en aquellos casos (sectores-regiones) donde la situación de partida, desde un punto de vista productivo, es más deficitaria se fijen objetivos salariales más en función de condiciones externas que en sus propias características.

(2) El análisis se realiza a partir de los datos proporcionados por la *Estadística de convenios colectivos* publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en su *Boletín de Estadísticas Laborales*. Según las notas metodológicas, los convenios se agrupan en función del año de inicio de los efectos económicos, ofreciéndose datos clasificados según los ámbitos funcional, territorial y por actividad económica. En el ámbito funcional, se diferencia entre convenios de empresa, que engloban tanto los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa como a parte de ésta, y los «convenios de otro ámbito», que engloban a todos los convenios de ámbito superior a la empresa. En el ámbito territorial, se ofrecen datos por comunidades autónomas (CC.AA.), que engloban los convenios que afectan a una o varias provincias de una misma comunidad, y se agrupan en el apartado «intercomunidades autónomas» los convenios que afectan a provincias pertenecientes a más de una comunidad autónoma. Por otra parte, se señala, que a efectos estadísticos, se recogen tanto los convenios firmados como las revisiones de carácter anual que se realizan para aquellos convenios cuya vigencia es de dos o más años. También se incluyen las adhesiones, arbitrajes voluntarios, otros acuerdos registrados con eficacia general de convenio, así como los pactos de eficacia limitada o convenios extraestatutarios, en la medida en que se tiene conocimiento de sus datos, puesto que, aunque formalmente no tienen reconocida eficacia de convenio, la entidad económica que tienen algunos de estos pactos así lo aconseja.

(3) Tras el fracaso del Acuerdo Interconfederal Negociación Colectiva (ANC), quedaron bloqueados más de 1.500 convenios, por lo que los datos actuales pueden verse modificados significativamente tras los acuerdos alcanzados recientemente.

(4) Nótese que, en el contexto de los modelos de negociación salarial, la tasa de paro actúa como *proxy* de la probabilidad de conseguir un empleo alternativo en el caso de que las negociaciones fracasasen, el trabajador sea despedido y deba buscar rentas alternativas. Por este motivo vinculamos la evolución de la estructura de la negociación colectiva a dicha tasa de desempleo. No obstante, desde la Cumbre Europea de Lisboa (2000) los objetivos para el mercado de trabajo no se fijan en función del nivel de desempleo, sino en función del nivel de empleo. Para un análisis del periodo 1976-1998 puede verse el trabajo de ALONSO e IZQUIERDO (1999).

(5) Las tasas de empleo muestran un comportamiento inverso al de las tasa de paro. No obstante, el hecho de que variaciones en el número de activos y en la población en edad de trabajar influyan en el cálculo de ambas tasas hace que la correlación negativa no sea perfecta. De hecho, al calcular el coeficiente de correlación se obtiene un valor no muy diferente de 0 en el caso de Baleares y Canarias, y apenas de -0,5 en Aragón, Navarra y La Rioja. En estas regiones, el crecimiento anual de la tasa de empleo apenas superó al de la de actividad, bastante lejos de la diferencia del conjunto nacional, superior al 0,4.

(6) En el último bienio, Cantabria presenta tasas anuales superiores al 40 por 100, pero era la comunidad que más había reducido su tasa de paro hasta 2007. Por su parte, en Extremadura el aumento en la tasa de paro en los dos últimos años está bastante controlado, 25 por 100, pero la reducción en el periodo anterior había sido escasa.

(7) Además, hay que hacer notar que los cambios metodológicos habidos en la EPA en 2001 y 2005 suponen que las cifras no sean directamente comparables, por lo que es más razonable asegurar que las tasas de paro ahora son superiores a las de hace diez años en todas las regiones.

(8) Cambios notables entre regiones se pueden observar tanto en el porcentaje de extranjeros como en el total de la población activa o en la composición sectorial del empleo. Posteriormente, nos referiremos a esta última cuestión.

(9) Los datos son provisionales para 2006 y 2007, y sólo adelantados para 2008.

(10) Con datos de la EPA, en 2009 el porcentaje de ocupados en la construcción vuelve a situarse en el 10 por 100.

(11) Durante el periodo analizado, la dispersión en las tasas de empleo y de actividad mostraron tendencias decrecientes, tanto si utilizamos medidas en términos absolutos como en términos relativos. Además, la disper-

sión en el empleo siempre es mayor que la observada en la actividad.

(12) La tasa relativa se define como la tasa regional sobre la agregada. En términos absolutos, las diferencias regionales en la tasa de paro cayeron hasta 2007 a niveles incluso inferiores a los de las tasas de empleo y actividad, y a partir de ahí comenzaron a aumentar para terminar superando a ambas en 2009. No obstante, MARTIN (1997) indica que el análisis de la dispersión de las tasas de paro es más adecuado en términos relativos.

(13) Por ejemplo, entre los años 2000 y 2004 Asturias asciende cinco puestos en la clasificación, mientras que Canarias, Murcia y Baleares descienden cada una tres posiciones. En cualquier caso, nótese que la estabilidad en los extremos de la clasificación es notablemente alta.

(14) Una función de densidad *kernel* no es más que una versión continua de un histograma, en la que el número de intervalos tiende a infinito, proporcionando una estimación insesgada de la distribución de las tasas de paro regionales relativas en un determinado momento del tiempo. La comparación entre las distribuciones estimadas en distintos momentos del tiempo permite identificar los cambios producidos en la misma (QUAH, 1993).

(15) Como ya hemos comentado, desde 2001 el descenso en las tasas de paro fue generalizado en todas las regiones. A esto contribuyeron los cambios metodológicos habidos en la EPA en los años 2002 y 2005, que modificaron de forma significativa la estimación del número de parados. El cambio de 2005, en un contexto de bajas tasas de paro en varias regiones, posiblemente se dejó sentir más en aquellas que partían con niveles de paro más altos y donde había más margen para ello (regiones muy pobladas, etc.), generando que la convergencia observada a partir de ese año en las tasas relativas de paro tuviera cierto componente estadístico.

(16) Esta propuesta se justificaba por el consenso existente en la literatura especializada (CALMFORS y DRIFILL, 1988; JIMENO, 1992; BLANCHARD y JIMENO, 1994; MILNER y METCALF, 1995) en la hipótesis de que cuanto más centralizada o descentralizada sea la negociación colectiva, mayor es la conexión entre crecimientos salarial y productividad y, por tanto, mejores serán los resultados macroeconómicos en materia de desempleo e inflación.

(17) Los sindicatos, dada la baja afiliación sindical, prefieren negociar en niveles superiores al de la empresa, donde su influencia es mayor. De hecho, la acción sindical puede ser uno de los principales elementos que frenen la potenciación de la negociación descentralizada. Por otra parte, es conocido que, tras 1994, las empresas aceptaron no utilizar muchas de las posibilidades que la reforma concedía en cuanto al mayor número de aspectos sujeto a negociación en los convenios, a cambio de la moderación salarial, que se prolongó varios años.

(18) Los datos proporcionados por la ECL incorporan al dato del aumento salarial pac-

tado la aplicación de cláusulas de revisión salarial, por lo que hacemos referencia a aumentos salariales efectivos derivados de los procesos de negociación colectiva.

(19) Ver IZQUIERDO *et al.* (2003), quienes, para el periodo inmediatamente anterior 1990-2001, obtienen el mismo resultado con datos individuales de convenios.

(20) Según la *Encuesta de estructura salarial* (EES-2002) el salario medio mensual de los trabajadores cubiertos por convenios de sector provincial era aproximadamente el 75 por 100 del salario percibido por los trabajadores cubiertos por convenios de empresa. Este resultado se confirma con datos de la EES-2006 (73 por 100). Además, el salario medio de los trabajadores cubiertos por convenios sectoriales provinciales es inferior en casi un 9 por 100 al percibido por trabajadores sujetos a convenios sectoriales nacionales (ver también PAGÁN y SÁNCHEZ-SÁNCHEZ, 2008).

(21) En muchas ocasiones, se equipara la flexibilidad salarial con la evolución paralela de los salarios reales y la productividad del factor trabajo.

(22) Todos los asalariados pueden cobrar por tres conceptos: por salario base, por complementos salariales y por complementos extrasalariales. El salario base es la retribución fijada entre el empresario y el trabajador (sin que la retribución acordada pueda ser inferior a la establecida en el convenio colectivo del sector al que pertenece la empresa) por unidad de tiempo o de obra, y distribuida con arreglo a categorías profesionales. A partir de esta base, cada empresa puede acordar con los representantes de sus trabajadores una serie de mejoras retributivas, los complementos salariales; un conjunto de retribuciones fijadas en función de: las condiciones personales del trabajador no tenidas en cuenta al establecer el salario base (complementos personales), el trabajo realizado (complementos del puesto de trabajo) o la situación y resultados de la empresa (complementos variables).

(23) El mismo resultado es obtenido, con diferentes bases de datos y periodos de tiempo, por PALENZUELA y JIMENO (1996), CANAL y RODRÍGUEZ (2004), CARD y DE LA RICA (2006), y PAGÁN y SÁNCHEZ (2008).

(24) IZQUIERDO *et al.* (2003) muestran que los convenios provinciales son los preponderantes en sectores como agricultura, construcción, comercio y hostelería.

(25) La regulación de la inaplicación salarial en los convenios fija unos procedimientos muy exhaustivos (generalmente, requiere del acuerdo con los sindicatos y exige que la empresa atraviese graves problemas económicos) que en la práctica los hacen muy difíciles de aplicar. En la actualidad, la realidad es que muchas empresas están congelando los salarios de sus trabajadores y no aplicando las subidas pactadas, pero sin recurrir a los procedimientos legales fijados en los convenios. Como consecuencia, los sindicatos están acudiendo a los tribunales y ganando prácticamente la totalidad de estos casos.

BIBLIOGRAFÍA

- AKERLOF, G., y YELLEN, J., (1990), «The fair wage-effort hypothesis and unemployment», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105: 255-284.
- ALONSO, J., e IZQUIERDO, M. (1999), «Disparidades regionales en el empleo y el desempleo», PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, número 80: 79-98.
- ANTOLÍN, P., y O. BOVER (1997), «Regional migration in Spain: the effect of personal characteristics and of unemployment, wage and house price differentials using pooled cross-sections», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 59: 215-235.
- BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M., y V. MONTUENGA (2007), «Regional disparities in the unemployment rate: The role of the wage setting mechanism», *Regional Studies*, volumen 41(2): 235-251.
- (2008), «Regional unemployment in Spain: Disparities, business cycle and wage setting», *Labour Economics*, vol. 15(5): 885-914.
- (2009), «Las tasas de paro regionales españolas: ¿convergencia o polarización?», en FERNÁNDEZ, M., MONTUENGA, V. y RIVEIRO, D. (coords.): *El mercado de trabajo en España: otros aspectos relevantes*, Ed. Lóstrego, Santiago de Compostela: 199-221.
- (2010), «Actividad, ocupación y paro: evaluación de la política regional comunitaria en las regiones objetivo 1,» PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, n.º 123: 16-38.
- BANDE, R., y M. KARANASSOU (2009), «Labour market flexibility and regional unemployment rate dynamics: Spain (1980-1995)», *Papers in Regional Science*, vol. 88(1): 181-207.
- BENTOLILA, S. (1997), «Sticky labor in Spanish regions», *European Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 41: 591-598.
- BENTOLILA, S., y J.J. Dolado (1994), «Labour flexibility and wages: Lessons from Spain», *Economic Policy*, 18.
- BENTOLILA, S., y J.F. JIMENO (2002), «La reforma de la negociación colectiva en España», en J. AURIOL y E. MANZANERA (eds.), *Cuestiones clave de la economía española. Perspectivas anuales, 2001*, Editorial Pirámide y Fundación CENTRA.
- BLANCHARD, O.J., y J.F. JIMENO (1994), «Spanish unemployment: Is there a solution?» *CEPR*, Londres.
- CALMFORS, L., y J. DRIFILL (1988), «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, volumen 6: 13-61.
- CANAL-DOMÍNGUEZ, J., y C. RODRÍGUEZ (2004), «Collective bargaining and within-firm wage dispersion in Spain», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42: 481-506.

<p>CARD, D., y S. DE LA RICA (2006), «Firm-level contracting and the structure of wages», <i>Industrial and Labor Relations Review</i>, volumen 59 (4): 573-593.</p> <p>DAVIES, S., y M. HALLET (2001), «Policy responses to regional unemployment: Lessons from Germany, Spain and Italy», <i>Economic Paper n.º 161</i>, European Commission: Luxemburgo.</p> <p>DEL REY, S. (2009), «Reflexiones en torno a la posible adaptación del marco regulatorio del mercado de trabajo y de las relaciones laborales», en Valeriano GÓMEZ (ed.), <i>La reforma laboral en España</i>, Fundación Ortega y Gasset, Biblioteca Nueva, Madrid.</p> <p>FERNÁNDEZ, M., y V. MONTUENGA (1997), «Salario y productividad sectorial: ¿existe evidencia de un comportamiento dual?», <i>Cuadernos Económicos de ICE</i>, 63.</p> <p>— (2001), «The relationship between wages and productivity: Can inter-industry wage differentials explain the behaviour of aggregate unemployment?», <i>Konjunkturpolitik (Applied Economics Quarterly)</i>, volumen 41, n.º N 3: 251-269.</p> <p>IZQUIERDO, M.; E. MORAL, y A. URTASUN (2003), «El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios», <i>Documento Ocasional 0302.I</i>, Banco de España, Madrid.</p> <p>JIMENO, J.F. (1992), «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva.</p>	<p>El caso español», <i>Moneda y Crédito</i>, número 195: 223-281.</p> <p>JIMENO, J.F., y S. BENTOLILA (1998), «Regional unemployment persistence: Spain 1976-1994», <i>Labour Economics</i>, 5: 25-51</p> <p>LÓPEZ-BAZO E.; T. BARRIO, y M. ARTÍS (2002), «The regional distribution of Spanish unemployment: a spatial analysis», <i>Papers in Regional Science</i>, 81(3): 365-89.</p> <p>— (2005), «Geographical distribution of unemployment in Spain», <i>Regional Studies</i>, vol. 39, nº 3: 305-318.</p> <p>LORENCE, J.; V. FERNÁNDEZ, y C. RODRÍGUEZ (1995), «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», <i>Investigaciones Económicas</i>, vol. 29: 309-324.</p> <p>MARIMÓN, R., y F. ZILLIBOTTI (1998), «Actual' versus 'Real' employment in Europe: Is Spain different?», <i>European Economic Review</i>, 42: 123-153</p> <p>MARTIN, R. (1997), «Regional unemployment disparities and their dynamics», <i>Regional Studies</i>, 31(3): 237-252</p> <p>MAZA, A., e I. MORAL-ARCE (2006), «An analysis of wage flexibility: evidence from the Spanish regions», <i>Annals of Regional Science</i>, 33: 343-370.</p> <p>MILNER, S., y METCALF, D. (1995), «Relaciones laborales y resultados económicos en España», <i>Moneda y Crédito</i>, nº 201.</p>	<p>NICKELL, W. (2006), «The CEP-OECD Institutions Data Set (1960-2004)», <i>CEP Discussion Paper n.º 759</i>.</p> <p>OCDE (2004), <i>Employment Outlook</i>, OCDE.</p> <p>PAGÁN, R., y N. SÁNCHEZ-SÁNCHEZ (2008), «Diferencias salariales y presencia sindical en la empresa española», <i>Estadística Española</i>, 50: 361-391.</p> <p>PALENZUELA, D., y J. F. JIMENO (1996), «Wage drift in collective bargaining at the firm level: Evidence from Spain», <i>Annales d'Economie et de Statistique</i>, 41/42: 187-206.</p> <p>QUAH, D. (1993), «Empirical cross-section dynamics in economic growth», <i>European Economic Review</i>, Elsevier, vol. 37(2-3): 426-434, abril.</p> <p>— (1997), «Empirics for growth and distribution: Stratification, polarization, and convergence clubs», <i>Journal of Economic Growth</i>, Springer, vol. 2(1): 27-59.</p> <p>SAINT-PAUL, G., (1997), «Economic integration, factor mobility and wage convergence» <i>International Tax and Public Finance</i>, 43: 291-306.</p> <p>SIMÓN, H.; R. RAMOS, y E. SANROMÁ (2006), «Collective bargaining and regional wage differences in Spain : An empirical analysis», <i>Applied Economics</i>, 38: 1749-1760.</p> <p>VILLAVARDE, J., y A. MAZA (2002), «Salarios y desempleo en las regiones españolas». <i>PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA</i>, n.º 93: 182-194.</p>
--	--	--