

**Título: LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO FACTOR DETERMINANTE  
DE LA SITUACION ECONOMICA ESPAÑOLA.**

**Area Temática: A5** Mercado de trabajo.

**Datos personales:**

Autor: Nuria Sánchez Sánchez.

Departamento: Economía (Area de Fundamentos).

Facultad: Ciencias Económicas y Administración de Empresas.

Universidad: Cantabria.

Teléfono: 942- 201287

Correo Electrónico: [sanchezn@ccaix3.unican.es](mailto:sanchezn@ccaix3.unican.es)

**Palabras Clave:** *negociación colectiva, salarios, empleo, sindicatos.*

**Abstract:**

El proceso de negociación colectiva que ha caracterizado nuestro país desde la aparición de los sindicatos libres en 1978, ha determinado la evolución de las principales macromagnitudes económicas. El objetivo de este artículo es estudiar nuestro sistema de relaciones laborales en cuanto a niveles de negociación, cobertura y centralización. A través de estas variables se tratará de caracterizar la negociación en función del grado de centralización, y valorar las consecuencias que de este proceso en la determinación de los salarios y el empleo. Esta no es una tarea fácil, puesto que implica un elevado grado de subjetivismo, prueba de ello son las distintas clasificaciones del grado de centralización de la negociación que se obtienen de los países de la OCDE con las medidas de Layard(1990), Tarantelli(1986) y Calmfors y Driffill(1988). Finalmente se expondrá hacia dónde tiende el proceso de negociación colectiva español y de que forma va a afectar a la situación económica.

## ***1.Introduccion.***

Este trabajo se centra en el estudio de la negociación colectiva española, y la influencia que ha ejercido la misma sobre la situación económica. El marco de las relaciones laborales determina el comportamiento de los agentes sociales, siendo fundamental para el análisis del mercado laboral.

El artículo comienza con la descripción de los niveles de negociación, cobertura y centralización, concretando cuál es la situación actual y las perspectivas futuras. Una vez analizado el entorno negociador pasaremos a comentar las consecuencias que éste ha tenido en la evolución de los salarios y el empleo.

## ***2. Marco legal en el que se encuadra la negociación.***

La evolución del marco legal que nos ha conducido a la situación actual de la negociación colectiva en nuestro país, aparece condicionada por el proceso de transición democrática que se produce con la desaparición del antiguo régimen. A partir del año 75 se produce un encadenamiento normativo que condiciona jurídicamente nuestro sistema de relaciones laborales actual. En la *Tabla 1* aparecen reflejadas las diferentes disposiciones normativas, agrupadas en cuatro etapas que se corresponden con los diferentes contextos institucionales en que se enmarcan las relaciones laborales españolas desde los años 60.

ETAPA AUTORITARIA DESDE LOS AÑOS 40 HASTA EL AÑO 75	
⇒ Reglamentaciones del trabajo de 1942	1.- Se proscribe la huelga. 2.- Se instaura el sindicato único estatizado que es de afiliación obligatoria y más que un instrumento de representación de sus afiliados es una herramienta de política económica del Estado. 3.- Se concede al Estado el monopolio sobre la regulación de las condiciones de trabajo.
⇒ Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958.	1.- Suaviza el sistema anterior introduciendo la posibilidad formal de la negociación colectiva y por tanto del establecimiento del convenio colectivo. 2.- Las normas estatales son las que determinan el ámbito de aplicación territorial o funcional de los posibles convenios.

<p>⇒ <b>Ley 38/1973 de Convenios Colectivos Sindicales, de 19 de diciembre.</b></p>	<p>1.- No introduce cambios sustanciales. Las novedades más significativas se centran en la posibilidad de desarrollar convenios de ámbito estatal y en el establecimiento para cada convenio de una comisión paritaria de interpretación del mismo.</p> <p>2.- Tiene como finalidad potenciar la autonomía de los sujetos negociadores, como mecanismo para dotar de una mayor eficacia a la negociación.</p> <p>3.- Agiliza los procedimientos de tramitación y revisión del convenio. Además por primera vez en nuestra legislación se aporta una solución al tema de concurrencia de convenios. ( se adopta el principio de norma más favorable, salvo cuando se trate de un convenio de empresa en cuyo caso prevalecerá este con exclusión de cualquier otro). Esta medida supuso el fomento de los convenios de empresa frente a cualquier otro ámbito territorial.</p>
<p align="center"><b>ETAPA DE TRANSICIÓN ( 1.976 – 1.979 )</b></p>	
<p>⇒ <b>Ley 16 / 1976, de 8 de abril, de relaciones laborales.</b></p>	<p>1.- Establece el criterio de que en caso de concurrencia normativa, se aplique aquella norma ya sea estatal o no, que resulte más favorable en su conjunto para los trabajadores. ( se suprime el tratamiento favorable dado a los convenios de empresa).</p>
<p>⇒ <b>Real Decreto – Ley de Relaciones de Trabajo 17 / 1977, de 4 de marzo.</b></p>	<p>Es el punto fundamental de inflexión sobre el sistema anterior. Este Real – Decreto supone un principio de liberalización, modificando los siguientes aspectos de la negociación colectiva:</p> <p>1.- Se suprime el incremento salarial automático en las prórrogas de los convenios.</p> <p>2.- Se fija en un año el tiempo mínimo de vigencia de los convenios.(antes en 2 años)</p> <p>3.- Introduce la “eficacia limitada” de los convenios como base para delimitar el ámbito de aplicación funcional, personal o territorial del convenio. Esto implica que lo pactado en convenio afecta a los que están representados por los firmantes del mismo.</p> <p>4.- Se reguló el procedimiento de arbitraje estatal de los conflictos en la negociación, transformándose las “decisiones arbitrales obligatorias” en “laudos de obligado cumplimiento”, lo que supuso el descenso en el número de arbitrajes obligatorios.</p> <p>5.- Regula el derecho de huelga y el cierre patronal.</p> <p>6.- Promueve la legalización de los nuevos sindicatos y la disolución del sindicato vertical.( que se producirá en Diciembre de 1977).</p> <p>7.-Potencia el carácter residual y sustitutivo de las reglamentaciones de trabajo frente a los convenios colectivos.</p> <p>8.- Se hizo más permisiva la normativa de despido, aunque sigue estando penalizado.</p> <p>9.- Supone un giro respecto a la legislación anterior sobre la concurrencia de convenios, estableciendo que los convenios colectivos obligan por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro a los trabajadores y empresarios representados. Lo que implicará que vigente un convenio no puede aplicarse otro aunque resulte más favorable.</p>
<p>⇒ <b>Real Decreto – Ley 19 / 1977, de 1 de abril, sobre derechos de asociación sindical y empresarial.</b></p>	<p>1.- Establece el régimen jurídico del asociacionismo sindical y empresarial. En el caso de los sindicatos posteriormente se regulará con la L.O.L.I.S.</p>

⇒ <b>Pactos de la Moncloa de 1977.</b> Sus contenidos en materia de empleo son plasmados en el “ <b>Programa de Saneamiento y Reforma Económica</b> “ desarrollado durante el mismo año.	1.- Apunta la necesidad de revisar las normas institucionales que rigen las relaciones laborales. El Gobierno adquiere el compromiso de desarrollar el Estatuto de los Trabajadores, la regulación de la acción sindical en la empresa y la regulación del derecho de huelga.
⇒ <b>Real Decreto – Ley 43 / 1977, de 25 de noviembre sobre política salarial y empleo</b>	Fruto de los Pactos de la Moncloa trata de adecuar el marco de relaciones laborales a las necesidades del mercado de trabajo proponiendo: 1.- Los salarios se negociarán sobre la base de las expectativas de la inflación futura no de la pasada. 2.- Se plantea la posibilidad para las empresas de acceder a una regulación de plantilla (hasta un 5%).
⇒ <b>Real Decreto – Ley 3194/1977 de 6 de diciembre sobre representación sindical</b>	1.- Establece los criterios para la elección de Comités de empresa ( para empresas de más de 50 trabajadores ) y Delegados de personal ( para empresas con menos de 50 trabajadores). Aunque no se establecen criterios claros para la negociación colectiva fuera del ámbito del convenio de empresa.
⇒ <b>La Constitución de 1978</b>	1.- Reconoce el derecho de creación de sindicatos y patronales de forma separada, junto con el derecho de sindicarse libremente. 2.- Se constitucionaliza la negociación colectiva como forma de diálogo y acuerdo. 3.- Se reconoce el derecho a la huelga.
⇒ <b>Real Decreto – Ley 5/1979, de 29 de Enero.</b>	1.- Creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

#### ETAPA DE ACUERDOS MARCO ( 1.980 – 1.986 )

⇒ <b>Ley 8/1980, de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores, modificada por las Leyes 32/1984, de 2 de Agosto y 11/1994, de 19 de Mayo.</b>	1.- El título I regula la relación individual de trabajo. A este respecto merece la pena comentar las siguientes novedades: a) Las condiciones de trabajo se modificarán por acuerdo entre sindicatos y patronal no por la intervención estatal. b) Mayor flexibilidad en la extinción y duración de los contratos. 2.- El título II regula los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores. 3.- El título III regula la negociación y los convenios colectivos. Cabe destacar: a) Se consagra el principio de “eficacia general” del convenio colectivo que caracteriza las relaciones laborales en España, a través del art. 82: “los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”. b) Las ordenanzas de trabajo continúan en vigor, siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituya por convenio colectivo. c) Soluciona el problema de la concurrencia de convenios determinando que un convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario. De este modo, se deja libertad a las partes negociadoras para que establezcan como solucionar los conflictos de concurrencia y sólo en caso de que no se halla dispuesto ninguna norma al respecto se optará por la permanencia del convenio inicial.
⇒ <b>Ley Básica de Empleo de 1980, de 17 de octubre</b>	1.- Se centra en el fomento del empleo, la protección al desempleo y en la financiación de la prestación al desempleo.
⇒ <b>Sentencia del Tribunal Constitucional del 7 de Abril de 1981</b>	El arbitraje estatal deja de ser obligatorio, siendo necesario que sea solicitado previamente por trabajadores y empresas para que se produzca.
⇒ <b>Ley Orgánica 11 / 1985, de 2 de Agosto, sobre libertad sindical, modificada por la Ley 11/1994, de 19 de Mayo.</b>	1.- Regula la libertad sindical, el régimen jurídico sindical, la representación sindical, la acción sindical en la empresa, la tutela de la libertad sindical, y la represión de las conductas antisindicalistas.

ETAPA RECIENTE ( 1.987 EN ADELANTE )	
⇒ Ley 9/1987, de 12 de Mayo, sobre representación de las Administraciones Públicas.	1.- Establece los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tabla 1

Como resumen de todo lo anterior, cabe destacar que el intervencionismo por el que se han caracterizado las relaciones laborales en España, constituye el hecho principal que ha marcado la estructura de la negociación colectiva y el desarrollo de los sindicatos hasta nuestros días. En este sentido, tomando el Estatuto de los Trabajadores como base en la consolidación jurídica de nuestras relaciones industriales, nos proponemos contestar las dos cuestiones cruciales que pueden plantearse a la hora de analizar los rasgos que han determinado nuestra negociación colectiva. El tema se concreta en responder a las preguntas “quién tiene capacidad de negociación” y “quiénes son los afectados por cada convenio”.

La primera cuestión que planteamos es *“quiénes son los afectados por cada convenio”*. En principio, y desde un plano estrictamente teórico, el convenio colectivo ordinario viene a ser una ley del grupo, es decir que se aplicará restrictivamente a los miembros de los grupos u organizaciones que lo han suscrito. Sin embargo, en España se ha aplicado el principio de eficacia general de los convenios colectivos, en virtud del cual todos los trabajadores y empresarios, que pertenezcan al ámbito productivo en el que se ha alcanzado el acuerdo, están sujetos al mismo con independencia de su pertenencia a una u otra organización sindical o patronal.<sup>1</sup> Es decir, los convenios se hacen extensivos también a los no representados en la negociación.

La aplicación del principio de eficacia general en España ha supuesto la práctica inexistencia de trabajadores sin convenio. Por este motivo, no tiene sentido hablar de sectores sindicalizados y no sindicalizados puesto que los salarios y las condiciones laborales se fijan en la negociación colectiva dónde el papel de los sindicatos es definitivo, y se extiende a todos los trabajadores y empresarios independientemente de su afiliación a alguna asociación empresarial o sindical presente en dicha negociación. Esta peculiaridad del sistema de relaciones laborales español ha motivado que la tasa de

<sup>1</sup> Artículo 82 del Estatuto de los trabajadores y R.D. 17 / 1.977.

afiliación a las dos grandes centrales sindicales (UGT Y CC.OO) no supere el 16% de los asalariados.

Para responder a la segunda pregunta planteada en líneas anteriores, ***“quién tiene capacidad de negociación”***, es el Estatuto de los Trabajadores dónde se aclara desde el punto de vista normativo esta cuestión, y más concretamente en el art. 87:

- En los convenios de empresa: el comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiere.
- En los convenios de ámbito superior a los anteriores: están legitimados los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito al que se refiere el convenio. Mientras que en lo referente a las asociaciones empresariales, para que una agrupación pueda considerarse suficientemente representativa, es necesario que cuente por lo menos con un 10% de afiliados entre los empresarios que pretende representar. De esta forma, se confiere diferente carácter de representatividad para los empresarios que para los sindicatos. Molinero (1992) comenta este hecho: *“de este modo se introduce un criterio de representatividad distinto, y mucho más restrictivo, para los empresarios que para los trabajadores. Para los empresarios se exige una representatibilidad directa, mientras que para los sindicatos se exige una representatibilidad indirecta. (No se exige que un diez por ciento de sus representantes estén afiliados, sino únicamente que un diez por ciento de sus representantes lo estén)”*. Esta característica de la negociación colectiva española marca una diferencia frente a la mayoría de los países europeos, dónde uno de los elementos importantes para que un sindicato se considere legitimado para negociar es la afiliación al mismo, no el resultado de las elecciones como ocurre en España.

Además de estas exigencias en cuanto a la legitimación de las organizaciones que intervienen en la negociación, el Estatuto impone dos obligaciones más, que van a acentuar el papel de las grandes centrales sindicales y patronales frente a las pequeñas asociaciones:

- a) Para que la comisión negociadora quede constituida, los sindicatos y las asociaciones empresariales, deben representar como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en el caso de los sindicatos, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio en el caso de las asociaciones empresariales.<sup>2</sup>
- b) Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de las dos representaciones. (Aunque inicialmente el Estatuto de 1980 requería el 60%).<sup>3</sup>

Estos tres requisitos legales<sup>4</sup> impuestos a la negociación fomentan la creación de coaliciones, marginando a las asociaciones minoritarias tanto empresariales como sindicales. Dando lugar, por un lado, al fortalecimiento a nivel político de los sindicatos con la consecuente institucionalización de los mismos, y por otro, a un debilitamiento de estas asociaciones en el área económica o de la empresa, dónde el número de afiliados es muy poco significativo.

En estas líneas, hemos tratado de pintar el esqueleto donde se encuadra desde el punto de vista legal las relaciones laborales en España. Estas disposiciones legales han dado lugar al nacimiento y posterior desarrollo de la negociación colectiva, condicionando en cierta medida la estructura del proceso negociador, que vamos a esbozar a continuación.

### ***3. La estructura de la negociación.***

Dentro de la estructura del proceso negociador parece necesario analizar cuales son los niveles a los que se negocia, el peso o importancia de esa negociación en las relaciones laborales y el grado de centralización o coordinación de los agentes sociales.

---

<sup>2</sup> Artículo 87 del Estatuto.

<sup>3</sup> Artículo 88 del Estatuto.

<sup>4</sup> Se hace referencia a la restricciones a la legitimación (necesidad por parte de los sindicatos de que cuenten con el 10% de los miembros del comité y por parte de los empresarios de un 10% de sus afiliados), y a los requisitos exigidos por el Estatuto para la constitución y la toma de acuerdos de la comisión negociadora.

Los distintos niveles de negociación en España aparecen delimitados por la consideración del ámbito en el que se desarrollan, pudiendo ser este funcional o territorial. Se entiende como *Negociación Funcional*, aquella que se lleva a cabo en base a la actividad económica, sector económico o rama de actividad. Por su parte, la *Negociación Territorial* se puede dividir a su vez en tres niveles: nacional, regional o de empresa. Las combinaciones de diferentes ámbitos territoriales y funcionales, nos permite obtener todos los marcos posibles en los que suele desarrollarse la negociación: a) la negociación de ámbito nacional, con naturaleza bipartita o tripartita entre confederaciones sindicales, patronales y Estado, b) la negociación sectorial, que persigue uniformar las condiciones de un sector pudiendo subdividirse en unidades territoriales o realizarse a escala nacional, c) la negociación por empresas.

En nuestro país, la ley<sup>5</sup> permite que sea la voluntad de las partes que intervienen en la negociación, las que definan los niveles a los que se va a negociar. A este respecto, la negociación se ha desarrollado de forma simultánea en los tres niveles anteriormente mencionados. Sin embargo, se observa un predominio de los convenios sectoriales, mayoritariamente de ámbito provincial, teniendo los nacionales y los de empresa una menor presencia.

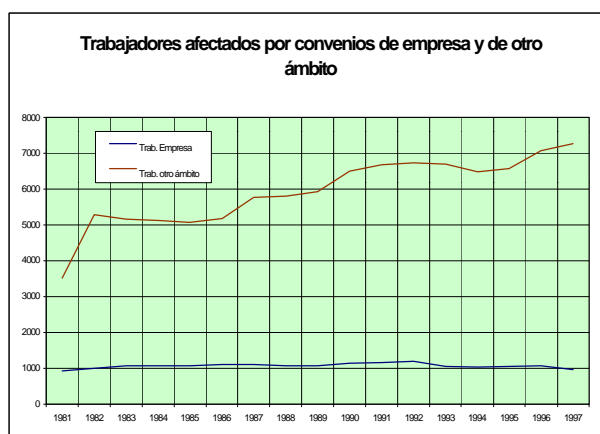
Aunque el predominio de los convenios de ámbito superior siempre se ha mantenido en nuestro país, es a partir de 1987 con el fin de la concertación, cuando adquiere una creciente importancia la negociación de ámbito superior a la empresa (sectorial por provincia), llegando a afectar a más de un 80 % de los trabajadores sujetos a convenio durante la última década. Por otra parte, la negociación a nivel empresa parece haberse mantenido en los mismos niveles en cuanto al número de trabajadores afectados, lo que significa que la ausencia de concertación no viene acompañada de un proceso de descentralización en la negociación desde los acuerdos sectoriales a los de empresa. Los datos sobre ambos tipos de convenios muestran que aunque el número de convenios de empresa es superior a los de otro ámbito, lo contrario ocurre con el número de trabajadores afectados por los mismos. (gráfico 1)

---

<sup>5</sup> Art. 83 del ET: “Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.



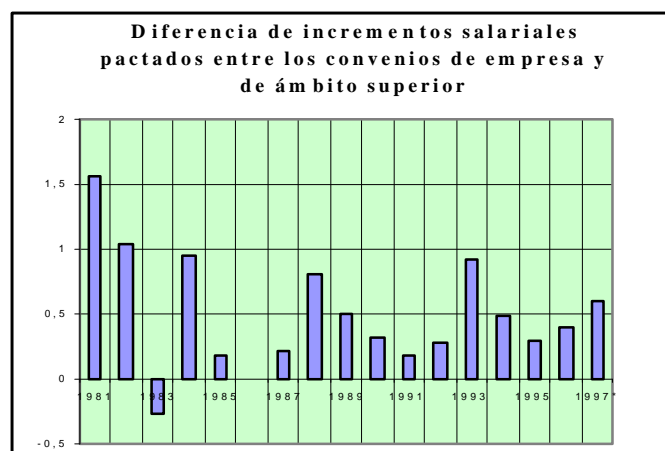
Las razones de esta evolución están en parte, provocadas por las condiciones legales que refuerzan la concentración territorial del poder de negociación. Esto supone, la existencia de rigideces en el mercado laboral español, puesto que es obvio que un sistema dónde la negociación se realiza a un nivel superior a la empresa, mantiene un escaso grado de flexibilidad para la adaptación de las condiciones económicas.



**Gráfico 1**

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales.

Por otra parte, el grado de coordinación de los distintos niveles de negociación es alto, y las directrices trazadas en los convenios a nivel nacional, son seguidas por los niveles inferiores, -puesto que los convenios nacionales fijan unos mínimos a los que tienen que ajustarse las negociaciones de ámbito inferior-, especialmente durante la etapa de los acuerdos sociales. Por este motivo, los convenios de empresa no constituyen un instrumento que posibilite la determinación de aspectos no trazados en ámbito superior. Para corroborar el grado de independencia entre convenios, es interesante comparar la evolución salarial pactada por cada ámbito de negociación. En el *gráfico2*, recogemos la evolución de los salarios pactados a nivel empresa y a nivel superior en los últimos años. Se observa una continua diferencia entre ambos, con un mayor incremento salarial pactado en la negociación de ámbito superior a la empresa, salvo en el año 1983 que supone una excepción a esa tendencia. En cualquier caso, esa diferencia sólo sobrepasa el 1% durante los años 1981-82, por lo que podemos afirmar que ambos incrementos salariales han seguido la misma pauta de comportamiento.



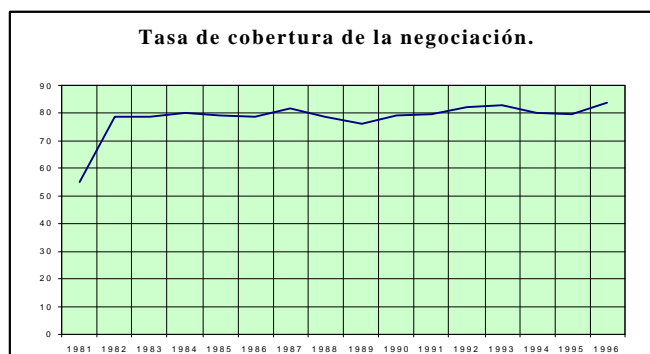
**Gráfico 2**  
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del BEL.

Por último, para terminar de esbozar el entorno del proceso negociador español, conviene detenernos en comentar cual es la verdadera influencia que este mecanismo ejerce en el mercado de relaciones laborales. Un indicador muy útil es la tasa de cobertura de la negociación, medida por el número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo dividido por el número total de asalariados. Esta “tasa de cobertura” presenta el problema de la doble contabilización que se puede producir cuando las condiciones laborales de algunos trabajadores estén reguladas por más de un convenio colectivo. Según un estudio de Lorente (1991)<sup>6</sup>, el 80% de los asalariados cubiertos por convenios de empresa también están cubiertos por convenio de rama y, por este motivo, es posible que las unidades de negociación sobreestimen la cobertura en un porcentaje próximo al 20 %.

La cobertura de la negociación colectiva en España se puede considerar bastante elevada desde 1980 hasta nuestros días, observándose una tendencia creciente que parece haberse estancado en los últimos años, como podemos ver en el *Gráfico 3*. La tasa de cobertura varía mucho de unas actividades productivas a otras, coexistiendo sectores con cobertura completa (Metal o Químico), con otros en los que la implantación de la negociación colectiva es muy baja o prácticamente nula<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Lorente (1991) explica con mayor detalle a que puede deberse este problema de sobreestimación.

<sup>7</sup> Mercader (1994): “Los sectores dónde los vacíos de negociación resultan más relevantes son: a) Agricultura, ganadería, silvicultura y caza; b) Pesca, donde la ausencia de negociación colectiva es prácticamente total; c) Empleados de fincas urbanas, en el que existe convenio sólo en siete provincias; d) Espectáculos y deportes; e) Oficinas y despachos; f) Sanidad privada; g) Sector doméstico; h) Transporte por carretera, donde no existen convenios nacionales en ninguno de los subsectores de transportes de mercancías y viajeros.



**Gráfico 3**

Fuente: BEL, MTSS.

A la hora de caracterizar un sistema de negociación colectiva, es necesario tener en cuenta la cobertura y los niveles de negociación, pero también el grado de centralización de la misma. El concepto de centralización puede resultar un tanto subjetivo. Por este motivo nos parece apropiado mencionar la opinión de Jimeno (1.992), que entiende que una economía tendrá un mayor grado de centralización de su negociación colectiva cuanto más elevado sea el nivel al que se negocia (empresa, sector o conjunto de la economía), y mayor sea el grado de coordinación y simultaneidad entre los negociadores.

El grado de centralización de la negociación varía mucho de unos países a otros; en un extremo encontramos a Inglaterra y USA, donde la negociación se realiza fundamentalmente a nivel de empresa, y en el extremo opuesto se encuentran Austria, Finlandia, Noruega, Dinamarca y Suecia, donde los sindicatos negocian como un todo unido con una única federación patronal que abarca todos los sectores. Más difícil resulta encuadrar el modelo español puesto que se encuentra en una posición intermedia a caballo entre la centralización y la descentralización. Esta situación provoca que a España le falten todas las ventajas de un sistema descentralizado, y también las ventajas de coordinación que tiene un sistema al estilo escandinavo.

Aunque no resulta fácil medir el grado de centralización de un proceso de negociación, se han elaborado diversos índices tratando de cuantificar esta variable. Estas medidas han sido elaboradas con cierto grado de subjetivismo, por lo que nos encontramos con que se dan contradicciones entre las distintas clasificaciones

realizadas, en cuanto al grado de centralización asignado a cada país, resultando harto difícil decantarse por una de ellas desechando el resto.

Quizá la medida más comentada y utilizada en la literatura sea la propuesta por Calmfors y Driffill (1.988), que comienzan su trabajo definiendo la centralización como: “ *the extent of inter-union and inter-employer cooperation in wage bargaining with the other side*”. Estos autores construyen un índice de acuerdo con esta definición tratando de estimar el grado de centralización de la negociación colectiva en base a dos factores:

- 1.- El nivel de coordinación dentro de las organizaciones centrales. Es una medida del nivel al que se negocia, asignándose un tres si el nivel es estatal, un dos si es sectorial, un uno si es de empresa y un cero si la negociación se realiza a nivel trabajador-empresa.
- 2.- La existencia de organizaciones sindicales y la cooperación entre ellas, y la existencia de organizaciones patronales y su cooperación. Se asigna el valor tres si existe una confederación sindical y patronal dominante, dos si existen de dos a cinco confederaciones sindicales y patronales, y uno si no predomina una organización central ni del lado de los trabajadores ni del lado de los empresarios.

La clasificación de países que realizan los autores no incluye España, sin embargo Milner (1995) lo introduce utilizando los datos que expone Layard, Nickell y Jackman (1991), situando a nuestro país en el mismo grupo que a Reino Unido, lo que quizás resulta cuanto menos curioso. De esta forma, y bajo esta clasificación nuestro sistema de negociación tendería más a la descentralización que a la centralización.

Por su parte, Tarantelli (1.986) sugiere que el grado de centralización de un país depende de: a) el grado de neocorporativismo entre sindicatos y empresarios: el grado no sólo de consenso político sino también de cooperación e integración de los agentes con el Gobierno, b) el grado de centralización de la negociación, en la que se incluye los niveles a los que se negocia (nacional, regional, sectorial o de empresa) y la estructura organizativa de los sindicatos, c) la regulación de los conflictos industriales.

La elaboración se realiza estableciendo un rango del 1-5(muy bajo,bajo, medio, alto y muy alto respectivamente) para cada una de esas medidas. Aunque Tarantelli no incluye en su versión inicial a España, Milner (1995) si lo hace, situándonos en la

última posición de los países de la OCDE analizados (ver *tabla 2*). Esta posición a mi modo de ver, sólo se corresponde con el contexto en que se encuadran las relaciones laborales españolas en los años para los que se toma de referencia el índice (1968-1973); pero nada tiene que ver con la situación actual. El hecho de que se presuponga que el índice se mantiene estable desde 1968-1983, es una de las limitaciones de que adolece este estudio, que se acentúa si tenemos en cuenta los numerosos cambios que se han producido en España a lo largo de este periodo.

Como último índice que vamos a comentar, se hará referencia al propuesto por Layard (1990) que desarrolla otro índice de centralización con el objeto de estudiar como afecta esta cuestión al trade-off entre desempleo e inflación en los países de la OCDE. Para su elaboración utiliza tres variables:

- a) El grado de cobertura de la negociación: si más de un 75% de los trabajadores están cubiertos por un convenio se valora con un tres, entre 75-25% con un dos, y por debajo de un 25% con un uno.
- b) Grado de coordinación entre sindicatos: alto grado de coordinación se valora con un tres, medio con un dos, y bajo con un uno.
- c) Grado de coordinación entre empresarios: la valoración se realiza como en el punto anterior. Los datos del apartado c) y b) son tomados del artículo de Bruno y Sachs (1985).

En este trabajo en concreto, se valora al sistema español (*tabla2*) encuadrándolo en una situación intermedia entre todos los países estudiados, puesto que posee un alto grado de cobertura (3) y bajo grado de coordinación tanto a nivel sindical(2) como a nivel empresarial(1).

Teniendo en cuenta las tres medidas apuntadas se obtienen la siguiente ordenación de mayor a menor centralización para los países de la OCDE (*Tabla 2*):

TARANTELLI (1986)	CALMFORS Y DRIFFILL (1988)	LAYARD (1990)
1 Austria (15)	1 Austria (3+3)	1 Austria (3+3+3)
2 Alemania (14)	2 Noruega (3+2)	1 Finlandia (3+3+3)
3 Japón (13)	2 Suecia (3+2)	1 Noruega (3+3+3)
4 Suecia (12)	2 Dinamarca (3+2)	1 Suecia (3+3+3)
4 Dinamarca (12)	2 Finlandia (3+2)	1 Suiza (3+3+3)
4 Noruega (12)	2 Alemania (2+3)	1 Dinamarca (3+3+3)

5 Australia (10)	3 Holanda (2+2)	2 Alemania (3+2+3)
5 Holanda (10)	3 Bélgica (2+2)	3 Bélgica (3+2+2)
5 Finlandia (10)	3 Nueva Zelanda (1+3)	3 Francia (3+2+2)
6 Estados Unidos (9)	3 Australia (1+3)	3 Holanda (3+2+2)
6 Bélgica (9)	4 Francia (1+2)	3 Portugal (3+2+2)
6 Canadá (9)	4 España (2+1)	4 Japón (2+2+2)
7 Nueva Zelanda (8)	4 Reino Unido (0+3)	4 Italia (3+2+1)
8 Francia (7)	4 Italia (1+2)	4 España (3+2+1)
9 Reino Unido (5)	4 Japón (1+2)	4 Australia (3+2+1)
10 Italia (4)	4 Suiza (1+2)	5 Irlanda (3+1+1)
11 España (4)	5 Estados Unidos (1+1)	5 Reino Unido (3+1+1)
	5 Canadá (1+1)	5 Nueva Zelanda (2+2+1)
		6 Canadá (2+1+1)
		7 Estados Unidos (1+1+1)

**Tabla 2**

Fuente: Elaboración propia en base a los artículos citados.

Según estas medidas España estaría situada en una posición intermedia dentro de los países de la OCDE <sup>7</sup>. Si nos detenemos a analizar de forma aislada el caso español, y teniendo en cuenta la definición de centralización que hemos comentado al principio de este epígrafe, bastarían tres aspectos para encuadrar dónde se sitúa nuestra negociación:

1. Estructura del proceso de negociación: se desarrolla a nivel sectorial y provincial desde 1986 cuando se acaban los acuerdo marco.
2. Grado de coordinación entre las unidades de negociación: los sindicatos si han estado más coordinados mostrando una línea de actuación común, no así los empresarios cuyo grado de coordinación es menor.
3. Simultaneidad: no es muy elevado puesto que se negocian convenios durante todo el año.

Teniendo en cuenta estas características, no estaríamos muy alejados de la realidad, si efectivamente encuadramos la situación española en una situación intermedia. Otro instrumento que puede servirnos como guía para analizar la centralización de la negociación es examinar la dispersión salarial. Quizá este sea un camino más objetivo que la elaboración de un índice, que sin duda supone la introducción de elementos de juicio.

<sup>7</sup> Jimeno y Toharia (1993) comentan: “La negociación colectiva es demasiado centralizada (sólo alrededor de un 15% de los trabajadores asalariados tienen un convenio de empresa y en cualquier caso, estos convenios de empresa han de respetar los mínimos fijados por los convenios de sector), pero por otra parte, también cabe argumentar que es demasiado descentralizada (no existen acuerdos marco a nivel nacional interindustrial que proporcionen unas líneas de actuación claras para los sucesivos niveles de negociación).”

La negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado por una preocupación casi exclusiva del incremento salarial (aunque sería injusto no decir que se observan cambios a este respecto en los últimos años), por lo que esta variable constituye un reflejo del grado de coordinación con que se han llevado los convenios. En la *tabla 3* se analiza la dispersión del incremento salarial pactado por ramas de actividad, desagregado según el tipo de convenio.

	Total convenios (44 ramas de activ.)			Convenios de empresa (43 ramas de activ.)			Convenios otro ámbito		
	Media	Desv. típica	Coef. Var.	Media	Desv. típica	Coef. Var.	Media	Desv. típica	Coef. Var.
1981	12,86	2,27	17,68	12,37	1,66	13,41	11,89	2,76	23,24
1985	7,77	0,57	7,38	7,805	0,773	9,907	7,98	0,79	9,91
1990	8,188	0,52	6,44	11,97	0,52	6,33	8,24	0,69	8,39
1995	3,76	1,52	40,6	3,66	1,59	43,41	4,08	0,34	8,56

**Tabla 3**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del BEL del MTSS. Se empieza en el año 1981 porque es este año el primero para el que existen estadísticas de los convenios de empresa.

Si observamos la evolución seguida por el incremento salarial pactado, podemos sacar varias conclusiones. En primer lugar, cabe afirmar que los acuerdos nacionales que se producen entre 1979-86 han conducido a una disminución paulatina de las diferencias salariales que se ha mantenido más allá de la vigencia de dichos pactos, como puede comprobarse al observar los datos de 1990. Durante este año se alcanzan valores muy pequeños en cuanto a la dispersión salarial tanto para los convenios de empresa como para los de otro ámbito. El motivo fundamental de esta evolución debe atribuirse a que la mayoría de los acuerdos tienen en cuenta la inflación esperada a la hora de proponer la subida salarial, y en segundo lugar, esta tendencia hacia la homogeneización de los salarios a nivel sectorial parece haber cambiado a juzgar por los datos del año 95. En este sentido, la reforma del Estatuto de 1994 ha tenido gran influencia apostando por un sistema de negociación más descentralizado para que las empresas puedan ajustarse con mayor rapidez a sus necesidades internas.

De cara a dar una valoración de la situación española al respecto, habría que tener en cuenta que el mayor o menor grado de centralización de la negociación es un

factor importante como determinante de los resultados macroeconómicos, y más concretamente de las menores tasas de desempleo e inflación. En los últimos años han proliferado muchos trabajos que han puesto al descubierto la importancia de esta relación, aunque también es cierto que no existe consenso entre los estudiosos del tema.

Desde una perspectiva puramente macroeconómica, en el análisis de este debate han surgido dos posturas contrapuestas:

1.- Por un lado, los economistas que opinan que existe una relación claramente positiva entre el grado de coordinación y los resultados económicos. Es decir, que un mayor grado de centralización facilita mejores tasas de paro e inflación y a la inversa. En esta línea están los trabajos que no vamos a comentar por limitar la extensión de este artículo de Tarantelli(1986), Layard, Nickell y Jackman (1991), Jimeno (1992), y en los que podemos encontrar argumentos en defensa de las ventajas de la centralización.

2.-Por otro lado, nos encontramos con quienes señalan que tanto las economías centralizadas como las más descentralizadas se comportan mejor si se las compara con las economías en situaciones intermedias, que presentan peores resultados. Esto significa que la relación entre el grado de centralización y los buenos niveles de empleo e inflación mantienen una relación que se ha definido como *en forma de U invertida*, haciendo referencia a que los niveles intermedios de centralización sufren mayores tasas de desempleo e inflación. Calmfors y Driffill (1988), Rowthorn (1992), Freeman (1988) y Layard (1990) defienden esta idea.

Ambas hipótesis tienen un punto en común, puesto que coinciden en la idea de que la negociación centralizada es positiva para conseguir unos buenos resultados macroeconómicos, discrepando respecto a los efectos de la descentralización, que para el primer grupo de economistas provoca efectos negativos en las variables paro e inflación, y para el segundo grupo puede dar lugar a efectos positivos en cuanto que supone introducir una mayor flexibilidad al mercado laboral.



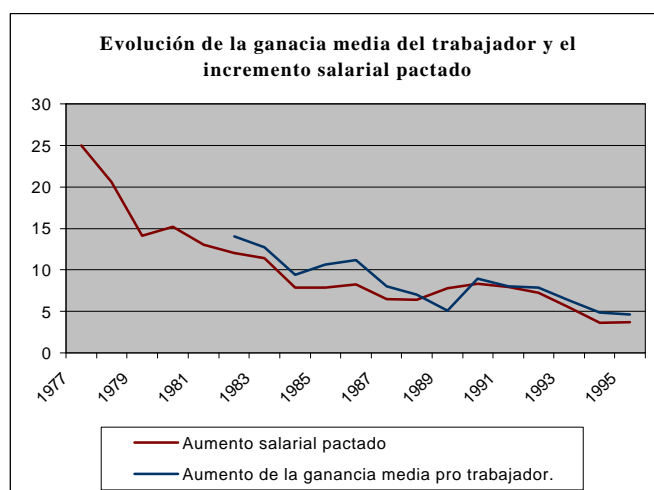
La orientación española no parece ser muy adecuada, al hilo con los dos argumentos ya comentados, lo que podría explicar en parte el mal comportamiento que han sufrido los niveles de empleo en nuestro país. El problema estriba en si moverse hacia un modelo centralizado con dificultades de implantación dada la baja afiliación o encaminarse hacia un modelo descentralizado, como la mayoría de los empresarios reivindica, cuya dificultad estaría en la reducida dimensión de nuestras empresas.

Si el argumento de Layard (1990) se puede generalizar para el caso español, entonces la propuesta estaría clara. Un sistema con un alto grado de cobertura como el nuestro, puede plantearse dos cosas; o bien acompañar esa elevada cobertura con un alto grado de coordinación, o bien, liberar al mercado laboral del principio *erga omnes* con el que se dotan los convenios colectivos, de forma que la cobertura de la negociación sea la acordada por las partes, descentralizando con ello el proceso negociador. El debate sobre cual sería la postura más adecuada continua, lo que si parece claro para todos es que la situación española debe cambiar ajustándose, o bien, a un modelo más centralizado, o bien, a uno más descentralizado. Milner (1.995) propone para salir de esta encrucijada centrar el estudio en “*el efecto sobre el comportamiento económico de los cambios en los sistemas de negociación colectiva en los distintos países*”. Basándonos en esta idea que nos parece muy sugerente, vamos a comentar cuál ha sido la evolución de la economía española ante la tendencia que ha marcado las relaciones laborales en los últimos veinte años.

Para empezar a hablar de los efectos de la negociación parece lógico detenernos en la evolución a nivel macroeconómico de los salarios que vendrá determinada por las tarifas salariales pactadas en los convenios colectivos. Casi todos los estudiosos de este tema coinciden en afirmar que la negociación colectiva en España tiene como principal preocupación la fijación del incremento salarial, dejando en un segundo plano las negociaciones sobre empleo. Esta actitud que mantienen los sindicatos puede haber dado lugar a una presión salarial excesiva para el mercado de trabajo español, generando las tasas de desempleo más altas de Europa Occidental.

Analizando lo ocurrido con la evolución del salario pactado en la negociación y con de la ganancia media por trabajador, se puede observar que ambas variables han seguido una tendencia parecida (*Gráfico 4*). Por lo que refiere al incremento salarial pactado se observa desde el inicio de los Pactos de la Moncloa una clara tendencia hacia

la austeridad en materia salarial especialmente hasta el año 1985. En este hecho han jugado un papel importante tanto los acuerdos marco alcanzados en el proceso de negociación colectiva, como la concienciación que existía por parte de los sindicatos sobre la necesidad de dotar a la economía española de una estabilidad que propiciara la reducción de la inflación. Por otro lado, resulta interesante observar que la firma del Acuerdo Económico y Social supondrá mayores incrementos salariales pactados a pesar del continuo crecimiento del desempleo que por aquellos años superaba ya el 21%, lo que nos lleva a pensar que los sindicatos han estado más preocupados de conseguir subidas salariales que puestos de trabajo. A partir del año 1985, se registran pequeños vaivenes en el incremento salarial que recupera una marcada tendencia decreciente a principios del año 1990. La evolución de los salarios ha seguido la misma tendencia prácticamente que el incremento salarial pactado, aunque con mayores oscilaciones.



**Gráfico 4**  
Fuente: MTSS y Encuesta de Salarios.

La pregunta que surge a la luz de estos datos, es hasta qué punto la evolución de los salarios en España ha sido un reflejo de la presencia sindical y de la negociación colectiva, o por el contrario aparece determinada en base a otros factores. El problema con el que se enfrentan este tipo de trabajos es la dificultad de medir la verdadera presencia sindical en la economía española, como ya se ha comentado anteriormente en este artículo. A pesar de este inconveniente, existen bastantes trabajos empíricos que tratan de medir la influencia de los sindicatos sobre los salarios y sobre la dispersión de

los mismos en España. En este sentido, cabe mencionar los trabajos de Paricio (1981), Malo de Molina (1983), Lorences(1986), Milner, Metcalf y Nombela(1995) que encuentran una relación clara entre los cambios institucionales y la dispersión salarial, actuando la negociación colectiva a favor de la concentración interindustrial de los salarios. Otros estudios como el de Meixide (1983) y Plaza(1991), no encuentran una influencia significativa del poder sindical sobre la estructura interindustrial de salarios, aunque los mismos autores argumentan que eso no implica que exista una desconexión entre sindicatos y salarios.

Otra cuestión que se pone de manifiesto a lo largo de los estudios citados, es la fuerte reducción del abanico salarial hasta bien entrados los años ochenta. La causa de esta reducción es atribuible a la coordinación y centralización de los sindicatos más representativos, junto con la aplicación del principio de eficacia general que han facilitado la extensión a nivel nacional de crecimientos salariales homogéneos, dificultando la adaptación de la estructura salarial a las distintas categorías profesionales y sectores económicos. Esta actitud parece haber contribuido a generar problemas de desempleo<sup>8</sup>.

La reforma de 1994 ha contribuido, como hemos comentado en líneas anteriores, a ampliar la dispersión salarial. A pesar de esta reforma, el mercado de trabajo español sigue presentando problemas de flexibilidad en su estructura salarial. Para Milner y Nombela (1995) la clave de que un mercado de trabajo sea flexible, no es otra que la existencia de correlación entre las variaciones de los salarios y los cambios en el empleo. El mercado de trabajo español según estos autores no presenta evidencias de flexibilidad puesto que analizando los coeficientes de correlación entre el salario por hora y el empleo en el periodo 1980-88, no se obtienen valores significativos y en la mayoría de los años se obtienen de signo negativo.

Comentábamos al principio de este apartado que en la negociación colectiva no sólo se fijan los incrementos salariales sino también las condiciones de empleo que van a afectar de forma directa al mercado de trabajo y consecuentemente a la tasa de desempleo. A este respecto, resulta cuando menos llamativa la senda que ha tomado la tasa de paro en España. Comienza su escalada de ascenso en 1977, cuando apenas superaba el 5%, hasta 1985 que alcanzó una cifra record por encima del 20. A partir de

este año, se produce una mejora provocada por la reforma del Estatuto que modifica los instrumentos de la política de empleo. Entre los temas tratados en esta reforma, cabe citar: la formación profesional de los desempleados, los incentivos a la creación del empleo y las nuevas modalidades de contratación laboral. Sin embargo, la creación de empleo se paraliza en 1991 y comienza a disminuir de nuevo en 1992, motivada por la relentización del crecimiento económico y los problemas del mercado laboral. Las nuevas reformas que se plantean en 1994 y 1997 han contribuido a que la tendencia actual de la tasa de desempleo sea más alagueña puesto que parece haber entrado en una fase descendente.

La explicación de estos excesivos niveles de desempleo ha sido un tema largamente comentado en la literatura sobre el mercado de trabajo español y atribuir este elevado desempleo a una única causa sería, sin duda, demasiado simplista. En general, la mayoría de los economistas reconocen la importancia tanto de los efectos de la rigidez del mercado laboral como de los desequilibrios de la estructura interna, causantes principales del comportamiento desfavorable del desempleo en España.

La relación directa entre el incremento del desempleo y la presión de los sindicatos parece corroborarse en los estudios econométricos realizados por Dolado, Malo de Molina y Zabalza (1986), Draper (1993) y Milner (1995).

#### **4. Conclusión.**

Finalmente y como conclusión volvemos a incidir sobre la importancia que tiene la negociación colectiva sobre los niveles de salarios y empleo. La evolución de esta última variable no ha sido muy buena en los últimos veinte años, por lo que parece que se impone la necesidad de plantear una reforma del mercado laboral que de una vez por todas se decante por un sistema coherente de negociación de acuerdo con la estructura establecida de nuestro mercado laboral.

---

<sup>8</sup> Bucherg E. Y Thomas A. (1995) afirman que “*los niveles de dispersión salarial en los distintos países están vinculados positivamente a las tasas de creación de empleos*”.

### ***Bibliografía***

- CALMFORS L. Y DRIFFILL J. (1988): “Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, nº 6, pags. 13-61.
- DOLADO J. J. , MALO DE MOLINA Y ZABALZA A. (1986) : “El desempleo en el sector industrial”, *Papeles de Economía*, vol. 26.
- DRAPER M. (1.993): “ Indicación salarial y empleo: un análisis desagregado para el caso Español”, *Moneda y crédito*, nº 197, pag. 129-165.
- FREEMAN R.(1.988): “Labour Market institutions and economic performance”, *Economic Policy*, nº 6, pag. 64-80.
- JIMENO J. F. (1.992): “Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso Español”, *Moneda y crédito*, nº 195, pag. 223-281.
- LAYARD R. (1990): “Wage bargaining and incomes policy: possible lesson for Eastern Europe”, Centre for Economic Performance, LSE, Discussion Paper nº 2, mayo.
- LAYARD R. AND NICKELL S. AND JACKMAN R. (1991): El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo. Ed MTSS, Madrid 1.994.
- LORENTE J. R. (1983): “Notas críticas sobre las estadísticas salariales españolas”, en *El mercado de trabajo en España. Serie: Economía española*.
- MALO DE MOLINA J.L. (1983): “El mercado de trabajo y los salarios en España”,
- MEIXIDE A. (1983): “Factores explicativos de la estructura salarial industrial: una aproximación al caso español”, *Investigaciones Económicas*, nº 22, diciembre.
- MILNER S. (1995): “Instituciones del mercado de trabajo español y comportamiento macroeconómico”, en *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*.Fedea.
- MILNER, METCALF y NOMBELA (1995): “Trade union strength, organisation and impact in Spain”,*Centre for Economic Performance of the London School of Economics, Discussion paper*, nº 258.
- OCDE (1994) : *Perspectivas del Empleo*, MTSS, colección “informes OCDE”, nº 49.
- ROWTHORN R. E. (1992): “Centralization, employment and wage dispersion”, *Economic Journal*, mayo.
- SÁNCHEZ MOLINERO J.M. (1.992): “ Relaciones Laborales u Mercados de Trabajo: la experiencia Española”, *Cuadernos de Economía*, vol. 20, pags. 385-414.
- TARANTELLI E. (1986): “The regulation of inflation and unemployment”, *Industrial Relations* 25.1, pags 1-15.

