

I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA



A continuación se reseñan las características de la negociación colectiva en España que resultan relevantes a la hora de contextualizar adecuadamente la investigación empírica desarrollada sobre sus aspectos salariales. En este empeño se analizan, en primer lugar, los rasgos definitorios del *modelo* español de negociación colectiva usualmente considerados en la literatura: grado de cobertura, estructura, contenido salarial y no pecuniario y, finalmente, el grado de *centralización* presente en la negociación. En el segundo epígrafe del capítulo se realiza una breve síntesis de la evolución del marco institucional y legal en el que se ha desenvuelto la negociación desde la época predemocrática hasta la actualidad, con el fin de destacar, entre otras cuestiones, en qué medida ha influido la legislación pretérita en la configuración del actual *modelo* de negociación. Finalmente, se incluye un epígrafe dedicado al análisis de la *concertación social* y los cambios que su presencia aparejó en el desarrollo de la negociación colectiva en nuestro país.

1. Principales características del *modelo* español de negociación

El modo en que se regula y desenvuelve la negociación colectiva en la práctica, los factores que la afectan y sus principales rasgos característicos difieren sustancialmente entre países¹. La caracterización del *modelo* de negociación colectiva de un país concreto presenta la dificultad de establecer cuáles son los principales parámetros definitorios del mismo, y el hecho de que una vez determinados, algunos de éstos tienen un carácter cualitativo y/o son de difícil observación en la práctica. Los factores que con mayor frecuencia se utilizan, no obstante, para este empeño son la cobertura de la negociación, el contenido negociado, la estructura de la negociación, y, finalmente, el grado de *centralización* de la misma². A continuación se procede a describir cada uno de estos rasgos para la negociación colectiva en España³.

Cobertura de la negociación

La medida en que el sistema de negociación colectiva de un país influye sobre la determinación de las condiciones de empleo se suele aproximar a través de la *tasa de cobertura* de la negociación, que se define como la proporción de trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio colectivo respecto del número total de

¹ Ver al respecto, por ejemplo, OCDE (1994).

² No existe, sin embargo, uniformidad al respecto en la literatura. Así, por ejemplo, Abellán *et al.* (1997) consideran que las características básicas destacables son la cobertura de la negociación colectiva, su estructura, el contenido negociado y las partes que intervienen en la negociación. OCDE (1994), por su parte, señala como especialmente importantes el nivel en el que se firman los convenios colectivos; el grado de coordinación entre los distintos niveles de negociación; y la importancia de los mecanismos de *extensión* de los convenios. Finalmente, Milner (1995) considera que las características más importantes son, exclusivamente, la cobertura y estructura de la negociación colectiva, y el grado de coordinación existente en la misma.

³ Una buena compilación de los aspectos institucionales más relevantes del mercado de trabajo español, en general, y de la negociación colectiva en particular, aparece en Jimeno y Toharia (1993a). Otras referencias destacables son *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988) y CEOE (1997).

asalariados. Dicha tasa presenta en nuestro país valores elevados (tabla 1)⁴, al igual que ocurre en otros países desarrollados⁵.

La fuente básica de la que procede la información sobre la cantidad de trabajadores afectados por la negociación colectiva, la *Estadística de convenios colectivos*, elaborada a partir del *Registro de convenios colectivos* del Ministerio de Trabajo, presenta, no obstante, deficiencias de calado, con un efecto final que resulta en una considerable sobreestimación del nivel de cobertura de la negociación⁶. La tasa de cobertura real podría ser, en consecuencia, inferior a la que se deriva de las

⁴ Las cifras que aparecen en la tabla 1 corresponden en realidad a la tasa *bruta*, calculada sobre los asalariados, pero incluyendo entre éstos los que no tienen derecho legal a la negociación colectiva (OCDE, 1994). Una medida alternativa correspondería a la tasa *ajustada* de cobertura, la cual se calcula sobre el total de asalariados con derecho a negociación colectiva (*op. cit.*). En el caso español existen dificultades, no obstante, para poder determinar el colectivo de asalariados sin derecho legal a la negociación colectiva. En un principio, podría entenderse que éste únicamente no asiste a los colectivos sin derecho de sindicación (según la *LOLTS* los funcionarios relacionados con la administración de justicia, funcionarios “políticos”, y miembros de las fuerzas armadas y del orden público). Para el resto de funcionarios del sector público, la *LORAP* de 1987 establece su derecho a la negociación, aunque en la práctica ésta no tiene carácter vinculante, mientras que en el caso de los contratados laborales de las distintas administraciones, se encuentra pendiente de resolución por parte de nuestros tribunales la cuestión de si éstos tienen derecho a un régimen distinto del de los funcionarios. Se ha entendido, finalmente, que los trabajadores con “derecho legal” a la negociación colectiva son aquellos que tienen la potestad de pactar convenios colectivos con carácter vinculante, lo que excluye a los funcionarios del sector público. La tasa *ajustada* de cobertura para el caso español calculada según este criterio (incluyendo los asalariados con contrato laboral en las Administraciones Públicas, pero no los funcionarios) toma un valor que resulta, no obstante, superior al 100% para 1995 (cálculos a partir de *Estadística de Convenios Colectivos* y *Encuesta de Población Activa*), lo que probablemente se debe a las deficiencias de la información estadística sobre el número de trabajadores cubiertos por cada convenio (ver texto).

⁵ Así, por ejemplo, a principios de los años noventa en 12 de los 17 países de la OCDE de los que se disponía de datos al respecto la cobertura de la negociación alcanzaba al menos a dos tercios de los asalariados (OCDE, 1994).

⁶ Entre las deficiencias parece que, en efecto, prima cuantitativamente el efecto de las que producen una sobreestimación de los trabajadores cubiertos por convenios. En este sentido, es frecuente que se contabilicen doblemente las personas cubiertas tanto por convenios de empresa como por convenios de sector; adicionalmente, las unidades de negociación, las fuentes originales de información, sobreestiman con frecuencia el número de trabajadores afectados por los convenios. Así el *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988) estima que alrededor del 80 por 100 de los asalariados cubiertos por convenios de empresa están incluidos entre los cubiertos por convenios de rama; por su parte, la sobreestimación que realizan las unidades de negociación de la cifra de trabajadores cubiertos podría rondar una proporción cercana al 20 por 100 (*op. cit.*).

estadísticas oficiales, situándose, posiblemente, en torno al 75% de los asalariados del sector privado⁷.

TABLA 1
COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA. 1977-1995.

<i>Año de inicio de los efectos económicos</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas (miles)</i>	<i>Trabajadores afectados por convenio (miles)</i>	<i>Tasa de cobertura (%)</i>
1977	1.349	557,1	2.876,4	33,0
1978	1.838	637,1	4.629,2	54,4
1979	2.122	657,8	4.949,6	60,5
1980 (a)	2.564	877,7	6.069,6	77,2
1981 (b)	2.694	672,7	4.435,2	57,9
1982 (b)	3.385	889,3	6.262,9	82,2
1983	3.655	869,3	6.226,3	81,5
1984	3.794	836,9	6.181,9	84,5
1985	3.834	847,1	6.131,1	83,9
1986	3.790	891,8	6.275,1	80,4
1987	4.112	996,8	6.867,7	86,1
1988	4.096	958,3	6.864,7	82,2
1989	4.302	982,7	6.993,7	78,8
1990	4.595	1.037,9	7.623,9	82,2
1991	4.848	1.006,2	7.821,8	83,5
1992	4.928	1.050,9	7.640,2	84,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	89,1
1994	4.581	950,7	7.502,1	87,0
1995	4.827	975,0	7.605,1	85,0

Fuente: Roca (1993), *Estadística de Convenios Colectivos y Encuesta de Población Activa*.

(a) Sin datos de convenios del País Vasco y Cataluña de ámbito provincial e inferior.

(b) Sin datos de convenios de Cataluña de ámbito provincial e inferior.

Los asalariados con derecho a negociación colectiva de carácter vinculante que no están cubiertos en la práctica por algún convenio son básicamente los pertenecientes a grupos profesionales que pactan sus condiciones voluntariamente al margen de los cauces de la negociación colectiva (habitualmente el personal directivo);

⁷ Esta es la estimación que realiza Fernández (1989), tras corregir el número de trabajadores afectados por convenios en las estadísticas originales teniendo en cuenta, además de las cuestiones mencionadas en la nota anterior, la existencia de convenios de carácter plurianual que no se registran el segundo año y de convenios de carácter *extraestatutario*, con los mismos efectos que los *estatutarios*, pero no recogidos en la estadística. Esta estimación concuerda con los datos que se ofrecen en *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988), donde se calculaba que la población asalariada con derecho legal a la negociación colectiva pero que no había tenido acceso real a ella en 1986 era de un 26%. La estimación de la OCDE (1994) discrepa, no obstante, de las anteriores, al considerar que la tasa de cobertura *real* de la negociación colectiva en España en 1990 era únicamente del 68%.

los pertenecientes a ámbitos donde existen *vacíos convencionales*, como consecuencia, fundamentalmente, de la inexistencia de organizaciones empresariales con capacidad negociadora (Aragón Medina, 1996) y donde, además, no se aplica la *extensión* por parte de las autoridades laborales de alguno de los existentes en ámbitos similares⁸; los trabajadores ocupados en la economía *sumergida*; y, finalmente, los trabajadores pertenecientes a determinadas categorías de algunos convenios, normalmente trabajadores cualificados, en los que no se recogen explícitamente dichas categorías (Lorences y Felgueroso, 1996).

Una peculiaridad del modelo de relaciones laborales existente en España es la considerable divergencia de los valores de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicación de la economía, circunstancia que si bien es común a un nutrido conjunto de países desarrollados, especialmente los de Europa continental, no suele alcanzar la magnitud de nuestro país, que solamente es superado en este sentido por Francia (OCDE, 1997). Entre las posibles razones de este hecho destacan la corta experiencia en materia de libertad sindical, la reducida oferta de servicios laborales por parte de los sindicatos, y, muy probablemente, el marco legal que regula la negociación, que contribuye a reducir los incentivos para afiliarse a los sindicatos, en la medida en que, gracias a la extensión *ex ante* de los convenios por el principio *erga omnes* que los rige, los trabajadores no necesitan estar afiliados a organizaciones sindicales para beneficiarse del contenido de los convenios colectivos (McConnell y Brue, 1997). Adicionalmente, al estar los empresarios obligados por ley a negociar los convenios de ámbito sectorial con los sindicatos *más representativos*, y depender esta representatividad de los delegados obtenidos en las elecciones sindicales, y no del nivel de afiliación, pudieran no existir tampoco incentivos importantes para que los propios sindicatos buscasen un aumento del número de trabajadores afiliados.

⁸ CCOO estimaba en 800.000 los trabajadores afectados por *vacíos convencionales* (*Gaceta Sindical* de abril de 1997). La información existente sobre cuáles son concretamente estos ámbitos es fragmentaria; pueden consultarse al respecto *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988), Muga (1992), Jimeno y Toharia (1993c) o el Anexo nº 1 del *Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos* de 1991.

Contenido de la negociación

A través de los convenios colectivos se regulan las condiciones laborales, tanto en los aspectos salariales como en los no pecuniarios, de los trabajadores pertenecientes al ámbito de los mismos. El *Estatuto de los Trabajadores* establece de una manera precisa qué materias, y en qué medida, pueden ser determinadas a través de los convenios colectivos, ofreciendo en la práctica un amplio abanico de posibilidades, con las únicas restricciones que suponen los mínimos estándar establecidos por la propia ley. El conjunto de materias susceptibles de ser objeto de acuerdo en la negociación colectiva experimentó una importante ampliación tras la *reforma laboral* de 1994, que hizo desaparecer algunas de las restricciones legales que el *Estatuto* imponía sobre el contenido de los convenios colectivos⁹, creando *un nuevo reparto de la influencia asignada a cada fuente del Derecho del Trabajo, el convenio y la ley* (Malo y Toharia, 1997:163).

Una opinión muy extendida en la literatura económica es que la negociación colectiva en España se caracteriza, especialmente la de ámbito sectorial, y algo menos la de empresa, por la pobreza de sus contenidos. A pesar de la posibilidad legal de establecer en los convenios un amplio abanico de cláusulas regulatorias de condiciones de trabajo, la negociación en los convenios de ámbito sectorial se suele centrar casi exclusivamente en el margen de incremento salarial y la duración máxima de la jornada de trabajo¹⁰, no alcanzando, casi nunca, a cuestiones como el empleo¹¹. El

⁹ Autores como Abellán *et al.* (1997) consideran que las leyes españolas han sido muy prolizas al regular las condiciones no pecuniarias susceptibles de ser pactadas, con anterioridad a la reforma de 1994, dejando un margen muy estrecho para la diferenciación entre convenios. La reforma de 1994 habría venido, en este sentido, a reducir o eliminar muchas de las regulaciones mínimas impuestas por la ley, dejando un mayor espacio a los negociadores para llegar a acuerdos sobre contenidos.

¹⁰ Así, por ejemplo, Jimeno y Toharia (1993a) consideran que la mayoría de los convenios sectoriales, especialmente los provinciales, están usualmente limitados a establecer salarios y jornada. En la misma línea, el *Consejo Económico y Social* (1996) opina que la negociación colectiva se caracteriza en nuestro país por *una elevada uniformidad y pobreza de contenidos de los convenios*.

¹¹ La prevalencia del salario frente al empleo, incluso en la negociación a nivel de empresa, provoca que el funcionamiento del sistema de negociación colectiva español se corresponda con el descrito en los modelos de negociación *right-to-manage*, en los que sindicatos y empresarios negocian en un primer momento sobre el salario y, posteriormente, los empresarios deciden, unilateralmente, sobre el empleo (Rodríguez, 1996).

contenido no pecuniario de los convenios, además de escaso, parece permanecer invariable en el tiempo: según la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* (1995;176) *los convenios han venido heredando contenidos de aquéllos a los que suceden, con una escasa ruptura en este ámbito, pudiendo considerarse que la negociación adolece, tanto en ámbitos sectoriales como empresariales, de contenidos pobres y, con frecuencia, repetitivos de cláusulas anteriores.*

A pesar de que la pobreza de contenido de los convenios es generalmente aceptada como cierta, la información disponible sobre las cláusulas reguladoras de condiciones no pecuniarias incluidas en los convenios ha sido en realidad muy escasa hasta 1993¹², limitándose a algunas consideradas como *especiales*: las relacionadas con aumentos de productividad, reducción de absentismo, derechos sindicales y revisión salarial. La información estadística para años posteriores induce a cuestionar, al menos parcialmente, la convicción de la pobreza de contenido que caracteriza a la negociación colectiva¹³.

La reforma en 1994 de la regulación legal de la negociación, entre cuyos objetivos se encontraba la ampliación de los contenidos negociados, no se ha plasmado todavía en un enriquecimiento relativo de la negociación colectiva¹⁴. Así, Lorente (1996) constató que en aquellas cuestiones en las que la reforma había alterado su regulación no se habían aprovechado las nuevas posibilidades, ni en los convenios de ámbito sectorial ni en los de empresa, habiéndose mantenido, en

¹² La modificación en 1992 del modelo de hoja estadística que las partes firmantes de los convenios deben presentar en el *Registro de Convenios Colectivos* del *Ministerio de Trabajo*, por imperativo legal del *Real Decreto 1040/1981 sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos de Trabajo*, permite disponer desde dicho año de abundante información sobre las cláusulas contenidas en los convenios

¹³ Así, por ejemplo, en 1996 más de la mitad de los convenios vigentes, tanto sectoriales como de empresa, incluían cláusulas sobre materias como salud laboral, actividad sindical o complementos a las prestaciones sociales, siendo también elevada la proporción que suponían aquellos que incluían cláusulas sobre materias como empleo, horas extraordinarias, jubilación o formación profesional, entre otras (*Estadística de Convenios Colectivos*).

¹⁴ Tampoco ha tenido efectos sobre la estructura y la cobertura de la negociación (Jimeno, 1996).

general, los contenidos de los convenios anteriores; el único aspecto relevante que se había incorporado en una parte sustancial de los convenios lo constituía la denominada *cláusula de descuelgue*, cuya inclusión obligatoria constituyó uno de los aspectos más destacables de la mencionada reforma¹⁵. Las mismas conclusiones, en el sentido de que la negociación colectiva ha asumido de forma muy limitada las nuevas posibilidades de regulación negocial, son alcanzadas por el *Consejo Económico y Social* (1996), tras estudiar la evolución del contenido de una muestra de convenios interprovinciales, tanto empresariales como sectoriales.

Uno de los contenidos fundamentales de los convenios lo constituyen las condiciones pecuniarias, en forma del salario mínimo bruto, que tienen derecho a percibir los trabajadores pertenecientes al ámbito del convenio colectivo¹⁶. Los sistemas salariales de retribución que se utilizan en los convenios colectivos son, por lo general, sistemas de retribución fija *por unidad de tiempo*, estando el salario base vinculado a la exigencia de un determinado rendimiento. De las dos fórmulas posibles que el *Estatuto de los Trabajadores* establece para determinar los sistemas de retribución fija, una basada en la pertenencia de los trabajadores a distintas categorías profesionales y otra basada en la valoración de los puestos de trabajo, es la primera la que tiene una implantación general, de modo que en la práctica totalidad de los convenios los salarios son atribuidos a los trabajadores a partir de los sistemas de clasificación profesional basados en categorías o *grupos profesionales*. El modelo salarial que predomina en los convenios colectivos es, independientemente del tipo de ámbito funcional, el basado en las *tablas salariales*, teniendo una presencia muy

¹⁵ *Vid. infra.*

¹⁶ Las condiciones pecuniarias no conforman, sin embargo, el contenido esencial que debe tener todo convenio colectivo para que resulte válido, contenido que alcanza, conforme al art. 85.2 del *Estatuto de los Trabajadores* a lo siguiente: determinación de las partes que lo conciertan, ámbito personal, funcional, territorial y temporal, cláusula de descuelgue salarial (en los convenios supraempresariales), forma y condiciones de denuncia, y designación de la *comisión paritaria*.

escasa los modelos alternativos, como el basado en la regulación del conjunto de la masa salarial bruta¹⁷.

Una cuestión de gran relevancia para poder entender las repercusiones y los efectos de la negociación colectiva estriba en si los salarios pactados en los convenios, que tienen el carácter legal de salarios mínimos en sus ámbitos de aplicación, tienen una correspondencia práctica con los realmente percibidos por los trabajadores o si, por el contrario, éstos difieren de los pactados¹⁸. En este sentido, cabe señalar que a pesar de que se acepta con cierta frecuencia que la negociación colectiva en España parece constituir el mecanismo fundamental de determinación de las condiciones de trabajo, entre ellas los salarios¹⁹, la evidencia que existe al respecto es fragmentaria y, debido a esto, poco concluyente, de modo que dista mucho de conocerse de una manera precisa la incidencia en la práctica de los salarios pactados.

El resultado común de las investigaciones realizadas al efecto es que los salarios pactados en los convenios de sector de ámbito provincial y nacional son equivalentes a los salarios realmente percibidos únicamente para las categorías con menor cualificación profesional. En el caso de las categorías con mayor cualificación se observa la existencia de diferencias sustanciales entre salarios pactados y percibidos, diferencias que están correlacionadas positivamente con el grado de cualificación. Así, por ejemplo, Jordi (1995) observó que para las categorías de baja cualificación del sector siderometalúrgico de la provincia de Barcelona el nivel salarial establecido por el convenio sectorial provincial era muy similar al habitualmente pagado, mientras que

¹⁷ En este sentido, CEOE (1997) muestra que el modelo basado en las tablas se extiende, en el caso de los convenios de ámbito sectorial con vigencia en 1996, al 98% de los de ámbito provincial, el 97% de los autonómicos, y el 86% de los de ámbito nacional.

¹⁸ La diferencia entre los salarios pactados y los percibidos debería resultar de la existencia de cierta negociación de carácter informal en el seno de las empresas, o del pago discrecional de salarios superiores a los pactados por parte de los empresarios. La existencia de negociaciones formales o informales por plantas o por empresas es frecuente en los países caracterizados por una negociación básicamente sectorial, en las que sólo se suelen fijar salarios mínimos. Así por ejemplo, en Alemania los salarios efectivos son, en promedio, entre un 10 y un 20% más altos que los que estipulan los convenios sectoriales, debido a los suplementos que se añaden en la empresa (OCDE, 1997).

¹⁹ Ver, por ejemplo Abellán *et al.* (1997) o Toharia (1997).

para el resto de categorías el salario de convenio estaba alejado de las remuneraciones efectivamente percibidas en la práctica.

Lorences y Felgueroso (1995) coinciden en el resultado de que la negociación colectiva sectorial como mecanismo de determinación salarial parece ser más importante para las categorías laborales de menor cualificación, mientras que en el caso de las categorías con mayor cualificación los salarios pactados en los convenios sectoriales actúan únicamente como un nivel mínimo de referencia²⁰. Dichos autores profundizaron, además, en el análisis de los factores que parecen estar relacionados con la *deriva salarial*²¹. Así, en los sectores en los que los convenios de empresa tienen una mayor presencia, las diferencias entre los salarios pactados en los convenios sectoriales y los percibidos por los trabajadores son muy superiores a las del resto de sectores. Otro resultado destacable es que los convenios provinciales son más representativos de las condiciones pecuniarias reales en los sectores con mayor presencia de empresas de menor tamaño.

Adicionalmente, cabe destacar los resultados de un estudio comparativo realizado para varios países europeos, con el fin de estudiar el nivel al que se determina el salario base de los trabajadores manuales en el sector privado. En lo que respecta a nuestro país, el 61% de las empresas encuestadas manifestó que el ámbito en el que se determinaba el salario base que pagaban a sus trabajadores era el convenio de ámbito sectorial, frente al 21% que señalaba el ámbito de empresa y el 17% los centros de trabajo -en este último caso, un 8% a nivel individual- (Milner, 1995). Esta evidencia parece mostrar que si bien existe una cierta negociación de carácter informal en los

²⁰ Estos autores comparan los salarios pactados con los salarios percibidos de una muestra de aproximadamente 300 trabajadores de la *Encuesta de Estructura, Biografía y Conciencia de Clase*.

²¹ Este concepto de *deriva salarial*, entendido como la diferencia entre salarios pactados y percibidos es utilizado con frecuencia (ver, por ejemplo, Lorences y Felgueroso (1995) o Abellán *et al.* (1997)). No obstante, dicho concepto parece sugerir que la determinación de los niveles de salarios percibidos a través de la renegociación en pactos de empresa o individuales se realiza con posterioridad al conocimiento de los niveles de salarios pactados, y en base a los mismos, algo que, en función de la ausencia de evidencia empírica que respalde dicha pauta parece, cuanto menos, aventurado afirmar. A pesar de esta salvedad, en el resto del texto se utiliza el concepto de deriva salarial en la acepción anterior.

centros de trabajo, la negociación colectiva de ámbito sectorial determina en una magnitud destacable los salarios percibidos por los trabajadores.

La escasa investigación que se ha realizado sobre los aspectos salariales de la negociación colectiva en España se refleja en la existencia de un reducido número de estudios empíricos sobre las características de las tarifas salariales. En este sentido, destaca el trabajo de Abellán *et al.* (1997), en el que, tras analizarse cómo difieren los salarios pactados para convenios de la industria y la construcción en función del tipo de ámbito territorial del convenio, se observó que los trabajadores menos cualificados resultan más favorecidos, en forma de mayores tarifas salariales, en la negociación sectorial de ámbito provincial, mientras que en el caso de los trabajadores más cualificados los salarios negociados son superiores en los convenios interprovinciales²². Se detectó, además, que la *deriva salarial* es prácticamente nula para las categorías menos cualificadas en ambos tipos de convenios, mientras que, en cambio, resulta muy importante para las categorías con cualificaciones elevadas, aunque mayor en el caso de los trabajadores cubiertos por convenios provinciales. En conclusión, las estructuras ocupacionales de salarios pactados en los convenios colectivos provinciales parecen ser, en general, más estrechas que las de los convenios interprovinciales, mientras que, en general, los salarios efectivamente percibidos son superiores que los de convenio para las categorías altas, ocurriendo esto en mayor medida a escala provincial, lo que da lugar, en consecuencia, a una *deriva salarial* más importante.

Para concluir, cabe destacar el estudio de Rodríguez (1996), quien investigó la importancia de los factores *internos* y *externos* en la determinación salarial en la negociación colectiva a nivel de empresa. Entre sus resultados destaca, en primer lugar, el hecho de que los factores internos de las empresas, aproximados en la forma

²² Cabe señalar, no obstante, que dichos autores utilizan para cada categoría profesional el salario medio de todos los convenios en los que está presente, sin tener en cuenta que la presencia de las categorías profesionales en los convenios es distinta. Esto implica que los diferentes resultados observados entre categorías se deben, en cierta medida, a que los conjuntos de convenios utilizados son, en realidad, diferentes.

de variables financieras, beneficios por trabajador, cualificación de la mano de obra, jornada laboral y poder sindical, muestran una marcada influencia sobre los salarios pactados. Se observan, además, diferencias entre los factores determinantes de las tarifas salariales y del coste salarial medio, así como en su importancia: los coeficientes estimados para las variables correspondientes a los factores internos son menores en el caso de las tarifas salariales, que, en gran medida, representan el componente fijo de los costes laborales.

En síntesis, destaca el escaso grado de conocimiento del que se dispone sobre los aspectos pecuniarios y no pecuniarios de la negociación colectiva en España. En lo que respecta a estos últimos, se desconoce el grado de importancia que suponen en la negociación de los convenios colectivos, y en qué medida la mayor riqueza de contenido de los mismos se corresponde con mayores o menores salarios pactados. El desconocimiento sobre determinadas características de las tarifas salariales, como sus niveles, el efecto de los ámbitos funcionales y territoriales de los convenios en las mismas y, especialmente, su efecto preciso en los salarios percibidos, es aún más sorprendente dada la importancia que la negociación colectiva tiene en la determinación de los salarios en España.

Estructura de la negociación colectiva

El término de estructura de la negociación colectiva se suele utilizar para hacer referencia a la importancia relativa de los distintos ámbitos en los que se desarrolla dicha negociación. Así, por ejemplo, Muga (1992:27) denomina estructura de la negociación colectiva al *conjunto de las unidades o marcos en los cuales se negocia colectivamente, dentro de un determinado ámbito geográfico-político, que, con su ámbito de negociación correspondiente, resultan de la puesta en conexión de los ámbitos funcional y territorial de negociación*²³.

²³ Para un análisis de acepciones alternativas del concepto de estructura de la negociación colectiva, ver Martín Valverde (1992).

La caracterización de la estructura de la negociación colectiva se suele realizar en función de la importancia de los tres niveles básicos en los que habitualmente aquélla tiene lugar en los países desarrollados (OCDE, 1994). El primero de ellos es la negociación de ámbito nacional para el conjunto de la economía, consistente habitualmente en una *concertación* de carácter bipartito o tripartito entre las confederaciones sindicales, las organizaciones patronales centrales y el Estado, y en la que se establecen generalmente las bases para las negociaciones sobre las condiciones de empleo, que se realizan en un nivel inferior, teniendo en cuenta objetivos macroeconómicos; la negociación en dicho nivel es una característica básicamente de los países nórdicos y otros países desarrollados fundamentalmente en la década de los ochenta. El segundo nivel de negociación es el de ámbito sectorial, en el que se establecen las condiciones de trabajo, normalmente mínimas²⁴, del sector, pudiendo desarrollarse dicha negociación en distintos tipos de ámbito territorial y con distintos niveles de desagregación sectorial; este tipo de negociación ha sido el sistema predominante en Europa continental. Finalmente, el tercer nivel de negociación colectiva corresponde a la negociación en empresas y/o establecimientos, y es característico de los países anglosajones y Japón²⁵.

La negociación de ámbito nacional no ha sido ajena a España en la medida en que desde 1978 hasta 1986 ha existido de una forma casi ininterrumpida una variedad de pactos sociales aceptados por la mayoría de los agentes sociales, que, por su forma y desenvolvimiento, se corresponden con las características de una negociación centralizada: el acuerdo típico de *concertación social* consistía, básicamente, en un *acuerdo marco* entre patronal y sindicatos, mediante el cual se delimitaba una banda salarial orientativa para el establecimiento de los incrementos salariales negociados

²⁴ OCDE (1994).

²⁵ Se está incurriendo conscientemente en una cierta, pero extendida, caricaturización de los sistemas de negociación existente en estos países, en la medida en que en los países nórdicos, por ejemplo, nunca ha habido una negociación puramente centralizada, al existir en la práctica una importante deriva salarial fruto de una negociación multinivel con dos niveles, el nacional y el de empresa, ni en los países anglosajones ha habido una negociación puramente descentralizada.

con posterioridad en los convenios; aunque se incluían también acuerdos sobre aspectos no salariales, como productividad y absentismo, estos últimos no tuvieron una aplicación práctica significativa²⁶.

TABLA 2
PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS SEGÚN TIPO DE
ÁMBITO DE APLICACIÓN. 1981-1994.

<i>Año</i>	<i>Empresa provincial</i>	<i>Empresa interprovincial</i>	<i>Grupo de empresas</i>	<i>Local-comarcal</i>	<i>Sector provincial</i>	<i>Sector interprovincial</i>	<i>Sector nacional</i>
81(a)	8,5	12,4	0,9	0,3	42,7	1,2	33,9
82	6,7	9,1	0,2	0,4	53,1	2,2	28,3
83	7,9	9,3	0,2	0,4	53,7	4,3	24,0
84	8,0	9,1	0,3	0,3	53,7	3,8	24,9
85	7,6	9,7	0,2	0,3	53,6	3,8	24,7
86	7,1	10,3	0,2	0,3	53,0	2,6	26,5
87	6,9	9,2	0,2	0,5	54,1	2,7	26,5
88	7,0	8,6	0,2	0,2	54,5	2,0	27,8
89	7,2	8,0	0,2	0,3	54,4	2,9	27,0
90	7,3	8,0	0,2	0,2	57,2	3,8	23,2
91	7,0	7,7	0,2	0,1	56,0	3,9	25,0
92	7,2	7,9	0,2	0,1	54,8	4,7	25,1
93	6,1	7,4	0,4	0,2	55,0	9,3	21,6
94	6,2	6,2	0,3	0,2	55,9	7,1	24,0
95	6,1	7,4	0,3	0,2	55,1	2,8	28,0

Fuente: Roca (1993) y *Estadística de convenios colectivos*.

(a) Sin datos de Cataluña.

No obstante, los niveles básicos en los que se desarrolla la negociación colectiva en nuestro país son el empresarial y, muy especialmente, el sectorial (tabla 2). Entre los convenios sectoriales destacan por su importancia los de ámbito nacional y, señaladamente, los de ámbito provincial, que cubren a más de la mitad de los trabajadores afectados por convenios colectivos en nuestro país. La negociación colectiva sectorial se caracteriza, a su vez, por la existencia de un muy elevado número

²⁶ Adicionalmente se establecían objetivos de política económica por parte del gobierno, así como acuerdos tripartitos sobre materias como políticas de ingresos, seguridad social, protección del desempleo, o condiciones generales de empleo, que venían a constituir la contrapartida que obtenían los sindicatos a cambio de acceder a la moderación salarial implícita en los *acuerdos marco*. Para una revisión completa de las características e implicaciones de los pactos sociales en España ver Roca (1993).

de convenios (tabla 3), lo que refleja una elevada *atomización* de la negociación²⁷, así como por una gran heterogeneidad en el tamaño de las ramas de actividad sujetas a convenios sectoriales, coexistiendo convenios en ramas productivas de gran amplitud, como el metal, la hostelería, la industria química, el textil o la construcción, junto a otros que regulan ramas de actividad notoriamente especializadas y de amplitud mucho más reducida, como los distintos convenios subsectoriales de las industrias de alimentación o comercio²⁸.

El sistema de negociación colectiva en España se caracteriza, además, porque no existe complementariedad en la regulación de las distintas unidades, ni articulación en los contenidos negociados²⁹. El conjunto de la negociación colectiva sectorial y de empresa se caracteriza en nuestro país por la ausencia, con carácter general, de negociaciones *en cascada*³⁰, lo que refleja el hecho de que los negociadores se han orientado hacia la independencia y la especialización de los convenios³¹, de modo que

²⁷ La elevada subdivisión de la negociación colectiva sectorial parece responder en gran medida a la tendencia existente durante la época franquista al fraccionamiento de las unidades de negociación en los convenios colectivos de ramas de actividad con el fin de introducir cierta flexibilización en el sistema intervencionista delimitado por las *Reglamentaciones de Trabajo* (Lorences, 1986), así como a la posterior inercia en el mantenimiento de la estructura de la negociación colectiva en España.

²⁸ Ver al respecto Muga (1992).

²⁹ Ver Martín Valverde (1992) o Lorences y Felgueroso (1996).

³⁰ La negociación *en cascada* (o multi-nivel) correspondería a una dinámica en la que los contenidos de los convenios de ámbito superior se convertirían en mínimos de referencia a superar en las negociaciones de los acuerdos de ámbitos inferiores.

³¹ Es muy posible, no obstante, que los causantes de la ausencia de articulación de la negociación colectiva en España sean el marco legal sobre concurrencia de convenios y, sobre todo, la interpretación habitual que de él han realizado los tribunales, y no tanto la voluntad de los agentes participantes en la negociación. En este sentido, existe un amplio debate en el seno de la doctrina del Derecho del Trabajo sobre las posibles interpretaciones de la legislación aplicable en caso de concurrencia de convenios *estatutarios*. Dicho debate gira en torno a la cuestión de si en dicha circunstancia debe prevalecer el *más beneficioso* de los convenios que concurren en el mismo ámbito (lo que correspondería a la aplicación del artículo 3.3 del *Estatuto de los Trabajadores*), o, por el contrario, el anterior en el tiempo (plasmación del artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores*). En el primer caso sería posible la existencia de negociaciones *en cascada*; en el segundo se imposibilitaría la existencia de negociación articulada. La opinión predominante parece considerar adecuada la prevalencia del anterior en el tiempo (Mercader, 1996; Desdentado, 1994), reflejándose en los criterios judiciales de aplicación más habituales (Desdentado, 1994; *Consejo Económico y Social*, 1996). La reforma del artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores* acontecida en 1994 facilita la concurrencia de convenios, de modo que resulta posible la renegociación de lo pactado en un convenio supraempresarial, en otro de ámbito supraempresarial e inferior al primero (Alfonso, 1994).

éstos, en su inmensa mayoría, proceden a regular la práctica totalidad de las materias que inciden en la relación laboral entre los empresarios y los trabajadores de su ámbito³² (Abellán *et al.*, 1997).

TABLA 3
ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA (1995).

<i>Ámbito del convenio</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores (miles)</i>	<i>Empresas</i>
<i>De empresa</i>	3.260	993,3	3.260
Provincial	2.835	450,6	2.835
Intracomunidades	79	553,1	79
Intercomunidades	346	487,3	346
<i>De otro ámbito</i>	1.267	6.305,6	925.037
Grupo de empresas	58	25,0	183
Sector local-comarcal	22	10,9	926
Sector provincial	1.088	4.021,4	725.384
Sector interprovincial	29	203,6	43.156
Sector nacional	70	2.044,5	155.388
<i>Total de ámbito sectorial</i>	1.209	6.280,5	924.854
<i>Total de convenios</i>	4.527	7.298,9	928.297

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos.

Los convenios colectivos se caracterizan en nuestro país por su aplicación a partir del principio de *eficacia general* automática (o principio de *erga omnes*), heredado del anterior sistema de relaciones laborales. En virtud de la aplicación del mismo, los convenios afectan *ex ante* a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de la pertenencia a las organización sindicales o patronales participantes en la negociación³³. Esta característica no encuentra

Esto implica que únicamente a partir de esta fecha (*Consejo Económico y social*, 1996) es posible la negociación multi-nivel en nuestro país.

³² El nivel de articulación de la negociación colectiva cabe pensar que resultará potenciado como consecuencia del mencionado margen que en este sentido ha abierto la reforma de la negociación colectiva de 1994, a lo que se une el hecho de que los agentes sociales se han comprometido con el objetivo de conseguir una mejor articulación, así como la potenciación de la negociación sectorial, entre otras cuestiones a través de la firma del *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* de 1997.

³³ En puridad, la eficacia general en todo el ámbito de aplicación afecta exclusivamente a los convenios colectivos *estatutarios*, que se negocian conforme a los requisitos del *Título III del Estatuto de los Trabajadores* (Martín Valverde, 1992). No obstante, es este tipo de convenio en que prevalece

paralelismos en la mayoría de los países de la OCDE, donde la extensión automática de los convenios es prácticamente inexistente³⁴ (OCDE, 1997).

La importancia de los convenios sectoriales de ámbito provincial en lo que respecta a los trabajadores afectados provoca, junto a la existencia de disposiciones legales que propician la concentración territorial del poder de negociación³⁵, que éste se erija en el ámbito fundamental en la determinación de las condiciones de trabajo (Lorences y Felgueroso, 1994:110). En consecuencia, cabe hablar de un acentuado componente territorial de la negociación colectiva en España³⁶. La estructura de la negociación en España, caracterizada por la elevada importancia de los convenios sectoriales de un ámbito territorial intermedio, el provincial, resulta en términos comparativos doblemente *intermedia*, territorial y funcionalmente, a mitad de camino entre los modelos caracterizados por una elevada influencia de la negociación colectiva a escala nacional, y los característicos de los países donde las negociaciones se realizan predominantemente a nivel de planta o empresa³⁷.

en muy gran medida, frente a los convenios *extraestatutarios*, en la práctica negocial (ver, por ejemplo, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (1988) o Jimeno (1992)).

³⁴ Pueden distinguirse dos grandes mecanismos legales de extensión; el primero, la *extensión automática*, o extensión *ex ante*, que viene dotado por ley en el caso español; el segundo correspondería a la extensión *administrativa*, produciéndose ésta *ex post* en aquellas circunstancias en las que las autoridades declaran vinculantes, de una manera discrecional, los convenios colectivos para los empresarios y los trabajadores de determinadas áreas geográficas y sectoriales ajenas al ámbito del convenio, si son económicamente similares a las que cubre éste y si no hay agentes capaces de llevar a cabo una negociación (OCDE, 1994). La extensión administrativa está presente en la mayoría de los países desarrollados, con diferentes grados de aplicación en la práctica (OCDE, 1997). En España existe también legalmente la posibilidad de desarrollar este tipo de extensión, aunque cubre únicamente a alrededor del 4-5 % de los trabajadores (*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 1988).

³⁵ Ver al respecto Lorences y Felgueroso (1994).

³⁶ Este componente se ve reforzado, al menos en los aspectos pecuniarios de la negociación, por el hecho de que en numerosos casos tanto los convenios interprovinciales como los autonómicos incluyen tablas salariales diferenciadas por provincias, lo que no hace sino acrecentar el carácter provincial de nuestra negociación colectiva (Lorences y Felgueroso, 1996).

³⁷ Los países nórdicos tendrían un modelo de negociación *centralizado* y los anglosajones *descentralizado*, según la terminología al uso. No obstante, esta acepción de *centralización*, basada exclusivamente en los niveles más representativos de negociación, resulta limitado. Jimeno (1992), por ejemplo, entiende que el grado de *centralización* de la negociación colectiva se determina no solamente en función del nivel predominante en el que se produce la negociación entre empresarios y trabajadores, sino también del grado de coordinación y simultaneidad existente entre las distintas unidades negociadoras (*vid. infra*). Atendiendo a dicha consideración, dicho autor entiende como países en los que se produce una negociación con un elevado grado de *centralización* no solamente los

La estructura de la negociación existente en España no ha experimentado variaciones de importancia en el pasado reciente, ni siquiera en los años de presencia de *concertación social* (tabla 2). Dicha estructura parece presentar una clara influencia del sistema de relaciones laborales preconstitucional, lo que se refleja, entre otras cuestiones, en la existencia de una elevada correspondencia de los ámbitos de los convenios con los de las extintas *Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo*, tanto en los convenios provinciales como en los interprovinciales o nacionales³⁸. No obstante, a pesar del importante efecto inercial en el mantenimiento de la estructura formal de la negociación en España, parte de sus características cabe entender que se derivan de la legislación actual que regula la representatividad sindical y la capacidad para negociar convenios³⁹.

Cabe señalar, por último, que la negociación a nivel de empresa parece producirse básicamente en empresas de gran tamaño que disponen de rentas económicas potencialmente extraíbles en forma de salarios, y que usualmente pagan salarios elevados⁴⁰. La importancia de la negociación a este nivel, medida según la proporción de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total de afectados, se mantuvo estable en la primera mitad de los años ochenta (tabla 4), para disminuir acusadamente en la segunda mitad de la década y primera mitad de los años noventa. El proceso de centralización de la negociación que parece dibujarse no se

países nórdicos, sino también países en los que existe una elevada coordinación entre las distintas organizaciones empresariales y sindicales (como Alemania, Austria y Holanda) o una elevada simultaneidad en la negociación en las distintas unidades (el caso paradigmático de coordinación en este sentido es el de Japón).

³⁸ Para comprobar el *mimetismo inercial* que mantienen los marcos sectoriales de negociación con las delimitaciones funcionales marcadas por las *Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales*, ver Muga (1992) o *Consejo Económico y Social* (1996).

³⁹ En este sentido, Milner (1995) afirma que la persistencia en el tiempo de una estructura inalterada de la negociación refleja la ausencia de voluntad de sindicatos y patronales de modificar los niveles formales de negociación, especialmente a nivel sectorial. Esta opinión es compartida por la mayoría de investigadores sobre mercado de trabajo en España preguntados específicamente al respecto (Castillo *et al.*, 1996).

⁴⁰ Bárcena e Inurrieta (1997). Palenzuela y Jimeno (1996) encontraron que las empresas con convenio colectivo propio pagaban una *prima* salarial de alrededor del 5% frente a empresas con las mismas características pero sin convenios colectivos.

aprecia, sin embargo, si se atiende, alternativamente, a la evolución del número relativo de convenios de empresa. Así pues, la evolución que ha experimentado la importancia de la negociación a nivel de empresa no permite concluir la existencia de una tendencia clara hacia la centralización o descentralización de la estructura de la negociación colectiva en España.

TABLA 4

IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 1981-1995.

Año	Convenios de empresa		Convenios de ámbito superior		Porcentaje de trabajadores afectados ^a
	Número	Trabajadores (miles)	Número	Trabajadores (miles)	
1981	1.778	928,9	916	3.506,2	20,9
1982	2.186	985,7	1.199	5.277,2	15,7
1983	2.376	1.074,6	1.279	5.151,6	17,2
1984	2.539	1.060,5	1.257	5.121,4	17,1
1985	2.590	1.062,5	1.244	5.068,7	17,3
1986	2.588	1.092,8	1.202	5.182,3	17,4
1987	2.817	1.106,5	1.295	5.761,2	16,1
1988	2.826	1.070,4	1.270	5.794,3	15,6
1989	3.016	1.061,9	1.286	5.931,8	15,2
1990	3.137	1.084,5	1.297	5.967,5	15,3
1991	3.474	1.151,0	1.374	6.670,8	14,7
1992	3.627	1.190,7	1.383	6.731,2	15,1
1993	3.374	1.045,7	1.375	6.691,4	13,5
1994	3.235	1.022,7	1.346	6.479,4	13,6
1995	3.461	1.043,7	1.366	6.561,3	13,7

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos*.

^a Porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total de trabajadores afectados por convenio.

Grado de centralización

El concepto de *centralización* de un sistema de negociación colectiva incluye un importante grado de subjetividad en su valoración, pudiendo abarcar cuestiones diversas, como el nivel predominante al que se negocia, o la coordinación interna y externa de sindicatos y organizaciones empresariales, entre otras. Con cierta frecuencia se incurre, no obstante, en la simplificación de identificar la estructura de la negociación según los niveles de negociación con el concepto más amplio de grado de *centralización*, aun cuando en la práctica existen diferencias importantes entre ambos

conceptos. A la luz de esta consideración, Jimeno (1992) entiende que el concepto de *centralización* de la negociación abarca tres aspectos fundamentales: el nivel predominante en que se negocia, el grado de coordinación entre los distintos negociadores, y el grado de simultaneidad de las negociaciones. En este sentido, la coordinación de la negociación y la sincronización de los acuerdos salariales resultan relevantes porque pueden, en la práctica, evitar el riesgo de que se desencadene una espiral de salarios-salarios, en la que los negociadores sindicales intenten conseguir una ventaja respecto a los acuerdos firmados anteriormente para un grupo de referencia relevante en términos de comparaciones salariales (OCDE, 1997). Así pues, cuanto más elevado el nivel predominante de negociación, y mayores la coordinación y la simultaneidad, mayor es la *centralización* resultante, pudiendo existir diversas combinaciones de los tres aspectos que arrojen un nivel cualitativamente *similar* de *centralización* (Jimeno, 1992).

Atendiendo a los componentes de la citada acepción de *centralización*, se puede afirmar que para el caso español ésta ha existido únicamente de manera puntual durante los períodos de *concertación social*. Así, más detalladamente, en lo que respecta a la estructura de negociación, ésta presenta, como se ha señalado anteriormente, características alejadas en los aspectos sectorial y territorial tanto de las de países con estructuras puramente centralizadas como de las de aquellos con estructuras descentralizadas. El segundo determinante del grado de *centralización*, la distribución temporal de la firma de los convenios, no coadyuva tampoco a la existencia de una *centralización* importante en el caso español, ya que el grado de simultaneidad de las negociaciones no es lo suficientemente elevado como para reducir la incertidumbre en el proceso de determinación de salarios⁴¹.

⁴¹ Jimeno (1992), a partir del estudio del momento de la firma de los convenios firmados y las revisiones de convenios entre 1984 y 1991, concluyó que a pesar de que se observa una cierta concentración entre los meses de marzo y julio, ésta no es tan pronunciada como la existente en otros países, de modo que *no existe una sincronización suficiente como para provocar una centralización significativa en la negociación*.

En lo que respecta al tercer condicionante del grado de *centralización*, para proceder a su caracterización en España es conveniente contemplar que la coordinación entre negociadores que resulta realmente relevante para el funcionamiento del mercado de trabajo puede entenderse como la coordinación global presente en la negociación, englobando ésta tanto la coordinación interna de las organizaciones participantes en la negociación colectiva como la coordinación existente entre las mismas (Milner y Metcalf, 1995).

En cuanto a la primera de ellas, en el caso de España las organizaciones sindicales mayoritarias, CCOO y UGT, se han caracterizado tradicionalmente por mantener una importante coordinación interna a través del control de la negociación a nivel de sector, mediante una estrategia basada en el *igualitarismo*, que pasa por la imposición de objetivos salariales similares a todas sus federaciones; no obstante, desde finales de la pasada década se aprecia un cambio de estrategia, renunciando a una cifra cerrada para la negociación colectiva, fijada a nivel confederal, para que sean decididas por las organizaciones sectoriales encargadas de la negociación colectiva (Aragón Medina, 1996). Ambos sindicatos suelen participar de propuestas y objetivos similares, con excepción de momentos puntuales, como los períodos previos a las elecciones sindicales en los que compiten por la representación de los trabajadores (Jimeno y Toharia, 1993a). La coordinación entre sindicatos resulta estimulada por las exigencias legales para poder negociar convenios de ámbito superior a la empresa⁴²,

⁴² La normativa aplicable a la hora de determinar las partes contratantes de un convenio colectivo es la comprendida en el Título III del *Estatuto de los Trabajadores*, del artículo 82 al 92, donde se determinan los requisitos de representatividad que deben acreditar para tener capacidad negocial general y legitimación específica. En lo que respecta a la legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios de ámbito superior a la empresa el *Estatuto de los Trabajadores* establece que ésta emana de las elecciones sindicales, de modo que sólo están legitimadas para negociar aquellas organizaciones sindicales *más representativas* o que hayan obtenido al menos el 10 por ciento de los representantes de los trabajadores presentes en el ámbito funcional y territorial correspondiente, mientras que en el caso de las organizaciones patronales la legitimación se produce en el caso de que las asociaciones empresariales cuenten con el 10 por ciento de los empresarios y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de convenio (art. 87 del *Estatuto de los Trabajadores*). En segundo lugar, respecto a la formación de las comisiones negociadoras de un convenio, los sindicatos legitimados para negociar deberán acreditar que han obtenido al menos el 51 por ciento de los representantes de los trabajadores en el conjunto de las empresas cubiertas por el convenio, estando presentes aquellos sindicatos con más del 10% de los delegados sindicales del sector o de los miembros del comité de empresa, mientras que las patronales legitimadas para negociar deberán

que al tener un carácter restrictivo han estimulado la creación de grandes núcleos sindicales, fomentando la creación de alianzas entre las grandes organizaciones para monopolizar la representación en las negociaciones y marginar a las organizaciones minoritarias⁴³ (Lorences y Felgueroso, 1996). El resultado de la mencionada regulación legal es la potenciación del carácter centralizado del proceso de negociación colectiva en España en lo que respecta a la coordinación sindical (Lorences, 1986), así como que las organizaciones participantes en la negociación han centrado la mayoría de sus esfuerzos fundamentalmente en negociar convenios de sector de ámbito nacional o provincial (Abellán *et al.*, 1997). Finalmente, en lo que respecta a la coordinación presente en el seno de la patronal, a pesar de que no existe demasiada información sobre la que juzgarla, suele considerarse como bastante débil (Milner, 1995), o al menos más baja que la existente entre sindicatos (Jimeno, 1992).

Con respecto a la caracterización de la segunda vertiente de la coordinación, la existente entre los agentes participantes en la negociación, se puede establecer una clara división temporal. Así, en el período en el que la *concertación social* estuvo presente dicha coordinación fue muy importante, teniendo los *acuerdos marco* efectos homogeneizadores en los incrementos de los salarios pactados, lo que redundó en una elevada *centralización* de la determinación de salarios en la negociación colectiva. En ausencia de *concertación social* la *centralización* ha resultado, sin embargo, escasa.

En síntesis, la *centralización* de la negociación en España únicamente se puede considerar elevada durante los años en los que hubo *acuerdos marco*⁴⁴. En el resto del

demostrar que cuentan con una mayoría de empresas afiliadas dentro del ámbito del convenio (art. 88 del *Estatuto de los Trabajadores*). Finalmente, el tercer requisito legal destacable consiste en que las decisiones de las comisiones negociadoras requieren el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones (art. 89 del *Estatuto de los Trabajadores*).

⁴³ Un rasgo relevante de nuestro sistema de negociación colectiva es, efectivamente, la elevada concentración del poder de negociación, de modo que los sindicatos CCOO y UGT, y las patronales CEOE y CEPYME participan en la gran mayoría de los convenios colectivos -ver al respecto *Estadística de Convenios Colectivos*-.

⁴⁴ En los pactos sociales se manifestó la voluntad de avanzar en la *centralización* de la negociación, no solamente a través de la coordinación entre los agentes, sino a través de la superación de la *atomización* existente, recomendando alcanzar convenios sectoriales de carácter estatal (esta recomendación explícita aparece en el *Acuerdo Marco Interfederal* y, muy especialmente, en el *Acuerdo Económico y Social*). No

tiempo cabe hablar de un modelo de negociación que no se puede tildar de centralizado ni descentralizado, encontrándose en una posición intermedia en términos comparativos con otros países desarrollados⁴⁵.

La trascendencia del grado de *centralización* presente en la negociación colectiva de una economía se deriva de la relación existente entre su nivel y los resultados macroeconómicos, pudiendo haber ocurrido que las características del modelo concreto de negociación colectiva existente en España, especialmente en los aspectos relacionados con la determinación salarial, hayan podido venir condicionando, en cierta medida, los resultados macroeconómicos cosechados por nuestro país⁴⁶. Así, la reducida *centralización* de la negociación, derivada de la extensión en el tiempo del proceso de negociación, las características de su estructura formal, y la falta de coordinación en la misma, puede haber venido provocando importantes perjuicios en la lucha contra la inflación y el desempleo (Marco, 1995). Abundando en esta cuestión, OCDE (1997) afirma que la negociación sectorial con una elevada *extensión* de los convenios es el peor sistema de fijación de los salarios para fomentar el empleo, en la medida en que los cárteles de negociación formados por

obstante, la legislación española hasta la reforma de 1994 ha podido actuar de una manera notablemente restrictiva, impidiendo cualquier transformación, al influir en la determinación de *un sistema de relaciones laborales bastante peculiar, donde todo el mundo acaba estando encasillado en un determinado ámbito de negociación, del cual no puede sustraerse, y sobre el cual no tiene ninguna capacidad práctica de decisión* (Sánchez Molinero, 1992).

⁴⁵ OCDE (1994) contempla la coordinación de la negociación como *el grado en que se encuentran integrados los diferentes niveles de negociación a fin de no bloquear sus objetivos respectivos*. Dicha coordinación puede ser *directa* o *indirecta*, donde la coordinación directa se refiere a la consecución explícita de objetivos nacionales por parte de los principales agentes negociadores, y la coordinación indirecta se produce cuando la coordinación se deriva del control que las centrales ejercen sobre sus miembros y/o de la pauta que establecen las negociaciones celebradas en los sectores *clave*. Así, en España cabe hablar de coordinación *directa* durante los pactos sociales, con un efecto práctico importante (Roca, 1993), y de cierta coordinación *indirecta* en ausencia de ellos, si uno atiende a la coordinación existente en el seno de los sindicatos.

⁴⁶ La importancia del grado de coordinación presente en la negociación colectiva en un país tiene que ver básicamente con el hecho de que mide cuán diversa es la negociación en todo el país, es decir, si las unidades de negociación negocian de una manera autónoma y, en consecuencia, descentralizada. Jimeno y Toharia (1993) consideran que en el caso de España la consecución de un alto grado de coordinación en la negociación colectiva podría tener efectos mucho más positivos en el sentido de aumentar la eficiencia macroeconómica que el cambio de los niveles de negociación, lo que da una idea de su importancia.

los trabajadores y productores de una rama corren el riesgo de fomentar una dañina fijación de los salarios *anticompetitiva* y los salarios pueden fijarse en unos niveles que impidan que se equilibre el mercado y que desincentiven la entrada de nuevas empresas que podrían competir a base a costes salariales menores, con el resultado de unas mayores tasas de inflación y de desempleo.

La cuestión de las implicaciones macroeconómicas de las diversas instituciones del mercado de trabajo, en especial la negociación colectiva, ha supuesto la base de un debate que se ha venido desarrollando en la literatura económica, principalmente durante los años ochenta⁴⁷. Dicho debate, no exento, lógicamente, de argumentos teóricos⁴⁸, ha tenido, no obstante, un componente marcadamente empírico⁴⁹. Los estudios empíricos parecen polarizarse en torno a dos tesis que, en principio, se encuentran contrapuestas. La primera de ellas es que tanto los modelos de negociación más centralizados como los más descentralizados generan mejores resultados macroeconómicos, en términos de desempleo, inflación, crecimiento del producto y flexibilidad de los salarios reales (a nivel agregado)⁵⁰, que aquellas en las que predominan las negociaciones sectoriales, de modo que la relación entre el grado de *centralización* y los resultados macroeconómicos tendría una forma de *U-invertida*⁵¹.

⁴⁷ La atención que suscitó este tema estuvo motivada por la diferente evolución de la inflación y el desempleo que experimentaron los países desarrollados ante perturbaciones de carácter simétrico (*shocks* de oferta por aumento de precios de energía y materias primas), lo que condujo a centrar la atención en la posible responsabilidad de las diferencias institucionales en esta cuestión. Los estudios realizados analizaron cuestiones institucionales tan variopintas como la flexibilidad de los contratos de trabajo, las características de la determinación de salarios, la protección al desempleo o las políticas activas de empleo -ver al respecto Jimeno (1992)-. No obstante, la cuestión que dominó el debate, por sus especiales implicaciones macroeconómicas, lo constituyó el *grado de centralización* de la negociación colectiva, por encima de otras características institucionales (Calmfors y Driffill, 1988; Jimeno y Toharia, 1993c).

⁴⁸ Para una revisión de los mismos ver, por ejemplo, Hargreaves (1994).

⁴⁹ Una revisión exhaustiva de las principales aportaciones empíricas en el marco de este debate puede encontrarse en Milner (1995).

⁵⁰ Los indicadores más utilizados para medir el *buen comportamiento* del mercado de trabajo han sido usualmente la evolución del desempleo, el empleo o la flexibilidad de los salarios reales. No obstante, la gama de indicadores ha resultado tan variopinta como para incluir, por ejemplo, medidas de equidad salarial. Para una revisión exhaustiva al respecto ver Milner (1995).

⁵¹ Los trabajos más relevantes que sugieren esta relación son Calmfors y Driffill (1988) y Freeman (1988). Para una revisión del conjunto de los mismos ver Hargreaves (1994).

La segunda tesis defiende que dicha relación es, sin embargo, lineal, de modo que los resultados macroeconómicos *óptimos* ocurren únicamente con la presencia de un elevado grado de *centralización*, mientras que una elevada *descentralización* no conduce a tales resultados⁵². Ambas tesis son apoyadas por numerosos estudios empíricos que presentan resultados contrapuestos⁵³, aunque la más creíble de ellas parece ser la que defiende la centralización como marco óptimo⁵⁴.

Los argumentos a favor de la negociación descentralizada pasan por que ésta permite una adecuada *flexibilidad microeconómica*, al permitir operar a las fuerzas del mercado, de modo que las circunstancias económicas específicas de cada unidad productiva influyen en los pactos salariales, no siendo necesariamente el resultado final una elevada inflación, como consecuencia de una elevada *presión salarial*⁵⁵.

⁵² El trabajo más representativo en este sentido es Bruno y Sachs (1985). Para el caso español esta hipótesis es defendida por Jimeno (1991, 1992). Así, Jimeno (1992) afirma que el proceso de determinación salarial en España es *inadecuado*, ya que, al estar basado en un grado de *centralización* bastante escaso, sobre todo tras la ruptura de la *concertación social* en 1987, resulta en unas tasas de *inflación y desempleo elevadas*.

⁵³ Milner (1995) apunta que una explicación convincente de los resultados enfrentados podría radicar en las distintas clasificaciones que en los diversos trabajos se realizan de los diferentes sistemas institucionales y de su grado de *centralización*, adoleciendo éstas de una elevada dosis de subjetividad. Según muestra este autor existen discrepancias conceptuales entre los distintos trabajos que no se limitan a una diferente forma de considerar el grado de *centralización*, sino que llegan a la utilización de conceptos alternativos al grado de *centralización*, como el grado de *corporativismo*, el grado de *neocorporativismo*, la coordinación empresarial, o la coordinación global presentes en la negociación.

⁵⁴ Hargreaves (1994) afirma que se debería distinguir entre dos grupos de estudios sobre la relación entre el grado de *centralización* y los resultados macroeconómicos. Uno englobaría los estudios *clásicos* que adoptan una aproximación de forma *reducida* al estudio de la influencia de la *centralización/corporativismo* sobre los niveles (y cambios) del desempleo y/o la inflación; es en este tipo de estudios donde existe evidencia favorable para las dos tesis mencionadas. Otro grupo de estudios adopta una aproximación *estructural*, contrastando la influencia de la *centralización/corporativismo* en las ecuaciones de salarios y precios del país. En estos estudios (por ejemplo Layard *et al.* (1991)) no se encuentra evidencia alguna a favor de la relación de *U-invertida*, pero sí a favor de la relación monótonica. En consecuencia, Hargreaves (1994) considera que la hipótesis de la relación lineal entre ambas variables goza de una mayor credibilidad. En este sentido, Calmfors (1993) afirma –modificando parcialmente su opinión anterior, expuesta en Calmfors y Driffill (1988)- que, a pesar de que probablemente sí que existe una relación en forma de *U-invertida* entre el grado de *centralización* y el salario agregado de la economía (que sería la variable *proxy* de los resultados macroeconómicos), esta relación no es perfectamente simétrica, de modo que (por razones detalladas en su trabajo) la *centralización* puede conducir a niveles más bajos del salario agregado que la *descentralización*.

⁵⁵ Ver al respecto Calmfors (1993).

Los efectos positivos de la *centralización*, por su parte, se derivarían de que provoca la menor *presión salarial* posible, lo que redundaría en tasas de inflación y de desempleo de equilibrio menores que las que resultarían de un proceso de negociación colectiva descentralizada (Jimeno, 1991). Este efecto se produciría básicamente por la internalización de ciertas externalidades de carácter negativo inherentes a los procesos de negociación no centralizados: si la negociación se lleva a cabo a nivel nacional, o, alternativamente, con una coordinación elevada, los agentes tienen en cuenta las implicaciones de los pactos salariales sobre la inflación, los salarios reales, el crecimiento y el empleo, mientras que fuera de este ámbito de negociación los agentes que operan a niveles más descentralizados consideran en menor medida estas implicaciones, fijando, probablemente, mayores salarios⁵⁶. La *centralización* resultaría, en consecuencia, el marco de negociación que arroja una menor *presión salarial*, fomentando, entre otras cuestiones, un mayor crecimiento del empleo⁵⁷.

Siguiendo a Jimeno (1991), las razones detalladas por las que la negociación centralizada resultaría en una menor *presión salarial* son las siguientes:

- i) La existencia de externalidades negativas asociadas a la negociación salarial, que se internalizan cuando la negociación colectiva es centralizada, conduciendo a una mayor moderación salarial. Estas externalidades, las más importantes de carácter pecuniario y fiscal⁵⁸, se originan en el hecho de que en la negociación centralizada se introducen en la función objetivo de los

⁵⁶ La argumentación teórica puede encontrarse más desarrollada en Jimeno (1992).

⁵⁷ Abundando en la cuestión de los hallazgos empíricos, OCDE (1997) afirma que la evidencia de la influencia del nivel de negociación en los resultados del mercado de trabajo suscita algunas dudas, entre otras cuestiones porque el mejor comportamiento del empleo en los países con negociación centralizada en las décadas de los setenta y ochenta se debió al comportamiento del empleo público, no apreciándose dicha pauta en lo que respecta a la creación de empleo privado. En dicho trabajo se realiza una estimación de los efectos de la *centralización* de la negociación con datos de panel sobre salarios y tasas de desempleo por países, no apreciándose la superioridad de la negociación centralizada como pauta general, aunque sí se reconoce la posibilidad de que la negociación centralizada y la coordinación haya desempeñado *un papel útil* en algunos países.

⁵⁸ Calmfors (1993), tras realizar una revisión de la literatura al respecto, señala la existencia de, al menos, siete tipos de externalidades negativas: sobre los precios de consumo, sobre los precios de los factores, fiscales, sobre el desempleo, sobre la inversión, la que denomina *de envidia*, y una última de *salarios de eficiencia*.

negociadores sindicales las repercusiones derivadas de los contenidos de la negociación sobre variables como el nivel de precios o la *brecha fiscal*.

- ii) La elasticidad de la curva de demanda de trabajo varía en función del nivel de negociación, de modo que el *trade-off* entre los aumentos salariales y el empleo depende del nivel de negociación. En los extremos, es decir en economías con elevada *centralización* o *descentralización*, dicha elasticidad es mayor, de modo que los agentes tienden a reducir el nivel de los salarios nominales, lo que conlleva que en los países con predominio del nivel sectorial en la negociación la *presión salarial* sea mayor⁵⁹.
- iii) Las posibilidades de empleo alternativo de los trabajadores que pierden su empleo como consecuencia de un incremento excesivo de los salarios en caso de pactos nacionales son inexistentes, con lo que cabe pensar que los negociadores, atendiendo a esta cuestión, ejercerán una menor *presión salarial*.
- iv) En el caso de la negociación descentralizada existen incertidumbres en el proceso de determinación de los salarios derivadas de la imperfección de la información de la que disponen las distintas unidades de negociación sobre la *presión salarial* existente en el conjunto de la economía. Esto puede provocar que la *presión salarial* final sea superior a la existente con información perfecta si la ausencia de dicha información no es compensada con la presencia de coordinación y simultaneidad elevadas en la negociación.
- v) Por último, la baja flexibilidad microeconómica de los salarios resultante de la negociación centralizada no tiene necesariamente efectos perjudiciales para el empleo a nivel agregado, aunque sí pueda tenerlos durante un período transitorio, cuando algunos sectores o empresas sufren condiciones adversas.

⁵⁹ En el caso de la negociación descentralizada la elasticidad de sustitución entre los productos de empresas o industrias es mayor que en el caso de la negociación intermedia, lo que provoca que un incremento en los salarios tenga más efecto en el empleo (De la Croix, 1994). En el caso de la negociación centralizada ver el argumento recogido en el punto posterior.

Algunos autores han sugerido que el factor a través del cual se manifiesta mayoritariamente la influencia sobre los efectos macroeconómicos de los distintos modelos de negociación es la magnitud de la dispersión de los niveles salariales entre ramas de actividad. En este sentido, Freeman (1988) muestra que el distinto *trade-off* que existe entre la evolución de los salarios y del desempleo en distintos países depende en una medida apreciable del grado de dispersión de los salarios entre ramas de actividad: los países con dispersión muy alta o muy baja, que se corresponden (con ciertas excepciones) con los que tienen una negociación muy descentralizada y centralizada, respectivamente, tienen un mejor comportamiento en términos de empleo y desempleo que los países con un grado intermedio de dispersión salarial⁶⁰.

Aunque la clasificación definitiva de cualquier sistema de relaciones laborales es extremadamente compleja⁶¹, el modelo de negociación colectiva existente en España parece caracterizarse, como se ha expuesto anteriormente, por la baja *centralización* existente en ausencia de pactos sociales (Jimeno y Toharia, 1993a), lo que resulta en unas tasas de inflación y desempleo elevadas (Jimeno, 1992)⁶². El modelo de negociación colectiva español ha experimentado, no obstante, ciertas transformaciones de relevancia desde el período de transición a la democracia, entre los que destacan el importante cambio de la tasa de cobertura experimentado a finales de los años setenta, y la desaparición de la *concertación social* a partir de mediados de la década de los ochenta. En la medida en que estos cambios han supuesto modificaciones institucionales de calado relacionadas con la extensión y el grado de *centralización* de la negociación colectiva, de ellos podrían haberse derivado modificaciones en los

⁶⁰ Más evidencia en este sentido, aunque débil, puede encontrarse en Rowthorn (1992).

⁶¹ Las dificultades que plantea la clasificación de los sistemas de relaciones laborales según el nivel de negociación se exponen detalladamente en Calmfors (1993).

⁶² De hecho, en los trabajos empíricos sobre relación entre instituciones de mercado de trabajo y resultados macroeconómicos en los que se ha incluido nuestro país España ha ocupado las últimas posiciones de los países desarrollados en cuanto al grado de *centralización*, *corporativismo* o *neocorporativismo* en los estudios que han defendido una relación lineal entre la *centralización* de la negociación y los resultados macroeconómicos, y una posición intermedia en los que han defendido la existencia de una relación de *U-invertida* entre ambos factores. Es decir, en ambos tipos de trabajos ha recibido una clasificación acorde con el mal funcionamiento de su mercado de trabajo (Milner, 1995).

resultados macroeconómicos experimentados por nuestro país. Milner (1995) mostró que el crecimiento de la tasa de cobertura pudiera haberse visto acompañada de un empeoramiento en general de los resultados macroeconómicos, concretados en una elevación de la tasa de desempleo. En lo que respecta a la desaparición de los acuerdos de *concertación social*, sin embargo, esta circunstancia no parece haber tenido, según este autor, efectos apreciables⁶³.

En la medida en que el actual modelo de negociación presente en España, caracterizado por una *centralización* intermedia, parece conllevar la existencia de una serie de perjuicios en términos de resultados macroeconómicos, el corolario lógico sería recomendar la adopción de medidas que propiciasen una mayor *centralización* o *descentralización* del mismo⁶⁴. Aunque existen autores que consideran que la vía de potenciar la *descentralización* podría resultar adecuada para nuestro país⁶⁵, parece que la opción más adecuada consiste, sin embargo, en acentuar la *centralización* de la negociación. El primero de los motivos que permite sustentar dicha opinión es que en el debate anteriormente mencionado determinados argumentos, tanto teóricos como empíricos, parecen causar dudas sobre si la *descentralización* permite alcanzar el mismo grado de moderación salarial que la *centralización*. Otro motivo es que las transformaciones en los sistemas de relaciones laborales se suelen producir en la práctica de una manera paulatina y mediando la aceptación de los agentes sociales. Esto provoca que en nuestro país, donde la legislación laboral establece la *eficacia*

⁶³ En la literatura económica parece más extendida, no obstante, la opinión contraria. Así, Lorente (1991), por ejemplo, considera que la *concertación social* propició, entre otras cuestiones, una reducción significativa de la tasa de inflación.

⁶⁴ Así, Milner y Metcalf (1995) consideran que existen dos opciones potenciales de modificación del actual modelo de negociación colectiva español: lograr la coordinación de las negociaciones nacionales, quizá mediante la recuperación de los *acuerdos marco*, o lograr una mayor *descentralización* de la negociación a nivel de empresa.

⁶⁵ Por ejemplo, Espina (1995). Según este autor la solución óptima la constituiría la potenciación de la *descentralización*, con un único nivel de negociación en el ámbito de la empresa, en detrimento de un modelo centralizado de negociación salarial. Entre los argumentos que utiliza, el primero de ellos consiste en que en España el sistema centralizado de negociación salarial no es un fenómeno natural, habiendo sido forzado por la existencia de acuerdos de *concertación social*, que surgieron en circunstancias muy concretas. El segundo es que la negociación centralizada de salarios no resulta compatible con la necesaria flexibilidad competitiva si existen acuerdos formales de *eficacia general* y se permite la extensión de convenios desde unas empresas o ramas a otras.

general de los convenios, y los sindicatos mayoritarios centran, además, gran parte de su interés en la negociación de convenios de ámbito superior al de la empresa, sea difícil contemplar como creíble la consecución de transformaciones de calado en el *modelo* de negociación.

La idoneidad de potenciar la centralización en nuestro país es una opinión extendida, aunque dista de alcanzar unanimidad⁶⁶. Así, por ejemplo, Jimeno (1992) preconiza la bondad de la modificación de la estructura de la negociación colectiva o la introducción de elementos institucionales, como *acuerdos marco*, con el fin de aumentar el grado de centralización de la misma, en la medida en que, según su opinión, un sistema de negociación colectiva centralizado compatible con la existencia de *deriva* salarial es superior a un sistema alternativo de negociación colectiva descentralizado, ya que permite la obtención de una cierta flexibilidad microeconómica y los beneficios asociados a una negociación centralizada. Milner (1995) apoya esta tesis de una manera específica para el caso español, entre otras cuestiones por la elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva presente en nuestro país⁶⁷.

⁶⁶ En Castillo *et al.* (1996) se presentan los resultados de una encuesta realizada a expertos en mercado de trabajo en España sobre diferentes cuestiones relacionadas con el mismo. La mayoría de ellos estuvo de acuerdo con la afirmación de que para reducir el paro habría que proceder a una mayor descentralización de la negociación colectiva. La mayoría se mostró, por el contrario, en desacuerdo frente a la afirmación de que para reducir el paro habría que proceder a una mayor *centralización* de la negociación colectiva. Un número no despreciable de encuestados valoró, no obstante, como correctas ambas proposiciones.

⁶⁷ Este autor considera que con el fuerte apoyo legal que recibe la negociación colectiva en España, los niveles elevados y estables de su tasa de cobertura, y el elevado número relativo de representantes de los trabajadores, es poco probable que la *descentralización* provoque una mejoría de los resultados micro y macroeconómicos. No obstante, discrepa respecto a que el favorecimiento de la *centralización* se pueda instrumentar a partir de la reinstauración de los *acuerdos marco*, como propone Jimeno (1992), y aboga por adoptar otro tipo de medidas encaminadas a la adopción de políticas de rentas que no requieran el acuerdo voluntario de los sindicatos, como por ejemplo presiones del gobierno a los sindicatos para que acepten un nuevo marco de negociación centralizado (a través de amenazas de retirar su apoyo al mantenimiento de la legislación sobre negociación colectiva). Esta recomendación se deriva sin duda de la experiencia de algunos países, como el Reino Unido y Nueva Zelanda, en los que en las últimas décadas se han experimentado transformaciones importantes en la legislación sobre la negociación colectiva, abarcando, entre otras cuestiones, a los procedimientos de reconocimiento de los sindicatos (OCDE, 1997); no obstante, parece difícil que este tipo de medidas se puedan mimetizar en nuestro país.

Lorences y Felgueroso (1996) sugieren una vía alternativa para la consecución de la *centralización*, consistente en articular la negociación colectiva de diferentes ámbitos. Dicha articulación comenzaría con el establecimiento de convenios estatales en todos los grandes sectores productivos, que se reservarían la regulación en exclusiva de las condiciones no monetarias de trabajo que pudieran afectar a la movilidad territorial de los trabajadores; posteriormente, en los convenios provinciales se pactarían esencialmente las condiciones monetarias, con eficacia limitada a las organizaciones firmantes. Dicha articulación de los convenios propiciaría la coordinación intrasectorial de los distintos convenios territoriales y favorecería la existencia de coordinación intersectorial lo que aumentaría, en definitiva, el grado de *centralización* de la negociación colectiva.

La pertinencia del debate sobre la bondad de las posibles transformaciones del modelo de negociación colectiva en España es probable que resulte debilitada, no obstante, en el momento actual, con la pertenencia de España a la *Unión Económica y Monetaria*. En este sentido, Danthine y Hunt (1994) muestran a partir de un modelo teórico que como consecuencia de la mayor competencia resultante de una mayor integración la posible relación convexa entre la *centralización* de la negociación y los resultados macroeconómicos se debilita, de modo que disminuye la importancia del lugar concreto donde se sitúa cada economía⁶⁸. Calmfors (1993) coincide en la opinión de que el grado de competencia internacional modifica los efectos de la negociación predominante a nivel sectorial, de modo que si la competencia internacional es elevada, los resultados en términos de niveles salariales serán probablemente similares en la negociación sectorial que en la puramente descentralizada por la actuación de las

⁶⁸ El motivo es que con una mayor competencia en los mercados y precios convergentes, el margen de maniobra para políticas nacionales de salarios distintas se estrecha: cabe pensar que sindicatos racionales, independientemente del nivel al que se celebre la negociación, adoptarán cursos de acción similares. Estos autores consideran, no obstante, que este curso de acción, que se podría describir como políticas de *bajos precios-bajos salarios*, sería más fácil de seguir en economías descentralizadas que para las centralizadas.

fuerzas de mercado, de modo que la integración económica representa un método potente de moderar los salarios y estimular el empleo⁶⁹.

Para concluir, cabe señalar que Calmfors (1993) propone algunas recomendaciones de política económica relacionadas con posibles mejoras de los sistemas de negociación colectiva que resultan ilustrativas sobre las posibles consecuencias de las características del modelo español. La primera consiste en las virtudes de potenciar la región como el nivel de negociación predominante, constituyendo ésta una posibilidad de combinar una limitación del salario real agregado con la flexibilidad de los salarios industriales relativos, en la medida en que muchas de las externalidades negativas de la negociación descentralizada pueden ser internalizadas ya al nivel regional⁷⁰. En la medida en que, además, la *Unión Económica y Monetaria* se caracterizará, probablemente, por la presencia de *perturbaciones asimétricas* regionales, dicho autor considera que tal vez resultase adecuado avanzar hacia una descentralización de la negociación colectiva hacia el ámbito regional, con lo que la actual estructura territorial de la negociación en España, con un predominio de los convenios de ámbito provincial, podría resultar adecuada. La segunda recomendación de Calmfors (1993) consiste en la eliminación de la extensión en la práctica de los convenios a todas las empresas del sector, ya que ésta, al eliminar la competencia potencial del sector no sindicado, elimina una barrera al crecimiento de los salarios⁷¹.

⁶⁹ Dicho autor considera que, no obstante, es conveniente diferenciar entre los sectores expuestos a la competencia, en los que se debería estimular la cooperación dentro de los sindicatos y las patronales, y los sectores de bienes no comercializables, donde la mejor solución parece descentralizar la negociación a nivel de empresa para fortalecer la actuación de las fuerzas de mercado que finalmente restrinjan los salarios.

⁷⁰ Por ejemplo, los empleadores pueden tener un fuerte interés en impedir la existencia de competencia entre ellos por el trabajo que pudiera aumentar los salarios. Existe un requisito necesario, no obstante, que consiste en que la región tenga un tamaño óptimo: por un lado debería tener el tamaño suficiente para permitir la internalización de las externalidades salariales de una negociación descentralizada; por el otro debería ser lo suficientemente pequeña como para proveer flexibilidad en los salarios relativos (por ejemplo los sindicatos podrían tener incentivos para restringir los salarios regionales para proporcionar alternativas de empleo en caso de despido) y suficiente competencia en el mercado de productos dentro de la región.

⁷¹ Esta sugerencia es reproducida en Abellán *et al.* (1997) para el caso español. Entre las recomendaciones de transformación del sistema español de negociación colectiva que realizan estos autores establecen como fundamental la firma de convenios de ámbito sectorial con eficacia limitada,

2. Marco institucional y legal

Desde una perspectiva temporal se podrían distinguir dos etapas diferenciadas en el desarrollo de la negociación colectiva en las últimas décadas en España. La primera de ellas, inserta en la época preconstitucional, comienza con la *Ley de Convenios Colectivos* de 1958, que vino a reinstaurar los rudimentos de la negociación colectiva, aunque de una manera desvirtuada en la práctica. La llegada de la democracia supuso una drástica transformación en el marco de las relaciones laborales en España, plasmada en el *Estatuto de los Trabajadores* de 1980 que dio paso a una nueva etapa en la legislación y el funcionamiento de la negociación colectiva, etapa durante una parte importante de la cual la *concertación social* tuvo una gran influencia en la evolución de la negociación. Durante este último período, la liberalización que las reformas de 1994, especialmente, y 1997 han propiciado respecto a algunos aspectos de la regulación de la negociación colectiva cabría esperar que acaben produciendo modificaciones importantes en el desenvolvimiento de la negociación colectiva en nuestro país, aunque éstas no se han manifestado todavía.

La aprobación de las *Reglamentaciones de Trabajo* en 1942, en un marco general de falta de libertades, supuso la consagración de un intervencionismo estatal casi absoluto en la configuración de las condiciones laborales y la determinación de los salarios, siendo inexistente cualquier tipo de negociación entre representantes de empresarios y trabajadores. Esta situación se prolongó hasta finales de los años cincuenta, momento en el que la *Ley de Convenios Colectivos* de 1958 vino a suponer una ruptura formal respecto a la situación anterior, al permitir la negociación colectiva, aunque de un modo desvirtuado⁷². Dicha ley contemplaba la posibilidad de establecer

existiendo posteriormente una ronda inferior de negociación, donde las empresas no participantes en la negociación del convenio podrían decidir libremente adherirse al convenio provincial, negociar otro acuerdo particular o revisar el convenio para adaptarlo a sus circunstancias, con la participación de la Administración.

⁷² La implantación de la negociación colectiva en España en ese momento parece haber sido consecuencia del fracaso del rígido sistema de fijación de salarios a través de las *Reglamentaciones de Trabajo*, que se hizo especialmente patente a mediados de la década de los cincuenta, cuando los empresarios más dinámicos comenzaron a negociar informalmente con los representantes de los asalariados (Lorente, 1991).

salarios y otras condiciones de trabajo mediante convenios colectivos, pudiendo mejorar por pacto entre las partes lo establecido en las *Reglamentaciones*⁷³. No obstante, se trataba de una posibilidad difícil de llevar a la práctica, pues el proceso de negociación continuaba *de facto* bajo el férreo control del Estado, al menos hasta entrada la década de los sesenta, no permitiéndose la existencia de sindicatos ni patronales representativos⁷⁴. En el nuevo marco institucional de determinación de salarios vigente tras la ley de 1958 el Estado tenía aún un papel muy importante, ya que, entre otras cuestiones, le correspondía aceptar el inicio de las negociaciones y dar conformidad a los convenios, además de tener la facultad de dictar un arbitraje obligatorio si las dos partes no llegaban a un acuerdo (Roca, 1993). Entre los aspectos reseñables de la Ley de 1958 destaca, además, la instauración del principio *de eficacia general automática* de los convenios, que perdura en la actual legislación.

El marco legal corporativista creado por las autoridades franquistas se manifestó demasiado rígido y se vio desbordado por la realidad de las relaciones laborales a lo largo de década de los sesenta, experimentándose en esa época un importante avance de la negociación colectiva. A pesar de que los intentos de mantener el control estatal continuaron mediante el reforzamiento de las medidas represoras a favor de la prohibición de los sindicatos obreros y del derecho de huelga, acabaron resultando inútiles ante la realidad de la implantación generalizada de la negociación colectiva y su impulso autónomo. En un principio la negociación cobró importancia en aquellas zonas donde mayor era la fuerza de las organizaciones obreras clandestinas (Madrid, Asturias, Cataluña y el País Vasco) para, posteriormente, extenderse al resto de España.

⁷³ Para una buena síntesis de los aspectos más relevantes de la negociación colectiva y las relaciones laborales durante la época franquista y la transición política ver Lorente (1991) o Martínez Lucio (1992).

⁷⁴ Empleados y trabajadores estaban integrados en una misma organización, los sindicatos verticales (que venían a constituir la *Organización Sindical Española*), en los que la afiliación era obligatoria y el grado de representatividad de los trabajadores casi nulo (Martínez Lucio, 1992).

Los ámbitos funcionales en los que se permitía la firma de convenios eran el de sector (pudiendo realizarse a diferentes tipos de ámbitos territoriales) y el de empresa, coincidiendo en gran medida con los ámbitos funcionales más comunes de la negociación colectiva actual. La estructura de la negociación colectiva en la época franquista se caracterizó por la gran importancia de los convenios sectoriales de ámbito provincial, que llegaron a alcanzar entre dos tercios y tres cuartas partes del total de pactos firmados, mientras que la implantación de los convenios nacionales fue sustancialmente inferior⁷⁵. Esta elevada *descentralización* territorial de la estructura formal de la negociación colectiva se vio propiciada, entre otras cuestiones, por el interés de los *sindicatos verticales* en impulsar los convenios provinciales, en la medida en que la provincia era el ámbito que mejor se adaptaba al organigrama político del sindicato, así como por la propia estructura del poder político, que se articulaba territorialmente en torno a la figura del gobernador civil provincial. Dicha *descentralización* se vio reforzada por la independencia en la práctica de los convenios de ámbitos funcionales diferentes⁷⁶, y la tendencia al fraccionamiento en los convenios colectivos de las unidades de negociación de las ramas de actividad definidas en las *Reglamentaciones de Trabajo*, circunstancia esta última que vino a suponer un contrapeso flexibilizador frente al sistema intervencionista plasmado en las citadas reglamentaciones (Lorences, 1986).

⁷⁵ En 1969, por ejemplo, el 62% del total de obreros estaba sujeto a convenios provinciales, mientras que los interprovinciales (nacionales, básicamente) abarcaban únicamente al 15% de los mismos (Amsden, 1974).

⁷⁶ Algunos autores (como Abellán *et al.* (1997)) sostienen, no obstante, que el sistema de negociación colectiva vigente en la etapa preconstitucional se caracterizaba por la existencia de negociación *en cascada*, al ser los convenios de distintos ámbitos interdependientes, por aplicarse como fórmula más habitual de solución de conflictos de concurrencia entre dos convenios el criterio de dar prioridad al *convenio más favorable* a los trabajadores. Sin embargo, la legislación laboral durante el período franquista y el período constitucional previo a la sanción del *Estatuto de los Trabajadores* no recogía como regla de resolución en caso de concurrencia de convenios la aplicación del convenio más favorable. Así, la Ley de 1958 no contenía reglas específicas de concurrencia (Desdentado, 1994). La Ley de 1973 sí que vino a establecer (de manera novedosa) la preferencia del convenio más favorable, aunque, sin embargo, esta ley fue prontamente reformulada en este aspecto concreto por el artículo 27 del RDL 17/1977, que recogía el precepto de que los convenios colectivos *obligan por todo el tiempo de su vigencia... con exclusión de cualquier otro*, estableciendo, en consecuencia, la prohibición de las negociaciones concurrentes, circunstancia que se recogió en la legislación de la etapa democrática (Desdentado, 1994:171).

La negociación colectiva se centró durante los años sesenta, al igual que en períodos posteriores, básicamente en la determinación de los aspectos salariales de las relaciones laborales. A este respecto, con el fin de minimizar los efectos de las restricciones impuestas por las *Reglamentaciones de Trabajo* en forma de topes salariales, se propició la existencia de un extenso sistema de complementos salariales, los *flecos* salariales, controlables por los empresarios, que permitían potenciar los estímulos a la productividad. Los salarios base, cuya cuantía se determinaba esencialmente por las *Reglamentaciones de Trabajo*, se mantuvieron en niveles muy bajos, y su evolución, en sus niveles inferiores, siguió los movimientos del salario mínimo interprofesional garantizado. En la práctica, este sistema de retribuciones permitió una amplia diferenciación de remuneraciones⁷⁷ (Lorente, 1991), provocando que la generalización de la negociación colectiva en esta década se viera acompañada de una creciente dispersión salarial interindustrial, en principio impensable bajo el corsé de las *Reglamentaciones de Trabajo*⁷⁸ (Jané Solá, 1968).

La irrupción de la democracia supuso una profunda transformación del sistema de relaciones laborales, que se materializó en la modificación de las normas reguladoras del mercado de trabajo y la negociación colectiva, reflejando, entre otras cuestiones, la libertad sindical y el derecho de huelga. El Real Decreto Ley 17/1977 modificó el carácter de las *Reglamentaciones de Trabajo*, adquiriendo éstas un carácter residual y sustitutivo frente a los convenios colectivos, lo que supuso la reimplantación de la negociación colectiva libre en España.

⁷⁷ La existencia de *flecos* salariales parece haber dotado de flexibilidad *via precios* al mercado laboral de la época de una manera similar a la que la proliferación de horas extraordinarias lo hizo *via cantidades*, ante la imposición legal de los contratos indefinidos y las dificultades inherentes al despido de trabajadores. La flexibilidad salarial se vio acentuada por el gran predominio de la demanda de trabajo en la fijación de los salarios, y la ausencia de efectos específicos de la sindicación de la oferta de trabajo, como efectos *spillover* o *reboamiento*, que perpetuasen la estructura salarial (García Perea, 1991).

⁷⁸ Con posterioridad, la aparición de sindicatos libres y la libre práctica de la negociación propició la aparición de efectos *demonstración*, que introducían mecanismos de trasmisión de las alzas salariales entre ramas de actividad y categorías profesionales, lo que, unido a la disminución de los conceptos salariales variables, provocó una pérdida importante de la flexibilidad de los salarios agregados, especialmente entre 1976 y 1979 (García Perea, 1991).

El *Estatuto de los Trabajadores* de 1980 supuso la plasmación definitiva de los cambios producidos en el período de transición, consagrando definitivamente la negociación colectiva libre en España que, no obstante, había tomado previamente carácter constitucional⁷⁹. El *Estatuto de los Trabajadores* concedió a los convenios colectivos importantes funciones de concreción de algunos preceptos legales, de mejora del contenido de otros y, finalmente, de regulación sin trabas de ciertas materias, convirtiéndose las *Ordenanzas Laborales* en disposiciones supletorias de la norma convencional⁸⁰ (Cruz y García,1983). Con la aprobación de dicha ley la negociación colectiva en España adquirió características institucionales similares a las del resto de países occidentales.

El *Estatuto de los Trabajadores* experimentó una importante reforma en lo que respecta a la regulación de la negociación colectiva en 1994. Las leyes 10/94 y 11/94 supusieron una importante transformación del marco legal de la negociación colectiva, mediante la eliminación de restricciones legales a su desarrollo, lo que ha potenciado su libre funcionamiento. El objetivo final de dicha reforma consistía, junto a la consecución de una mayor flexibilidad de las relaciones laborales, en potenciar la práctica de la negociación colectiva como método por excelencia de fijación de condiciones de trabajo para, de ese modo, intentar mejorar su contenido y potenciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las circunstancias económicas⁸¹.

⁷⁹ Para un análisis de las principales características de la negociación colectiva durante este período *vid. infra* I.I.

⁸⁰ No obstante, a pesar del carácter de supletoriedad de las *Ordenanzas Laborales* es probable que su influencia efectiva en la negociación colectiva haya sido apreciable hasta el mismo momento de su desaparición en 1995. Dichas ordenanzas establecían unas condiciones de trabajo mínimas que, entre otras cuestiones, limitaban la movilidad funcional y geográfica de la mano de obra y dificultaban la adaptación de las empresas a la nueva organización productiva surgida de la introducción de las nuevas tecnologías, lo que ha podido permitir a los sindicatos presionar al alza los salarios, al estar los empresarios dispuestos a aceptar mayores crecimientos salariales a cambio de concesiones encaminadas a conseguir una mayor flexibilidad interna dentro de la empresa, mediante la modificación en el convenio de lo dispuesto por la ordenanza laboral.

⁸¹ Ver *Exposición de motivos* de la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

La reforma del *Estatuto de los Trabajadores* en 1994 propició un potencial mejor desarrollo de la negociación colectiva, al facilitar su proceso. Esto fue posible gracias a la articulación de nuevas reglas sobre legitimación empresarial, el *deber de negociar*, la adopción de acuerdos y, muy especialmente, por el favorecimiento de la adaptación de los convenios a la realidad existente a través de la inclusión obligatoria en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa de las condiciones para acogerse a las *cláusulas de descuelgue*⁸², lo que redundaba en una mayor flexibilidad de las tarifas salariales⁸³.

Una de las más importantes reformas introducidas en materia de negociación colectiva consistió en la potenciación del contenido de los convenios a través de la *consagración de la negociación colectiva como fuente normativa fundamental de las relaciones laborales* (De la Puente, 1995:22). Como consecuencia de la reforma se remite a la negociación colectiva para la concreción de determinados mandatos que anteriormente se regulaban como mínimos mediante disposiciones legales, de modo que la modificación en la ordenación de las fuentes de derecho ha dado un mayor protagonismo al papel de la negociación colectiva frente a la legislación laboral. De una forma más concreta, la reforma ha procedido a la *dispositivación* de determinados preceptos legales del *Estatuto de los Trabajadores*, lo que supone que la regulación estatal sigue manteniendo su vigencia, aunque pasa a poder ser modificada por un convenio colectivo, y a la *deslegalización* de otras materias, cuya regulación, de forma

⁸² Hasta ese momento el *Estatuto de los Trabajadores* establecía la obligatoriedad de incluir en los convenios de ámbito sectorial las condiciones para que una empresa pudiera acceder a la cláusula de descuelgue (el art. 82.2 caps. 2 y 3 del *Estatuto de los Trabajadores* establece que los convenios de ámbito superior a la empresa pueden prever el mecanismo en virtud del cual podrá dejar de aplicarse el régimen salarial en ellos regulado a las empresas que se encuentren en dificultades económicas; no obstante, en la práctica deben hacerlo según lo que se añade posteriormente en el art. 85.2 c), donde se establece el contenido mínimo del convenio, formando parte de él las “condiciones y procedimientos para la no aplicación” de su régimen salarial (Blasco, 1995; Garrido, 1995); sin embargo, el establecimiento de mecanismos alternativos para el caso de que la inclusión de la cláusula no se realizase (el *Estatuto de los Trabajadores* contempla un mecanismo legal de carácter supletorio, consistente en un acuerdo a nivel de empresa entre el empresario y los representantes de los trabajadores que, de no alcanzarse, dará entrada a la intervención de la Comisión Paritaria del convenio para resolver la discrepancia) provocaba que en la práctica fuera frecuente la ausencia de cláusulas de descuelgue en muchos convenios.

⁸³ Jimeno (1996).

principal o complementaria, pasa a corresponder a la negociación colectiva⁸⁴. Esta pérdida de importancia de la legislación estatal, junto a la supresión de las *Ordenanzas Laborales*, y su sustitución por materias reguladas en los convenios, ha propiciado que a través de la negociación colectiva se tenga que regular una parte muy sustancial de las condiciones de trabajo.

A través de la reforma se ha intentado propiciar, además, la mejora de la estructura de la negociación en nuestro país, permitiendo la articulación de la negociación colectiva, mediante la modificación de la regulación sobre concurrencia de convenios. Así, tras la modificación del artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores*, referente a dicha cuestión, se establece la posibilidad de fijar un tipo de negociación colectiva articulada, comenzando por un convenio colectivo sectorial *marco*, cuyo contenido quedaría limitado a materias no negociables en convenios de ámbito inferior, completándose aquél con los convenios de otros ámbitos, los de ámbito sectorial y los acuerdos de empresa⁸⁵ (Sala, 1995). Con la modificación del artículo 84 del *Estatuto*, de modo que se establece como posible la renegociación de lo pactado en un convenio supraempresarial en otro ámbito supraempresarial pero inferior al primero, se ha acabado con la limitación que con anterioridad dicha ley establecía para la concurrencia de convenios. En la actualidad es posible la existencia de convenios superpuestos regulando las mismas materias y, en consecuencia, la existencia de negociaciones *en cascada* y de *deriva* de salarios pactados en la negociación colectiva (Alfonso, 1994).

Finalmente, cabe destacar la incidencia en la potenciación de la dimensión interna de la negociación, plasmada en las múltiples referencias en el *Estatuto de los*

⁸⁴ Para una relación de las materias sujetas a *dispositivación* y *deslegalización* ver *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* (1995).

⁸⁵ Dicha posibilidad ha sido desarrollada por los agentes sociales, quienes, a través de la firma del *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, de abril de 1997, han manifestado su compromiso de avanzar hacia una articulación eficiente de la negociación colectiva en la línea de la reforma de 1994, con convenios nacionales de sector que agoten las materias reservadas a dicho ámbito por el artículo 84 del *Estatuto de los Trabajadores* (para una relación completa, ver el propio Acuerdo).

Trabajadores reformado a los *acuerdos de empresa*, configurados como normas de segundo grado con una relación de subsidiariedad con respecto al convenio colectivo, y que entran a regular determinadas materias cuando el convenio colectivo no se pronuncia sobre ellas⁸⁶ (*Consejo Económico y Social*, 1996).

La evidencia existente hasta el momento muestra que la reforma de la negociación colectiva de 1994 no ha tenido aún los efectos deseados en la ampliación del contenido de los convenios colectivos⁸⁷, ni en la modificación de la estructura y cobertura de la negociación (Jimeno, 1996). El único efecto apreciable parece haberse producido en forma de moderación salarial, al menos durante las negociaciones de los convenios en 1994 y 1995, lo que puede haberse debido a que la reforma ha alterado transitoriamente el poder negociador de las partes en favor de los empresarios, lo que ha redundado en unos menores incrementos de las tarifas salariales, o a que el objetivo prioritario de los sindicatos ha sido lograr la consolidación en los convenios colectivos de algunos aspectos de las relaciones laborales que dejaban de tener cobertura legal mínima tras la reforma por el *Estatuto de los Trabajadores* o las *Ordenanzas Laborales*, consolidación que han conseguido a cambio de moderación salarial (Lorente, 1996).

⁸⁶ La importancia en la regulación y modificación de las condiciones de trabajo en este tipo de acuerdos se refleja en el hecho de que tales acuerdos pueden suplir al convenio colectivo en materias tales como el sistema de clasificación profesional, la modificación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en convenio o, incluso, en la inaplicación de los salarios pactados en convenio. Para un análisis completo de la nueva regulación estatutaria de los acuerdos de empresa, ver Sáez (1995).

⁸⁷ *Vid. supra.*

3. *Concertación social* y negociación colectiva

El desarrollo de la negociación colectiva en España desde la reinstauración de la democracia ha resultado condicionado en determinados años por la existencia de pactos de *concertación social*. Aunque el objetivo de los pactos de *concertación social* iba más allá de un intento de influir en el desenvolvimiento de la negociación colectiva, en la práctica se caracterizaron, de hecho, por el papel preeminente que desempeñaron los *acuerdos marco*, al punto de que en la práctica varios de ellos sólo tuvieron aplicación en lo tocante a moderación salarial, *no existiendo, en la práctica, distinción entre acuerdo marco y pacto social* (García de Blas, 1985:330).

Los acuerdos de *concertación social* que se firmaron entre 1978 y 1986, comunes durante la década de los ochenta a otros países en los que predomina la negociación sectorial (OCDE, 1997), presentaban algunos rasgos comunes e importantes diferencias, entre las que destaca el importante grado de heterogeneidad del conjunto de agentes que tomaron parte en ellos, que abarcó a gobierno, partidos políticos, patronal y sindicatos⁸⁸. La cuestión central y común a todos ellos consistió en el establecimiento de normas salariales de referencia en los *acuerdos marco*, con el fin de orientar a los agentes económicos en el proceso de negociación y propiciar de ese modo la moderación salarial. El grado de seguimiento de las orientaciones salariales fue muy elevado en la práctica, provocando una *centralización de facto* de la determinación de salarios, aun sin modificar la estructura formal de la negociación colectiva (Roca, 1993).

El objetivo fundamental de los acuerdos firmados era la recuperación del excedente empresarial mediante la moderación de los costes (salariales y no salariales) para, a través del aumento de los excedentes empresariales, provocar la modificación de la distribución funcional de la renta, con el fin de favorecer la inversión e impulsar de esta manera la generación de empleo. Esta relación causal, enunciada por ejemplo

⁸⁸ Para un análisis detallado y exhaustivo de los pactos sociales y sus implicaciones véase Roca (1993).

en los *Pactos de la Moncloa*, manifestó no ser tan directa en el corto plazo durante la etapa inmediatamente posterior a los pactos sociales, puesto que a pesar de que los excedentes se recuperaron, no existió un efecto positivo inducido sobre la inversión y la generación de empleo (Roca, 1993). A medio plazo, no obstante, los efectos fueron finalmente positivos, en la medida en que la recuperación de la inversión en la economía española de la segunda mitad de los ochenta se explica en buena medida por los cambios inducidos en la distribución funcional de la renta y en la estructura financiera de la economía gracias a la perseverancia en la política de moderación salarial a lo largo de la década anterior⁸⁹.

Durante los acuerdos sociales los sindicatos obtuvieron como contrapartida a su aceptación de la moderación salarial, junto a cuestiones de interés general como aumentos de la inversión pública y la protección social, el mantenimiento de una escasa diferenciación salarial instrumentada a través de repartos lineales en los incrementos de la masa salarial -al menos en los primeros pactos-, y una estructura interna de la masa salarial bruta con un elevado porcentaje del componente fijo, disminuyendo la parte variable del salario ligada a la productividad (García Perea, 1991).

El primero de los pactos sociales, el correspondiente a los *Pactos de la Moncloa*, supuso un precedente fundamental para el resto de pactos sociales, que vinieron a recoger básicamente sus características fundamentales. Este pacto consistió formalmente en un acuerdo entre el Gobierno y los principales partidos políticos parlamentarios -con el apoyo y beneplácito de los agentes sociales-, teniendo efectos sus disposiciones sobre política de rentas en 1978. Las cuestiones salariales, y en general los socio-laborales, fueron plasmados en su aspecto formal en el Real Decreto Ley 43/1977. Entre estas cuestiones destaca el importante cambio en la indicación de

⁸⁹ Los efectos económicos destacables atribuibles a la *concertación social* y la aparejada *centralización* de la negociación colectiva, manifestada en la elevada homogeneización de los incrementos salariales, fueron la pérdida de participación de los salarios dentro de la renta nacional y la reducción significativa de la tasa de inflación, no apreciándose el efecto sobre variables como el empleo (Lorente, 1991).

los aumentos salariales pactados en la negociación colectiva, mediante la introducción de la inflación prevista, en lugar de la inflación pasada, como dato de referencia para establecer los aumentos salariales, lo que se convirtió en un instrumento importante para su reducción. Adicionalmente, se sustituyeron las escalas salariales móviles por cláusulas de salvaguarda, con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores frente a incrementos de la inflación registrada superiores a los esperados. En lo que respecta a las materias no salariales, finalmente, se pactaron diversos acuerdos sobre mejora de la productividad y medidas de reparto de trabajo que, sin embargo, de una manera similar a lo que ocurrió en los posteriores acuerdos de *concertación social*, tuvieron escasa aplicación.

El año 1979 se caracterizó por la falta de un *acuerdo marco* regulador de la negociación colectiva, aunque esta ausencia fue suplida por un decreto gubernamental de rentas, el *Decreto-Ley Abril Martorell*. Dicho año tuvo una trascendencia añadida en el terreno de las políticas de rentas, en la medida en que el *Programa Económico del Gobierno* supuso un punto de inflexión en el espíritu de los acuerdos sociales (Palacio, 1989), de modo que a partir del *Acuerdo Marco Interconfederal* del siguiente año se impusieron los criterios estratégicos de política económica y laboral definidos en dicho *Programa*.... Entre estos criterios, relacionados con una estrategia de *ajuste pasivo*, destacaba la contención de los salarios como un eje esencial de la recuperación económica, lo que se plasmó en el predominio de la fijación de criterios salariales orientativos en la negociación colectiva que establecían incrementos por debajo del crecimiento del IPC en el período 1980-85, mientras se descuidaba el contenido no salarial de la negociación.

La firma del *Acuerdo Marco Interconfederal* por CEOE, UGT y USO, en enero de 1980, permitió fijar un crecimiento de los salarios en convenio por debajo del IPC durante 1980 y 1981, a la vez que se alcanzó el compromiso de crear empleo neto, aunque dicho compromiso no se cumplió finalmente. El *Acuerdo Nacional de Empleo*, con efectos en 1982, supuso el primer pacto de carácter tripartito, entre Gobierno, CEOE y los dos principales sindicatos, UGT y CCOO. En él se incluían no sólo

cuestiones que afectaban a la negociación colectiva, sino también a otras bajo la competencia del gobierno. Por primera y única vez quedó pactado de manera explícita que los salarios negociados en convenio no garantizarían el mantenimiento del poder adquisitivo, manifestando la voluntad de aplicar una política de renta *real*⁹⁰. El *Acuerdo Interconfederal*, con efectos en 1983, firmado por CEOE-CEPYME, CCOO y UGT, y el *Acuerdo Económico y Social* de 1985 y 1986, tripartito entre Gobierno, CEOE-CEPYME y UGT, supusieron las últimas prácticas de políticas de rentas y *concertación social* en España con una intensificación importante de la moderación salarial. El año 1984 constituyó un paréntesis en el que no hubo *concertación social* alguna, aun cuando la estrategia de moderación salarial estuvo muy presente en la negociación colectiva, registrándose incrementos salariales más cercanos a la recomendación del gobierno que a la de los sindicatos⁹¹. Tras la finalización del período de vigencia del *Acuerdo Económico y Social*, en diciembre de 1986, surgieron posturas enfrentadas entre las recomendaciones salariales del gobierno y las propuestas sindicales, produciéndose el fin de la experiencia de la *concertación social* en España, y por consiguiente, de la centralización de la negociación colectiva que había aparejado.

Cabe destacar que todos los acuerdos sociales afectaron a una mayoría significativa de los asalariados, a pesar de la ausencia de obligatoriedad en el acatamiento de las orientaciones salariales que caracterizó a todos los pactos con la excepción de los *Pactos de la Moncloa* y del decreto-ley de 1978 (vigente en 1979).

⁹⁰ No obstante, no fue el único pacto que provocó la aplicación de una política de rentas *real*, en el sentido de implicar pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Según Espina (1985) este tipo de políticas se aplicó durante 1982, 1984, y 1985-86.

⁹¹ Un factor muy importante a la hora de explicar este comportamiento fue la existencia, por primera vez, de un decreto-ley sobre la remuneración salarial de los funcionarios, que se convirtió en punto de referencia para las negociaciones de salarios en el sector privado y en las empresas públicas (Jimeno, 1992). En este sentido, al respecto a la experiencia de 1984, Espina (1985) la califica de *política de rentas sin acuerdo formal y sin imposición legal*, alcanzándose una buena aproximación al cumplimiento de la mayoría de los objetivos de la política de rentas. No obstante, algunos autores manifiestan su discrepancia respecto a esta opinión, considerando que la pérdida de poder adquisitivo experimentada en ese año por los asalariados no cabe atribuirlo a la propia política de rentas, sino que debiera colocarse más bien en el haber del cambio en el índice de referencia de la inflación, al haberse pasado a calcularse los incrementos de precios de la media anual mes a mes a los incrementos diciembre-diciembre (García de Blas, 1985).

En ambos casos, la existencia de decretos-ley provocó que las normas salariales fuesen vinculantes para el sector público y semiimperativas para el sector privado⁹², mientras que el resto de acuerdos en los que se plasmó la política de rentas fueron vinculantes únicamente para las organizaciones firmantes.

TABLA 5
NORMAS SALARIALES, VARIACIONES SALARIALES, INFLACIÓN PREVISTA Y REGISTRADA. 1978-1989.

		Norma salarial (%)	Variación del IPC (%)	Incremento pactado en convenios (%)	Aumento previsto del IPC (%)
1978	<i>Pactos de la Moncloa</i>	20(22) ^a	19,7	20,59	22
1979	<i>Decreto-ley Rentas</i>	11-14	15,7	14,10	12
1980	<i>Acuerdo Marco Interconfederal</i>	13-16	15,6	15,26	15
1981	<i>Acuerdo Marco Interconfederal</i>	11-15	14,5	13,06	14
1982	<i>Acuerdo Nacional de Empleo</i>	9-11	14,4	12,02	12,5
1983	<i>Acuerdo Interconfederal</i>	9,5-12,5	12,2	11,44	12
1984	<i>Recomendación^b</i>	6,5	11,3	7,81	8
1985	<i>Acuerdo Económico y Social</i>	5,5-7,5	8,8	7,90	7
1986	<i>Acuerdo Económico y Social</i>	7,2-8,5	8,8	8,23	8
1987	<i>Recomendación^b</i>	5	5,3	6,51	3
1988	<i>Recomendación^b</i>	3	4,8	6,38	5
1989	-	-	6,8	7,77	3

Fuente: Roca (1993) y Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (1995).

^a Se reservaba un 2% adicional para los aumentos por antigüedad y ascensos, parte de la *deriva* salarial.

^b Recomendación gubernamental.

La moderación salarial se alcanzó gracias al respeto observado en las negociaciones de los convenios de las recomendaciones sobre incrementos salariales, las *normas* salariales. A este respecto, los *Pactos de la Moncloa* establecían únicamente un límite máximo del aumento salarial, mientras que en los acuerdos posteriores se adoptaron abanicos de referencia, donde la posición concreta de cada empresa dentro de él dependía de una serie de criterios generales objetivos, aunque en la práctica las estrategias negociadoras de los sindicatos consistieron en solicitar el máximo aumento posible y aceptar el derivado de su poder sindical⁹³.

⁹² Existía la posibilidad, en caso de incumplimiento, de pérdida de ayudas crediticias y/o fiscales del Estado, o de la preceptiva autorización administrativa para proceder a una disminución de un 5% de la plantilla siempre que la superación de la norma salarial fuera consecuencia de las demandas sindicales.

⁹³ A partir del *Acuerdo Marco Interconfederal* se introdujo la posibilidad de aplicar aumentos salariales inferiores a los previstos, en el caso de empresas que demostrasen encontrarse en dificultades económicas. El *Acuerdo Nacional de Empleo* preveía también un tratamiento salarial diferente a las empresas acogidas

La *concertación social* tuvo un efecto importante y positivo en la moderación de los salarios ya que, a diferencia de estos períodos, cuando patronal y al menos una de las grandes confederaciones sindicales no alcanzaron algún tipo de acuerdo, los incrementos salariales sobrepasaron las recomendaciones gubernamentales (tabla 5), afectando además estos incrementos superiores a la mayoría de los trabajadores⁹⁴.

En síntesis, durante la existencia de la *concertación social* en España la determinación de los incrementos salariales a través de la negociación colectiva se caracterizó por su elevada *centralización*, plasmada en una elevada homogeneidad de los incrementos pactados en torno a las *normas salariales* de referencia, lo que supuso un gran beneficio para la economía española. Es muy probable, sin embargo, que la existencia del consenso necesario por parte de los distintos agentes sociales para su funcionamiento estuviera muy determinado por el momento histórico que atravesaba la economía española, de modo que en la actualidad parece difícil que pueda producirse un retorno a experiencias de este tipo.

a planes de reconversión. En ambos casos se introdujo, pues, una excepción al principio según el cual los salarios establecidos en los convenios debían ser siempre mínimos ineludibles en todas las empresas afectadas.

⁹⁴ Durante 1984, 1987 y 1988, años sin pacto de ningún tipo en cuanto a la moderación salarial, el porcentaje de trabajadores afectados por incrementos salariales en convenio superiores a los recomendados por el gobierno fue respectivamente de 85,2%, 88,7% y 97,9%. En 1983, 1985 y 1986, años de *concertación social*, solamente el 6,4%, 21,3% y 8,4% de los trabajadores superaron la norma salarial vigente (Roca, 1993). Esta conclusión es confirmada por un estudio econométrico de Jimeno (1992) sobre aumentos salariales pactados en los convenios y expectativas de inflación, en el que se observa que los *acuerdos marco* de la primera mitad de los ochenta, y el mayor grado de *centralización* de la negociación colectiva que implicaron, se tradujeron en una mayor moderación salarial.