

ANÁLISIS DE LA VARIABLE SALARIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA*

SANTOS RUESGA Y CARLOS RESA**

EXTRACTO

En el discurso preponderante, flexibilidad laboral y negociación colectiva han parecido ser durante años términos enfrentados. La flexibilidad era incompatible con formas de negociación colectiva que repartían equitativamente incrementos de productividad que por naturaleza eran desiguales y sujetos a condicionantes individuales. El presente artículo, construido a partir del análisis cualitativo y cuantitativo de la variable salarial en una serie de convenios colectivos escogidos tanto de nivel nacional como provincial en España, alcanza conclusiones que permiten sugerir que la dicotomía no es tan rígida ni estricta. Las inferencias de esta investigación son tanto más relevantes cuando se asume que los acuerdos salariales son el punto central de la negociación colectiva. Por una parte, la negociación colectiva recoge y adapta los parámetros de la regulación laboral a un contexto nuevo más flexible. La negociación colectiva se convierte entonces en un aldabonazo de las tendencias flexibilizadoras que se han ido incorporando progresivamente en las dos últimas décadas por la propia dinámica productiva. Los resultados, no obstante, están más influenciados por la correlación de fuerzas existentes en cada mesa de negociación y por las tradiciones del sector o el ámbito territorial que por las circunstancias propias de cada sector y de su demanda, que exigirían en teoría niveles diversos de flexibilidad. Por otra parte, la negociación colectiva ha tenido la capacidad de arreglo suficiente para incorporar sus propias metas flexibilizadoras al proceso productivo general. Se ha convertido en el instrumento o, en sentido estricto, en la válvula de escape que han utilizado los agentes sociales para introducir pautas de flexibilidad que, por diversas razones, no han sido agregadas a la legislación general. En el caso concreto de la flexibilidad salarial la negociación colectiva trata de ajustar las determinantes de la demanda a las retribuciones de los trabajadores de un modo bastante eficiente. La negociación colectiva actúa, por lo tanto, como mecanismo de ajuste a la flexibilidad, bien como vía para superar las rigideces del mercado de trabajo español tantas veces repetidas o bien para intervenir como contrapeso de la también reiterada precarización en el empleo.

* Este trabajo sintetiza alguno de los aspectos tratados en una investigación realizada por los autores por encargo del Consejo Económico y Social, a quién agradecemos su apoyo.

** Santos M. Ruesga es catedrático de Economía Aplicada en la Universidad Autónoma de Madrid. Carlos Resa es investigador en la Universidad Nacional de Educación a Distancia

Uno de los fenómenos que más ha captado la atención en el ámbito de la economía del trabajo durante la última década tras su esplendorosa aparición en el escenario de las políticas públicas en la década de los setenta, coincidiendo con las incertidumbres sobre el sistema económico que generó la crisis del petróleo, es el de flexibilidad. 'Flexibilidad' ha sido desde entonces el término más en boga del ámbito laboral, tan solemne y maravillosamente paciente como para entrar en Alicia en el País de las Maravillas y emocionar a la Reina Roja porque significa precisamente cualquier cosa que el usuario quiera que signifique. Y en su propia complejidad descansa una parte de su fuerza, que incluso es capaz de constituir su propio discurso, un discurso no neutral, que tiene un uso ideológico que ha sido moneda común para favorecer las fuerzas de mercado como única posibilidad de mantener ciclos de crecimiento económico prolongados. Frente a la rigidez que caracterizaba a los mercados de trabajo de Europa Occidental, y en esta perspectiva España alcanzaba cotas notables, se han introducido diversos grados de flexibilidad, ya sea directamente a través de reformas legislativas o por la redefinición de las relaciones laborales en el ámbito de la fábrica. Dentro de esta visión que conecta con una óptica ciertamente maniquea de la realidad laboral, la negociación colectiva permanecía como una costumbre atávica que resistía los envites de la flexibilización por motivos extraeconómicos pero que en conjunto se presentaba como uno de los principales obstáculos a la flexibilidad, en especial en lo que se refiere a la determinación salarial. De este modo se cuestionaba, y se continúa poniendo en entredicho, la propia centralidad de la negociación colectiva en el proceso de definición de las relaciones laborales.

El presente trabajo se concentra en el análisis cuantitativo y cualitativo de los convenios colectivos de seis sectores productivos con características que convierten su estudio en algo más que la propia suma de tendencias individuales. Se controlaron, para el periodo que va desde 1996 hasta 1999, los efectos de la legislación y de la negociación colectiva en términos de flexibilidad salarial en tres ramas de actividad que podrían responder a procesos de producción denominados como altamente flexibles (la construcción, la hostelería y los grandes almacenes) junto con otras tres ramas con bajos niveles de flexibilidad en términos de capacidad para ajustarse de manera veloz a cambios en la demanda (la industria química, la industria siderometalúrgica y la banca privada). En la medida de lo posible se trató de eliminar el sesgo hacia el sector servicios que caracteriza a los sectores muy flexibilizados. En las seis ramas de actividad escogidas se combinaron en la misma proporción aquellos que cuentan con un único convenio sectorial estatal y los que tienen su efectividad dividida según diversos ámbitos territoriales, sobre todo provincial.

Contexto general

La determinación del salario es el objeto más importante de la negociación colectiva. De hecho, éste ha sido históricamente el papel tradicional de los

convenios colectivos, el de fijar el incremento salarial de los empleados, hasta el punto de que puede considerarse que la evolución de la negociación colectiva ha supuesto, fundamentalmente, la incorporación de materias distintas a las propiamente salariales. Pero el grado de importancia de los salarios no se acaba en el marco estrecho de las relaciones laborales sino que se convierte en una variable de primer orden desde el punto de vista de la política pública y también de la ciencia económica, ya sea desde su perspectiva micro o macroeconómica.

Aparte de una inclinación teórica muy concreta y propia de la ciencia económica preponderante en el final del milenio, en el contexto propiamente español se ha producido un sesgo importante en el análisis de la negociación colectiva al concentrarse casi exclusivamente en los convenios de ámbito de empresa. Este orientación es el producto de la conjunción de diversos factores. En primer lugar, proviene de la existencia de un cierto desdén generalizado hacia la negociación colectiva, como producto del nuevo paradigma económico internacional (el enfoque de origen neoclásico) que se difunde sobre todo a través de organismos multinacionales como receta para superar la recesión económica. Por otro lado, deriva del recurso casi exclusivo a estudios empíricos en lengua inglesa que abarcan precisamente aquellos países en los que los esquemas de determinación salarial se encuentran menos sujetos a la negociación colectiva, especialmente en el caso de los Estados Unidos. En concordancia con esto, su supratilización es debida a la mayor sofisticación de los instrumentos analíticos para el estudio de los convenios de empresa, puesto que se adecuan mejor a los dictados del enfoque clásico-neoclásico sobre el mercado de trabajo. Por último, tal sesgo es también un producto del tipo de información estadística, más consistente y de mejor asimilación para el análisis económico, cuando se refiere al nivel de empresas.

Como producto de, o pesar de esta inclinación, los resultados de las investigaciones empíricas tienden a observar que los factores externos a la empresa o al sector concreto objeto de negociación, como el nivel general del desempleo o la evolución global de los salarios, son más importantes en la determinación de las condiciones de trabajo por el convenio colectivo, en especial del incremento y la distribución de las retribuciones, que los factores internos de la empresa, entre los destaca que la productividad. Como corolario se refuerza la visión de la negociación colectiva como un elemento *disfuncional* al mercado de trabajo puesto que, por la intromisión de variables exógenas, tiende a no igualar productividad con salarios tal y como demandaría la teoría económica más convencional.

No obstante, este modelo de análisis no por repetido deja de mostrar sus deficiencias y limitaciones. Por una parte, el tomar como base única de los estudios empíricos los convenios colectivos de empresa complica la extrapolación a otros ámbitos. Este tipo de convenios, pese a ser mayoritarios en número, han afectado durante la última década a menos de uno de cada seis trabajadores. Si la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el sector privado es del

setenta y cinco por ciento de los asalariados, en 1998 los convenios de empresa afectaron a poco más del once por ciento de los trabajadores. Además, el tipo de análisis realizado desde la ciencia económica ha tendido a concentrarse exclusivamente en el incremento salarial en términos abstracto sin tomar en cuenta otras variables que tienden a influir sobre los resultados finales de las retribuciones y en otras variables de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, extraer unos resultados de una muestra reducida, y sobre todo sesgada, para su generalización es cuando menos de validez científicamente limitada. Adicionalmente, las restricciones de una generalización de este tipo de análisis se amplían al hecho de las diferentes dinámicas negociadoras que muestran los convenios de empresa y los de ámbito sectorial o nacional. El rasgo más obvio de esta disimilitud se produce por el lado de quien negocia por el lado de los empleadores, que, mientras en el caso de los convenios de fábrica es una parte monolítica, puede mostrar fisuras en otros ámbitos de negociación. En definitiva, es problemático tomar los convenios de empresa como referente general de negociación. Pero aún más lo es considerar la dinámica propia de la negociación colectiva como una disfunción de las relaciones laborales tendente a desaparecer por ser incompatible con los nuevos desarrollos en los sistemas económicos. En la práctica se observa la tendencia opuesta: un aumento de la tasa de cobertura de los convenios colectivos.

El aspecto legal que limita la negociación colectiva, la legislación, ha sido remisa a la hora de incorporar diversos grados de flexibilidad. Las últimas reformas parecen haber tenido muy escasa influencia sobre la negociación salarial. La principal reforma realizada en 1994 remodeló la incorporación de una cláusula de inaplicación salarial como excepción a la eficacia general del convenio para aquellas empresas que muestran una situación económica adversa. Pero esta reforma es reflexiva puesto que se otorga a los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, como era previsible, la determinación de "las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia" de la implementación de los incrementos salariales.

En este sentido, se mantenían con pequeñas variaciones, más formales que de contenido, las características básicas y extensas del papel de la negociación colectiva en la determinación del salario. Las funciones encomendadas son la determinación de la percepción económica del trabajador y la estructura salarial a partir de diversos conceptos retributivos, la modificación de la documentación necesaria para el salario, la fijación de la cuantía y el tiempo de las gratificaciones extraordinarias, la determinación del modo de retribuir las horas extraordinarias y el trabajo nocturno y el establecimiento de la cuantía mínima de la compensación por movilidad geográfica. La reforma de 1997 afectó al salario en los convenios colectivos de modo tan sólo tangencial puesto que obligó a la incorporación de las nuevas categorías retributivas que representaban los contratos eventuales formativos que reci-

bían emolumentos por debajo del salario mínimo profesional conforme a ciertos mínimos que podían modificarse mediante la negociación colectiva. No obstante, como se apreciará en el análisis posterior, la autonomía de los actores en la negociación parecen haber recogido, al menos en parte, ciertos aspectos de la flexibilidad salarial.

La estructura salarial y los complementos retributivos en la negociación colectiva

Siguiendo las tendencias legislativas marcadas, una parte creciente de los convenios ha incorporado la definición de estructuras salariales. Mientras en 1997 el número de convenios que introducían esta estructura estaba por debajo del cincuenta por ciento, en el siguiente año superó ostensiblemente esa cifra hasta llegar hasta casi el sesenta por ciento y en esos dígitos se mantiene en los convenios con vigencia durante el año 1999. Si se toma en cuenta el número de trabajadores afectados se observa con mayor nitidez la tendencia creciente a incluir explícitamente la estructura salarial en los convenios colectivos. Así, mientras en 1997 los trabajadores insertos en estructuras salariales eran poco menos del cincuenta y cinco por ciento, el año siguiente se pasó a superar el sesenta por ciento y en los convenios vigentes durante el presente año se elevaron ligeramente por encima de la cota del setenta por ciento.

La división sectorial en el ámbito de los convenios provinciales y autonómicos no indica grandes diferencias de las que podrían extraerse de instrucciones negociadoras superiores. La diferencia entre las ramas de actividad en las que se observa un mayor número de convenios con estructura salarial definida (la construcción y la industria siderometalúrgica) y aquellas en las que existe una menor presencia de esta variable (la hostelería, probablemente por la mayor división funcional de ocupaciones que incorpora) es muy estrecha, una diversidad que se atempera si se considera el número de trabajadores afectados.

Dentro de la estructura salarial definida hay un número significativo de convenios colectivos que establecen complementos salariales y criterios para su cálculo. Del total de convenios en vigor que han sido objeto del análisis, casi la mitad establecen algún tipo de complemento salarial y sus criterios de cálculo, afectando en total a más del sesenta por ciento de los trabajadores de los sectores analizados durante estos tres años. Es decir, cuanto más cobertura presenta el convenio mayores son las posibilidades de que introduzca complementos o, lo que es lo mismo, inserte grados mayores de complejidad en el cálculo retributivo. Esta situación podría indicar una mejoría gradual en la relación entre salario objetivamente determinado en convenio colectivo y la posición particular de cada trabajador. Los complementos salariales, además, tienen una presencia creciente en los convenios colectivos. En 1997 su presencia afectaba tan sólo al cuarenta y cinco por ciento de los convenios y esta cifra se elevó ligeramente hasta por encima del cuarenta y ocho por

ciento en los dos años posteriores. Por contraste con el caso de la estructura salarial, la diferencia por sectores en los convenios colectivos en lo que respecta a la definición de complementos salariales y criterios para su cálculo es notable. Mientras en la industria siderometalúrgica el porcentaje de convenios que incluye este tipo de definiciones se eleva por encima del cincuenta y cinco por ciento, la construcción y la hostelería muestran una tendencia mucho más baja a explicitar los complementos salariales. La construcción, por ejemplo, se mantiene más incólume a este tipo de definiciones de complementos, que afectan a sólo cuatro de cada diez trabajadores.

Dado que los incrementos salariales son pactados de manera global, es decir, para todos los trabajadores afectados, en la misma cuantía, es importante analizar los complementos salariales como un posible medio utilizado para ajustar crecimientos de productividad en empresas y trabajadores concretos a sus niveles retributivos más allá de la cifra en abstracto. Los complementos salariales serían entonces utilizados en la negociación colectiva en España como el elemento de flexibilización salarial por excelencia.

De entre los diversos tipos de complementos salariales existentes, los modelos más frecuentes en los convenios analizados son los que se relacionan con las circunstancias personales del trabajador, que afectan al sesenta y cinco por ciento de los convenios donde se firma algún tipo de complemento salarial, seguido de los que se vinculan con el trabajo realizado con un cincuenta y cinco por ciento y otro ocho por ciento relacionado con la situación y los resultados de la empresa. Casi cuatro de cada diez convenios colectivos que fijan complementos salariales optan por otros modelos diferentes de los anteriores. Como puede observarse por la simple suma aritmética de las cifras dadas, la existencia de un tipo de complemento salarial no invalida la presencia de otros modelos.

El examen temporal de los datos analizados permite observar una creciente pérdida de influencia de los complementos salariales relacionados con las circunstancias personales del trabajador y un crecimiento de las que se relacionan con el trabajo realizado y con la situación y los resultados de la empresa. Esto parecería, por un lado, entrar en contradicción con la línea de individualización de las condiciones de trabajo que se correspondería con la dinámica de flexibilización laboral en vigor. Pero, por otro, tiende a reforzar la unión entre retribución salarial y productividad, haciendo corresponder cada vez en mayor medida las retribuciones totales de los trabajadores con incrementos de la productividad, ya sean particulares o generales del centro de trabajo.

Un elemento esencial de estos complementos salariales es si tienen el carácter de consolidables. El cincuenta y cinco por ciento de los convenios colectivos que contemplan complementos salariales contemplan la posibilidad de consolidación de los mismos. No obstante, en términos de trabajadores, el porcentaje se reduce sensiblemente hasta afectar el carácter consolidable de los

complementos a tan sólo el cuarenta por ciento de los trabajadores en cuyos convenios se plantean complementos salariales. Es decir, la consolidación de los complementos es superior cuanto menor sea el ámbito de aplicación del convenio. En los últimos años los trabajadores de los sectores analizados cuyos complementos salariales son consolidables han pasado de ser la mitad exacta del total en el inicio del periodo analizado a ser tan sólo el quince por ciento en los convenios en vigor durante 1999. Este aspecto podría interpretarse como una nueva muestra de una mayor flexibilidad salarial al añadir cargas salariales a circunstancias específicas de la actividad durante el periodo de vigencia del convenio y no a sucesos anteriores. Este descenso de la importancia relativa de la consolidación de complementos se ha producido casi con igual intensidad en todos los sectores.

Aquellos complementos que están relacionados con las circunstancias personales del trabajador son consolidables para más del cincuenta por ciento de los asalariados que disfrutan tal tipo de incentivo. Este porcentaje se ha mantenido estable en el tiempo. Por el contrario, el setenta por ciento de los convenios colectivos en vigor en el periodo analizado consideran los complementos salariales por trabajo realizado como consolidables y la cifra aumenta hasta representar a más del noventa por ciento de los trabajadores. Esta alta capacidad de consolidación se ha mantenido, con muy ligeras variaciones, por encima del noventa por ciento de los trabajadores afectados. De modo inverso, los complementos salariales relacionados con la situación y los resultados de la empresa, que son mucho menos frecuentes en número, tienen este carácter consolidable en menos ocasiones. En concreto se presenta la consolidación en el sesenta y cinco por ciento de los convenios colectivos con estos complementos, pero afecta a poco más de un cuarto de los trabajadores.

En definitiva, dos argumentos extraídos del análisis de los complementos salariales vienen a reforzar su carácter de elemento flexibilizador de las retribuciones de los trabajadores en España. Aparte de la ya referida tendencia al crecimiento de los complementos por trabajo realizado y por situación de la empresa frente a la disminución de la importancia de los que están relacionados con las circunstancias personales, la distribución sectorial y su carácter consolidable añaden factores que permiten superar la rigidez salarial para acercarla a los incrementos de la productividad.

El análisis por ramas de actividad señala cómo la dualización del mercado de trabajo tiende no sólo a manifestarse intrasectorialmente sino que se observa también en el nivel intersectorial. Son aquellos sectores menos flexibles los que están siendo más remisos a incorporar complementos salariales relacionados con el trabajo realizado y la situación de la empresa, incluso en ramas de actividad en las que el tamaño de planta, como en la industria siderometalúrgica, es notable. Por el contrario, las ramas de actividad que ya de por sí gozan de altos grados de flexibilidad laboral por sus características de producción o por otras circunstancias intrínsecas, en su mayor parte otorgado por el alto nivel de temporalidad y rotación, también

incorporan en mayor medida los complementos salariales que tienen que ver con incrementos de productividad.

La dinámica salarial pactada en los convenios

El incremento salarial pactado en convenios ha descendido paulatinamente desde 1996, según los datos analizados, lo cual corresponde con la dinámica retributiva general. Esta disminución, no obstante, puede retrotraerse de manera efectiva a algunos años antes. Tres características destacan de la comparación entre los datos generales y los de este análisis. La primera, que podría ser achacable al limitado número de convenios analizados dentro de este estudio, es la curva mostrada por los incrementos salariales. Mientras en este análisis la disminución del crecimiento salarial no comenzaría hasta el año 1996, según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el descenso de los crecimientos retributivos de 1995 fue superior al registrado en el año siguiente tanto en los convenios de otro ámbito como en el total de convenios. El segundo rasgo distintivo del estudio, lo cual limita hasta cierto punto algunas de sus conclusiones, es que mientras el grueso de la caída del incremento salarial para el conjunto de los sectores se produjo durante el año 1997, en el que el aumento salarial pactado fue del 2,87 por ciento frente al 3,82 por ciento del año anterior, para los sectores objeto de esta investigación el gran salto hacia atrás del incremento salarial se diluyó entre el año 1997 y 1998. La última diferencia importante es que, como regla general, el incremento salarial de los sectores analizados es inferior al conjunto de convenios suscritos, incluso inferior al registrado en que afectan a ámbitos superiores a la empresa.

El movimiento de descenso del crecimiento salarial pactado generó un aumento de la dispersión. La lógica de esta situación viene expresada por el hecho de que en tiempos de cambio fuerte, existen ciertos sectores que, o bien por haber pactado en años anteriores un incremento salarial superior al que dictan las tendencias de la inflación reales o porque el efecto arrastre tiene un efecto muy limitado sobre los mismos, pactaron incrementos salariales muy superiores al que se plantearon siguiendo las directrices de moderación salarial. Todo lo cual reforzó la tendencia a la dispersión del crecimiento salarial entre convenios colectivos.

Incremento salarial pactado por años para los sectores estudiados. Resultados ponderados

AÑO	Media total*	Media	Desviación típica	Mínimo	Moda	Máximo	N=
1995	3,94	3,84	0,63	2,5	4,00	6,0	29
1996	3,82	3,88	0,56	2,3	3,95	6,5	138
1997	2,87	3,01	0,69	2,0	3,00	7,6	150
1998	2,58	2,53	0,63	0,0	2,30	6,0	149
1999	2,26	2,23	0,56	1,1	2,30	4,8	61

* Datos del Ministerio de Trabajo para el total de convenios colectivos.

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Quando se introduce el sector de actividad como variable explicativa del incremento salarial es posible observar cómo, mientras la tendencia de disminución continua del incremento salarial afecta tanto a 1997 y 1998, en contra de la convergencia estadística en este último año de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, esta marca afecta más a unos sectores que a otros. En lo referente a los convenios de ámbito estatal, el sector de la banca privada muestra una disminución más moderada que hace que el aumento salarial sea inferior en los primeros años del análisis y, sin embargo, se eleve en términos relativos a partir de 1998. Mientras tanto, en la industria química y en los grandes almacenes se observa la tendencia contraria, es decir, a ser más sensibles al ciclo de ascensos salariales y mostrar incrementos retributivos superiores en la fase alta del ciclo y aumentos inferiores cuando se hace más patente la disminución salarial. En concreto, en ambos sectores los incrementos salariales pactados en convenios colectivos disminuyeron para el total del periodo en casi un cincuenta por ciento. El mismo tipo de análisis puede aplicarse para los convenios de ámbito territorial inferior. Algunos sectores, como la construcción o la hostelería, se muestran más sensibles a los diversos movimientos de la demanda mientras que en otros, en especial la industria siderúrgica, que se encuentra caracterizada por un mayor grado de sindicación, el crecimiento salarial fue más moderado que la media en las primeras fases del análisis pero fue situándose por encima a medida que disminuía ésta para el conjunto de los sectores.

Incremento salarial medio, mínimo y máximo por sectores de actividad y años

	Industria Química			Industria Siderúrgica			Construcción		
	Mínimo	Media	Máximo	Mínimo	Media	Máximo	Mínimo	Media	Máximo
1995	..	4,0	..	2,5	3,7	5,5	3,5	3,9	5,3
1996	..	4,0	..	2,9	3,8	5,0	3,6	3,9	5,0
1997	..	3,5	..	2,0	3,1	6,5	2,5	2,8	3,5
1998	..	2,4	..	0,0	2,6	5,1	1,4	2,4	5,0
1999	1,6	2,4	4,8	1,5	2,2	2,7
	Grandes Almacenes			Hostelería			Banca Privada		
	Mínimo	Media	Máximo	Mínimo	Media	Máximo	Mínimo	Media	Máximo
1995	3,0	4,0	6,0	..	2,7	..
1996	..	4,0	..	2,5	3,9	6,5	..	3,2	..
1997	..	3,0	..	2,0	3,2	7,6	..	3,0	..
1998	..	2,4	..	1,0	2,6	6,0	..	2,7	..
1999	..	2,1	..	1,1	2,1	3,0

Mínimo: Mínimo; Media: Media; Máximo: Máximo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De los datos del presente análisis parece deducirse, además, que los impulsos para la flexibilización han tenido una influencia muy escasa en lo que se refiere a la dispersión salarial por territorios según a su comportamiento económico general. Si según la línea teórica argumental, a medida que se eliminan obstáculos a la rigidez salarial, los incrementos del mismo tienden a asimilarse a los de la productividad, no puede decirse que la convergencia entre los incrementos salariales tanto sectorial como territorialmente sea el producto de las tendencias flexibilizadoras. El hecho de que la dispersión de los incrementos salariales haya disminuido en los últimos años tiende a implicar que existe un reforzamiento de una tendencia bipolar que tiene antecedentes de más amplio calado: por una parte, el incremento salarial está muy influenciado por el sector de actividad, pero, sobre todo, por el territorio en el que se desarrolla la negociación.

Una aproximación interpretativa a la dinámica del crecimiento salarial en la negociación colectiva

Existen diversas variables, aparte del sector o el territorio, que pueden mostrar una relación directa con el incremento salarial. Un factor que puede resultar de extrema importancia a puede ser el tamaño medio de la empresa.

Según la teoría laboral más convencional, la dimensión de la empresa habría de estar relacionada positivamente con los crecimientos salariales a causa de diversos elementos que abarcan desde aspectos institucionales como las mayores posibilidades para la sindicación y la actividad de los representantes sindicales en ámbitos superiores de organización productiva hasta la mejor respuesta adaptativa del tejido empresarial más difuso y flexible a los tirones de la demanda agregada en forma de incrementos salariales.

Incremento salarial ponderado según la concentración empresarial en el sector y el ámbito territorial

	Número medio de trabajadores por empresa		
	Menos de 5	De 5 a 10	Más de 10
1996	3,63	3,94	4,02
1997	3,41	2,89	2,92
1998	2,49	2,43	2,40
1999	2,16	2,17	2,05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La respuesta de los datos parece confirmar, al menos parcialmente, la fidelidad de estas tesis institucionalistas, puesto que son aquellos sectores donde el tamaño medio de las empresas es mayor, los que presentan mayores incrementos salariales pactados en convenios colectivos. No obstante, las diferencias se van difuminando con el paso del tiempo en el periodo analizado, es decir, con la disminución del aumento salarial medio acordado, lo cual podría estar sugiriendo precisamente que la capacidad de presión negociadora de los grandes centros de trabajo disminuye a medida que las cifras de los incrementos salariales se hace menor.

Media ponderada según la existencia de paros o movilizaciones durante la negociación de los convenios colectivos

	Industria Siderúrgica			Construcción			Hostelería		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1996	4,11	3,93	4,20	3,95	3,95	..	3,61	3,80	3,09
1997	2,95	3,15	3,42	2,77	2,92	3,20	3,40	2,46	3,06
1998	2,46	2,44	2,51	2,34	2,36	2,35	2,45	2,38	2,50
1999	2,08	2,31	2,47	2,03	2,11	2,20	..

A: Negociación sin paros ni movilizaciones

B: Negociación con paros.

C: Negociación con movilizaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Otro dato que puede parecer determinante del nivel de incremento salarial que se pacte es la existencia de paros o movilizaciones durante el periodo de negociación. Podría pensarse que la existencia de algún tipo de movilización sindical influiría positivamente en el crecimiento retributivo porque obliga a los representantes de los empresarios a mostrarse más flexibles al pacto. Sin embargo, los datos de la muestra aquí utilizada señalan que la movilización de los trabajadores se produce únicamente como salida última por la hipotética inflexibilidad de los empresarios en su oferta de mejoras salariales y, en términos generales, la firma final de los convenios colectivos en estos sectores se produce adoptando buena parte de las exigencias salariales de la otra parte.

Como regla general para los sectores analizados, en perspectiva comparada, el incremento salarial medio pactado en convenio es un cinco y medio por ciento inferior a la media en aquellos procesos negociadores que se han visto alterados por huelgas. No obstante, cuando se toma en cuenta la división sectorial de los convenios analizados, puede observarse que los paros influyen negativamente en el sector de la hostelería, donde, como media, el incremento salarial de los convenios con conflictos es casi un ocho por ciento inferior a la media del sector y en la industria siderúrgica, con un seis y medio por ciento inferior, mientras que la influencia de los paros parece ser positiva en la construcción, donde se consigue de los empresarios incrementos superiores en un uno por ciento por encima de los de la media del sector en el mismo año en los convenios negociados con conflictividad. Esta diversidad es, en parte, atribuible al buen comportamiento económico y de empleo que la construcción ha experimentado durante el periodo analizado.

Del mismo modo, aunque de manera un tanto atemperada, en aquellos sectores que presentaron otras formas de conflictividad, como son manifestaciones y movilizaciones de los trabajadores, el incremento salarial fue un tres y medio por ciento inferior al del total de convenios en su mismo sector y año. Por lo tanto, se ratifica que la utilización por parte de los sindicatos de las movilizaciones parece ser más bien un recurso de última instancia frente a lo que podría parecer una mayor rigidez de los negociadores por parte de la parte empresarial. También, como en el caso anterior, esta diferencia entre convenios con movilizaciones sindicales y sin ellas tiende a aminorarse cuando la dispersión de los crecimientos salariales es menor y la variación con respecto al año anterior mayor. De hecho, durante 1996, aquellos convenios colectivos que registraron movilizaciones y manifestaciones en el proceso negociador tuvieron, en promedio, un incremento salarial de casi un cinco por ciento por encima de la media del sector. Y de nuevo las movilizaciones parecen tener más éxito en el sector de la hostelería, donde las movilizaciones sindicales que soportan procesos negociadores suponen pactos con aumentos salariales un dos y medio por ciento superiores a la media del mismo año. En sentido contrario, tanto en la construcción como en la industria siderometalúrgica, se manifiesta la característica de recurso de última instancia de la movilización sindical ya que los incrementos salariales pactados fueron, en conjunto, aproximadamente un siete por ciento y un uno por ciento menores, respectivamente, en el período analizado.

Si la existencia de movilizaciones parece tener una importancia notable en la determinación del incremento salarial, también la composición de la parte empresarial que negocia desde el otro lado tiene una influencia significativa sobre los resultados en forma de incrementos salariales. En el plano del análisis teórico podría expresarse que el monopolio de la representación tiende a minimizar los incrementos salariales puesto que permite una postura única de inflexibilidad mientras que las dudas y luchas internas que genera una composición diversa suelen reflejarse en mayor capacidad para aceptar las demandas sindicales. Hay que indicar, no obstante, que en general las posibles diferentes asociaciones empresariales suelen estar coordinadas orgánicamente en alguna federación territorial o sectorial integradas en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y, si éste no es el caso, no suele ser complejo el procedimiento de coordinación de propuestas frente a la negociación del convenio en tanto que es inusual la existencia de fuertes discrepancias ideológicas o políticas, como el caso de las fuerzas sindicales, que dificulten la coordinación empresarial.

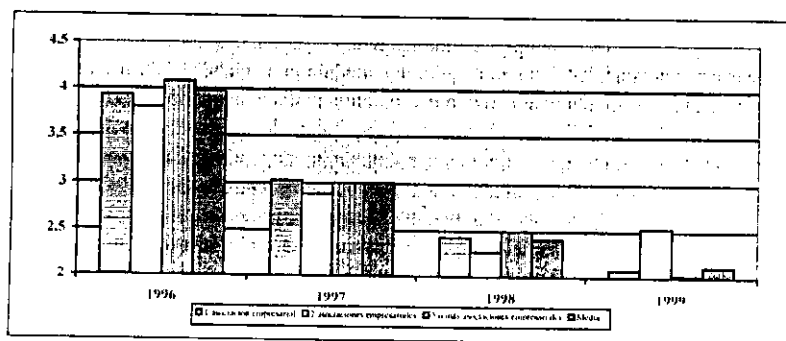
La situación más beneficiosa para los empleadores en términos de menores crecimientos salariales se observa en el supuesto de que sean dos las asociaciones empresariales que negocian el convenio colectivo. En estos casos el incremento salarial medio es un dos y cuarto por ciento menor a la media del año y sector. Mientras tanto, cuando es una única asociación la que ostenta la representación de los empleadores el incremento salarial es un punto y medio porcentual menor que el correspondiente a la media del sector y del año. Por el contrario, la mejor situación para los trabajadores se produce cuando el número de representantes empresariales en la mesa negociadora pertenecen a tres o más entidades patronales. En este caso, el incremento salarial medio es menos de un uno por ciento mayor que la media del sector y del año. Parece como si, a pesar de lo expresado en el párrafo anterior sí existieran verdaderas dificultades de coordinación entre las asociaciones empresariales cuando son más de dos en la mesa de negociación del convenio, lo que limitaría su poder de negociación y su eficacia en la actividad negociadora, haciéndola más susceptible de aceptar mayores crecimientos salariales.

Diferencia media ponderada con el incremento salarial medio en el sector según número de asociaciones empresariales, 1996-1999 (en porcentaje)

Número de asociaciones empresariales en la negociación	Diferencia
1	-1,41
2	-2,25
3 o más	+0,11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuando en el análisis conjunto de la dinámica salarial y de la organización empresarial se introduce la variación anual puede observarse cómo el incremento salarial se ha situado por encima de la media en el caso de que la representación empresarial la ostenten tres o más asociaciones, con la única excepción de 1999. No obstante, la menor cantidad de convenios colectivos analizados durante dicho periodo impiden hacer una valoración definitiva acerca de este descenso. Mientras tanto, cuando existe una única asociación empresarial presente en la negociación colectiva el incremento de los salarios muestra un comportamiento más irregular con respecto a la media ya que, si bien, como se mostró anteriormente, suele implicar menores crecimientos salariales, tanto en 1996 como en 1997 el incremento salarial medio en estas circunstancias fue ligeramente superior a la media.



Incremento salarial por año y composición de la mesa empresarial. 1966-1999.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cláusulas de "descuelgue" salarial

En la reforma de 1994 se introdujo la obligación de introducir en los convenios de sector cláusulas de descuelgue que permitiesen que las empresas en situación de dificultad económica pudieran apartarse del régimen salarial pactado. Legalmente, para garantizar que exista un mecanismo que permita a determinadas empresas adaptar transitoriamente su régimen retributivo a las dificultades temporales específicas no sólo se establece la obligación de introducir la cláusula de descuelgue en los convenios supraempresariales sino que además se diseñó un régimen subsidiario para garantizar dicha práctica en el caso de que el convenio específico no hubiera fijado las condiciones y procedimientos que ha de seguir la empresa para descolgarse. La práctica de la negociación colectiva a lo largo de los últimos años ha tendido a limitar la eficacia de las cláusulas de descuelgue. El empeño legal de garantizar las cláusulas de

descuelgue ha chocado con la actitud de los negociadores de intentar evitar a toda costa el mismo. La pauta que parece haber regido en la negociación colectiva es la de restringir cuando se pueda las posibilidades legales de descuelgue.

Para ello se han introducido condiciones y procedimientos de descuelgue particularmente exigentes: se suelen exigir tres años consecutivos de pérdidas en la empresa como condición para acceder al descuelgue y se establece un plazo muy breve (entre quince y treinta días desde que el convenio se publica) para poder decidir el descuelgue. Además, se hace una interpretación muy restrictiva del término régimen salarial al preverse únicamente el descuelgue respecto de los incrementos salariales pactados. Esta situación ha conducido a la paradoja de que, en ausencia de cláusulas de descuelgue, se abra paso a un procedimiento subsidiario previsto por la ley mucho más pragmático y flexible que facilita la práctica del descuelgue requiriendo únicamente el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

En consecuencia, el incremento salarial pueden quedar notablemente matizado si en el convenio se pactan cláusulas de inaplicación del régimen salarial debidas a que su puesta en práctica podría poner en peligro la viabilidad económica de alguna empresa en concreto. Este tipo de cláusulas se han ido incorporando progresivamente a la negociación tal y como muestra la información analizada. Mientras en 1997 casi la mitad de los convenios pactaba alguna forma de inaplicación de los incrementos salariales, durante 1999 la cifra se había elevado hasta el sesenta por ciento. En términos de trabajadores estas cláusulas de inaplicación afectaron al sesenta por ciento en 1997 y al ochenta por ciento dos años después. No obstante, si bien la tendencia es igualmente creciente, el porcentaje de empresas afectadas por estas cláusulas de inaplicación se ha mantenido bastante por debajo del de trabajadores, lo cual parece sugerir que son precisamente aquellos convenios colectivos que afectan a empresas de menor tamaño los menos proclives a incorporar este tipo de modelo de inaplicación salarial. Puede inferirse, por lo tanto, que, en contra de las virtudes que en principio puede presentar estas cláusulas para evitar la quiebra total de empresas con problemas, mediante el esfuerzo conjunto de los trabajadores, son las empresas de mayor tamaño las que más posibilidades establecen para aprovecharse de estas exclusiones de aplicación de lo pactado en convenio en tiempos de empeoramiento particular del clima económico. Congruente con esta situación diversa según el grado de afectación de los convenios, los tres sectores económicos analizados con convenio nacional incorporan en el mismo la cláusula de inaplicación. Mientras tanto, en las ramas de actividad con convenios colectivos provinciales y autonómicos, los sectores parecen seguir una tendencia bastante coherente con el nivel de concentración empresarial. En la industria siderometalúrgica estas cláusulas afectan a casi el setenta por ciento de los convenios, en el sector de la hostelería son pactadas en el sesenta por ciento y, por último, en el atomizado sector de la construcción tan sólo afectan a menos de la mitad de las empresas.

La inmensa mayoría de los convenios que establecen estas cláusulas de inaplicación no sólo lo hacen de modo expreso sino que además incorporan las

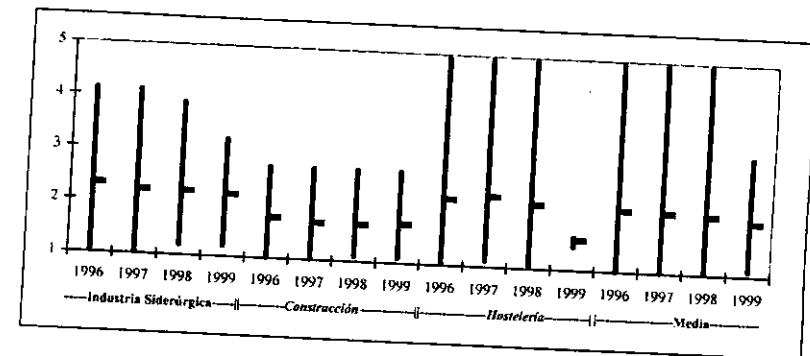
condiciones necesarias para aplicarse, en términos más estrictos que los amplios límites que determina la legislación laboral. De los convenios colectivos analizados que comprenden la cláusula de inaplicación del incremento salarial, casi el noventa y cinco por ciento lo hacen estableciendo las condiciones concretas que permiten acogerse a su regulación. Por años este porcentaje de convenios que muestran de forma explícita las condiciones para acogerse a la cláusula de inaplicación se ha mantenido por encima del noventa por ciento durante todo el periodo de análisis, aunque con diversos altibajos. Por sectores, todos los convenios de ámbito nacional introducen las condiciones, al igual que ocurre en la totalidad de los convenios colectivos provinciales y autonómicos de la hostelería que pactan cláusula de descuelgue. En el sector de la industria siderúrgica esta cifra se mantiene en niveles muy altos con el noventa y cinco por ciento del total de convenios colectivos provinciales, pero en la construcción el porcentaje de convenios que incorporan las condiciones para acogerse a la cláusula de inaplicación se mantiene ligeramente por debajo, en el ochenta y cinco por ciento.

Del mismo modo, también un número muy elevado de los convenios colectivos que introducen la cláusula de inaplicación establece los procedimientos a seguir y la documentación específica a aportar para acogerse a la medida. Desde 1997 esta situación afecta a prácticamente nueve de cada diez convenios con cláusula de inaplicación. No obstante, el porcentaje de convenios que cuentan con estas guías de procedimiento se reduce ligeramente, puesto que afecta únicamente al ochenta y cinco por ciento del total de convenios que establecen cláusulas de inaplicación salarial por circunstancias económicas. El porcentaje de convenios colectivos que incorporan los procedimientos para hacer efectiva la cláusula de inaplicabilidad ha ido disminuyendo paulatinamente a partir del primer año considerado, pasando de estar bastante por encima del noventa por ciento en ese momento hasta situarse casi en el ochenta por ciento en 1999. Cuando se tienen en cuenta los sectores de actividad puede apreciarse que los convenios de ámbito estatal comprenden este tipo de procedimientos en su totalidad. Entre tanto, en los acuerdos a una escala territorial menor, existen en todos los sectores económicos exclusiones a esta incorporación procedimental. Así, mientras en la construcción el noventa y tres por ciento de los convenios las incluyen, en la industria siderúrgica esta cifra se reduce a menos del noventa por ciento y en la hostelería, el ochenta y cinco por ciento del total de los convenios con cláusulas de este tipo.

Análisis de la dispersión salarial en los convenios colectivos

El abanico salarial existente entre la mayor categoría definida y la menor ha ido disminuyendo paulatinamente desde el año 1996. Mientras en ese año el salario mínimo fijado para la primera categoría salarial es 2,15 veces superior, en promedio, a la de la fijada para el último grupo retributivo, en aquellos convenios firmados durante el pasado año este resultado se había reducido hasta el 2,10. Esto puede estar sugiriendo dos situaciones diferentes: por una

parte, que el salario básico por categoría puede estar representando, en línea con las teorías flexibilizadores, una porción cada vez menor del total de retribuciones percibidas por el trabajador y, por otra, que los negociadores sindicales pueden estar negociando menores crecimientos salariales a cambio de una dispersión menor entre las diversas categorías profesionales abarcadas. En cualquier caso, la correlación entre ambas variables es menor y contradictoria ya que los puntos más extremos en cuanto a crecimientos salariales muy superiores a la media presentan valores muy bajos de dispersión retributiva por categoría. No obstante, la diferencia entre lo pactado en unos y otros convenios colectivos, incluso dentro del mismo sector es significativa y puede resultar en salarios hasta cuatro veces superiores para la categoría más alta que la más baja según la provincia de procedencia.



Media, máximo y mínimo del abanico salarial entre el grupo máximo y el mínimo por sectores y año

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las disparidades son mayores en la industria siderometalúrgica y en la construcción, con lo que podrían estar reflejándose diversas tradiciones negociadoras que son más o menos proclives a la dispersión salarial entre trabajadores de diferentes categorías. Tales diferencias son mayores que en la hostelería, en la que las retribuciones de la categoría superior son tan sólo un 1,7 veces mayor que las del grupo profesional inferior. Esta situación puede deberse a los menores grados de cualificación que exige esta rama de actividad.

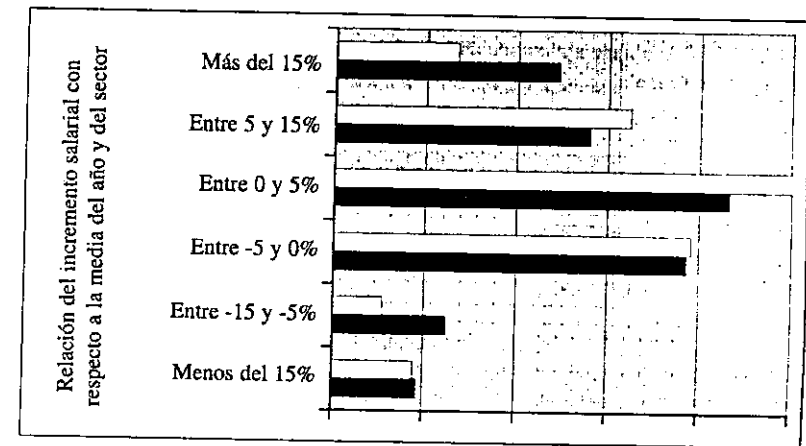
La disminución de la dispersión salarial por categorías en cada convenio es de extrema importancia para observar cómo los movimientos hacia la flexibilización salarial encuentran profundas resistencias en muchos ámbitos. El hecho de que los sindicatos vean reflejados, aunque de un modo bastante escaso, sus peticiones de incrementos salariales por tramos de modo que se vean más favorecidos los salarios más bajos, tiene como consecuencia implícita, al menos en teoría, que se dispare la diferencia entre productividad y remuneración en el interior de cada convenio colectivo.

Por el contrario, es posible percibir cierta influencia de la flexibilización salarial en lo que se refiere al salario mínimo fijado en convenios colectivos para cada categoría o grupo salarial. La eliminación del salario mínimo podría estar interpretándose como una ayuda para la creación de empleo en cada sector de actividad, en especial en aquellos en los que existen multitud de trabajos de baja productividad que no pueden ser cubiertos cuando se elevan los umbrales retributivos. Son muy pocos los convenios colectivos que establecen un salario mínimo negociado superior al legal. En concreto suponen menos del diez por ciento de los convenios colectivos y afectan a un número aún menor del total de los trabajadores afectados por los convenios analizados. Desde 1996, en concordancia con las directrices flexibilizadoras que se oponen a la existencia de salarios mínimos garantizados, cada vez menos convenios incluyen esta límite retributivo. Para ese año el siete por ciento de los convenios colectivos tenían determinado un salario mínimo superior al legal y el descenso ha sido constante desde entonces. En términos de trabajadores, las cifras son aún más escuálidas. En el primer año de análisis sólo un siete por ciento de los trabajadores en los sectores contemplados tenía garantizada este mínimo salarial y pasó a un pírrico dos y medio por ciento de trabajadores tres años después.

Pese a que la lógica podría sugerir que aquellos convenios que se pactan en sectores con salarios medios altos podrían ser más proclives a acordar algún tipo de salario mínimo superior al legal, el análisis demuestra que cláusulas de este tipo aparecen en todos los sectores y en una relación contraria a la prevista. En la industria siderometalúrgica, cuyo salario medio es más alto, es donde con menor frecuencia se encuentran este modelo de garantía salarial, que afecta a dos de cada treinta trabajadores. Con una mayor presencia, que quizás se evade por la superior influencia de la economía sumergida en ambos sectores, se encuentra en el sector de la construcción y la hostelería. En el primero estas cláusulas se introducen en el siete por ciento de los convenios mientras que en la hostelería el número de convenios colectivos con salario mínimo desciende hasta el cuatro por ciento.

La dinámica de los costes laborales unitarios

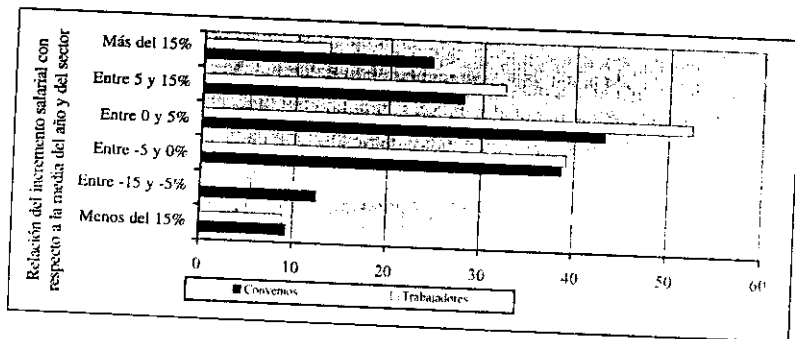
Es bastante frecuente considerar que las negociaciones colectivas se basan en un punto de equilibrio alrededor del cual se construyen acuerdos mediante la aceptación de ciertas propuestas por una de las partes negociadores a cambio de la introducción de otras áreas impuestas por el otro agente. No obstante, no parece ser ésta la situación que se vislumbra con el análisis de diferentes variables. Si consideramos que existe una relación entre los diferentes componentes de los costes laborales unitarios de modo que el conjunto de la negociación gire alrededor del crecimiento de éstos, el análisis de los datos parece mostrar resultados un tanto contradictorios considerando los límites del ámbito sectorial de este análisis.



Porcentaje de convenios y trabajadores cuya jornada laboral se reduce según diferencia porcentual del convenio con la media del sector y el año.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En primer lugar, no parece que en las negociaciones salariales se establezca un intercambio entre jornada laboral máxima e incremento salarial por el que los representantes sindicales renunciarían a mayores crecimientos salariales a cambio de que se disminuyese la jornada de trabajo. Más bien la relación parece ser la contraria puesto que, en los sectores analizados, en el caso de que exista reducción de la jornada laboral máxima, el crecimiento salarial es un 0,61 por ciento superior a la media del sector y del año. Por el contrario, cuando no se pacta una reducción de la jornada laboral el incremento de los salarios es inferior en un dos por ciento la media del sector y del año. En todos los sectores se produce esta misma paradoja de que la diferencia salarial con respecto a la media es favorable a aquellos convenios colectivos que pactan reducciones de jornada que a los que no lo hacen. Esta situación podría sugerir que crecimiento salarial superior y reducción de jornada son para los sindicatos una parte del mismo paquete cuya plasmación depende, más bien, de su fuerza negociadora y de la capacidad de los empresarios para aceptarlo que de intercambios entre ambas variables.



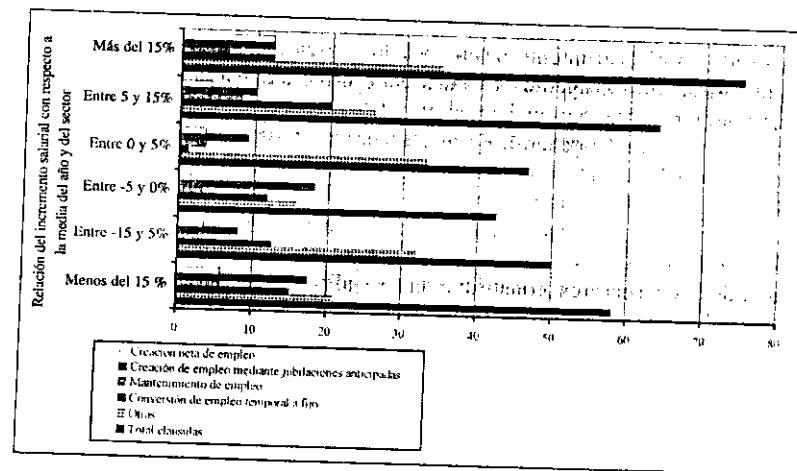
Porcentaje de trabajadores cuya jornada laboral se reduce según la diferencia con el salario medio del sector y año, por sector.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el mismo sentido, se puede observar cómo se verifican las dificultades para encontrar algún tipo de intercambio entre jornada laboral e incremento salarial. Son los convenios con crecimientos salariales en torno o por encima de la media los que muestran una mayor tendencia a incorporar reducciones de jornada al texto de sus convenios, aunque esta circunstancia tiende a disminuir en aquellos acuerdos con aumentos salariales que son superiores en más de un quince por ciento a la media del año y del sector. En aquellos convenios con incrementos de las remuneraciones superiores a la media se introduce además reducción de jornada en el treinta por ciento de los mismos. Por el contrario, cuando el crecimiento salarial pactado en convenio es notablemente inferior al incremento medio de las retribuciones en el sector para el mismo año, la reducción de jornada sólo se aplica en aproximadamente el diez por ciento de los convenios. En definitiva, la presentación de los sectores que son objeto del análisis tiende a rechazar la hipótesis de las transacciones negociadoras y apoyar la de la potencia superior de un agente social en la negociación, puesto que los costes laborales unitarios se incrementarían tanto por el lado del incremento salarial bruto como por el de la reducción de la jornada laboral, que incide al alza sobre la masa salarial.

El análisis demuestra que esta falta de intercambio entre incremento salarial y reducción de jornada no es una característica que se muestre tan sólo en sectores más dinámicos en los que los empresarios estarían dispuestos a contraer mayores responsabilidades en el aumento de los costes salariales sino que se produce en todos los sectores de actividad. Tanto en la industria siderometalúrgica como en el sector de la construcción y de la hostelería se observa cómo a medida que se incrementa la diferencia positiva de un convenio colectivo con respecto a la media del sector y del año lo hacen asimismo las probabilidades de que en un ese convenio se pacte una reducción de la jornada

laboral. En cualquier caso, esta relación se encuentra influida muy poderosamente por la relación entre un sector de actividad y reducciones de la jornada laboral, que es más positiva para el caso de la industria siderometalúrgica y, sobre todo, para la rama de la construcción. En última instancia, lo que parece deducirse de los datos es una cierta potenciación del efecto conjunto de incremento salarial y reducción de jornada cuando uno se acerca a sectores de actividad en los cuales la reducción de jornada es una característica o muy común o bastante infrecuente.



Porcentaje de convenios colectivos que incluyen cláusulas de empleo según su relación con el incremento medio del sector y el año.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Conclusiones

Pese a haber resistido los embates más directos, la negociación colectiva no ha permanecido inmune a las influencias flexibilizadoras externas. La cuña se ha introducido principalmente a través de dos vías. Por una parte, la negociación colectiva recoge y adapta los parámetros de la regulación laboral a un contexto nuevo más flexible en el que el sistema de producción fordista ha quedado reducido a un núcleo minoritario, propio sobre todo del sector industrial manufacturero, caracterizado por lo que se ha denominado como buenos empleos con altas retribuciones y condiciones de trabajo saludables. No obstante, estos compromisos por adaptar el contexto directivo a las nuevas circunstancias están más influenciados por la correlación de fuerzas existentes en cada mesa de negociación y por las tradiciones de la misma que por las

circunstancias propias de cada sector y de su demanda. El resultado es un tejido industrial en el que las tendencias flexibilizadoras que nacen de la negociación colectiva afectan en mayor medida a aquellas ramas de actividad que muestran lo que podría denominarse un exceso de flexibilidad que puede estar generando efectos negativos sobre la productividad del trabajo. Por un lado, la negociación colectiva se convierte entonces en un aldabonazo de las tendencias flexibilizadoras que se han ido incorporando progresivamente en las dos últimas décadas por la propia dinámica productiva.

Pero, por otra parte, la negociación colectiva ha sido capaz de incorporar sus propias metas flexibilizadoras al proceso productivo general. Se ha convertido en el instrumento o, en sentido estricto, en la válvula de escape que han utilizado los agentes sociales para introducir pautas de flexibilidad que, por diversas razones, en su mayoría de índole político, no han sido agregadas a la legislación general. En el caso concreto de la flexibilidad salarial juega un papel sustantivo dentro de la evolución económica general como factor de ajuste a la productividad individual y la negociación colectiva es el mecanismo más importante de la determinación salarial. En consecuencia, examinar la evolución de la negociación colectiva en términos de salario para todos los sectores constituye un estudio de primera magnitud para observar la procedencia de las rigideces del mercado de trabajo español. Puede decirse a modo de conclusión introductoria que el proceso de flexibilización laboral mantiene una relación contradictoria con la negociación colectiva, en algunos casos favoreciéndola y en otro limitando sus efectos. Actúa como mecanismo de ajuste a la flexibilidad en el empleo, bien como vía para superar las rigideces del mercado de trabajo español tantas veces repetidas o bien para intervenir como contrapeso de la también reiterada precarización en el empleo.

Algunas referencias bibliográficas

- AHUMADA VILLALBA (1998): "Las grandes líneas de la contratación temporal en la negociación colectiva más reciente", en UGT: *Anuario de la Negociación Colectiva 1997*, UGT-Lex Nova, Madrid
- ÁLVAREZ ALEDO (1996): *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*, Consejo Económico y social, Madrid.
- CALFORS AND DRIFILL (1988): "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, núm. 6, abril.
- CEBRIÁN CARRILLO (1997): "Los contratos formativos: modificaciones más notables a su régimen jurídico", *Documentación Laboral*, vol. 4, núm. 54, págs.: 71-102.
- COLINA ROBLEDO (1997): "La nueva regulación de los contratos temporales estructurales para obra y servicio determinado y de eventualidad, y los contratos de trabajo a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos", *Documentación Laboral*, vol. 4, núm. 54, págs.: 103-116.

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1998): *España 1997. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid
- DOERING AND PIRE (1971): *Internal labour markets and manpower analysis*, Heath, Lexington.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ Y MENÉNDEZ SEBASTIÁN (1998): "Organización del trabajo, ingreso y modalidades de contratación", en Joaquín García Murcia (dir.), *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.
- GARCÍA DE BLAS Y RUESGA BENITO (1988): "El modelo de negociación colectiva en España", *Relaciones laborales*, núm. 16.
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN (DIR.) (1998): *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- GONZÁLEZ DE LENA (1999): "La política de empleo en las normas y en la actuación administrativa" en *Anuario de la negociación colectiva 1998*, UGT-Labour, Madrid, págs.: 99-108.
- JANÉ SOLA (1969): *El problema de los salarios en España*, Oikos-Tau, Barcelona.
- JIMENO (1992): Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva, el caso español", *Moneda y Crédito*, núm. 195, págs. 23-281.
- JIMENO Y MEIXIDE (1991): "Collective bargaining and wage dynamics in Spain", FEDEA, Madrid (mimeo).
- LAYARD, NICKELL AND JACKMAN (1993): *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford, Oxford University Press.
- MALO DE MOLINA Y SERRANO (1979): *Los salarios en España*, Ed. Blume, Barcelona.
- MARAVALL, J.M.(1968): *Trabajo y conflicto social*, Edicusa, Madrid.
- MCDONALD AND SOLOW (1981): "Wage bargaining and employment", *American Economic Review*, vol. 71, nº 5, págs. 896-908.
- MCDONALD AND SOLOW (1985): "Wages and employment in a segmented labor market", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, nº 4, págs. 1115-1141.
- METCALF (1987): "Labour market flexibility and jobs—a survey of evidence from OECD countries with special reference to Great Britain and Europe", en Richard Layard y Lars Calmfors ((eds.), *The fight against inflation*, Cambridge, MIT Press.
- MILNER Y METCALF (1995): "Relaciones laborales y resultados económicos en España", *Moneda y Crédito*, núm. 201 (1995).
- OLSON (1982): *The rise and decline of nations*, New Haven, Yale University Press.
- OSWALD (1987): "Efficient contracts are on the labour demand curve: theory and facts", Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper nº 284.
- PALENZUELA AND JIMENO (1995): "The organization of bargaining in Spanish firms", Documento de Trabajo 95-02, FEDEA, Madrid.

REY GUANTER (1994): "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en ALARCÓN, *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, pág. 191.

REY GUANTER (DIR.) (1998): *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994. Perspectivas a la luz de los acuerdos colectivos de 1997*, Consejo Económico y Social, Madrid.

RODRÍGUEZ (1998): "Salarios y negociación colectiva en Asturias", *Revista de Economía Aplicada*, nº 18 (vol. VI), págs. 27-60.

RUESGA (1989): "El trabajo: los trabajadores se mueven por Europea, en Ruesga (Coord.): 1993. *España ante el Mercado Único*, Editorial Pirámide, Madrid.

RUESGA BENITO Y SÁNCHEZ SESEÑA (1991): "La negociación colectiva", Reyes (dir.): *Terminología científica social. Una aproximación crítica*, Antrophos, Barcelona.

SERRANO Y CRUZ (1973): "Economía laboral española: negociación colectiva y visión global de 1972", en VV.AA.: *La economía española en 1972*, Cuadernos para el Diálogo, Madrid.

TILLY (1997): "Buenos y malos empleos en los Estados Unidos al final del milenio", *Sistema*, núm. 140-141, págs. 205-228.

TOHARIA ET ALTER (198): *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid.

VALDÉS DAL-RÉ Y LAHERA (1999): La sustitución de Ordenanzas laborales: fases, instrumentos y balance de un proceso casi acabado, en *Anuario de la negociación colectiva 1998*, UGT-Labour, Madrid, págs.: 153-174

VAN DER LAAN Y RUESGA (1998): "The spatial-institutional perspective on the labour market", en LAMBERT VAN DER LAAN Y SANTOS RUESGA: *Institutions and regional labour markets in Europe*, Ashagate, Aldershot.

Van der Laan (1998): "Setting the stage: general changes on the European Labour markets", en Lambert Van der Laan y Santos Ruesga: *Institutions and regional labour markets in Europe*, Ashagate, Aldershot.

WINDMULLER (1989): Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.