



FEDEA

FUNDACION DE ESTUDIOS DE
ECONOMIA APLICADA

JORGE JUAN, 46
28001 MADRID
TELS. 435 04 01/91
FAX: 577 95 75

**LAS IMPLICACIONES MACROECONOMICAS DE
LA NEGOCIACION COLECTIVA:
EL CASO ESPAÑOL***

por

Juan Francisco Jimeno Serrano**

Documento de Trabajo 92-08

Abril 1.992

* El autor agradece los comentarios de Samuel Bentolila a versiones previas de este trabajo y la ayuda de Carlos Fernández en el tratamiento informático de los datos. La responsabilidad por la posible existencia de errores es exclusivamente del autor.

** Universidad de Alcalá de Henares y FEDEA

RESUMEN

Este trabajo analiza las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva utilizando las conclusiones de diversos estudios teóricos existentes sobre este tema y analizando la experiencia española en los últimos años (1984-91). El repaso de los estudios teóricos analizados nos hace concluir que, cuando existen comportamientos monopolísticos en el mercado de bienes y de trabajo, es deseable que el proceso de determinación de salarios esté relativamente centralizado porque conduce a unas tasas de paro de equilibrio y de inflación menores y a fluctuaciones de las tasas de paro y de inflación corrientes respecto a las de equilibrio también menores. En lo que se refiere, a los supuestos efectos negativos de la centralización sobre la dispersión salarial y, consiguientemente, sobre la eficiencia microeconómica, se afirma que, en primer lugar, la relación entre centralización y estructura salarial no es necesariamente unívoca y, en segundo lugar, que no siempre una estructura salarial más dispersa es favorable a la creación de empleo. La experiencia española, donde la negociación colectiva es relativamente descentralizada y donde se produjo un aumento de dicha descentralización a partir de 1987, demuestra que la centralización es favorable a la moderación salarial y que la estructura salarial no tiene por qué variar sustancialmente cuando produce una tendencia hacia la descentralización del proceso de determinación salarial.

ABSTRACT

We analyze the macroeconomic implications of the degree of centralization of wage bargaining, reviewing the theoretical reasons for such implications and describing the Spanish experience during the 1984-91 period. From the theoretical part of this paper, we conclude that, when there is monopolistic competition in both the labour and the goods markets, centralization of wage bargaining is desirable since it leads to lower equilibrium unemployment and inflation rates and to smoother fluctuations of the actual unemployment and inflation rates around their respective equilibrium rates. Regarding the supposedly negative effects of centralization on microeconomic efficiency, we argue that centralization and wage structure are not necessarily linked and that higher wage dispersion does not always imply a higher employment level. The Spanish experience, where wage bargaining is mostly decentralized and there has been an increase in such decentralization since 1987, confirms that centralization helps wage moderation and that the wage structure does not always change substantially after the move towards decentralization.

JEL CODES: E64, J50.

1.- Introducción

El tema de las implicaciones macroeconómicas de las diversas instituciones del mercado de trabajo ha recibido considerable atención en la reciente literatura económica. A finales de los 70 y principios de los 80, dicha atención estuvo motivada por la diferente evolución de la (creciente) inflación y el (creciente) desempleo que experimentaron, entre otros, todos los países occidentales. Dado que dichos aumentos de la inflación y del desempleo estaban originados en los mismos shocks de oferta (aumentos de precios de la energía y de las materias primas), surgió la pregunta sobre si las diferencias institucionales en los mercados de trabajo de dichos países podrían explicar las diferencias en sus evoluciones macroeconómicas respectivas. Consecuentemente, se realizaron una serie de estudios comparativos sobre cuestiones tales como la flexibilidad de los contratos de empleo (costes de ajuste de la mano de obra) (Emerson, (1988)), las características del proceso de determinación de salarios (Crouch (1985) Bruno y Sachs (1985), capítulo 10, Calmfors y Driffill (1988)), la protección al desempleo (Burda, (1988)), y las políticas activas de empleo (Jackman, Pissarides y Savouri (1990)).

En la actualidad, algunos países europeos se encuentran inmersos en un proceso de construcción de una unión monetaria. Para pertenecer a dicha unión, se ha impuesto como requisito la existencia de una cierta "convergencia" o similitud de ciertas variables macroeconómicas, entre ellas, la tasa de inflación.¹ Algunos países, entre los que se encuentra España, se enfrentan al dilema de que, para conseguir dicha convergencia, necesitan reducir su tasa de inflación, en un momento en el que existen restricciones importantes en el uso de las políticas macroeconómicas. Por ejemplo, en el caso concreto español, la situación actual del Sistema Monetario Europeo no permite utilizar una política monetaria desinflacionista activa por los efectos alcistas que ello supondría sobre los tipos de interés y la cotización de la peseta. Por otra parte, el uso que se puede hacer de la política fiscal es también limitado en una sociedad donde la carga fiscal, aunque no es excesivamente elevada, si ha crecido intensamente en los últimos años, la

¹Veáse Perez-Campanero (1992) para una descripción exhaustiva de los requisitos de convergencia impuestos para participar en la Unión Monetaria Europea.

reducción del gasto público corriente plantea problemas políticos de consideración y disminuciones de la inversión pública como instrumento desinflacionario tienen una eficacia reducida y un coste muy alto (como ilustran Andrés, Molinas y Taguas (1991)). Así pues, quedan como alternativas la política de rentas y la política de reformas estructurales (políticas de oferta, en general) para tratar de aminorar los costes que la necesaria (y, para algunos, ineludible) desinflación supone.

Estas consideraciones justifican el análisis detallado de posibles reformas de los elementos institucionales del mercado de trabajo que puedan facilitar el funcionamiento de dicho mercado y, más concretamente, el proceso desinflacionario citado. En concreto, en este trabajo, nos ocupamos de los elementos institucionales que afectan directamente al proceso de determinación de salarios. En nuestro país, los salarios se determinan, principalmente, mediante la negociación colectiva entre representantes de los trabajadores y empresarios.² Por tanto, nuestro objetivo es analizar si las características del sistema actual de negociación colectiva en nuestro país (con especial atención a aquéllas que determinan el grado de centralización de dicho proceso) se traducen en un funcionamiento ineficiente del mercado de trabajo y, concretamente, si favorecen la existencia de una tasa de inflación más elevada que la que, por unos u otros motivos, se considera conveniente.³

Abordaremos este análisis en varias etapas. En primer lugar, en la sección 2, repasaremos las enseñanzas de la teoría económica sobre los efectos macroeconómicos del grado de centralización de la negociación colectiva y trataremos de explicar por qué, desde el punto de vista de los negociadores, se puede preferir una estructura de negociación diferente a la "socialmente óptima",

²Las estadísticas existentes no permiten calcular de forma exacta el grado de cobertura de la negociación colectiva, por las razones apuntadas en Jimeno (1992b), capítulo 7. No obstante, una aproximación es que las condiciones de trabajo del alrededor del 75% de los trabajadores asalariados españoles están determinados por un convenio colectivo. Por otra parte, los convenios de empresa afectan a alrededor del 15% de todos los asalariados. La sección 3 presenta más información sobre la cobertura y la estructura de la negociación colectiva en España.

³Para una comparación internacional, entre varios países de la OECD, de las instituciones del mercado de trabajo, en general, y de los procesos de determinación de salarios, en particular, véase Hartog y Theeuwes (1992).

que definiremos como aquella que tiene unas mejores implicaciones macroeconómicas en términos de inflación y paro (esta sección se complementa con tres apéndices técnicos que contienen una derivación más detallada de las relaciones entre las variables económicas analizadas en el texto). A continuación, en la sección 3, utilizamos los datos relativos a los convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo en el período 1984-91 para describir las características básicas y los principales resultados de la negociación colectiva en España en dicho período. La sección 4 contiene la parte empírica de este trabajo. En concreto, en dicha sección presentamos un análisis de los determinantes de los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos y analizamos los efectos de los cambios producidos en el grado de centralización de la negociación colectiva española en los últimos años, esto es, la ruptura de la llamada "concertación social" que supuso la inexistencia de acuerdos-marco nacionales e inter-industriales a partir de 1987. Finalmente, la sección 5 contiene nuestras conclusiones generales y recomendaciones relativas a la mejora del proceso de determinación de salarios en nuestro país.

2.- Negociación colectiva y macroeconomía: La teoría

Una de las principales características de la negociación colectiva es su grado de centralización. Las implicaciones macroeconómicas del grado de centralización de la negociación colectiva es un tema de creciente actualidad y en el que existe cierta confusión. Por ello, es conveniente realizar algunas precisiones sobre el concepto de centralización. Con este concepto nos referimos a tres aspectos:

- i) El nivel al que se negocia.⁴
- ii) El grado de coordinación entre los distintos negociadores, y
- iii) El grado de simultaneidad de las negociaciones.

⁴Básicamente, se pueden distinguir tres niveles de negociación: empresa, sector o el conjunto de la economía. Por estructura de la negociación colectiva, se entiende la distribución de la negociación entre estos niveles.

Así, cuanto más elevado sea el nivel de negociación y mayores sean los grados de coordinación y simultaneidad entre los negociadores, mayor es el grado de centralización de la negociación colectiva, aunque, por razones obvias, éste sea un concepto difícil de medir. Sin embargo, es importante resaltar que diversas combinaciones de los tres elementos anteriores pueden resultar en un sistema de negociación colectiva con un grado de centralización (cualitativamente) similar. Por otra parte, un concepto que se suele utilizar, erróneamente, como sinónimo de centralización, es el de corporatismo. Habiendo ya definido el concepto de centralización, preferimos utilizar el término corporatismo para referirnos al grado de coincidencia entre los diversos agentes sociales (trabajadores, empresarios y el gobierno) sobre la evolución deseable de los salarios. Es evidente que, bajo estas definiciones, la centralización facilita el corporatismo, pero no es una condición necesaria ni suficiente para su existencia. Por otra parte, el corporatismo implica una cierta centralización en la medida en que el acuerdo en que se basa dicho corporatismo se traduce en una cierta coordinación entre los distintos negociadores de salarios.

Tras estas precisiones, podemos preguntarnos si existe un grado de centralización óptimo, en el sentido de facilitar la evolución más apropiada de las magnitudes macroeconómicas (principalmente, inflación y desempleo).⁵ Si es así, la siguiente pregunta es por qué los agentes sociales no reconocen o no están dispuestos a asumir dicha optimalidad. En concreto, nos preguntaremos por qué empresarios y trabajadores pueden preferir abordar la negociación colectiva con una estructura "socialmente subóptima".

2.1.- El proceso de determinación de salarios y las tasas de paro y de inflación

Para realizar un análisis teórico de las relaciones entre el grado de centralización de la negociación colectiva y las tasas de paro y de inflación, tenemos que empezar modelizando el mercado de trabajo, para así poder

⁵Como veremos más adelante, nuestra definición de optimalidad se corresponde con aquellas tasas de paro y de inflación que minimizan una función de costes cuadrática en dichas variables, que tomamos como función objetivo del gobierno.

caracterizar el proceso de determinación de salarios que tiene lugar en él. Es evidente que un proceso de determinación de salarios basado en la negociación colectiva sólo tiene sentido cuando tanto el mercado de trabajo como el mercado de bienes no son perfectamente competitivos. Si el mercado de bienes fuera perfectamente competitivo, no habría rentas sobre las que los empresarios y trabajadores pudieran negociar. Por otra parte, si el mercado de trabajo fuera perfectamente competitivo, se alcanzaría una situación de equilibrio en la que ninguna de las dos partes del mercado disfrutaría de poder negociador. Es por ello, por lo que necesitamos un modelo de la economía con elementos monopolísticos en los mercados de trabajo y de bienes. En cuanto a la modelización de la negociación colectiva, adoptamos la postura tradicional de utilizar la teoría de juegos y, en concreto, la maximización de Nash. Lo que presentamos a continuación, es una exposición resumida de un modelo de mercado de trabajo con estas características.⁶

Como ya hemos dicho, suponemos que el proceso de negociación colectiva se puede modelizar mediante una optimización de Nash. Esto quiere decir que el salario resultante de dicha negociación maximiza el producto de la función objetivo de los trabajadores, elevada a un parámetro que representa una medida de su poder negociador, y el producto de la función objetivo de los empresarios. La función objetivo de los trabajadores depende del salario real obtenido (aunque se negocia sobre el salario nominal) y del nivel de empleo alcanzado (posiblemente con la restricción de que existe un nivel máximo de empleo, por encima del cuál los trabajadores prefieren que desplazamientos de la curva de demanda de trabajo se traduzcan, exclusivamente, en aumentos de salarios -esto es, existe lo que se conoce con el nombre de efectos "insiders"-), una vez descontada la utilidad en caso de falta de acuerdo. La función objetivo de los empresarios es la función de beneficios de las empresas correspondientes (una vez descontados los "beneficios de reserva", es decir los beneficios en caso de que no se alcanzara un acuerdo salarial con los trabajadores). Por tanto, el salario pactado en convenio es la solución al siguiente problema:

⁶Las derivaciones matemáticas de las ecuaciones que componen este modelo se encuentran en los apéndices técnicos 1 y 2.

$$\begin{aligned} \max_W \quad & (V(\frac{W}{P}, L) - V^*)^\beta \cdot (\Pi(L, \frac{W}{P}) - \Pi^*) \\ \text{sujeto a} \quad & L \leq \bar{L} \end{aligned} \quad (1)$$

donde V es la función objetivo de los trabajadores que depende de los salarios reales W/P y del empleo L (V^* es su valor de reserva), y Π es la función de beneficios de la unidad productiva donde se negocia (obviamente, también función de las mismas variables, y siendo Π^* el correspondiente valor de reserva). La restricción refleja el hecho de que los representantes de los trabajadores en la negociación no obtienen ninguna utilidad por alcanzar un nivel de empleo por encima de una cierta cantidad (porque se preocupan exclusivamente de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores empleados y no de los trabajadores en paro), o, alternatively, que el empleo no puede ser mayor que el nivel de pleno empleo.

De acuerdo con esta representación del proceso de determinación salarial, el salario resultante depende tanto de factores internos de la unidad productiva donde se lleva a cabo la negociación como de factores externos a la misma (esto se demuestra en el apéndice 1). En otras palabras, el salario es una media ponderada del salario "insider", que está determinado por los factores internos citados y del salario "outsider", que depende de los factores externos. Así, una versión general de la ecuación de salarios que resulta de este tipo de modelos es la siguiente (expresada en logaritmos):

$$w = \mu w^i + (1 - \mu) w^o \quad (2)$$

donde w^i es el salario "insider", w^o es el salario alternativo ("outsider") y μ es la ponderación que reciben los efectos "insider" en la determinación de los salarios. De esta forma, el salario resultante de la negociación entre los empresarios y los trabajadores dependerá positivamente de los beneficios de la unidad productiva correspondiente (empresa o sector), que tiene una relación directa con el precio del producto correspondiente, p_i , y con la productividad de los trabajadores Θ_i , del grado de combatividad de los trabajadores (o presión salarial), z_i , (estas variables

son componentes del salario "insider"). Pero también dependerá de variables macroeconómicas (componentes del salario "outsider") tales como el salario que los trabajadores pueden conseguir en otras empresas, $\underline{w}$, y la tasa de paro, $\underline{u}$, que tiene una relación directa con la probabilidad de encontrar otro empleo. Por consiguiente, bajo este enfoque, podemos utilizar como una representación del proceso de determinación salarial la ecuación siguiente:^{7 8}

$$\dot{w}_i = a_1 p_i + (1 - a_1) \underline{w} - a_2 \underline{u} + a_3 \theta_i + z_i, \quad i = 1, 2, \dots, n, \quad 0 < a_1 < 1 \quad (3)$$

donde, como ya adelantábamos, p_i es el precio del producto, θ_i es el valor de la productividad del trabajo de la unidad productiva correspondiente, z_i es una variable que refleja el grado de "presión salarial" que se deriva de las exigencias de los trabajadores, $\underline{w}$ es el salario existente en el resto de la economía y $\underline{u}$ es la tasa de paro, y n es el número de unidades negociadoras existentes. La ausencia de subíndice indica que la variable en cuestión se refiere al conjunto de la economía (y no a la unidad negociadora i).

En lo que se refiere al mercado de bienes, las empresas (monopolísticamente competitivas) fijan sus precios, para maximizar sus beneficios, en función de la demanda de sus productos. Así, bajo determinados supuestos, el nivel de precios relativos que maximiza dichos beneficios es creciente en el salario real y en el nivel de demanda agregada y decreciente en la productividad de los trabajadores. Por tanto, representamos la determinación de precios de acuerdo con la siguiente ecuación:⁹

⁷Todos los parámetros que vamos a utilizar en las sucesivas ecuaciones son positivos.

⁸Para facilitar la exposición, no introduciremos "histéresis" en el modelo de determinación de salarios y de precios que vamos a utilizar.

⁹La derivación de esta ecuación se realiza en Blanchard y Kiyotaki (1987) y en el apéndice 1.

$$p_i - p = k_p - b_1 u + b_2 (w_i - p_i) - b_3 \theta_i \quad (4)$$

donde k_p es un parámetro que depende de la elasticidad-precio de la función de demanda de bienes y del grado de rendimientos a escala.¹⁰

Estamos ahora en condiciones de obtener la tasa de paro de equilibrio, es decir, la tasa de paro que hace que las ecuaciones de precios y salarios anteriores, (3) y (4), se satisfagan al mismo tiempo. Sustituyendo la (versión agregada de la) ecuación (3) en la (versión agregada de la) ecuación (4) resulta¹¹

$$u^* = \frac{a_1 k_p + b_2 \bar{z}}{a_1 b_1 + a_2 b_2}, \quad \bar{z} = \frac{\sum_i z_i}{n} \quad (5)$$

Pasamos ahora a establecer la relación entre las tasas de paro y de inflación. Generalmente, se suele suponer que esta relación viene dada por una curva de Phillips (con expectativas) de forma que la tasa de inflación difiere de la tasa de inflación esperada en la medida en que la tasa de paro difiere de la tasa de paro de equilibrio o existan variaciones en aquellas variables exógenas que afectan a la inflación. Por tanto, podemos escribir que:¹²

¹⁰Estamos suponiendo, por simplicidad, que el producto está determinado por el nivel de saldos reales y que presenta una relación lineal con la tasa de paro, esto es, $y = (m-p) = -u$, donde m es la cantidad nominal de dinero en circulación (en logaritmos).

¹¹Las versiones agregadas de las ecuaciones (3) y (4) es el sumatorio correspondiente para todo i . Esto es, no necesitamos suponer la existencia de un equilibrio simétrico donde los precios y salarios en todas las unidades productivas son iguales, como ocurre en Blanchard y Kiyotaki (1987). Por otra parte, imponemos la condición de neutralidad en el largo plazo de la productividad en la tasa de paro, esto es, $a_3 b_2 = a_1 b_3$. Para una justificación de esta condición, véase Layard y Bean (1990). Una opinión alternativa está expresada en Manning (1991).

¹²Esta relación de Phillips puede obtenerse a partir de las ecuaciones de precios y de salarios anteriores, tras introducir las expectativas de inflación en dichas ecuaciones (véase Blanchard (1991) y Layard, Nickell y Jackman (1991), capítulo 7).

$$\pi = \pi^e - \lambda(u - u^*) + x \quad (6)$$

donde π^e representa la tasa de inflación esperada y x otras variables que afectan a la tasa de inflación además de dichas expectativas y la diferencia entre la tasa de paro y la tasa de paro de equilibrio (es decir, variables tales como variaciones en el precio de las materias primas y en el tipo de cambio, por ejemplo).

Por consiguiente, los efectos inmediatos de una reducción de la tasa de paro de equilibrio (manteniendo constante las expectativas de inflación, la tasa de paro y las variables adicionales en x), se traducen en una reducción de la tasa de inflación. Pero además, hay razones para pensar que variaciones de la tasa de paro de equilibrio se traducen en variaciones de las expectativas de inflación. Estas expectativas dependen, fundamentalmente, de la política monetaria seguida por el gobierno (puesto que ésta determina el nivel de demanda agregada). Como se demuestra en el apéndice 2, si suponemos que el gobierno decide sobre la política monetaria a seguir minimizando una función de costes cuadrática en las tasas de paro y de inflación y que la estructura temporal del modelo permite que la política monetaria tenga efectos reales, entonces existe una relación simple entre la tasa de paro de equilibrio y la tasa de inflación de equilibrio, como la siguiente:

$$\pi^e = \tau \cdot u^*, \quad \tau > 0 \quad (7)$$

donde τ es un parámetro que depende de la ponderación que el gobierno asigna a la tasa de paro en su función objetivo y de algunos de los parámetros de la ecuación de precios. Esta relación positiva entre inflación y paro de equilibrio resulta de la existencia de una relación entre inflación y paro del tipo de la implicada por la ecuación (6), de la utilización de la política monetaria para elegir aquel punto de la curva más apropiado según los objetivos del gobierno y de la anticipación de los negociadores de salarios de la política monetaria resultante. La ecuación (7) se puede justificar intuitivamente aduciendo que cuanto menor sea la tasa de paro de equilibrio, menor será el incentivo del gobierno a recurrir a crear

"sorpresas de demanda agregada" para reducir la tasa de paro y, consecuentemente, menores serán las expectativas de inflación.¹³

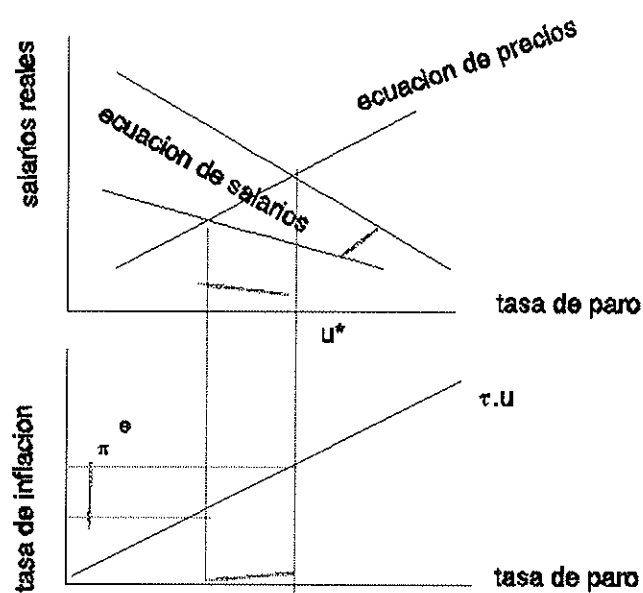
El gráfico 1 resume la derivación de la tasas de paro y de inflación de equilibrio que resulta de un modelo de mercado de trabajo como el anterior. La ecuación de salarios (3) (que cumple en este modelo el mismo papel que la curva de oferta de trabajo en un modelo walrasiano del mercado de trabajo) es decreciente en el nivel de desempleo (en el espacio salarios-reales/tasa de paro). La ecuación de precios (4) (que puede interpretarse como una ecuación de demanda de trabajo invertida) implica una relación positiva entre salarios reales y tasa de paro, puesto que aumentos de la tasa de paro se traducen en disminuciones de precios (al disminuir la demanda agregada) y, por tanto, los salarios reales también han disminuir para mantener el margen de precios sobre beneficios deseado por los empresarios. La intersección de ambas curvas determina la tasa de paro de equilibrio y el nivel de salarios reales compatible con dicho margen de precios sobre salarios, con el correspondiente nivel de demanda agregada, y con las preferencias de los trabajadores entre la tasa de paro y los salarios reales. Por otra parte, dada la tasa de paro de equilibrio, la relación representada en la ecuación (7) determina la tasa de inflación de equilibrio. Así, reducciones en la tasa de paro de equilibrio se traducen en disminuciones, en el corto plazo (por sus efectos sobre la diferencia entre tasa de paro y tasa de paro de equilibrio) y en el largo plazo (por sus efectos sobre las expectativas de inflación), de la tasa de inflación.

2.2.- Centralización, inflación y desempleo: Las diversas razones de los efectos macroeconómicos del grado de centralización de la negociación colectiva

Tras esta descripción de la determinación de los salarios, de los precios y de las tasas de paro y de inflación, estamos en condiciones de discutir las consecuencias macroeconómicas (en términos de dichas variables) de las características del sistema de negociación colectiva. De estas características, la más importante, como ya comentábamos, es el grado de centralización. Hay varias razones por las que el grado de centralización de la negociación colectiva afecta a

¹³Veáse Jimeno (1992a) para más detalles.

GRAFICO 1



la tasa de desempleo y la tasa de inflación de equilibrio. En concreto, cambios en el grado de centralización de la negociación colectiva se traducen en alteraciones de los valores de algunos de los parámetros del modelo anterior y, por consiguiente, de los valores corrientes y de equilibrio de las variables en las que estamos interesados. Los efectos de variaciones del grado de centralización de la negociación colectiva se pueden dividir en cuatro apartados: cambios en los parámetros de las ecuaciones de precios y de salarios, cambios en la diferencia entre las tasas de paro y de inflación corrientes y sus respectivos valores de equilibrio, cambios en la relación entre tasas de paro y de inflación y, por último, los efectos de la centralización sobre la eficiencia microeconómica. En el cuadro I presentamos un resumen de estos efectos que pasamos a explicar más detenidamente a continuación.

CUADRO 1:**EFFECTOS DE LA CENTRALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

<u>Sobre los parámetros de las ecuaciones de precios y de salarios:</u> -Internalización de externalidades pecuniarias -Reducción del salario alternativo de los trabajadores y de posibles efectos "insiders" -Mayor elasticidad de la curva de demanda de trabajo -Internalización de externalidades fiscales -Variación en el poder negociador de los sindicatos (menor poder negociador)	<u>Menor rigidez de salarios y menor presión salarial:</u> a_2 mayor y z menor a_2 mayor y z menor a_2 mayor, k_p y z menores a_2 mayor y z menor a_2 mayor y z menor
<u>Sobre la variabilidad del paro y de la inflación:</u> -Reducción de los "shocks" no anticipados a la productividad del factor trabajo -Reducción de la incertidumbre sobre el grado de presión salarial a nivel agregado	$u-u^*$ y $\pi-\pi^e$ menores $u-u^*$ y $\pi-\pi^e$ menores
<u>Sobre la relación entre las tasas de paro y de inflación:</u> -Mayor credibilidad de la política monetaria -Posibilidad de "equilibrios cooperativos"	r menor, $u-u^*$ y $\pi-\pi^e$ menores r menor, $u-u^*$ y $\pi-\pi^e$ menores
<u>Sobre la eficiencia microeconómica:</u> -Menor dispersión salarial	Δu^* ambiguo

2.2.1.- Efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre los parámetros de las ecuaciones de salarios y de precios

La mayor parte de literatura existente sobre los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva se ha centrado en este tipo de efectos, que tienen causas diversas. La descripción de estas causas constituye el contenido de los cinco apartados siguientes:

A.- Externalidades pecuniarias: La primera razón por la que el grado de centralización de la negociación colectiva afecta al proceso de determinación de salarios y,

por tanto, a las tasas de paro y de inflación se deriva de la existencia de una externalidad pecuniaria en el citado proceso que los negociadores de salarios no internalizan si el grado de centralización de la negociación colectiva es bajo. Esta externalidad es la siguiente: los aumentos de los salarios nominales de los trabajadores de una determinada empresa o sector causan aumentos de los precios de los productos de dicha empresa o sector. No obstante, dichos trabajadores no son los consumidores de dichos productos (o al menos, los citados aumentos de precios no repercuten sobre ellos exclusivamente). Por consiguiente, cuando negocian su salario actúan pensando que aumentos nominales de salarios se traducen en aumentos de salarios reales. No obstante, si todos los trabajadores de la economía actúan de la misma manera, todos los precios de todos los productos aumentan y, consiguientemente, los aumentos pretendidos de los salarios reales no se consiguen. Así pues, de esta forma se obtienen unos mayores aumentos nominales de salarios y, consecuentemente, una tasa de inflación más elevada que si los trabajadores tuvieran en cuenta los efectos de los aumentos de salarios sobre los precios. Es evidente que, si la negociación colectiva es centralizada, esta externalidad pecuniaria se mitiga, precisamente, porque los negociadores a nivel centralizado están en una situación más propicia para reconocer los citados efectos de los salarios sobre los precios. Como se demuestra en el apéndice 1, esto hace que la presión salarial, z , sea menor y la respuesta de los salarios a la tasa de paro, a_2 , sea mayor, cuanto mayor sea el grado de centralización de la negociación colectiva.

B.- Salario alternativo y efectos "insiders": Otra razón por la que el grado de centralización de la negociación colectiva afecta a la determinación de salarios es porque dicha característica determina la forma de la función objetivo de los trabajadores. Es evidente que el valor de reserva de los trabajadores es diferente dependiendo del citado grado de centralización. En efecto, si la negociación es descentralizada, los trabajadores consideran sus posibilidades de empleo en empresas o industrias alternativas cuando negocian su salario y este tipo de consideraciones aumenta la presión salarial y disminuye su respuesta a la tasa agregada de paro. Cuando la negociación es centralizada, no existen empleo alternativos con lo que estos efectos desaparecen.

Por otra parte, en la negociación descentralizada aparecen efectos "insiders". Es decir, la restricción a la que sometíamos el problema de maximización en (1) puede traducirse en que el nivel de empleo ha de ser menor que una cantidad inferior al nivel de

pleno empleo. En general, esta cantidad tomará valores próximos al nivel de empleo existente en dicha empresa o industria. Otra forma de expresar este argumento es que a los trabajadores de una determinada empresa o industria (digamos la industria del automóvil, por poner un ejemplo) no es probable que les preocupe demasiado la tasa de paro en otra empresa o industria (la industria de la construcción, por seguir con el ejemplo). La consecuencia de este hecho es, además de histéresis en la determinación de salarios (como demuestran Blanchard y Summers (1986)), una menor respuesta de éstos a la tasa de paro. Por el contrario, cuando la negociación es centralizada, los trabajadores han de tener en cuenta la diferencia entre el nivel de empleo agregado y la fuerza laboral existente (es decir, han de preocuparse también por los "outsiders") con lo que su respuesta al desempleo es mayor y la citada restricción que aparece en (1) es menos probable que se produzca a valores distintos a los de pleno empleo, en lugar de los niveles de empleo existentes.

Dado que la centralización de la negociación colectiva implica la internalización de la externalidad pecuniaria (discutida en A) y variaciones en la función objetivos de los trabajadores y la inexistencia de efectos "insiders" (discutidas en B), podemos representar las consecuencias de un aumento en la centralización de la negociación colectiva, por lo visto hasta ahora, como un desplazamiento hacia abajo de la ecuación de salarios, tal y como se realiza en el gráfico 1. Como resultado, una mayor centralización de la negociación colectiva reduce la tasa de equilibrio de paro y, dada la relación entre esta tasa y la tasa de inflación en el corto y en el largo plazo, representada por las ecuaciones (6) y (7), también reduce la tasa de inflación en el corto plazo y en el largo plazo.

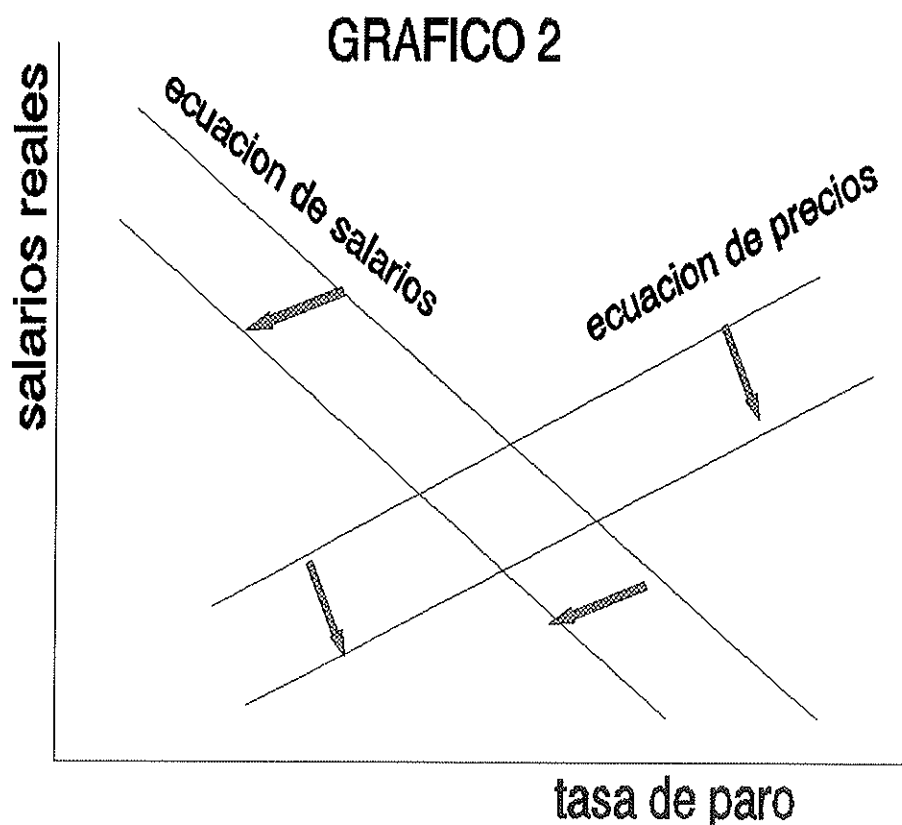
C.- El "trade-off" entre los salarios reales y el nivel de empleo: Como hemos visto en la subsección 2.1 y se explica más detalladamente en el apéndice 1, la determinación de salarios, en el modelo de mercado de trabajo que estamos utilizando, se caracteriza porque los trabajadores tienen en cuenta cuál es la demanda de trabajo de la empresa con lo que negocian su salario. En palabras más gráficas, la posición de la curva de oferta de trabajo (ecuación de salarios) depende de la posición de la curva de demanda de trabajo (ecuación de precios). Por tanto, cualquier desplazamientos de la curva de demanda de trabajo también se traduce en un desplazamiento de la ecuación de salarios.

Por otra parte, el "trade-off" entre salarios reales y empleo al que se enfrentan los trabajadores (y que puede representarse por la elasticidad de la curva de

demanda de trabajo) depende del grado de centralización de la negociación colectiva. Hemos supuesto que las empresas son monopolísticamente competitivas y, por tanto, satisfacen curvas de demanda de bienes decrecientes en el precio. Como es bien sabido, la elasticidad de la curva de demanda de trabajo depende de la elasticidad de la curva de demanda del producto de la empresa, en general, y, en concreto, del grado de competencia en el mercado de bienes (cuanto más elástica sea la curva de demanda del producto de la empresa, más elástica será, también, su curva de demanda de trabajo). Con la ayuda del modelo anterior podemos analizar los efectos de variaciones en la competitividad del mercado de bienes en las tasas de equilibrio de paro e inflación. Estos efectos se ilustran en el gráfico 2. Un aumento de la competencia en dicho mercado se traduce en un desplazamiento hacia abajo de ambas curvas, la de precios y la de salarios. La ecuación de precios se desplaza hacia abajo porque a mayor elasticidad de la curva de demanda de producto (σ), menor es el margen de precios sobre salarios que maximiza los beneficios de la empresa (el parámetro k_p es decreciente en σ). La ecuación de salarios se desplaza hacia abajo porque a mayor competitividad del mercado de bienes, más elástica es la curva de demanda de trabajo y, por tanto, mayor es la probabilidad de que los trabajadores que negocian su salario se queden sin empleo para cada nivel de salarios.¹⁴ Por consiguiente, el efecto final de variaciones en el grado de competitividad del mercado de bienes sobre la tasa de equilibrio de paro es ambiguo, tal y como se muestra en el gráfico 2.

Calmfors y Driffill (1988) han reconocido, a partir del argumento anterior, la posibilidad de una relación en forma de "U-invertida" entre el grado de centralización de la negociación colectiva y "bonanza" macroeconómica (medida combinando la evolución de las tasas de paro y de inflación). En efecto, en la medida en que descentralización significa pasar a negociar en unidades productivas sujetas a una mayor competencia en el mercado de bienes, la tasa de equilibrio de paro (y, subsiguientemente, la tasa de inflación) podría disminuir. Por otra parte, la centralización extrema también resulta en una curva de demanda de trabajo más elástica puesto que, a nivel agregado, aumentos en el empleo han

¹⁴Puesto que la función de beneficios de la empresa correspondiente forma parte del maximando de Nash que se utiliza para obtener la ecuación de salarios, variaciones en la forma de dicha función de beneficios (que, por razones bien conocidas, se corresponden con variaciones de la función de demanda de trabajo) implicaran variaciones de la ecuación de salarios. En el apéndice 1, se demuestra que algunos de los parámetros de la ecuación de salarios dependen de la elasticidad de la probabilidad de permanencia en el puesto de trabajo respecto al salario nominal, que, evidentemente, está relacionada con la elasticidad de la curva de demanda de trabajo.



de traducirse en reducciones en el salario real de igual magnitud a la reducción en la productividad marginal del trabajo (de pleno empleo). Es sólo en aquéllos casos donde la negociación colectiva se lleva a cabo en unidades productivas oligopolísticas, monopolísticas o poco expuestas a la disciplina del mercado (sectores industriales, empresas públicas) cuando el "trade-off" entre salarios reales y empleo resulta en ecuaciones de precios y de salarios que implican unas tasas de equilibrio de paro y de inflación mayores.¹⁵ Por otra parte, los incentivos de los empresarios a ceder a las pretensiones salariales de sus trabajadores también dependen del grado de centralización de la negociación colectiva a través de este mecanismo. Cuando la negociación colectiva es descentralizada y la disciplina

¹⁵Es de destacar, no obstante, que en una economía abierta hay que tener también en cuenta las restricciones impuestas por el sector exterior. Así, cuanto mayor sea el grado de apertura de la economía mayor será el grado de competitividad en todos sus sectores (y a todos los niveles de negociación). Por otro lado, a nivel agregado, la elasticidad de la curva de demanda de trabajo es menor en una economía abierta dado que aumentos en el empleo han de traducirse en disminuciones de salarios reales de magnitud superior a la disminución en la productividad marginal del trabajo dado que el tipo de cambio real ha de disminuir para mantener la balanza por cuenta corriente constante. Esta consideración reduce los efectos macroeconómicos del grado de centralización que se producen al variar el "trade-off" salarios reales-empleo pero no afecta a las otras razones discutidas en el texto.

del mercado no impone restricciones excesivas, los empresarios pueden acceder a dichas pretensiones salariales puesto que el coste de hacerlo no es tan elevado como lo sería en situaciones alternativas. Por ejemplo, consideraciones similares a las utilizadas en la literatura de los salarios de eficiencia indicarían que los aumentos de salarios no son tan costosos para los empresarios en la medida en que dichos aumentos se traducen, por ejemplo, en una mayor productividad de los trabajadores ya empleados o en una mayor calidad de su plantilla en el futuro, puesto que salarios relativamente más elevados se traducen en la posibilidad de emplear trabajadores más cualificados. Es decir, estos efectos disminuyen la elasticidad de la curva de demanda de trabajo. No obstante, si todas las empresas actúan de la misma forma, el resultado final es que los salarios crecen más, la productividad no mejora y el desempleo es más alto. A nivel centralizado, estos incentivos desaparecen puesto que los empresarios reconocen que no existe la posibilidad de competir por la contratación de trabajadores más cualificados utilizando aumentos salariales generalizados.

La discusión anterior conduce a pensar que cuanto mayor es la elasticidad de la curva de demanda de trabajo, mayor es la respuesta de los salarios a la tasa de paro, a_2 , menor es la presión salarial, z ; si bien, no existe una relación unívoca entre grado de centralización de la negociación colectiva.

D.- Externalidades y economías fiscales: Los efectos de los aumentos de salarios sobre el desempleo y la existencia de una brecha salarial (aquella parte de los costes salariales que no se traducen en renta disponible de los trabajadores por causa de la fiscalidad sobre las rentas del trabajo y de las cotizaciones a la seguridad social) dan lugar a la existencia de externalidades y economías fiscales que pueden internalizarse y explotarse, en mayor o menor medida, dependiendo del grado de centralización de la negociación colectiva. La externalidad fiscal es la siguiente: aumentos de salarios reducen el nivel de empleo y afectan al tipo impositivo sobre las rentas del trabajo necesario para financiar un determinado nivel de gasto público, en general, o de gastos por subsidios de desempleo, en particular. Cuando la negociación es descentralizada este efecto no es internalizado por los negociadores, mientras que, cuando la negociación colectiva es centralizada, es más probable que lo sea. Si es así, surge una posibilidad interesante (*e.g.* Blanchard y Summers (1987)): aumentos moderados de salarios pueden resultar en un nivel de empleo que permita reducir la brecha salarial, aún financiando el mismo nivel de gasto

público, con lo que el aumento final de la renta disponible de los trabajadores puede ser más elevado que aumentos iniciales de salarios más elevados (que resultarían en una pérdida de empleo y no permitirían reducciones de la brecha salarial). A esta posibilidad se le conoce con el nombre de rendimientos fiscales crecientes o economías fiscales. En consecuencia, el reconocimiento de estas posibilidades, posible bajo un sistema de negociación colectiva con un alto grado de centralización, conduce a una menor presión salarial, z , y a una mayor respuesta de los salarios a la tasa de paro, a_2 .

E. - Efectos sobre el poder negociador de los sindicatos: Otro hecho evidente, aunque menos discutido en la literatura dedicada a este tema, es que el poder negociador de los trabajadores depende del grado de centralización de la negociación colectiva. Cuanto mayor es el grado de centralización, los sindicatos suelen contar con un mayor porcentaje de afiliados y un mayor reconocimiento institucional. Así, es probable que exista una relación positiva entre el grado de centralización y el parámetro θ contenido en la función objetivo en el problema (1). Dado que el poder negociador de los trabajadores afecta a la posición de la ecuación de salarios, las tasas de paro y de inflación resultantes se verán también afectadas por cambios en el grado de centralización de la negociación colectiva a través de esta conexión. Esto, sin embargo, no quiere decir que cuando la negociación se produce en cada empresa, dicho poder negociador es necesariamente menor. Basta referirse a la experiencia de algunas empresas públicas españolas para darse cuenta de que la relación entre centralización y poder negociador no es monotónica.

2.2.2.- Efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre la variabilidad del paro y de la inflación

Hasta ahora, hemos discutido los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre las tasas de equilibrio de paro y de inflación. Además de estos efectos, la estructura de la negociación colectiva también afecta a la variabilidad de las tasas de paro e inflación respecto a su correspondientes tasas de equilibrio.¹⁶ La razón es la siguiente: cuando existen shocks a la productividad del trabajo (Θ es una variable estocástica), entonces los negociadores tienen ciertos incentivos a adquirir información sobre la realización de dicha variable que dependen del grado de centralización de la negociación colectiva. Así, si la negociación es descentralizada, lo relevante para los negociadores es

¹⁶Un análisis más detallado de este tipo de efectos se puede encontrar en Jimeno (1992a).

la realización de los "shocks" específicos a la empresa o industria donde se negocia, mientras que, por el otro lado, si la negociación es centralizada, lo importante es el "shock" agregado a la productividad del factor trabajo. Esto hace que los "shocks" no anticipados a la productividad del trabajo sean distintos dependiendo del grado de centralización de la negociación colectiva, lo que implica que las diferencias entre las tasas de paro y de inflación de equilibrio y sus valores corrientes van a ser también distintos.¹⁷

Por otra parte, cuando la negociación colectiva es descentralizada, se crean incertidumbres sobre el nivel agregado de presión salarial ($\underline{z}$), dado que unos negociadores en una determinada empresa no conocen con precisión cuál es el valor de esa variable en el resto de las unidades negociadoras. Esto supone que, además de la existencia de "shocks" (agregados) no anticipados a la productividad del trabajo, exista otro componente que haga diverger las tasas de paro y de inflación de sus valores de equilibrio. Este tipo de incertidumbres pueden ser bastante inconvenientes en un proceso desinflacionario, puesto que disminuciones de la presión salarial a nivel agregado sólo se convierten en disminuciones de las tasas de equilibrio de paro y de inflación en la medida en que las expectativas de cada negociador, en una negociación descentralizada, recojan dicha disminución de la presión salarial en otras unidades negociadoras. En otras palabras, cuando la negociación colectiva es descentralizada, no importa tanto, para la determinación de salarios y, posteriormente, de las tasas de paro y de inflación, si la presión salarial a nivel agregado es mayor o menor como el que las expectativas de los diferentes negociadores acerca de dichas variables sean mayores o menores. La rapidez con que dichas expectativas sean capaces de ajustarse a los valores reales de la presión salarial a nivel agregado determina, en gran parte, los costes de un proceso de desinflación.

2.2.3.- Efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre la relación desempleo-inflación

El grado de centralización de la negociación colectiva también afecta a la relación entre inflación y desempleo. Como se discute en Jimeno (1992a), la negociación centralizada permite alcanzar equilibrios cooperativos en los que se puede sostener una tasa

¹⁷ Esto es importante porque si valoramos el bienestar de la sociedad con una función de coste cuadrática en las tasas de paro y de inflación, la suma de dichos costes a lo largo de un determinado período depende no sólo de los valores medios de dichas variables (los valores de equilibrio, si se quiere) sino, además, de la variabilidad de los valores corrientes respecto de los valores medios, de forma que los costes son mayores cuanto mayor es dicha variabilidad.

de inflación más baja para cada tasa de paro (en otras palabras, el grado de centralización afecta al parámetro π en la ecuación (7)). La razón de la existencia de este tipo de efectos es que negociaciones colectivas altamente centralizadas permiten una mayor credibilidad de la política monetaria, lo que se traduce, no sólo en un menor valor del parámetro π en la ecuación (7), tal y como ya hemos apuntado, sino también en la eliminación de las incertidumbres sobre la evolución macroeconómica de variables de interés, como son los saldos reales y la productividad del trabajo a nivel agregado, que hace que las tasas de paro y de inflación fluctúen menos alrededor de sus valores de equilibrio que en el caso de la negociación descentralizada, y de eliminación de incertidumbres sobre la presión salarial a nivel agregado, lo que, a su vez, repercute en unos menores costes de un proceso de desinflación.

2.2.4.- Efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre la dispersión de salarios y la eficiencia microeconómica

En las subsecciones 2.2.1 a 2.2.3 hemos visto una serie de efectos macroeconómicos del grado de centralización de la negociación colectiva que tienden a favorecer la negociación colectiva centralizada. No queremos eludir la discusión de un argumento tradicional en contra de este tipo de procesos de determinación de salarios y que puede resumirse de la forma siguiente: "La negociación colectiva centralizada no permite la flexibilidad microeconómica al no tener en cuenta las circunstancias económicas específicas de cada unidad productiva". Es decir, al imponer un salario más o menos unificado para toda la economía, este tipo de proceso de determinación de salarios no permite que la dispersión de salarios por empresas o industrias se ajuste para minimizar pérdidas de empleo en aquéllos sectores donde el crecimiento de la productividad del trabajo es menor que la media.¹⁸

El modelo desarrollado en la sección 2.1 no incluye explícitamente este tipo de efectos. No obstante, a continuación comentaremos la validez de este argumento y presentaremos un breve ejemplo que demuestra que dicha validez no es general. Antes de hacer ésto, conviene considerar una reformulación del argumento presentado anteriormente

¹⁸Así, Freeman (1988) sostiene que una relación en forma de "U-invertida" entre grado de centralización y "bonanza" macroeconómica puede deberse a este tipo de efectos de dicha característica de la negociación colectiva sobre la flexibilidad microeconómica.

que puede crear confusión. Esta reformulación es la siguiente: "A medida que el grado de centralización de la negociación colectiva disminuye, nos acercamos a un mercado de trabajo similar al mercado de trabajo walrasiano perfectamente competitivo que, como es bien sabido, nos conduce a una asignación eficiente de los recursos productivos". Por consiguiente, concluiríamos que la descentralización extrema maximiza la eficiencia microeconómica. Sin embargo, esta conclusión es errónea por dos motivos:

- i) En primer lugar, no es cierto que, en el modelo de mercado de trabajo que estamos utilizando, la descentralización extrema sea equivalente al mercado de trabajo walrasiano perfectamente competitivo. Recordamos que el ingrediente básico de nuestro modelo de mercado de trabajo es que los trabajadores tienen cierto poder monopolístico. Aumentar el grado de descentralización de la negociación colectiva en dicho modelo significa que el número de unidades de negociación aumenta y que la competitividad del mercado de bienes al que las unidades productivas donde se negocia, también aumenta, pero esto no quiere decir que el poder monopolístico, tanto de los trabajadores como de las empresas, desaparezca. En el límite, todos los trabajadores podrían negociar su propio salario pero, puesto que todos ellos mantendrían cierto poder monopolístico, los salarios resultantes no tienen por qué implicar una asignación óptima de los factores productivos.
- ii) En segundo lugar, en el proceso de asignación de los factores productivos pueden existir externalidades que harían que la asignación de recursos resultante de un mercado walrasiano no fuera óptima. A estas externalidades nos referimos brevemente más adelante.

Una vez hecha esta precisión sobre la equivalencia entre distintos tipos de modelos de mercado de trabajo, pasamos a analizar los efectos de la dispersión de la estructura salarial sobre el nivel agregado de empleo, para un nivel medio de salarios dado. Es evidente que estos efectos se producen porque dependiendo de la estructura salarial se crearán y destruirán empleos en unas empresas o sectores determinados. Por ejemplo, una

mayor dispersión de la estructura salarial permite que se destruyan menos empleos en los sectores con una productividad inferior a la media pero, también, que se creen menos empleos en aquéllos sectores con un crecimiento de la productividad superior a la media. Por tanto, cuál es el efecto total sobre el empleo dependerá de varios factores en los términos siguientes:

- i) si los shocks a la productividad del trabajo son transitorios y existen costes de ajuste en el desplazamiento de los factores productivos de unos sectores a otros, entonces, una estructura salarial que permita el ajuste vía salarios en aquéllos sectores con pérdidas relativas de productividad (transitorias) es preferible a una estructura salarial que no lo permita. Por el contrario, si los "shocks" son permanentes o, alternativamente, si dichos costes de ajuste son nulos (independientemente de la duración de los citados "shocks"), el efecto total sobre el empleo dependerá de la correlación entre la respuesta de los salarios a los shocks de productividad en cada sector y dichos shocks. El apéndice técnico 3 presenta un ejemplo simple que demuestra por qué.
- ii) Por otra parte, pueden existir efectos dinámicos que favorezcan la creación de empleo en sectores con aumentos de productividad superiores a la media, en lugar de la conservación de empleo en aquéllos sectores con crecimientos de la productividad inferiores a la media. Por ejemplo, una mayor creación de empleo en un determinado sector puede favorecer la creación futura de empleo en dicho sector por la existencia de efectos de aprendizaje ("learning-by-doing"), "spillovers", etc. Si es así, una estructura salarial con poca dispersión, que incentive la creación de empleo en aquellos sectores más dinámicos, favorece la creación de empleo.
- iii) Finalmente, la relación entre grado de centralización de la negociación colectiva y dispersión salarial no tiene por qué ser fuertemente negativa ya que una negociación centralizada no excluye la negociación en cada empresa. Recordamos que nuestra definición

de centralización contenía como componentes, no sólo su estructura, sino también el grado de coordinación y de simultaneidad entre los negociadores. Así, utilizando estos componentes se puede conseguir un grado de centralización alto sin renunciar que cada empresa o unidad productiva ajuste sus salarios a sus condiciones económicas particulares. En otras palabras, puede existir una deriva salarial que haga que centralización y flexibilidad microeconómica sean compatibles, y ésto sin renunciar a los posibles efectos beneficiosos de la centralización sobre la moderación salarial. Esto sugiere que un sistema de negociación colectiva centralizado que permita la existencia de una deriva salarial es superior a un sistema de negociación colectiva descentralizado. El sistema de negociación colectiva en Japón puede constituir un ejemplo relevante. Dicho sistema, aún cuando el nivel prioritario de negociación es la empresa, presenta un grado de centralización mayor que el que se suele reconocer y que resulta de la coordinación entre empresarios, por un lado, y los sindicatos, por otro, además de un grado de simultaneidad en las negociaciones bastante alto (véase Sasajima (1992)).

2.3.- Sindicatos, poder negociador y el grado de centralización de la negociación colectiva

En las secciones anteriores hemos descrito ciertos efectos del grado de centralización de la negociación colectiva sobre las tasas de paro y de inflación con el objeto de identificar aquellas características de la negociación colectiva que permita alcanzar unos valores óptimos de dichas tasas. Hemos visto que, bajo determinadas condiciones, la tasa de inflación (en el largo plazo) será un múltiplo de la tasa de paro de equilibrio por lo que el valor "socialmente óptimo" de la tasa de paro, si suponemos que la función de bienestar social es cuadrática en estas dos variables (tal y como se hace en el apéndice técnico que es donde se deriva la relación entre tasas de paro y de inflación citadas), es cero. Ahora nos preguntamos por qué es posible que no se alcance dicha situación.

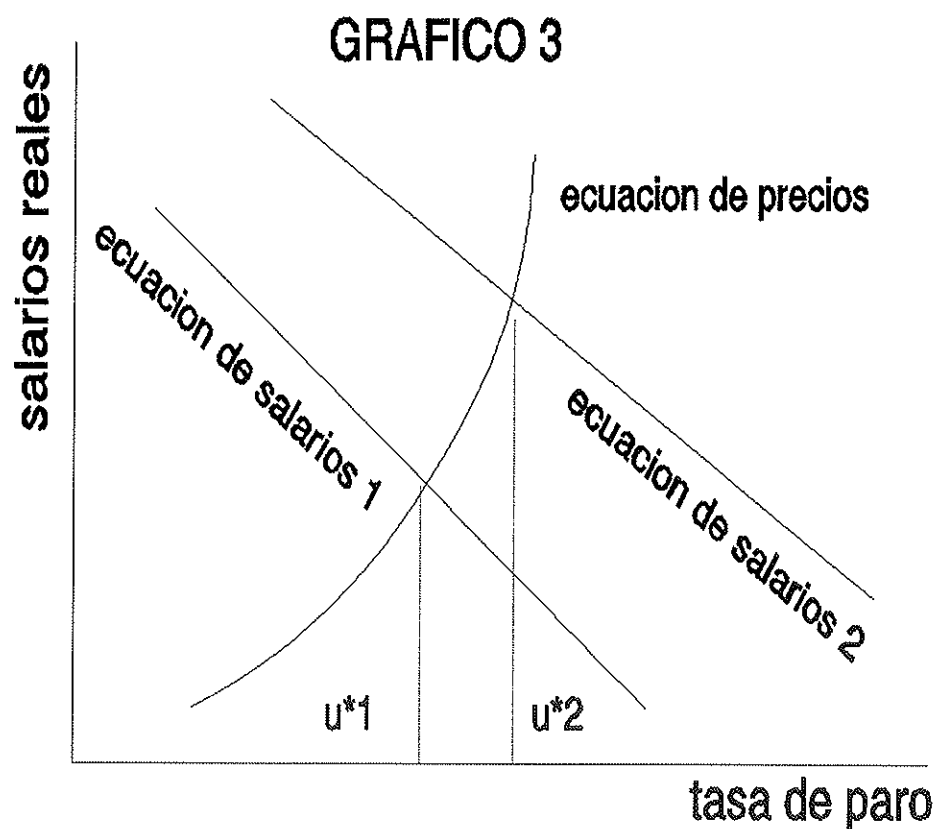
La razón de que esto ocurra es evidente y tiene que ver con un hecho que ya hemos comentado: diferentes agentes tienen diferentes objetivos. Consecuentemente, los

valores de la tasas de paro y de inflación que maximizan una función de bienestar social determinada, no tienen por qué corresponder a los valores que maximizan las funciones objetivo de los negociadores. Por ejemplo, los empresarios están interesados en unos niveles de beneficios altos (que, posiblemente, se corresponden con unos salarios reales bajos), independientemente de la tasa de paro, y, por ello, desearían negociar a aquel nivel que implicara una ecuación de salarios con baja presión salarial (aquella más cercana al origen en el gráfico 1). Por el contrario, los trabajadores, interesados en obtener niveles altos de salarios reales y niveles bajos de paro, desearían enfrentarse a una ecuación de precios que implique un margen de precios sobre salarios elevado (es decir, también alejada del origen en el gráfico 1) y tratarán de que la estructura de la negociación colectiva sea propicia a la existencia de dicha ecuación.¹⁹

El gráfico 3 presenta un ejemplo que ilustra esta discusión. Supongamos una ecuación de precios con una pendiente elevada y dos ecuaciones de salarios (1 y 2) que representan distintas posiciones dependiendo del poder negociador de los trabajadores (que, a su vez, depende de la estructura de la negociación colectiva, tal y como comentábamos en la subsección 2.2.4). La situación reflejada en dicho gráfico es una en la que los trabajadores pueden preferir una estructura de la negociación colectiva (aquella representada por la ecuación de salarios 2) que resulta en una tasa de paro ligeramente más elevada (que la correspondiente a la ecuación de salarios 1) pero, también, en unos niveles de salarios reales bastante más elevados. Sin embargo, desde el punto de vista de la economía en su conjunto, sería preferible que la estructura de la negociación colectiva fuera aquella que resulta en la ecuación de salarios como la 1, puesto que ésta implica unas tasas de paro y de inflación menores. La estructura de la negociación colectiva en vigor dependerá de la libertad de elección de que gocen los negociadores sobre la misma y de sus respectivos poderes negociadores para imponer (a la otra parte) la que más les interese, así como de posibles intervenciones del gobierno, principalmente a través de la política de rentas.

Finalmente, si el poder negociador de los negociadores varía no sólo con la estructura de la negociación colectiva sino también con el ciclo económico y si los trabajadores pueden elegir la estructura de la negociación colectiva, es posible que se

¹⁹Este tipo de consideraciones explica el distinto comportamiento de los sindicatos españoles en la negociación colectiva en empresas públicas en relación con empresas privadas, por ejemplo. Volveremos a este tema en la sección 3.



observen variaciones cíclicas en dicha estructura a medida que los negociadores la eligen teniendo en cuenta las variaciones cíclicas en la relación entre su poder negociador y la citada estructura de la negociación colectiva. Este tipo de argumentos puede explicar los cambios en la estructura de la negociación colectiva española observados durante los últimos años y, en concreto, la ruptura de la concertación social.

2.4.- Recapitulación

En esta sección, hemos utilizado un modelo del proceso de determinación de las tasas de paro y de inflación que se caracteriza, básicamente, por la existencia de mercados de trabajo y de bienes monopolísticamente competitivos. Hemos visto que si los salarios se determinan mediante negociación colectiva entre trabajadores y empresarios, el grado de centralización de dicha negociación colectiva tiene diversos efectos sobre las citadas tasas de paro y de inflación. En general, los efectos analizados indican que un alto

grado de centralización de la negociación colectiva tiende a reducir las tasas de paro y de inflación de equilibrio y la variabilidad de los valores corrientes alrededor de sus correspondientes valores de equilibrio. El coste en términos de eficiencia microeconómica de una negociación colectiva con dicho grado de centralización es ambiguo y, en cualquier caso, se puede reducir mediante la existencia de una deriva salarial. En las secciones siguientes, nos referimos específicamente a la negociación colectiva en España para identificar sus características más destacadas y sus implicaciones macroeconómicas, utilizando como referencia la discusión teórica presentada en la sección anterior.

3.- La negociación colectiva en España en 1984-91: Aspectos estructurales y resultados

En esta sección presentamos un análisis descriptivo de los convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo durante el período 1984-91, que constituyen los datos de base para la elaboración de la Estadística de Convenios Colectivos.²⁰ Tras ofrecer alguna información sobre la extensión de la negociación colectiva en nuestro país, nos ocuparemos de las siguientes preguntas:

- i) ¿A qué nivel se negocia?,
- ii) ¿Quién negocia?
- iii) ¿Cuándo se negocia?, y
- iv) ¿Qué se negocia?.

La respuesta a las tres primeras preguntas es necesaria para establecer el grado de centralización de la negociación colectiva en nuestro país, dada nuestra definición de este concepto. Nuestro interés por los contenidos de la negociación colectiva está motivado por la importancia de dichos contenidos como indicadores del poder negociador de los trabajadores y de la "profundidad" de la negociación colectiva.

²⁰La elección de este período está motivada por la disponibilidad de estos datos. Sólo a partir de mayo de 1981 (Real Decreto 1040/1981) existe la obligatoriedad del registro de los convenios con dicha autoridad como requisito previo para su legalidad. Sin embargo, por un problema de competencias con las Comunidades Autónomas de Cataluña y el País Vasco, el registro sólo está completo a partir de 1984.

3.1.- La cobertura de la negociación colectiva y los niveles de negociación en España (1984-91)

La información básica sobre la extensión de la negociación colectiva en España se presenta en el cuadro 2 y en los gráficos 4 y 5. En el cuadro 2A observamos que el número de convenios colectivos cuyos efectos económicos han entrado en vigor en los últimos años citados es de alrededor de 4.000 por año. El número de convenios de empresa en vigor cada año ha oscilado entre dos mil y tres mil, siendo esta cifra la más representativa del número de convenios de este tipo en vigor durante los últimos años. Por otra parte, los cuadros 2B y 2C muestran los tipos de convenios registrados en el período que estamos considerando (1984-91). Es de destacar la baja ocurrencia de laudos, que se explica por la escasa aceptación de la figura del "árbitro" en la negociación colectiva, y la existencia, aunque también bastante escasa, de convenios colectivos extratutarios, es decir, aquéllos que se alcanzan al margen de lo establecido por la Ley del Estatuto de Trabajadores (LET), 1980. Consideramos las revisiones de convenios separadamente puesto que, a efectos negociadores no es lo mismo la firma de un nuevo convenio, que plantea problemas sobre la voluntad de las partes a firmar dicho convenio y en el que se incluyen bastantes aspectos de las relaciones laborales, que la revisión de un convenio en vigor que, normalmente, se limita a una actualización de las tarifas salariales y de la jornada de trabajo.

La información contenida en los gráficos 4 y 5 se refiere al número de trabajadores afectados por cada tipo de convenio (expresado como porcentaje del número de trabajadores asalariados correspondiente en cada caso).²¹ Como se observa, la mayoría de los trabajadores afectados por la negociación colectiva lo son por convenios de sector mientras que sólo alrededor del 15% de trabajadores asalariados están cubiertos por convenios de empresa. Otro hecho que se desprende de los datos presentados en el gráfico 5 es que la negociación colectiva en la empresa está más extendida en aquellos sectores donde predominan las empresas de tamaño elevado, lo que confirma indirectamente que

²¹El gráfico 4 demuestra la poca calidad de los datos de la Estadística de Convenios Colectivos en lo que respecta al número de trabajadores afectados por convenios de ámbito superior a la empresa. Según los datos ofrecidos por dicha estadística, en determinados sectores, el número de estos trabajadores supera ampliamente al número de trabajadores asalariados de dichos sectores. Una discusión de las deficiencias de esta estadística puede encontrarse en Jimeno (1992b), capítulo 7.

dicho tipo de negociación está más extendido en dicho tipo de empresas que en empresas pequeñas.

CUADRO 2A:

NUMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO (SEGUN EL AÑO DE INICIO DE SUS EFECTOS ECONOMICOS)

	TOTAL	CONVENIOS DE EMPRESA	CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA ⁴
1980 ¹	2,564	N.D.	N.D.
1981 ²	2,694	1,778	916 (34.00)
1982 ²	3,385	2,186	1,199 (35.42)
1983	3,655	2,376	1,279 (34.99)
1984	3,796	2,539	1,257 (33.11)
1985	3,834	2,590	1,244 (32.45)
1986	3,790	2,588	1,202 (31.72)
1987	4,112	2,817	1,295 (31.49)
1988	4,096	2,826	1,270 (31.01)
1989	4,302	3,016	1,286 (29.89)
1990 ³	4,458	3,149	1,309 (29.36)

Notas:

¹.- No incluye los convenios colectivos de Cataluña y el País Vasco.

².- No incluye los convenios colectivos de Cataluña.

³.- Provisional.

⁴.- Porcentaje (columna 3 respecto a columna 1) entre paréntesis.

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, varios años.

CUADRO 2B:**CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA POR TIPOS**
(Registrados en 1984-91)

	TOTAL CONVENIOS	TRABAJADORES AFECTADOS (en miles)
Convenios Normales Firmados	18.506	6.022,3
Convenios Extraestatutarios Firmados	41	4,4
Laudos	17	1.086,0
Revisiones de Convenios Normales	4.056	2.596,3
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	6	9,7
TOTAL	22.626	8.633,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de convenios registrados facilitados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO 2C:**CONVENIOS COLECTIVOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA POR TIPOS**
(Registrados en 1984-91)

	TOTAL CONVENIOS	TRABAJADORES AFECTADOS (en miles)
Convenios Normales Firmados	8.205	31.930,0
Convenios Extraestatutarios Firmados	38	641,3
Laudos	11	514,7
Revisiones de Convenios Normales	1.654	12.000,0
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	10	447,4
TOTAL	9.918	45.550,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de convenios registrados facilitados por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GRAFICO 4

PORCENTAJE DE TRABAJADORES ASALARIADOS AFECTADOS POR CONVENIOS
COLECTIVOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA. SECTOR:

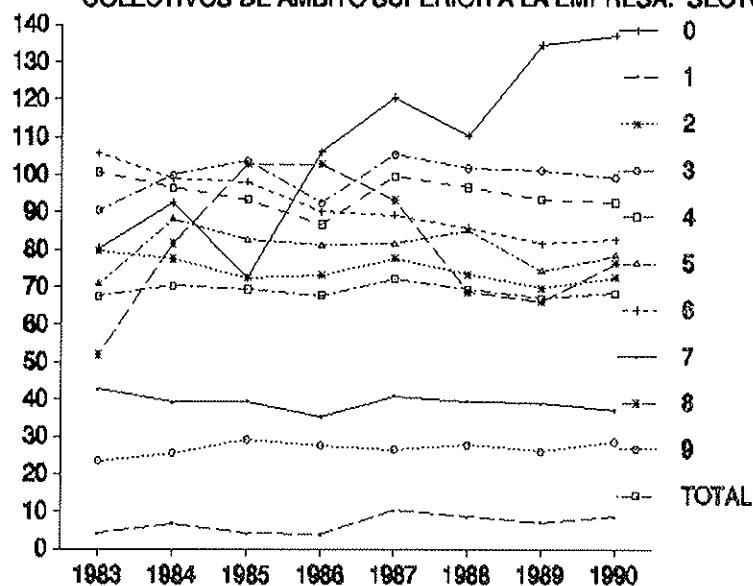
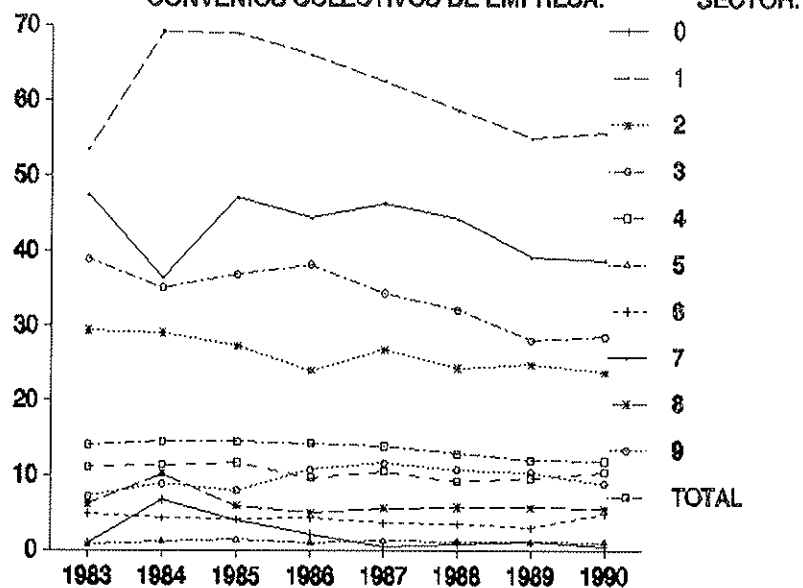


GRAFICO 5

PORCENTAJE DE TRABAJADORES ASALARIADOS AFECTADOS POR
CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA. SECTOR:



Notas: El año se refiere al año de inicio de los efectos económicos del convenio colectivo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Estadísticas de Convenios Colectivos y la Encuesta de Población Activa.

3.2.- Las mesas negociadoras de los convenios colectivos

En cuanto a los protagonistas de la negociación colectiva en España, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 1980, (títulos II y III) establece que la representación de los trabajadores corresponde a un Delegado de Personal en empresas de 10 a 30 trabajadores, a tres Delegados de Personal en empresas de 31 a 49 trabajadores y a un Comité de Empresa en empresas de cincuenta trabajadores o más. El número de miembros de los comités de empresa se limita, por dicha norma legal, a un mínimo de 5 y a un máximo de setenta y cinco, y depende del tamaño de la empresa. En principio, cualquier trabajador de la empresa con un mínimo de antigüedad (normalmente, seis meses) puede optar a ser elegido delegado de personal o miembro del comité de empresa. En lo que se refiere a los convenios de sector, están capacitados para negociar los sindicatos y sus entes filiales, federados o confederados a los mismos, más representativos en cada caso, y por la parte empresarial, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios y trabajadores afectados por el convenio en cuestión.

En la práctica, y en lo que se refiere a los representantes de los trabajadores, se observa un predominio de los comités de empresa y de los afiliados en las confederaciones sindicales mayoritarias (Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.)) en la composición de dichas mesas. Los cuadros 3A y 3B presentan las características de la mesa negociadora de los convenios registrados en el período 1984-91, por tipo de convenio. En dichos cuadros se observa que la mayoría de los convenios colectivos de empresa normales firmados o revisados, tanto en número como en relación a los trabajadores afectados, se negocian por comités de empresa mientras que son los sindicatos los que negocian los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

CUADRO 3A:
CARACTERISTICAS DE LA MESA NEGOCIADORA
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA
(Registrados en el período 1984-91)

		TOTAL	COMITE DE EMPRESAS	DELEGADO S DE PERSONAL	SOLO TRABAJADO RES	OTROS
Convenios Normales	N	18.506	10.173	4.118	4.213	2
Firmados	%	100,00	54,97	22,25	22,77	-
	Con ponderación	100,00	86,34	2,88	10,77	0,01
Convenios Extraestatutarios	N	41	7	2	32	-
Firmados	%	100,00	17,07	4,88	78,05	-
	Con ponderación	100,00	62,21	1,17	36,61	-
Laudos	N	17	16	1	-	-
	%	100,00	94,12	5,88	-	-
	Con ponderación	100,00	99,72	0,28	-	-
Revisiones de Convenios Normales	N	4.056	2.574	641	841	-
	%	100,00	63,46	15,80	20,73	-
	Con ponderación	100,00	89,12	1,28	9,60	-
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	N	6	3	-	3	-
	%	100,00	50,00	-	50,00	-
	Con ponderación	100,00	28,49	-	71,51	-
TOTAL CONVENIOS DE EMPRESAS REGISTRADOS		22.626				

CUADRO 3B:
CARACTERISTICAS DE LA MESA NEGOCIADORA EN
LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
(Registrados en el período 1984-91)

		TOTAL	SINDICATOS
Convenios Normales Firmados	N % Con ponderación	8.205 100,00 100,00	8.1863 99,97 99,98
Convenios Extraestatutarios Firmados	N % Con ponderación	38 100,00 100,00	38 100,00 100,00
Laudos	N % Con ponderación	11 100,00 100,00	11 100,00 100,00
Revisiones de Convenios Normales	N % Con ponderación	1.654 100,00 100,00	1.653 99,94 99,99
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	N % Con ponderación	10 100,00 100,00	10 100,00 100,00
TOTAL CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LAS EMPRESAS REGISTRADOS		9.916	

Notas: N es el número de convenios. La ponderación es el número de trabajadores afectados por el convenio en cada caso.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los cuadros 4A, 4B y 4C ofrecen información sobre el tamaño y la composición de las mesas negociadoras. Como se observa en el cuadro 4A, el tamaño medio de la mesa negociadora es de alrededor de 6 miembros, si bien, ponderando por el número de trabajadores afectados, se obtiene una media de alrededor de 10 miembros. En lo que respecta a la composición de las mesas negociadoras, lo más destacable de la información proporcionada por los cuadros 4B y 4C es el predominio de los representantes de los trabajadores afiliados a los sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO.) en la negociación de convenios colectivos de empresa, y de representantes de estos mismos sindicatos en la negociación de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, aunque otros sindicatos también representan una parte significativa de las correspondientes mesas negociadoras, sobre todo en los convenios de empresa, y los trabajadores sin afiliar suponen alrededor del 10% de las mismas. A pesar de todo, puede hablarse de la existencia de un cierto "duopolio sindical".

CUADRO 4A:

TAMAÑO DE LA MESA NEGOCIADORA
(Convenios registrados en el período 1984-91)

	MEDIA N° MIEMBROS	MEDIA PONDERADA
Convenios Normales Firmados	5,79	10,57
Convenios Extraestatutarios Firmados	3,02	8,44
Laudos	9,06	11,37
Revisiones de Convenios Normales	6,85	11,11
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	7,33	11,31
<u>Convenios de Ambito Superior a la Empresa</u>		
Convenios Normales Firmados	6,38	9,84
Convenios Extraestatutarios Firmados	5,37	12,83
Laudos	7,09	11,85
Revisiones de Convenios Normales	6,32	10,76
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	5,13	12,82

CUADRO 4B:

**AFILIACION SINDICAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA
MESA NEGOCIADORA:
CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA
(Registrados en el período 1984-91)**

Porcentaje de los representantes de los trabajadores en la mesa negociadora afiliados a		UGT	CC.OO.	USO	OTROS SINDICATO S	OTROS REPRESENTANT ES
Convenios Normales Firmados	% Con pond.	28,66 33,48	27,04 34,49	2,59 2,84	31,42 15,02	10,28 14,17
Convenios Extraestatutarios Firmados	% Con pond.	12,05 31,03	8,98 40,43	- -	76,15 16,99	2,81 11,55
Laudos	% Con pond.	52,48 45,59	20,31 34,37	9,40 7,02	15,75 4,53	2,05 8,49
Revisiones de Convenios Normales	% Con pond.	31,62 35,04	27,84 35,75	2,54 2,61	27,04 10,69	10,96 15,91
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	% Con pond.	6,94 8,72	34,72 52,94	- -	45,37 36,81	12,96 1,53

CUADRO 4C:
AFILIACION SINDICAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA MESA NEGOCIADORA:
CONVENIOS COLECTIVOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
 (Registrados en el período 1984-91)

Porcentaje de los representantes de los trabajadores en la mesa negociadora afiliados a		UGT	CC.OO.	USO	OTROS SINDICATOS	OTROS REPRESENTANTES
Convenios Normales Firmados	% Con pond.	44,01 47,30	35,73 39,86	5,37 3,74	4,82 1,78	10,07 7,32
Convenios Extraestatutarios Firmados	% Con pond.	50,67 52,85	25,56 44,14	4,91 0,26	11,84 0,05	7,02 2,70
Laudos	% Con pond.	28,56 29,31	32,32 9,14	6,06 22,02	18,18 12,76	14,85 26,76
Revisiones de Convenios Normales	% Con pond.	47,16 47,52	33,41 40,08	4,57 2,54	3,83 1,29	11,03 8,57
Revisiones de Convenios Extraestatutarios	% Con pond.	69,33 55,03	19,33 39,50	- -	- -	11,33 5,47

Nota: Las medias ponderadas están calculadas utilizando el número de trabajadores afectados como ponderación.
 Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La información presentada en los cuadros 3 y 4 es bastante relevante a la hora de calificar el grado de coordinación existente entre las distintas unidades negociadoras. Dado el predominio de los sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO.), lo necesario para realizar esta calificación es un conocimiento del grado de coordinación entre estas dos confederaciones sindicales y, dentro de las mismas, entre las distintas federaciones que las componen. En ambos casos, parece que dicha coordinación es alta. Salvo en períodos de elecciones sindicales, las citadas confederaciones han mostrado una cierta unidad de acción sindical. Por otra parte, tanto las federaciones sindicales que componen UGT como las que componen CC.OO. han dispuesto, al menos hasta finales de 1991, de poca libertad para perseguir objetivos distintos a los impuestos por las confederaciones respectivas.²²

No obstante, la coordinación entre los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva es una condición necesaria pero no suficiente para que se produzca la coordinación entre las unidades negociadoras. Cuando existe un desacuerdo entre la confederación empresarial y las confederaciones sindicales sobre la evolución óptima salarial (lo que ha ocurrido en los últimos cinco años como consecuencia de la ruptura de la concertación social), el grado de incertidumbre sobre los resultados de la negociación en las distintas mesas es alto. Esto se debe a que los empresarios no saben hasta qué punto los sindicatos obtendrán sus objetivos en las otras mesas negociadoras por lo que los objetivos marcados por las confederaciones sindicales no se constituyen en un elemento de referencia para todas las mesas negociadoras. En otras palabras, en caso de desacuerdo entre empresarios y confederaciones sindicales, no existe coordinación entre los empresarios. En realidad, uno de los resultados principales de los acuerdos-marco de principios de los ochenta fué el aumentar el grado de coordinación en el proceso de determinación de salarios lo que contribuyó a la moderación salarial. Aunque en la sección siguiente analizaremos en más detalle las implicaciones económicas de estos acuerdos, con la información facilitada hasta ahora podemos concluir que el grado de coordinación en la negociación colectiva en España, cuando dichos acuerdos no existen, es bajo.

²²A mediados de noviembre de 1991, UGT y CC.OO. anunciaron que en el futuro sus federaciones dispondrán de mayor libertad para fijar sus respectivos objetivos en la negociación colectiva.

3.3.- La simultaneidad en la negociación colectiva y la duración de los convenios colectivos

La simultaneidad en el proceso de determinación de salarios puede cumplir la misma función que la coordinación, esto es, aumentar el grado de centralización de dicho proceso reduciendo la incertidumbre sobre la evolución salarial a nivel agregado. Por este motivo, el momento de la firma y la duración de los convenios son características importantes de la negociación colectiva. Además, como es bien sabido, la duración de los convenios colectivos está directamente relacionada con la rigidez nominal de salarios, esto es, la respuesta de los salarios ante variaciones en los precios.

Según la información facilitada por el cuadro 5, la negociación colectiva en España se extiende durante todo el año, si bien, tanto en la firma de nuevos convenios como en las revisiones de convenios en vigor, se observa una cierta concentración (que supone alrededor del 70%) entre los meses de marzo y julio. Por otra parte, la vigencia media de los convenios colectivos es de alrededor de un año y medio, mientras que la duración media de sus efectos económicos es de alrededor de un año, sin que haya diferencias sustanciales entre los convenios de empresa y los de ámbito superior, según se muestra en el cuadro 6. Esto quiere decir que el convenio-tipo tiene una duración de alrededor de año y medio pero se revisa anualmente.

CUADRO 5:
MES DE LA FIRMA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: Distribución Porcentual
(Convenios Registrados en el período 1984-91)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
NUEVOS CONVENIOS (N = 26711)	TODOS (N = 32421) Con ponderación	4,4 5,2	7,7 7,6	13,3 14,1	15,2 17,0	17,1 19,1	14,2 15,9	10,1 9,4	2,5 1,1	3,9 2,7	3,2 1,9	3,2 3,1
	Convenios Empresa											
	(N=15505) Sector Privado Con ponderación	4,95 4,31	8,55 9,63	15,99 17,54	16,21 18,28	16,98 18,61	13,02 13,24	8,30 9,31	2,37 1,13	3,17 2,99	2,52 2,12	2,74 3,38
	(N=3001) Sector Público Con Ponderación	3,80 2,40	5,23 2,36	7,40 13,01	11,00 8,65	14,16 11,16	15,93 24,21	13,53 21,24	2,77 2,84	6,80 3,27	5,73 2,98	5,80 1,84
	Convenios ámbito superior a la empresa											
REVISIONES DE CONVENIOS (N = 5710)	(N=8075) Sector Privado Con Ponderación	2,85 3,90	5,73 7,00	10,92 12,66	15,49 17,03	19,31 21,14	16,12 16,07	12,38 9,31	2,66 1,13	3,91 2,99	3,00 2,12	2,72 3,38
	(N=6) S. Público Con ponderación	- -	16,67 2,52	- -	16,67 2,40	- -	16,67 1,29	9,31 16,67	1,12 16,67	2,99 -	2,12 -	3,38 16,67
	(N=124) Ambos Con ponderación	4,03 9,45	6,45 1,58	20,16 39,05	9,68 3,55	16,94 10,89	12,71 18,82	12,90 12,96	2,42 1,02	4,03 0,59	- -	4,03 1,25
	Convenios Empresa											
	(N=3218) Sector Privado Con ponderación	6,28 5,77	10,47 8,63	13,55 18,36	14,39 18,87	15,72 16,28	13,05 14,67	8,61 6,82	2,08 0,73	3,45 1,67	3,64 2,38	3,73 2,21
Convenios ámbito superior a la empresa	(N=837) Sector Público Con ponderación	1,06 1,65	5,62 2,64	6,81 15,15	9,56 9,57	11,71 9,39	17,68 26,95	13,50 21,58	3,70 1,75	7,17 4,62	6,57 1,45	6,09 1,54
	(N=1) Ambos Con ponderación									100,00 100,00		
	Convenios ámbito superior a la empresa											
	(N=1611) Sector Privado Con ponderación	4,47 9,49	9,06 11,72	11,67 11,70	16,57 18,72	17,75 19,42	13,59 13,52	10,12 5,71	1,92 0,84	4,16 2,17	3,35 1,62	3,29 3,41
	(N=4) Sector Público Con ponderación					25,00 37,18	25,00 35,20	25,00 4,90				25,00 22,72
Convenios ámbito superior a la empresa	(N=39) Ambos Con ponderación	5,13 0,19	7,69 2,69	23,08 13,67	17,95 60,76	15,38 11,26	7,69 1,98	12,82 5,58	2,56 0,87			7,69 3,01

Nota: Excluye Convenios Extraestatutarios y Laudos. La ponderación es el número de trabajadores afectados por el convenio. N es el número de convenios registrados dentro de cada tipo.

CUADRO 6:
DURACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y DE SUS EFECTOS ECONOMICOS (en meses)

	TODOS N = 26.587	CONVENIOS DE EMPRESA N = 18.506	CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA N = 8.081
Vigencia: Media sin ponderar Ponderada	16.41 17.91	16.83 19.29	15.56 17.63
Duración Efectos Económicos Media sin ponderar Ponderada	11.85 11.90	11.85 11.85	11.84 11.91

Nota: Excluye convenios Extraestatutarios, Laudos y revisiones de convenios. La ponderación es el número de trabajadores afectados por el convenio.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las conclusiones que podemos obtener a partir de la descripción anterior es que la distribución temporal de la negociación colectiva en España tampoco contribuye a la centralización. En concreto, el grado de simultaneidad de las negociaciones no es lo suficientemente elevado como para eliminar la incertidumbre del proceso de determinación de salarios. Las rondas anuales de negociaciones se extienden a lo largo del año con alguna concentración durante la primavera y el comienzo del verano pero dicha concentración no es tan elevada como en el caso del Japón, ejemplo ya comentado anteriormente.

3.4.- Los contenidos de los convenios colectivos

La percepción habitual es que el objetivo principal de un convenio colectivo es determinar el salario y la jornada de trabajo de los empleados en una determinada empresa o sector. Sin embargo, el contenido de un convenio colectivo no se limita a esto. En realidad, los empresarios y los trabajadores pactan una serie de condiciones de empleo que abarcan desde lo relativo a la movilidad dentro de la empresa hasta nuevas contrataciones. Esto es importante, además de por sus implicaciones sobre las condiciones de empleo, en la medida en que los temas objeto de negociación muestran ciertas indicaciones sobre el poder negociador de ambas partes y afectan a los resultados de la negociación relativos a salarios y costes laborales.

Desafortunadamente la información facilitada por el registro de convenios no es suficientemente detallada en cuanto a los contenidos de los convenios colectivos. Básicamente, dicha información es la que resumimos en el cuadro 7A. Como se observa en dicho cuadro, la mayoría de las cláusulas especiales incluídas en los convenios colectivos (sobre las que tenemos información) se refieren a la representación sindical en el lugar de trabajo (alrededor de un 60% de los convenios contienen este tipo de cláusulas, que afectan a un 75% de los trabajadores, en el caso de los convenios de empresa, y un 64% de los trabajadores en el caso de los convenios de ámbito superior). Menos usuales son las cláusulas sobre productividad y reducción del absentismo y en muy pocos convenios se pactan el número de días de vacaciones, además de la jornada de trabajo en horas anuales.

Un tema de especial interés se refiere a la preocupación de los negociadores por el empleo plasmada en cláusulas sobre el fomento del mismo. Como hemos dicho, el registro de convenios no facilita información sobre este tema. Sin embargo, un estudio reciente de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos (1990) permite ofrece

algunos datos. Estos datos se encuentran resumidos en el panel B del cuadro 7. En concreto, en los 253 convenios colectivos de empresa y de ámbito superior a la empresa que componen la muestra de este estudio (son los convenios colectivos de ámbito geográfico superior a la provincia y, por tanto, publicados en el Boletín Oficial del Estado, en 1990), se encuentran sólo 45 cláusulas que contengan incentivos directos, de uno u otro tipo, al empleo. Más comunes son los pactos sobre jubilaciones y limitaciones a la realización de horas extraordinarias como medidas de fomento al empleo.

CUADRO 7A:
CLAUSULAS ESPECIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS
(Registrados 1984-91)

	CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA FIRMADOS (N= 18.506)	CONVENIOS COLECTIVOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA FIRMADOS (N=8.081)
Contienen fecha de revisión (%) (Con Ponderación)	2.457 (13,28%) (28,97%)	1.043 (12,91%) (24,83%)
Contienen vacaciones pactadas (%) (Con Ponderación)	56 (0,30%) (0,14%)	37 (0,46%) (0,29%)
Claúsula de Productividad (%) (Con Ponderación)	4.614 (24,93%) (41,47%)	1,076 (13,32%) (24,80%)
Se Pactó sobre Reducción del Absentismo (%) (Con Ponderación)	3.157 (17,06%) (27,59%)	592 (7,33%) (18,97%)
Se establecieron Cláusulas Sindicales (%) (Con Ponderación)	10.757 (58,13%) (74,65%)	4.699 (58,15%) (64,41%)

Notas: · Excluye convenios extraestatutarios. La ponderación es el número de trabajadores afectados por el convenio.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO 7B:
CLAUSULAS SOBRE EMPLEO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA
(CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA Y DE AMBITO SUPERIOR PUBLICADOS EN
EL BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO DURANTE 1990)¹

Claúsulas de Fomento al Empleo	Número de Convenios que las incluían
1.- Incentivos directos al empleo: Compromiso de incrementar el número de empleados Compromiso de no disminuir el número de empleados Prohibiciones y limitaciones en materia de rescisiones de contratos y despidos Sustitución de contratos de trabajo temporales por contratos de trabajo indefinidos Incentivación de la contratación temporal Supervisión y restricciones a la subcontratación Restricciones al Subempleo	 2 9 9 11 2 4 8
2.- La Jubilación como fomento del empleo Jubilación forzosa del trabajador con contratación de otro en su sustitución Jubilación anticipada del trabajador con contratación de otro en su sustitución Jubilación parcial del trabajador acompañada de la contratación parcial de otro Pactos sobre jubilación forzosa sin obligación empresarial de contratación sustitutoria Pactos sobre jubilación voluntaria sin obligación empresarial de contratación sustitutoria	 24 42 10 28 47
3.- Limitaciones a la realización de horas extraordinarias Prohibición de realización de algún tipo de horas extraordinarias Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso Límites cuantitativos a la realización de horas extraordinarias Declaraciones sobre la conveniencia de reducir el número de horas extraordinarias Creación de Comisiones Paritarias para el estudio y seguimiento de las horas extraordinarias	 55 20 1 14 8

Notas: 1.- Son 253 convenios colectivos cuyo ámbito geográfico es superior a la provincia.
Fuente: "La Negociación Colectiva en 1990", Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4.- Un análisis empírico de la determinación de salarios en España a partir de los datos de los convenios colectivos

En las secciones anteriores, hemos presentado tanto las conclusiones teóricas sobre las implicaciones macroeconómicas de las características del proceso de determinación salarial como una descripción pormenorizada de las características de dicho proceso en el caso español. A continuación pasamos a explicar como dichas características han influido en la evolución de los salarios en España. La experiencia española es interesante en la medida en que la ruptura de la "concertación social" en 1987 supuso un cambio de estructura de la negociación colectiva, puesto que desaparecieron los acuerdos-marco que condicionaron la determinación de salarios durante principios de los ochenta.²³ Este "cambio de régimen" permite, en principio, contrastar algunas de las hipótesis sobre los efectos macroeconómicos del grado de centralización de la negociación colectiva. En concreto, nos ocupamos de las siguientes preguntas:

- i).- ¿Proporciona el modelo de determinación salarial presentado en la sección (2) una representación adecuada de la experiencia española?.
- ii).- ¿Confirma la experiencia española que la centralización es favorable a la moderación salarial?,
- iii).- ¿En qué medida la mayor centralización de la primera mitad de la década de los ochenta contribuyó a la rigidez microeconómica?.

Una respuesta fundamentada a estas preguntas puede obtenerse a partir de la estimación de los parámetros de la ecuación de salarios. Desafortunadamente, esta tarea no es fácil puesto que existe un problema de identificación de esta ecuación. Este problema de identificación surge de la obvia endogeneidad de los salarios y de la tasa de paro. Por ello, la estimación de los parámetros de la ecuación de salarios requiere instrumentos, esto es, variables que desplacen la curva de demanda de trabajo (ecuación de precios invertida) sin

²³Conviene precisar que en 1984 no hubo ningún acuerdo-marco nacional-interindustrial en vigor. No obstante, existió, por primera vez, 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. Es por ello, por lo que clasificamos este año como una fecha en que el grado de centralización de la negociación colectiva se corresponde con el derivado de la existencia de dicho tipo de acuerdos.

desplazar la ecuación de salarios, que es la ecuación a estimar. Sin embargo, si suponemos que los salarios y los precios (las decisiones de empleo) se toman simultáneamente, cualquier variable que aparezca en la ecuación de precios también ha de aparecer en la ecuación de salarios y, por consiguiente, cualesquiera desplazamientos de la ecuación de precios producen un desplazamiento de la ecuación de salarios, como ya hemos discutido previamente. Como resultado, no existen los instrumentos necesarios para la estimación consistente de esta ecuación.

Una solución a este problema consiste en añadir una mayor estructura temporal al modelo, esto es, en suponer que la determinación de salarios y las decisiones de empleo se suceden con un cierto orden. Por ejemplo, la práctica habitual es suponer que los salarios se fijan por un determinado período de tiempo, a continuación las empresas fijan los precios de sus productos, también por un determinado período de tiempo, y, finalmente, el empleo queda determinado por las necesidades de producción impuestas por la demanda del producto de las empresas. De esta forma, aquellas variables que hagan variar dicha demanda, de forma imprevista (respecto al momento en que se fijaron los salarios), desplazan la ecuación de precios sin desplazar la ecuación de salarios y, por tanto, en principio, constituyen un instrumento válido para la estimación de dicha ecuación.²⁴

La estimación de ecuaciones de salarios correspondientes al modelo de mercado de trabajo que utilizamos en este artículo, ha sido abordada, entre otros, por Andrés, Dolado, *et. al.* (1991), De Lamo y Dolado (1991) con datos agregados, y Andrés y García (1992) y Bentolila y Dolado (1992) con datos de panel, en todos los casos de periodicidad anual. Es de destacar que en estas estimaciones se utilizan los datos de las ganancias de los trabajadores como variable salarial. Por el contrario, aquí vamos a presentar los resultados de estimar una ecuación de salarios con los datos facilitados por el registro de convenios colectivos, los cuáles, en lo relativo a conceptos salariales, se refieren a tarifas salariales. La utilización de datos de tarifas salariales para estimar la ecuación de salarios tiene sus ventajas y sus inconvenientes. El principal inconveniente es que las tarifas salariales pactadas en los convenios colectivos no se corresponden exactamente con los salarios percibidos por los trabajadores por varios motivos. En primer lugar, el grado de

²⁴En palabras más técnicas, este supuesto permite satisfacer la condición de orden de identificación. Sin embargo, la condición de rango no se cumple, con lo que se acaba estimando una combinación lineal de las ecuaciones de precios y de salarios (véase Layard, Nickell y Jackman (1991), capítulo 9, para más detalles).

aplicación real de los convenios colectivos, sobre todo en el caso de los convenios de sector no es conocido. Además, es práctica usual en la negociación colectiva española que, al mismo tiempo que se negocian las tarifas salariales, también se negocien recalificaciones de parte de la fuerza laboral de las empresas, esto es, que a ciertos grupos profesionales se les aplique una escala salarial superior. Por ello, los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos no son del todo representativos de la evolución salarial. Pero, por otra parte, estos datos son superiores a los datos de ganancias de los trabajadores por varios motivos. En primer lugar, estos son los datos que resultan de la negociación y los que el modelo teórico que hemos utilizado trata de explicar. Por el contrario, los datos de ganancias de los trabajadores incluyen una serie de conceptos salariales que no se pactan en convenio. Además, el registro de convenios colectivos, puesto que facilita la fecha de la firma de cada convenio, contiene una mayor información temporal que los datos de ganancias salariales anuales. Este último hecho permite una mayor flexibilidad a la hora de establecer la estructura temporal de la especificación empírica del modelo a estimar. Además, dada la duración de los convenios colectivos y de sus efectos económicos comentada en la subsección 3.2.3, las tarifas salariales se mantienen fijas durante un período relativamente largo de tiempo lo que confiere mayor credibilidad a supuestos sobre la estructura temporal del proceso de determinación de salarios como los anteriormente citados.

En concreto, supongamos que la determinación de salarios se realiza con prioridad temporal sobre la determinación de precios por las empresas y de la política monetaria por el gobierno y que las empresas, tras fijar sus precios, toman sus decisiones de empleo para satisfacer su demanda. Este supuesto no es controvertido, como ya hemos comentado, puesto que los datos de salarios que utilizamos son tarifas salariales que permanecen fijas durante la duración de los efectos económicos del convenio colectivo correspondiente). Bajo esta estructura temporal, una versión de la ecuación de salarios, que mantiene el espíritu de la ecuación (3) pero con mayores posibilidades para el análisis empírico por incluir otras variables que representan componentes del salario "insider" y del salario "outsider", es, en diferencias, la siguiente

$$\Delta w_{it} - E[\pi_{t+1} | I_t] = \delta_{it} + \alpha_1 \cdot u_t - \alpha_{11} \cdot \Delta u_t + \epsilon_{it} \quad (8)$$

donde Δw_{it} es el aumento salarial fijado en el período t para estar en vigor durante el período $t+1$, δ_i representa aquellas variables específicas a la unidad negociadora, i , donde se negocia, y el operador $E[\cdot|I_t]$ representa el valor esperado de una variable dada la información existente en el período t . Se incluye la variación en la tasa de paro, además de la tasa de paro en niveles, para captar la existencia de histéresis en la determinación de salarios.

Alternativamente, podemos suponer que los negociadores tienen en cuenta la situación del mercado de trabajo, representada por la tasa de paro, en el momento de la negociación en lugar de la tasa de paro esperada durante el período en el que el convenio colectivo en cuestión está en vigor. Este supuesto elimina la endogeneidad de la tasa de paro y permite estimar consistentemente los parámetros de la ecuación (8) mediante mínimos cuadrados ordinarios. Por consiguiente, hemos realizado la regresión de los aumentos salariales pactados en convenio menos las previsiones de inflación para el año de inicio de efectos económicos del convenio existente a finales del año anterior, en una serie de variables (δ_i), tales como variables ficticias ("dummies") por sector de actividad (a un dígito de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas), por comunidad autónoma y por año de inicio de los efectos económicos del convenio, además de en la tasa de paro (trimestral) del trimestre anterior al de la fecha de la firma del convenio, la diferencia de dicha tasa (respecto al trimestre anterior) y una serie de variables que representan el contenido del convenio y el tamaño y la composición de la mesa negociadora.²⁵ Incluimos estas últimas variables como indicativas del poder negociador de los representantes de los trabajadores. Además, la composición de la mesa negociadora puede indicar hasta qué medida las diferencias en los objetivos de varios sindicatos se plasman en los aumentos salariales pactados en los convenios. También hemos incluido como regresor una variable que denominamos "sorpresas de inflación" y que es igual a la tasa anual de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) en el mes anterior al de la firma del convenio menos las previsiones de inflación descritas anteriormente. La justificación para incluir este regresor es que los sindicatos mayoritarios suelen fijar sus objetivos salariales al comienzo de cada año, imponiendo dichos objetivos sobre sus respectivas federaciones, mientras que hay que convenios que se negocian cuando hay más información sobre la evolución de los

²⁵Las previsiones de inflación se refieren a la tasa de variación del deflactor del consumo privado realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y publicadas en Economic Outlook.

precios. Parece, pues, oportuno analizar en qué medida los aumentos salariales responden a la evolución mensual del IPC.²⁶

Los resultados que se obtienen a partir de dicha regresión se presentan en el cuadro 8. En primer lugar, observamos que los convenios de empresa fijan aumentos salariales mayores que los convenios de ámbito superior, pero también su respuesta a la tasa de paro es mayor. Teniendo en cuenta estos dos hechos y que la tasa de paro ha alcanzado un valor medio de 19.37% durante este período, podemos concluir que el grado de moderación salarial mostrado en ambos tipos de convenios es prácticamente el mismo.²⁷ En segundo lugar, destaca la poca significatividad de las variaciones en la tasa de paro y de la variable que representa las "sorpresas de inflación". También observamos que la inclusión de cláusulas de productividad en el convenio reduce los aumentos salariales pactados en los convenios de empresa pero no en los de sector. Esto puede explicarse teniendo en cuenta que en los convenios de empresa dichas cláusulas tienen un carácter operativo y, por tanto, los trabajadores aceptan reducciones de (los aumentos en las) tarifas salariales a cambio de aumentos en otros conceptos salariales condicionados por dichas cláusulas, mientras que, por el contrario, en los convenios de sector dichas cláusulas son meras declaraciones de principios. Los efectos negativos de la variación de la jornada pactada sobre los aumentos salariales pactados son sugerentes en la medida que indican que aquellos convenios en los que se producen disminuciones de la jornada de trabajo el aumento salarial es mayor que en aquellos donde se producen incrementos de la jornada de trabajo (aunque estos efectos son sólo significativos en los convenios de empresa). Esto puede explicarse refiriéndose a las diferencias en el poder negociador de los trabajadores en las distintas unidades de negociación e introduciendo las horas de trabajo como argumento en la función objetivo de los trabajadores. Así, en aquellas empresas con suficientes beneficios los trabajadores, una vez que un cierto aumento salarial es posible,

²⁶Esta regresión no pretende una estimación consistente y eficiente de los parámetros de la ecuación de salarios, tarea para que los datos de convenios colectivos, por ahora, no ofrecen toda la información necesaria. En concreto, la falta de datos sobre empleo y sus variaciones no permite estimar conjuntamente las ecuaciones de precios y de salarios, tal y como sería deseable. Todo lo que representa esta regresión y sobre lo que ofrecemos información es sobre la esperanza condicionada de la variable dependiente dadas las variables independientes.

²⁷Esto no quiere decir que las tarifas salariales fijadas por ambos tipos de convenios sean similares. En realidad, los convenios de sector fijan tarifas salariales bastante inferiores a los convenios de empresa. Lo que estos resultados indican es que la evolución temporal de ambas tarifas es similar.

prefieren obtener las rentas adicionales mediante aumentos salariales adicionales y disminuciones en la jornada de trabajo. Por otra parte, se observa que los convenios de empresas públicas establecen aumentos salariales pactados menores que los de las empresas privadas (aunque la diferencia es, en términos medios, de alrededor de 0.3%). Los convenios de sector provinciales no establecen aumentos salariales significativamente diferentes que el resto de los convenios de sector. Por último, algunas de las variables relativas al tamaño y a la composición de la mesa negociadora resultan ser variables significativas a la hora de explicar los aumentos salariales pactados en los convenios aunque sus efectos son pequeños (y en algunos casos con signos diferentes en ambos tipos de convenios).

CUADRO 8**ESTIMACIONES DE LA ECUACION DE SALARIOS**

Variable dependiente: Aumento salarial pactado en convenio menos la previsión de inflación para el año de inicio de los efectos económicos del convenio disponible a finales del año anterior (según la OCDE) (en %).

Período muestral 1984-1991

	CONVENIOS DE EMPRESA (Tamaño muestral: 21.893)		CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA (Tamaño muestral: 9499)	
R ² - ajustado	0.28		0.47	
Constante	4.89	(.43)	3.38	(.48)
Convenio de Sector Provincial	-	-	.08	(.18)
Sector Público	-.29	(.05)	-	-
Tasa de Paro (u) (en %) ⁽¹⁾	-.21	(.02)	-.13	(.03)
Δu (en %)	.06	(.04)	.004	(.04)
Sorpresas de inflación (en %) ⁽²⁾	-.01	(.02)	-.02	(.02)
Incluye cláusula de productividad	-.14	(.04)	.01	(.05)
Tamaño mesa negociadora	-.03	(.005)	.01	(.005)
CC.OO. (en %) (x 100) ⁽³⁾	.22	(.08)	.04	(.09)
UGT (en %) (x 100)	.13	(.08)	-.08	(.09)
USO (en %) (x 100)	.13	(.15)	-.02	(.13)
INDE (en %) (x 100)	.06	(.08)	.01	(.11)
Variación Jornada Pactada (en %)	-.16	(.01)	-.02	(.02)

Notas:

(1) Tasa de paro trimestral en el trimestre anterior al de la fecha de la firma del convenio

(2) Tasa de variación anual del índice de precios al consumo en el mes anterior al de la fecha de la firma del convenio menos la previsión de inflación para el año de inicio de los efectos económicos del convenio disponible a finales del año anterior.

(3) Porcentaje de miembros de la comisión negociadora afiliados al sindicato correspondiente (INDE: Otros sindicatos).

Evidentemente, hay razones para pensar que la regresión comentada anteriormente padece de inestabilidad muestral, puesto que en el año 1987 se produjo un cambio en la estructura de la negociación colectiva, motivado por la renuncia de los sindicatos a firmar acuerdos-marco como los que habían firmado durante años anteriores. De hecho, como ya hemos comentado, este cambio de régimen permite contrastar ciertas hipótesis relacionadas con las conclusiones teóricas de la sección 2. Para solucionar el problema de inestabilidad muestral y para contrastar esta hipótesis hemos estimado dos regresiones distintas para el período 1984-86 y para el período 1987-91. Los resultados de estas regresiones se presentan en el cuadro 9 (paneles A y B).

CUADRO 9A

ESTIMACIONES DE LA ECUACION DE SALARIOS

Variable dependiente: Aumento salarial pactado en convenio menos la previsión de inflación para el año de inicio de los efectos económicos del convenio disponible a finales del año anterior (según la OCDE) (en %).

Período muestral 1984-1986

	CONVENIOS DE EMPRESA (Tamaño muestral: 7607)		CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA (Tamaño muestral: 3481)	
R ² - ajustado	0.14		0.24	
Constante	1.98	(.88)	.16	(.89)
Convenio de Sector Provincial	-	-	.01	(.32)
Sector Público	-.34	(.07)	-	-
Tasa de Paro (u) (en %)	-.11	(.04)	-.05	(.04)
Δu (en %)	-.04	(.04)	-.07	(.04)
Sorpresas de inflación (en %)	.04	(.03)	-.07	(.03)
Incluye cláusula de productividad	-.12	(.05)	-.01	(.07)
Tamaño mesa negociadora	-.03	(.006)	.001	(.01)
CC.OO. (en %) (x 100)	-.02	(.12)	-.03	(.12)
UGT (en %) (x 100)	-.13	(.12)	-.24	(.12)
USO (en %) (x 100)	-.12	(.20)	-.08	(.16)
INDE (en %) (x 100)	-.03	(.11)	-.13	(.13)
Variación Jornada Pactada (en %)	-.03	(.02)	-.01	(.02)

CUADRO 9B
Período muestral 1987-1991

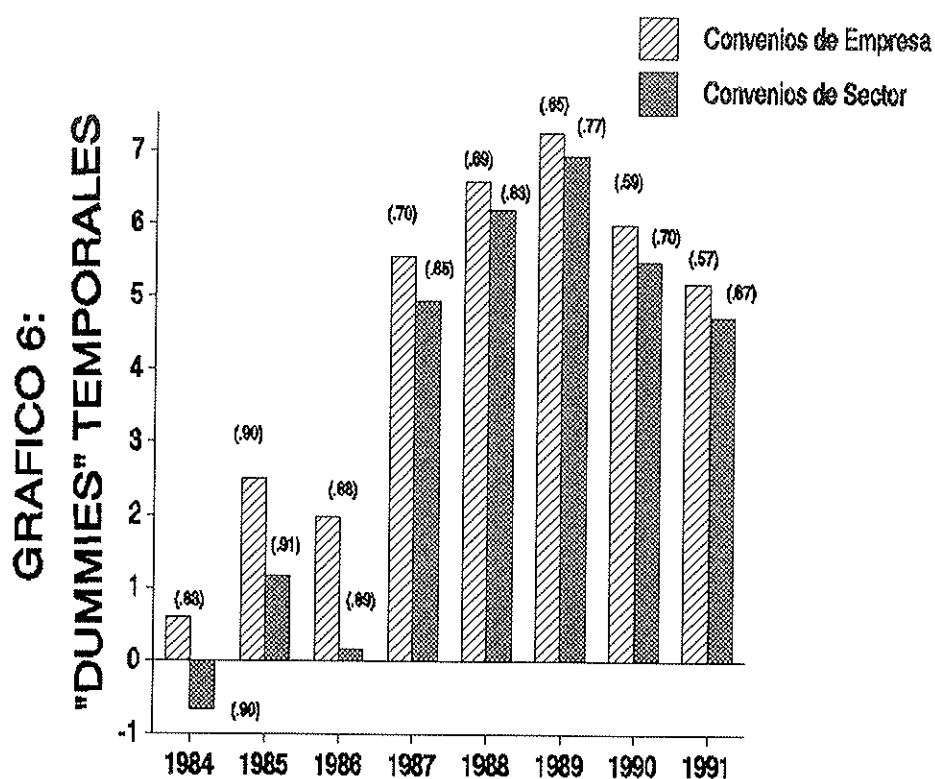
	CONVENIOS DE EMPRESA (Tamaño muestral: 14286)		CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA (Tamaño muestral: 6018)	
R ² - ajustado	.10		.21	
Constante	5.18	(.57)	4.72	(.67)
Convenio Provincial	-	-	.06	(.22)
Sector Público	-.34	(.07)	-	-
Tasa de Paro (u) (en %)	-.23	(.03)	-.21	(.04)
Δu (en %)	.13	(.06)	.14	(.07)
Sorpresas de inflación (en %)	-.01	(.03)	.04	(.03)
Incluye cláusula de productividad	-.13	(.05)	.05	(.07)
Tamaño mesa negociadora	-.03	(.01)	.02	(.01)
CC.OO. (en %) (x 100)	.29	(.11)	.03	(.13)
UGT (en %) (x 100)	.24	(.11)	.01	(.12)
USO (en %) (x 100)	.28	(.20)	.05	(.19)
INDE (en %) (x 100)	.06	(.11)	.08	(.18)
Variación Jornada Pactada (en %)	-.30	(.02)	-.10	(.05)

Notas: Veánse notas al cuadro 8.

Estos resultados indican que:

- i) La moderación salarial introducida por los acuerdos-marco de la primera mitad de los ochenta y el mayor grado de centralización de la negociación colectiva que, en principio, dichos acuerdos implican, se tradujo en una disminución importante de los aumentos salariales pactados sobre las expectativas de inflación (como recogen las constantes de la regresiones comentadas). El gráfico 6, que además contiene las estimaciones de los coeficientes de las "dummies" temporales ilustra claramente este hecho. Sin embargo, el coeficiente de la tasa de paro correspondiente al período 1984-86 fué significativamente menor (en valores absolutos) que el estimado para

los últimos cinco años. Puede parecer que ésto contradice nuestras conclusiones teóricas sobre los efectos de una mayor centralización de la negociación colectiva. Sin embargo, hay que tener en cuenta las características de los citados acuerdos-marco que, en lo referente a los aumentos salariales, se plasmaban en la fijación de unas bandas (por lo general, bastante estrechas) que los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes se comprometían a respetar durante el período de aplicación de dichos acuerdos. Esto hizo que, en la práctica, dada la predominancia de los sindicatos mayoritarios (firmantes o sólo testimonialmente contrarios a dichos acuerdos) en la negociación colectiva, no existieran posibilidades de que sucesivas unidades negociadoras respondieran a la evolución del empleo. Esto explica también la menor importancia del tamaño (en los convenios de sector) y de la composición de la mesa negociadora a la hora de explicar los aumentos salariales pactados durante dicho período.



Notas: Desviación típica entre paréntesis.

- ii) En lo que se refiere a los efectos de la centralización sobre la eficiencia microeconómica observamos que en el caso español no existe una relación pronunciada entre centralización y dispersión de los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos. El gráfico 7 presenta las estimaciones de los coeficientes correspondientes a las "dummies" sectoriales obtenidas a partir de las dos regresiones comentadas. Si bien se observan valores más altos y una mayor significatividad de dichos coeficientes en el último período, cuando ningún acuerdo-marco estaba en vigor, la dispersión salarial no es mucho mayor. Como se observa en dicho gráfico la diferencia entre los valores máximos y mínimos de las variables ficticias por sectores, no llega al uno por ciento.²⁸ Por consiguiente, los costes en términos de eficiencia microeconómica que dichos acuerdos supusieron no parecen haber sido considerables. Más relevante para la eficiencia microeconómica es el "duopolio sindical" y la estrategia de los sindicatos mayoritarios basada en el "igualitarismo" (esto es, la imposición de un determinado objetivo salarial a todas sus federaciones), que, tanto cuando había acuerdos-marco en vigor como cuando no los hay, se traduce en una baja dispersión de los aumentos salariales.^{29 30}

5.- Conclusiones

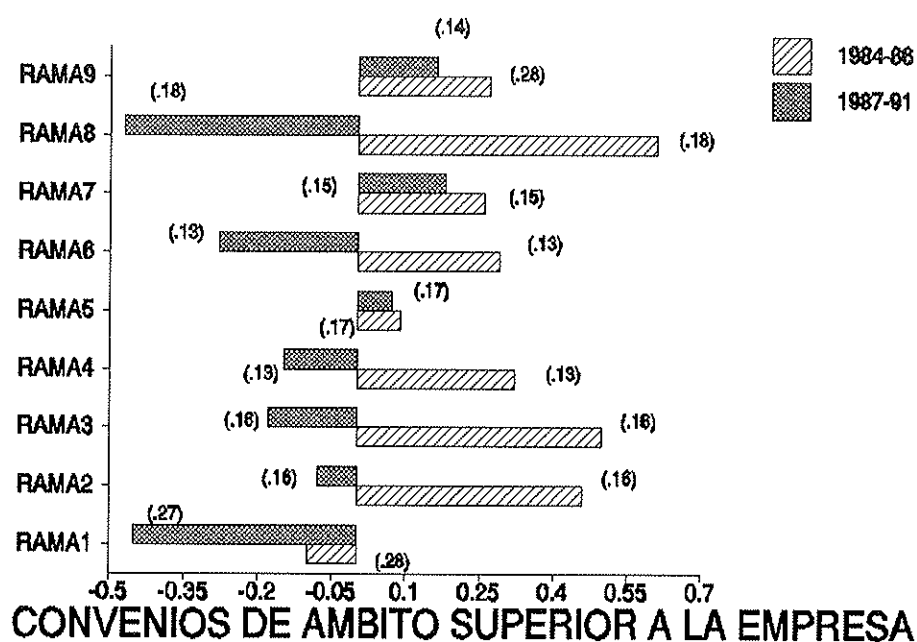
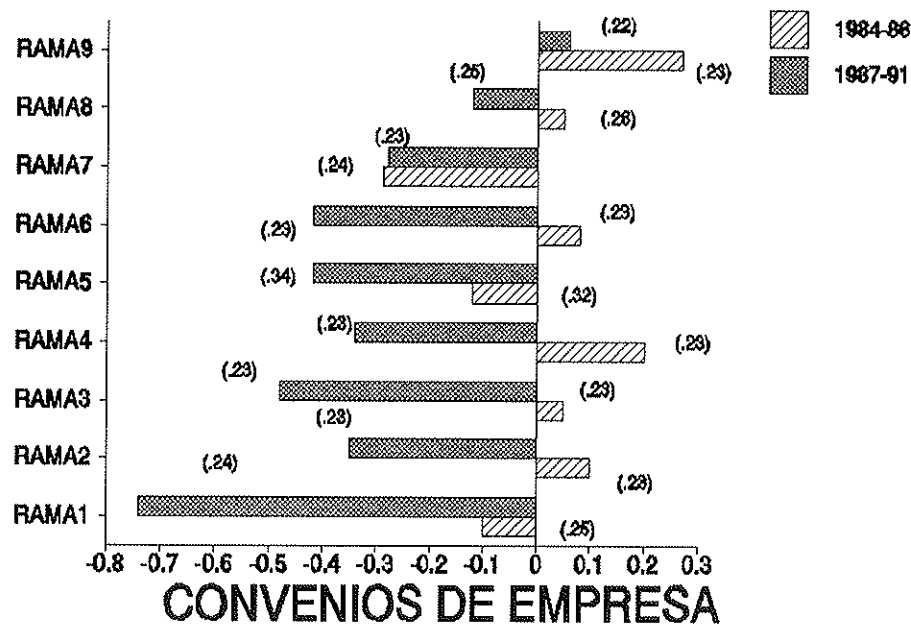
La principal conclusión de este trabajo es que el proceso de determinación salarial en España es inadecuado. Al estar basado en una negociación colectiva con un grado de centralización relativamente escaso (sobre todo a partir de 1987), resulta en una tasa de

²⁸Los resultados correspondientes a las "dummies" por comunidades autónomas muestran características similares.

²⁹Evidentemente, ésto no quiere decir que las tarifas salariales en niveles también presenten una baja dispersión. Por el contrario, en los convenios de empresa y en los convenios de sector provinciales, las diferencias en tarifas salariales son considerables, como ya hemos comentado en una nota anterior.

³⁰Por otra parte, como muestra García Perea (1990), la dispersión salarial empezó a reducirse en 1974, con lo que los acuerdos-marco citados no son los únicos causantes de la citada evolución.

GRAFICO 7: "DUMMIES" SECTORIALES



Notas: Obtenidas de las regresiones presentadas en los cuadros 9A y 9B. Desviación típica entre paréntesis.

equilibrio de paro elevada, lo cuál, a su vez, se traduce en una tasa de inflación en el largo plazo también elevada y en que los costes de cualquier proceso desinflacionario sean considerables. Esto hace que el ajuste necesario ante los requisitos impuestos para la pertenencia a la Unión Monetaria Europea vaya a resultar especialmente costoso, si no se convence a empresarios y sindicatos de que es necesario un cambio en la forma de conducir la negociación colectiva.

Para alcanzar estas conclusiones, hemos procedido en tres etapas. En primer lugar, hemos revisado los fundamentos teóricos que permiten asegurar que un aumento de la centralización de la negociación colectiva tiene efectos beneficiosos para el paro y la inflación. En segundo lugar, hemos analizado detalladamente las características de la negociación colectiva en España. Este análisis, realizado a partir de los datos de convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el período 1984-91, ha permitido constatar la predominancia de los sindicatos mayoritarios en la negociación colectiva y de los convenios colectivos de duración anual. También hemos visto que la concentración en el tiempo de la negociación colectiva (grado de simultaneidad) no introduce elementos centralizadores. Esto, junto a la bien conocida estructura de la negociación colectiva española, nos permite concluir que el grado de centralización de dicha negociación es bajo. La comparación del proceso de determinación salarial entre los períodos 1984-86 y 1987-91, en el que la descentralización es mayor, confirma que la centralización es favorable a la moderación salarial y que, por otra parte, esta mayor descentralización no ha supuesto cambios drásticos en la estructura salarial. Por consiguiente, concluimos que se necesita, bien un cambio en la estructura de la negociación colectiva española o bien algún elemento institucional (posibles acuerdos-marco de los existentes durante la primera mitad de la década de los ochenta) que aumente el grado de centralización de la misma.

APENDICE 1: UN MODELO DE DETERMINACION DE SALARIOS Y DE PRECIOS EN ECONOMIAS MONOPOLISTICAMENTE COMPETITIVAS

En este apéndice justificamos las ecuaciones de salarios y de precios que constituyen los elementos básicos del modelo utilizado en la sección 2 para discutir los efectos macroeconómicos del grado de centralización de la negociación colectiva. Como decíamos en el texto, nuestro análisis se desarrolla en un modelo del mercado de trabajo donde los trabajadores tienen cierto poder monopolístico y negocian sus salarios con empresas que, a su vez, tienen cierto poder monopolístico en el mercado de bienes.

La ecuación de precios

Empezamos modelizando el comportamiento de las empresas en dicho mercado. Suponemos que la curva de demanda que dichas empresas han de satisfacer viene dada por:³¹

$$Y_i = \left(\frac{P_i}{P}\right)^{-\sigma} \frac{M}{P}, \quad \sigma > 1 \quad (\text{A.1.1})$$

donde Y es producto, P es precio (el subíndice i indica unidad productiva determinada), M/P son saldos reales y σ representa la elasticidad-precio de la demanda del producto (que se supone constante). La función de producción es:

$$Y_i = \Theta_i L_i^\alpha, \quad \alpha \leq 1 \quad (\text{A.1.2})$$

donde L es el nivel de empleo y α es el grado de rendimientos a escala. La maximización de beneficios exige resolver:

³¹La siguiente función de demanda se puede derivar a partir de preferencias de los consumidores que presenten una elasticidad de sustitución constante entre los diferentes bienes (véase Blanchard y Kiyotaki (1987)).

$$\max_{W_i} \left(\frac{P_i}{P} \right)^{1-\sigma} \frac{M}{P} - \frac{W_i}{P} \left(\frac{P_i}{P} \right)^{-\frac{\sigma}{\alpha}} \left(\frac{M}{P} \frac{1}{\Theta_i} \right)^{\frac{1}{\alpha}} \quad (\text{A.1.3.})$$

La condición de primer orden para dicha maximización, tras algunas modificaciones, permite obtener:

$$\frac{P_i}{P} = \left(\frac{(\sigma-1)\alpha}{\sigma} \right)^{\frac{\alpha}{-\sigma(1-\alpha)-\alpha}} \left(\frac{M}{P} \right)^{\frac{1-\alpha}{\sigma(1-\alpha)+\alpha}} \frac{W_i}{P}^{\frac{\alpha}{\sigma(1-\alpha)+\alpha}} \Theta_i^{-\frac{1}{\sigma(1-\alpha)+\alpha}} \quad (\text{A.1.4})$$

que, en logaritmos, es la ecuación de precios (ecuación (4)) que se utiliza en el texto.

La ecuación de salarios

Por las razones apuntadas en el texto, la determinación de salarios viene definida por la solución al problema siguiente:

$$\begin{aligned} \max_W \quad & (V(\frac{W}{P}, L) - V^*)^\beta \cdot (\Pi(L, \frac{W}{P}) - \Pi^*) \\ \text{sujeto a} \quad & L \leq \bar{L} \end{aligned} \quad (\text{A.1.5})$$

donde vamos a tomar que $\Pi^* = 0$ y que $V - V^* = [W_i/P - (1-u)W/P - uB]S(W_i/P)$, siendo W/P el salario real, u la tasa de paro, B los beneficios del seguro de desempleo y $S = L_i/L$, la probabilidad de mantener el empleo. Como se demuestra en Layard, Nickell y Jackman (1991), capítulo 2, la solución a este problema puede escribirse como:

donde ϵ_{SW} es la elasticidad de la probabilidad de permanecer en el empleo respecto al salario nominal. Tras tomar logaritmos y algunas modificaciones, puede escribirse, de forma simplificada, como la ecuación de salarios (ecuación (3)) en el texto.

La derivación anterior permite comprobar los efectos de cambios en el grado de centralización de la negociación colectiva en los parámetros de estas dos ecuaciones que se discuten en la subsección 2.1. Por ejemplo, la "internalización" de las externalidades

$$\begin{aligned}
& \frac{\frac{W_i}{P} - (1-u)\frac{W}{P} - uB}{\frac{W_i}{P}} \left[\frac{P - \frac{\partial P}{\partial W_i} W_i}{P^2} + \frac{(1-u)W \frac{\partial P}{\partial W_i}}{P^2} \right] = \\
& = \frac{1}{\frac{P - \frac{\partial P}{\partial W_i} W_i}{P^2} + \frac{\frac{W_i}{P} L_i - \frac{W_i}{P} \Pi_w W_i \frac{\partial P}{\partial W_i}}{\beta \Pi} - \epsilon_{sw}} \quad (A.1.6)
\end{aligned}$$

pecuniarias lleva a que

$$\frac{\partial P}{\partial W_i} > 0$$

en lugar de ser cero, cuando no se internaliza, y, por tanto, el parámetro $\underline{a}_2$ en la ecuación de salarios y la presión salarial, $\underline{z}$, disminuyen. De forma similar, podemos representar la internalización de una externalidad fiscal como la discutida en la sección 2.1 como una disminución de los beneficios por desempleo (puesto que cuando dicha externalidad se internaliza dichos beneficios son menores en la medida en que se reconoce que se financian con los impuestos sobre las rentas del trabajo). Consecuentemente, los efectos de internalizar la citada externalidad fiscal se traducen en una disminución en el mismo parámetro citado anteriormente. Por otra parte, variaciones en el grado de competitividad del mercado de bienes se representan por variaciones en el parámetro $\underline{\sigma}$, que afectan a ϵ_{sw} y que causan los desplazamientos de las ecuaciones de salarios y de precios discutidos en el texto. Por otra parte, los efectos de variaciones en el poder negociador de los sindicatos sobre la ecuación de salarios se traducen en variaciones de la presión salarial, como resulta evidente a partir de la ecuación (A.1.6).

APENDICE 2: LA RELACION ENTRE LAS TASAS DE DESEMPLEO Y DE INFLACION

En este apéndice derivamos la relación entre las tasas de equilibrio de paro y la expectativas de inflación (ecuación 8) que se utiliza en el texto. Para ello, suponemos que la determinación de precios y de salarios se realiza como hemos descrito en el apéndice 1 y que la política monetaria (determinación de los saldos reales que necesitamos para cerrar el modelo) tiene como objetivo minimizar la siguiente función de costes:

$$\min_m \pi^2 + \tau' \cdot u^2 \quad (\text{A.2.1})$$

y, por tanto, la relación entre la tasa de inflación y la tasa de paro viene dada por la condición de primer orden correspondiente:

$$\pi \cdot \frac{\partial \pi}{\partial m} = -\tau' \cdot u \frac{\partial u}{\partial m} \quad (\text{A.2.2})$$

En nuestro modelo de determinación de precios y de salarios, se cumple que, siempre que la estructura temporal del mismo permita la existencia de efectos reales de la política monetaria,

$$\frac{\partial \pi}{\partial m} \text{ y } \frac{\partial u}{\partial m}$$

son constantes y dependen, exclusivamente, de τ' y de ciertos parámetros de la ecuación de precios. Por ejemplo, en Jimeno (1992a) se supone que la estructura temporal del

modelo es la siguiente: primero se realiza la determinación de salarios, en segundo lugar el gobierno fija el nivel de saldos reales y, por último, las empresas determinan sus precios.³² En este caso, se puede demostrar que

$$\frac{\partial \pi}{\partial m} = b_1, \quad \frac{\partial u}{\partial m} = -b_2 \quad (\text{A.2.3})$$

y, por tanto,

$$\tau = \tau' \frac{b_2}{b_1} \quad (\text{A.2.4})$$

como comentábamos en el texto.

³²Si salarios y precios se fijaran con conocimiento perfecto de la política monetaria, ésta no tendría efectos reales. Por tanto, la tasa de paro sería siempre igual a su tasa de equilibrio y la solución (trivial) al problema de minimización anterior es mantener la cantidad de dinero constante (o contrarrestar variaciones de la presión salarial) de forma que la tasa de inflación sea cero.

APENDICE 3: EL NIVEL DE CENTRALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, EFICIENCIA MICROECONOMICA Y EL NIVEL AGREGADO DE EMPLEO

En este apéndice presentamos un simple ejemplo (tomado de Jimeno (1992a)) que indica que los efectos de la dispersión de la estructura salarial sobre el nivel agregado de empleo son ambiguos.

Supongamos que las funciones de demanda de trabajo son (en logaritmos):

$$l = -\mu(w-p) + \gamma\theta, \quad l_i = -\mu_i(w_i-p) + \gamma_i\theta_i, \quad (A.3.1)$$

$$\mu = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \mu_i, \quad \gamma = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \gamma_i, \quad \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \mu_i \gamma_i = 0$$

donde la ausencia de subíndice indica valor a nivel agregado.

Bajo centralización extrema, los salarios son iguales en todos los sectores, por ejemplo

$$w-p = v.\theta, \quad v > 0 \quad (A.3.2)$$

y, por tanto,

$$l = (\gamma - v.\mu)\theta \quad (A.3.3)$$

Bajo descentralización y supuestos similares:

$$w_i - p = v_i \cdot \theta_i, \quad v_i > 0, \quad i=1, \dots, n \quad (\text{A.3.4})$$

que implica que

$$l_i = (\gamma_i - v_i \cdot \mu_i) \theta_i, \quad l = \gamma \theta - \mu \sum_{i=1}^n v_i \cdot \theta_i \quad (\text{A.3.5})$$

Por consiguiente, que el empleo total bajo descentralización sea mayor o menor que bajo centralización depende de³³

$$\sum_{i=1}^n v_i \cdot \theta_i \begin{matrix} > \\ < \end{matrix} v \cdot \theta \quad (\text{A.3.6})$$

como afirmábamos en el texto.

Todas las regresiones incluyen variables ficticias por sectores (clasificados a un dígito de la CNAE), por comunidad autónoma y por año de inicio de los efectos económicos del convenio.- Desviación típica entre paréntesis.

³³Nótese que no estamos teniendo en cuenta el hecho de que la suma de logaritmos no es igual al logaritmo de la suma, por lo que la dispersión salarial también afecta al nivel agregado de empleo a través del grado de concavidad de las curvas de demanda de trabajo.

Referencias bibliográficas:

- Andrés, J. y J. García (1991), "Wage Determination in the Spanish Industry", mecanografiado.
- Andrés, J., J.J. Dolado, C. Molinas, M. Sebastián y A. Zabalza (1991), "The Influence of Demand and Capital Constraints on Spanish Unemployment", en J.H. Drèze y C.R. Bean, eds., Europe's Unemployment Problem, M.I.T. Press, Cambridge.
- Andrés, J., C. Molinas y D. Taguas (1991), "Convergencia, pacto social y política fiscal: Una evaluación macroeconómica", Ministerio de Economía y Hacienda, Dirección General de Planificación, Documento de Trabajo SGPE-D-91007.
- Bentolila, S. y J.J. Dolado (1992), "Estimating Insider Effects in Spain Wage Setting at the Microeconomic Level", manuscrito, Banco de España.
- Blanchard, O. (1991), "Unemployment: Getting the Questions Right and Some of the Answers", en J.H. Drèze y C.R. Bean, eds., op. cit.
- Blanchard, O. y N. Kiyotaki (1987), "Monopolistic Competition and the Effects of Aggregate Demand", American Economic Review, 77(4).
- Blanchard, O. y L. Summers (1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem", en S. Fischer, ed., NBER Macroeconomics Annual 1986, M.I.T. Press, Cambridge.
- Blanchard, O. y L. Summers (1987), "Fiscal Increasing Returns, Hysteresis, Real Wages and Unemployment", European Economic Review, 31(3).
- Bruno, M., y J. Sachs (1985), Economics of Worldwide Stagflation, Basil Blackwell, Oxford.
- Burda, M. (1988), "'Wait Unemployment' in Europe", Economic Policy, 7.

Calmfors, L. y J. Driffil (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", Economic Policy, 6.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (1990), "La negociación colectiva en 1990", manuscrito.

Crouch, C. (1985), "Conditions for Trade Union Restraint", en L.N. Lindberg y C.S. Maier, eds, The Politics of Inflation and Economic Stagflation, Brookings Institution, Washington D.C.

De Lamo, A. y J.J. Dolado, (1991), "Un modelo del mercado de trabajo y de la restricción de oferta en la economía española", Servicio de Estudios del Banco de España, Documento de Trabajo 9116.

Emerson, M. (1988), "Regulation or Deregulation of the Labour Market: Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialized Countries", European Economic Review, 32(4).

Freeman, R. (1988), "Labour Market Institutions and Economic Performance", Economic Policy, 6.

García Perea, P. (1990), "Evolución de la estructura salarial española desde 1963", en S. Bentolila y L. Toharia, eds., Estudios de economía del trabajo en España, III. El problema del paro, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Hartog, J. y J. Theeuwes (1992), Labour Market Contracts and Institutions: A Cross National Comparison, North-Holland, Amsterdam (en prensa).

Jackman, R., C. Pissarides y S. Savouri (1990), "Labour Market Policies and Unemployment in the OECD", Economic Policy, 11.

Jimeno, J.F. (1992a), "The Degree of Centralization of Collective Bargaining, the Inflation-Unemployment Trade-Off and Microeconomic Efficiency Revisited", FEDEA, Documento de Trabajo 92-02.

Jimeno, J.F. (1992b), Las fuentes estadísticas referidas al mercado de trabajo español, mecanografiado.

Layard, R. y C.R. Bean (1990), "Why does unemployment persist?", en S. Honkapohja, ed., The State of Macroeconomics, Basil Blackwell, Oxford.

Layard, R., S. Nickell y R. Jackman (1991), Unemployment, Oxford University Press, Londres.

Manning, A. (1991), "Productivity Growth, Wage Setting and the Equilibrium Rate of Unemployment", mecanografiado.

Pérez-Campanero, J. (1992), "Convergencia", Cuadernos de Información Económica, 59.

Sasajima, Y. (1992), "Japan: The Japanese Labour Market and its Institutions and Performance", en J. Hartog y J. Theeuwes, eds., op. cit.