

DOCUMENTO OCASIONAL

**EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ESPAÑA:
UN ANÁLISIS CON
DATOS INDIVIDUALES
DE CONVENIOS**

Documento Ocasional n.º 0302

Mario Izquierdo, Esther Moral
y Alberto Urtasun

BANCO DE ESPAÑA
SERVICIO DE ESTUDIOS

EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ESPAÑA:
UN ANÁLISIS CON
DATOS INDIVIDUALES
DE CONVENIOS (*)

Documento Ocasional nº 0302

Mario Izquierdo, Esther Moral
y Alberto Urtasun

(*) Agradecemos a José M^º Bonilla, Olympia Bover, Ángel Estrada y Pilar L'Hotellerie los comentarios y sugerencias realizados. *E-mail*: mizquierdo@bde.es; emoral@bde.es; aurtasun@bde.es.

BANCO DE ESPAÑA
SERVICIO DE ESTUDIOS

La serie de Documentos Ocasionales tiene como objetivo la difusión de trabajos realizados en el Banco de España en el ámbito de sus competencias que se consideran de interés general.

Las opiniones y análisis que aparecen en la serie de Documentos Ocasionales son responsabilidad de los autores y, por tanto, no necesariamente coinciden con las del Banco de España o las del Eurosistema.

El Banco de España difunde sus informes más importantes
y la mayoría de sus publicaciones a través de la red INTERNET
en la dirección <http://www.bde.es>

© Banco de España, Madrid, 2003

ISSN: 1696-2222 (edición impresa)
ISSN: 1696-2230 (edición electrónica)
Depósito legal: M. 20434-2003
Imprenta del Banco de España

Resumen

En este trabajo se analizan los efectos de la estructura de la negociación colectiva sobre sus principales resultados. Para ello, se utiliza la información individual sobre los convenios colectivos firmados en España entre 1990 y 2001, que procede de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El análisis empírico realizado muestra un efecto relevante del ámbito de negociación tanto sobre los incrementos salariales como sobre la distribución de los niveles salariales pactados en el convenio. La negociación en un nivel intermedio de negociación, el sector con ámbito geográfico provincial, suele ofrecer incrementos salariales superiores a los que se pactan tanto a un nivel más centralizado (sector-nacional) como a un nivel más descentralizado (empresa). Por otra parte, la negociación en ámbitos superiores a la empresa reduce de manera considerable la diferenciación de los niveles salariales entre categorías profesionales.

1. Introducción

El sistema de negociación colectiva es un mecanismo fundamental para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo español. Alrededor del 90% de los asalariados del sector privado en España ven fijadas sus condiciones salariales –y laborales, en general– en la negociación colectiva llevada a cabo entre los representantes sindicales y empresariales. Esta cobertura se sitúa entre las más elevadas de los países europeos y es claramente superior a la que existe en EEUU o el Reino Unido, por ejemplo.

Sin embargo, el análisis de los efectos que el sistema de negociación colectiva tiene sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, y sobre la economía española, en general, está fuertemente limitado por las bases de datos disponibles. Entre los trabajos que han analizado el sistema de negociación colectiva en España, en los últimos años, cabe destacar a Jimeno (1992), que utilizó información individual de los convenios colectivos firmados en la mayor parte de la década de los años ochenta para analizar las implicaciones macroeconómicas del sistema de negociación colectiva. Sus conclusiones subrayaban la existencia de un mecanismo de negociación ineficiente que dificulta la moderación salarial. Más recientemente, distintos estudios han analizado la estructura salarial derivada de la negociación colectiva, a partir de la construcción de bases de datos específicas para períodos y sectores concretos [véase, por ejemplo, Lorences *et al* (1995), Abellán *et al* (1997) o Simón (2000)]. En general, estos estudios han encontrado efectos relevantes del ámbito de negociación sobre la estructura salarial acordada en el convenio colectivo¹.

Este trabajo inicia un proyecto más amplio de investigación en el que se intenta profundizar en el análisis del sistema español de negociación colectiva. En esta primera etapa, el objetivo ha sido analizar las principales características de dicho sistema e identificar aquéllas que afecten especialmente a sus resultados. Para ello, se ha utilizado, por primera vez, una base de datos con información individual procedente de la Estadística de Convenios Colectivos, elaborada por el Ministerio de Trabajo, sobre cada uno de los convenios colectivos firmados en España durante la década de los años noventa². Esta información se ha tomado de las hojas estadísticas que las partes negociadoras deben rellenar tras la firma de cada convenio, y permite analizar la influencia de un amplio conjunto de características del convenio sobre sus resultados. En particular, esta primera fase se ha centrado en analizar cómo influyen

¹ Cabe mencionar aquí también los estudios realizados en el Ministerio de Economía y Hacienda entre 1985 y 1995 sobre la negociación colectiva en las grandes empresas. En estos estudios, se realizaba un análisis descriptivo muy detallado sobre las características de la negociación colectiva utilizando una encuesta realizada a las empresas de más de 200 trabajadores.

² La descripción de esta base de datos se recoge en el Apéndice 1.

las distintas características del convenio sobre los incrementos salariales y la estructura salarial establecidos en la negociación colectiva. En las siguientes fases del proyecto, esta información se combinará con la procedente de la Central de Balances del Banco de España, lo que permitirá analizar con más detalle los efectos del sistema de negociación colectiva sobre el funcionamiento de las empresas.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección segunda se realiza un breve resumen del marco legal en el que se lleva a cabo la negociación colectiva. La sección tercera contiene un análisis descriptivo de las principales características del sistema español de negociación colectiva, poniendo especial énfasis en su distribución por ámbitos de negociación. En la sección cuarta se realiza un análisis multivariante para identificar el efecto de las principales características de la negociación sobre los incrementos salariales. El contenido empírico del trabajo se completa con la sección quinta, en la que se analiza el impacto del ámbito de negociación sobre las diferencias salariales que surgen de la negociación colectiva. Finalmente, la sección sexta contiene un resumen y unas breves conclusiones.

2. Marco institucional

Antes de pasar a analizar las características del sistema español de negociación colectiva conviene describir brevemente el marco institucional en el que se lleva a cabo. En la actualidad, el sistema español de negociación colectiva se asienta sobre los principios emanados del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 y de las sucesivas modificaciones del mismo llevadas a cabo en los años noventa. Los principios básicos de este sistema son los criterios sobre la legitimidad para negociar, la eficacia general automática de los convenios de ámbito superior a la empresa y la ultraactividad de los convenios colectivos.

En primer lugar, la legitimidad para negociar de los sindicatos no proviene del número de trabajadores afiliados, sino que la representación sindical en la negociación surge de la audiencia electoral, es decir, de los votos obtenidos en las elecciones sindicales. En particular, los resultados de estas elecciones otorgan el carácter de representativos a aquellos sindicatos que superan un determinado porcentaje de votos, lo que les permite estar presentes en los diferentes procesos de negociación. En segundo lugar, el principio de eficacia general automática establece que todo convenio de ámbito superior a la empresa ha de ser aplicado a todas las empresas y a todos los trabajadores que formen parte del ámbito geográfico y sectorial correspondiente, aunque no hayan participado en el proceso de negociación. Además, la regulación de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito limita notablemente la posibilidad de que convenios de ámbito inferior modifiquen aspectos

ya incluidos en convenios de ámbito superior. Finalmente, la ultraactividad de los convenios supone su extensión indefinida hasta la firma de un nuevo convenio³.

En conjunto, la interacción de estas características configura un sistema de negociación colectiva caracterizado por la elevada cobertura del colectivo de asalariados –prácticamente total, a pesar de las reducidas tasas de afiliación sindical– y por el predominio de los convenios de ámbito superior a la empresa, en cuya negociación prevalecen las asociaciones sindicales y patronales mayoritarias, estando escasamente representados colectivos como los trabajadores temporales, con menor participación en los procesos electorales sindicales, o la pequeña y mediana empresa.

El efecto sobre este sistema de las dos reformas llevadas a cabo en los años noventa ha sido escaso. La reforma del ET aprobada por el gobierno en 1994 pretendió ampliar los contenidos de la negociación colectiva, derogó las Ordenanzas Laborales y trató de impulsar una mayor descentralización de la negociación. Para ello, se modificaron, aunque sólo ligeramente, las condiciones de concurrencia entre convenios de distinto ámbito⁴ y se estableció la obligación de introducir las cláusulas de descuelgue que permiten a las empresas que atraviesan situaciones de dificultad económica apartarse del régimen salarial pactado en el convenio colectivo. En 1997, los agentes sociales⁵ firmaron el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva que propugnaba incrementar el grado de coordinación del mecanismo de negociación colectiva. Para ello, primaba el convenio estatal de rama de actividad, recomendando un aumento del conjunto de materias negociables en este ámbito. Los firmantes renunciaron a elevar este acuerdo al nivel de norma, dejando a la voluntad de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación la aplicación de las modificaciones propuestas, sin que se hayan producido avances notables en su aplicación. No obstante, en el análisis empírico llevado a cabo en las siguientes secciones se prestará atención a los posibles efectos de estas reformas.

3. Características básicas de la negociación colectiva en España

3.1. Ámbito de la negociación colectiva

Uno de los aspectos fundamentales que caracterizan el sistema español de negociación colectiva es su distribución por ámbitos de negociación. Tal y como está articulada la negociación colectiva en España, los convenios colectivos pueden ser

³ Para un análisis más detallado de los aspectos normativos del sistema de negociación colectiva, véase García-Perea *et al* (1999).

⁴ En la dirección de otorgar prioridad a convenios de ámbito inferior, salvo los de empresa, frente a los de ámbito superior.

⁵ CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO.

negociados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios al nivel descentralizado de la empresa o a un nivel mayor de centralización como es el de sector, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional. En el cuadro 1 se observa que, en el caso español, la negociación de los convenios colectivos se lleva a cabo, de forma predominante, al nivel del sector productivo, con un ámbito geográfico de aplicación provincial, lo cual implica un nivel intermedio de centralización. En este nivel se negocian las condiciones laborales de más del 50% de trabajadores afectados por la negociación colectiva. Como se puede observar, esta situación no ha variado apenas desde 1990 y el porcentaje de trabajadores cuyo convenio se negocia en este ámbito intermedio se ha mantenido muy estable en los últimos 12 años.

El siguiente nivel de negociación que agrupa a más trabajadores es el sector a escala nacional, que afecta en torno al 25% de los trabajadores, mientras que los convenios regionales de sector, tanto intra como intercomunitario (esto es, de aplicación en una o en varias Comunidades Autónomas) engloban a un porcentaje reducido de trabajadores, en torno al 8%. En este caso, cabe comentar, no obstante, el peso creciente que han mostrado los convenios intracomunitarios a lo largo de esta década. Finalmente, en el seno de la empresa se negocian únicamente las condiciones laborales de entre el 10% y el 15% de los trabajadores, mostrando además este porcentaje una tendencia decreciente en los últimos años.

En la base de datos sobre convenios colectivos no se dispone de mucha información sobre las características de las empresas que permita conocer cuáles de ellas pueden estar influyendo en la elección de un nivel de negociación u otro. No obstante, se dispone del número de trabajadores afectados por cada convenio y, en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa, también del número de empresas afectadas. Esto permite calcular el tamaño medio de las empresas, información que se presenta en el cuadro 2 para los tres ámbitos principales de negociación: empresa, sector-provincial y sector-nacional.

Como se puede observar, los convenios de empresa afectan fundamentalmente a empresas grandes, con una media de casi 300 trabajadores, mientras que las empresas pequeñas se ven afectadas, principalmente, por convenios de sector, fundamentalmente provinciales. Este tipo de convenios afecta a empresas con un tamaño medio de 15 trabajadores. Por último, los convenios de sector nacionales parecen darse en empresas de mayor tamaño, aunque no tanto como los convenios de empresa. En media, afectan a empresas con un tamaño de 185 trabajadores. En todo caso, cabe destacar que estos convenios han ido afectando a empresas de un tamaño creciente, a partir de mediados de los años noventa.

Un análisis desagregado del ámbito de negociación por sectores productivos permite analizar las diferencias existentes entre ellos y, además, comprobar si la estabilidad que se observa a nivel agregado se mantiene por sectores. La base de datos dispone del sector de actividad con una desagregación al nivel de 2 dígitos de la CNAE. En el cuadro 3 se presenta la distribución de los trabajadores afectados por convenios colectivos según el ámbito de negociación y el sector de actividad, agregando esta variable al nivel de la sección de la CNAE-93 (once grandes sectores). Se observa cómo a pesar de que la negociación al nivel sectorial-provincial es mayoritaria, existen diferencias relevantes entre sectores. En sectores como la agricultura, la construcción, el comercio y la hostelería, este ámbito de negociación es el mayoritario, superando con creces su relevancia a nivel agregado. Sin embargo, los convenios nacionales de sector son mayoritarios en el sector financiero y tienen una importancia superior a la media en sectores como las manufacturas, los servicios a empresas y otros servicios. Por último, la negociación a nivel de empresa es prácticamente la única en el sector energético y tiene una gran relevancia en el sector de las industrias extractivas y en el del transporte.

Quizá lo que más llama la atención de esta distribución sectorial es su constancia en el tiempo. Al analizar esta distribución a principios y finales de los años noventa (véanse cuadros A1 y A2 del Apéndice 2), los cambios observados son mínimos, esto es, una vez decidido el ámbito de negociación en un determinado sector, es difícil observar cambios relevantes con el paso del tiempo.

En resumen, la negociación colectiva se lleva a cabo mayoritariamente en un nivel intermedio, el sector con ámbito geográfico provincial, donde se negocian las condiciones laborales de más de la mitad de los trabajadores bajo la cobertura de la negociación colectiva. En conjunto, más del 85% de los trabajadores están afectados por convenios de sector, con diferentes ámbitos geográficos, por lo que menos del 15% de trabajadores negocian sus condiciones laborales en el nivel de la empresa. Esta situación ha permanecido, además, constante en los últimos diez años en los que, si acaso, se aprecia una leve pérdida de relevancia de la negociación al nivel empresarial en la negociación colectiva en España. Asimismo, se observa una clara influencia del tamaño de la empresa, con una tendencia a aumentar la importancia del ámbito empresarial según aumenta el tamaño de la empresa. El análisis desagregado por sectores destaca, sobre todo, la constancia en el tiempo de la distribución sectorial de los niveles de negociación, con una presencia mayoritaria de los convenios sectoriales-provinciales en la construcción, el comercio y la hostelería, mientras que en la energía o el transporte los convenios de empresa tienen un mayor peso.

A continuación, se pasa a analizar otras características de la negociación colectiva en España y se deja para la cuarta sección el análisis de los efectos de la distribución por ámbitos de negociación sobre el resultado de la negociación colectiva.

3.2. Materias negociadas

El resultado fundamental de la negociación colectiva viene dado por los incrementos salariales pactados. Sin embargo, en ese mismo marco también se negocian otras materias relacionadas con las condiciones laborales. En la base de datos se dispone de información sobre la jornada laboral pactada y sobre si el convenio contiene o no cláusulas relacionadas con una serie de materias laborales como son el empleo, la contratación, la utilización de horas extraordinarias, los beneficios sociales a los trabajadores (como complementos de jubilación, planes de pensiones, etc.) y la existencia de incentivos a la productividad de los trabajadores o a la asistencia.

El cuadro 4 muestra el porcentaje de trabajadores afectados por cada tipo de cláusula en su convenio colectivo, distinguiendo si la negociación se ha llevado a cabo en la empresa o en un ámbito superior. En general, a lo largo de la década de los noventa se observa una tendencia hacia la negociación en los convenios colectivos de un conjunto más amplio de materias, lo que se traduce en una mayor presencia de este tipo de cláusulas. En particular, destaca el número creciente de convenios con cláusulas sobre reducción de la jornada laboral, sobre la contratación y sobre el empleo⁶. Por ámbitos de negociación se observan, a su vez, diferencias que merece la pena destacar. En general, en los convenios de empresa se negocian un conjunto más amplio de materias y el porcentaje de trabajadores afectados en este ámbito por las diferentes cláusulas analizadas es superior, salvo en el caso de la reducción de jornada y de las cláusulas sobre salario mínimo.

La diferencia es especialmente relevante en este último caso, ya que mientras que alrededor del 30% de los trabajadores afectados por convenios sectoriales tienen en sus convenios alguna cláusula estableciendo un salario mínimo, dicho porcentaje se sitúa en torno al 20% en los convenios de empresa. Como se analizará con detalle en la sección quinta, en el ámbito de negociación sectorial se observa una clara tendencia a reducir las diferencias salariales; en este contexto, la elevación del salario mínimo sería un instrumento más para conseguirlo. Como se ha comentado, en el resto de materias los convenios de empresa se caracterizan por tener una mayor presencia de este tipo de cláusulas adicionales. Esto es especialmente cierto en el caso de materias más específicas del funcionamiento de la empresa, como son la

⁶ En el Apéndice 1 se explica con más detalle los posibles contenidos de ambos tipos de cláusulas.

existencia de servicios de comedor o transporte, pero también en otros aspectos más generales, como son la contratación, formación profesional, jubilación y otras prestaciones sociales e incentivos a la productividad.

3.3. Momento de la negociación y duración de los convenios

El análisis del período del año en que tiene lugar la firma de los convenios colectivos puede dar una información valiosa en caso de que se observen diferencias por ámbitos de negociación y/o sectores. Esto es así porque cabría pensar que determinados convenios colectivos pudieran servir como referencia para las negociaciones posteriores de otros convenios. A su vez, la evolución de las expectativas de inflación, en función de las cuales se negocian los incrementos salariales para un año dado, irán cambiando a lo largo del año, y ello podría dar lugar a diferencias en los incrementos salariales finalmente acordados según el mes en que se firme el convenio. Por otra parte, dicho análisis también podría proporcionar información acerca de si la ultraactividad de los convenios (su prolongación indefinida en el tiempo hasta la firma de un nuevo convenio) da lugar a que cada convenio sólo pueda suponer una mejora sobre el anterior, mediante la identificación de aquéllos que se firman mucho tiempo después del fin de la vigencia del convenio inmediatamente anterior, de forma que se pueda analizar cómo afecta el período de prolongación de dichos convenios a los incrementos salariales (y otras materias) finalmente acordados. Este último enfoque, sin embargo, se deja para la sección cuarta del trabajo.

La mejor forma de abordar el análisis es observando en qué mes o meses del año se firman la mayor parte los convenios. En primer lugar, del total de observaciones para las que se conoce la fecha de firma del convenio⁷, el 43% corresponde a convenios firmados en los meses centrales del año (de mayo a julio), siendo junio el mes en que se han firmado un mayor número de ellos (el 15,3%), como se puede observar en el cuadro 5. En cuanto a la evolución a lo largo del tiempo, en todo el período la mayor parte de los convenios se han negociado en los meses centrales del año, oscilando los porcentajes entre el 38,8% registrado en 1997 y el 51,3% de 1991.

Asimismo, tampoco se observan diferencias notables según el ámbito de negociación de los convenios, ni entre los distintos ámbitos ni con respecto al total (véase cuadro 6). Por sectores, como se observa en el cuadro 7, únicamente se desmarca de la norma general el sector de servicios financieros, en el que una parte importante de la negociación se produce a finales de año, de manera que el mes en que se firma un mayor porcentaje de convenios es el de diciembre (un 14,2%, de

⁷ Entre estas observaciones se incluyen algunas que corresponden a convenios firmados más de un año después del inicio de su período de aplicación, lo que podría restar significatividad al análisis. Sin embargo, éstas representan menos de un 10% del total.

todos los firmados en el período 1990-2001), apreciándose además una tendencia creciente en el mismo a lo largo del período analizado. Por otra parte, el sector de la construcción registra un porcentaje de convenios firmados en los meses centrales del año muy superior a la media (64,6% de mayo a julio), concentrándose en el mes de junio el 27,5%.

No se observa, pues, un patrón general en el momento de firma de los convenios que permita identificar una negociación en cascada en el sistema de negociación colectiva a partir de unos convenios iniciales de referencia. No obstante, el efecto del mes de la firma sobre los incrementos salariales acordados será analizado en la cuarta sección del trabajo.

3.3.1. Duración de los convenios

Otra característica relevante de los convenios colectivos es su duración, esto es, la longitud del período durante el cual estarán vigentes. A su vez, se trata de un elemento que puede influir en el grado de inercia nominal de la economía, en el sentido de que cabe esperar que la mayor duración de los convenios haga que, ante cambios en la demanda, los salarios corrientes apenas respondan y, por tanto, sea el paro el que se modifique significativamente (Layard *et al.*, 1991). Adicionalmente, una mayor duración de los convenios aumenta las posibilidades de que exista una falta de sincronización (esto es, una superposición) en la firma de los mismos, lo que también incidiría negativamente en la flexibilidad salarial.

Para analizar esta característica en la base de datos disponible, ha habido que restringirse a aquellas observaciones que contienen información sobre las fechas de inicio y fin de vigencia del correspondiente convenio (43.196 observaciones, un 72% del total), con el fin de poder obtener una medida fiable de la duración de los convenios. Por otra parte, dado que la mayor parte de los convenios plurianuales son revisados anualmente, un mismo convenio puede tener más de una entrada en la base de datos (una por cada año en que tiene efectos económicos), de manera que se tiene en cuenta este hecho, contabilizando sólo una vez cada convenio plurianual. Así, en el período 1990-2001 disponemos de observaciones correspondientes a 26.255 convenios colectivos diferentes, de los cuales el 46,1% son de carácter anual, el 30,8% son bianuales (o duran entre uno y dos años) y el 23,1% restante tienen una duración superior a los dos años. Ponderando por el número de trabajadores afectados en cada convenio, el porcentaje correspondiente a los convenios anuales se reduce ligeramente hasta alcanzar un 39,4%, fundamentalmente a favor de aquéllos que duran más de dos años, que pasan a representar el 30,3% (véase cuadro 8).

Por lo que respecta a la evolución temporal (ignorando los tres primeros años dada la escasez de datos), se observa un peso creciente de los convenios plurianuales, sobre todo como consecuencia de la subida del porcentaje correspondiente a los convenios que tienen una duración de entre 2 y 3 años, y en menor medida, de los que duran más de 3 años. La evolución creciente de los convenios plurianuales es aún más significativa si se analiza el porcentaje de trabajadores afectados por tales convenios, que se ha más que doblado entre 1993 y 2001. Esto podría ser una consecuencia de la existencia de un entorno macroeconómico más estable –sobre todo a partir de 1997–, dado que ello puede propiciar que los agentes negociadores estén más dispuestos a fijar un compromiso de mayor duración, esto es, a mantener por más tiempo unas determinadas condiciones laborales acordadas en un convenio plurianual.

Por ámbito de negociación, en el sectorial/provincial predominan los convenios de duración igual o inferior a un año, que representan el 53,9% del total de convenios negociados a dicho nivel, afectando –como se observa en el cuadro 9– al 48,4% de los trabajadores sujetos a tales convenios. En cuanto a los convenios de empresa, el 44% de los mismos son anuales, sin embargo sólo afectan al 31,2% de los trabajadores, la mayoría de los cuales (el 68,8% restante) están sujetos a convenios que duran más de un año. En el caso de los convenios nacionales ocurre algo similar, de manera que el 72,6% de los mismos (el 73,5% de trabajadores afectados) son de carácter plurianual. Por tanto, los convenios provinciales, que son los que cubren a un mayor número de trabajadores en nuestro país, tienen en media una duración menor que los convenios negociados en otros ámbitos, si bien cabe decir que, al igual que ha ocurrido en el total de convenios, el peso de los convenios plurianuales ha crecido notablemente creciente a lo largo del período analizado, afectando ya a casi un 70% de los trabajadores en 2001.

Por sectores, en la mayoría de ellos el porcentaje de convenios anuales es similar al que se observa para el total de convenios, con algunas excepciones (véase cuadro 10). En el caso de la energía, los servicios a empresas y otros servicios, los convenios anuales tienen un menor peso que la media (por debajo del 40%), en favor de aquéllos que tienen una duración superior a los dos años. Por el contrario, la construcción destaca por el elevado porcentaje que representan los convenios anuales (71,3%). Las diferencias de estos cuatro sectores con respecto a la media se acentúan aún más cuando se hace el análisis del número de trabajadores afectados por cada tipo de convenio. Además, tanto en la rama de hostelería como, sobre todo, en los servicios financieros, aunque el peso de los convenios de duración igual o inferior a un año estaba próximo a la media, el porcentaje de trabajadores afectados por los mismos se reduce sensiblemente, hasta el 22,1% y el 11,8%, respectivamente. Por

tanto, casi todos los sectores coinciden en tener un elevado porcentaje de trabajadores sujetos a convenios plurianuales, salvo la rama de la construcción, en la que es sólo del 19,3%.

En resumen, parece que la gran mayoría de los convenios colectivos que se firman en España tienen un período de vigencia superior a un año y que, de hecho, el peso de estos convenios ha sido creciente a lo largo del período analizado (sobre todo el de aquéllos con una duración superior a los dos años), lo que, por un lado, propiciaría una menor flexibilidad salarial ante cambios en el entorno macroeconómico, aunque, por otro, proporciona una mayor estabilidad a las relaciones laborales.

3.4. Cláusulas de salvaguarda contra la inflación

Se ha mencionado habitualmente que la cláusula de salvaguarda se utiliza como un seguro que cubre a los trabajadores ante desviaciones de la inflación, de forma que permitiría menores subidas salariales *ex-ante*, pero, una vez producido un *shock* alcista sobre la inflación, éste se traduciría en mayores incrementos salariales *ex-post*. De ser así, el efecto de las cláusulas sería mayor en aquellos sectores donde los incrementos salariales –sin cláusula– fueran menores. Como se puede observar en el cuadro 11, el efecto de las cláusulas es mayor en el ámbito de las empresas y a nivel nacional que en el ámbito provincial⁸.

Por otro lado, uno de los aspectos más interesantes es conocer si las cláusulas garantizan el poder adquisitivo de los salarios (es decir, si se calculan como la diferencia entre el crecimiento observado de los precios y la subida de las tarifas) o bien lo que hacen es asegurar la ganancia de poder adquisitivo pactada inicialmente (en este caso, su efecto sería la diferencia entre la inflación observada y la prevista). Si bien la base de datos incluye variables sobre el umbral a partir del cual las cláusulas son efectivas, éstas son poco informativas, ya que se pierden muchas observaciones. Para intentar aproximar esta información, se ha tomado un año de referencia donde la cláusula tuviera un efecto significativo, en concreto el año 2000, para el que la previsión oficial de inflación fue del 2% mientras que el crecimiento interanual del IPC en diciembre fue del 4%. Si las cláusulas hubieran garantizado las ganancias iniciales de poder adquisitivo, su efecto hubiera sido de aproximadamente dos puntos porcentuales, mientras que, si únicamente se hubieran ajustado a la inflación observada, su efecto hubiera sido algo menor, ya que únicamente recuperarían la diferencia entre el incremento pactado en convenios y la inflación⁹. Como puede observarse claramente en el cuadro 12, hay dos colas en la distribución: por un lado el

⁸ Más adelante se verá si efectivamente los incrementos iniciales son superiores en los ámbitos de negociación donde el efecto de las cláusulas es menor –sector provincial–.

⁹ En el año 2000 el incremento de las tarifas antes de incluir las cláusulas fue del 3,1%.

efecto de las cláusulas para un 43,6% de los trabajadores fue nulo, mientras que para el 29,5% fue de dos puntos porcentuales. El resto de los intervalos estudiados son bastante menos significativos, aunque resulta llamativo el hecho de que existen convenios con más de dos puntos de recuperación. Esta distribución presenta diferencias significativas según el ámbito de negociación, ya que en el ámbito de las empresas y el nacional el caso más habitual es el de la recuperación completa de la desviación de la inflación, mientras que en los convenios provinciales existen muchas cláusulas que no generaron mayor subida salarial.

En cuanto al porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas, se observa una mayor cobertura en los convenios provinciales y nacionales, mientras que es algo más reducida en las empresas. Por otro lado, en los años 2000 y 2001, se ha producido un incremento generalizado de la incidencia de las cláusulas, que está explicado por el contexto de mayor incertidumbre en la inflación (véase cuadro 13). Cuando se desagregan los convenios según la vigencia de los mismos (véase cuadro 14), es en los convenios anuales donde las cláusulas son más frecuentes, a pesar de que la incertidumbre en este tipo de convenios es menor.

Otro aspecto relevante es si las cláusulas son retroactivas o no, es decir, si suponen una revisión de las tarifas en el año en el que se produce la desviación de la inflación y, por lo tanto, generan el pago de atrasos, o bien únicamente suponen una actualización de las tarifas sobre las que se aplica el incremento pactado para el siguiente año y, por lo tanto, no generan pagos atrasados. Como se puede observar en el cuadro 15, las cláusulas son retroactivas en un porcentaje en torno al 60%. Las cláusulas retroactivas son más habituales en el ámbito de empresa (por encima del 90%) y nacional (alrededor del 80%), mientras que en el ámbito provincial suelen aparecer en menor medida (50%). En este último caso es muy significativa la reducción en el porcentaje de las cláusulas que son retroactivas, ya que en los años 94-95 se aproximaban al 80%.

4. Análisis multivariante de los incrementos salariales

En las secciones anteriores se ha intentado ofrecer una panorámica general del sistema de negociación colectiva español explotando la información disponible en la base de datos. En esta sección se analiza cómo las diferentes características de los convenios colectivos (sobre todo aquéllas que han sido resaltadas anteriormente en el texto) afectan al resultado principal de la negociación, esto es, al incremento salarial negociado entre los agentes sociales. En particular, se va a prestar una especial atención al efecto del nivel en el que se negocia el convenio colectivo sobre los incrementos salariales negociados, tanto por su relevancia empírica como para

contrastar las predicciones de distintos modelos teóricos. El análisis multivariante realizado permitirá aislar el efecto del ámbito de negociación de los efectos del resto de características de la negociación.

4.1. Ámbito de la negociación

El punto de partida de este análisis es la información que se presenta en el gráfico 1, en el que se observan los incrementos salariales negociados en los distintos años de la década de los noventa en función del ámbito de negociación. Se puede observar cómo los incrementos salariales negociados tienden a ser inferiores en un nivel más centralizado (sector-nacional) y en el más descentralizado (empresa) mientras que en un nivel intermedio de centralización, como es el sector-provincial, es donde se observan, en general, los mayores incrementos salariales. Este comportamiento en forma de U invertida de los incrementos salariales según crece el nivel de centralización de la negociación avalaría los resultados de los modelos teóricos que predicen una mayor presión salarial en los niveles intermedios que en los niveles más centralizados o descentralizados (véase Calmfors y Drifill, 1988, o Layard *et al.*, 1991). Empíricamente es, además, un resultado relevante, puesto que cabe recordar que este nivel intermedio de negociación resulta ser el mayoritario en el sistema español de negociación colectiva y alrededor del 50 % de los trabajadores afectados por convenios colectivos negocian a este nivel.

Sin embargo, conviene analizar más detenidamente este resultado para comprobar si viene producido por un efecto directo del nivel en el que se desarrolla la negociación o puede derivarse de la diferente composición sectorial o de otras características asociadas a los ámbitos de negociación. Para ello, se ha estimado una regresión de los incrementos salariales pactados sobre un conjunto de variables explicativas que incluye el ámbito de negociación, así como una serie de variables que pueden afectar a ese resultado. Se han incluido, en primer lugar, variables artificiales para los sectores de actividad, con el fin de recoger el efecto de la diferente distribución sectorial de los ámbitos de negociación y su posible influencia sobre el resultado final. En segundo lugar, se han incluido variables artificiales temporales anuales y mensuales, para recoger tanto el contexto macro, en general¹⁰, como el efecto del momento de la negociación sobre los incrementos salariales. En tercer lugar, se han incluido dos variables para recoger dos características importantes de los convenios colectivos como son la presencia de cláusulas de salvaguarda contra la inflación y el carácter plurianual del convenio.

¹⁰ Estas variables ficticias anuales están recogiendo el efecto de todas las condiciones macroeconómicas, crecimiento, evolución de la inflación, etc.

Esta regresión se ha estimado para el período comprendido entre 1990 y el año 2000 (último año para el que disponemos de información completa), aunque también se han realizado estimaciones anuales para comprobar la robustez de los resultados obtenidos. En el cuadro 16 se muestran los resultados para el período completo 1990-2000. El efecto del ámbito de negociación sobre los incrementos salariales se ha recogido a través de una variable artificial para cada uno de ellos, distinguiendo, en el caso del empresarial, las empresas públicas de las privadas, para aislar el efecto de la presencia de empresas públicas sobre los incrementos salariales. Además, dentro de las empresas privadas se ha diferenciado el efecto por tamaño de empresa. En concreto, se han distinguido 4 tamaños: empresas pequeñas (menos de 30 trabajadores), medianas (entre 30 y 100 trabajadores), grandes (entre 100 y 500 trabajadores) y muy grandes (más de 500 trabajadores).

El resultado principal de esta regresión es que, una vez que se tiene en cuenta el efecto de las características comentadas de los convenios, el ámbito de negociación tiene efectos relevantes sobre el resultado final en términos del incremento salarial acordado. En particular, se obtiene que los acuerdos de sector provinciales (que son los recogidos por el término constante de la regresión) ofrecen incrementos salariales significativamente superiores tanto con respecto a los convenios de sector nacionales (un nivel más centralizado), como con respecto al ámbito más descentralizado, es decir, el de la empresa. En este último caso, sin embargo, cuando la empresa es privada y tiene menos de 30 trabajadores se obtiene un resultado interesante: los incrementos salariales negociados son mayores que los de convenios equivalentes a nivel sectorial/provincial. En el resto de casos, los convenios de empresa alcanzan incrementos salariales significativamente inferiores a los de los convenios de ámbito sectorial/provincial. Por otra parte, como era de esperar, el carácter público de la empresa tiene un efecto claramente moderador sobre los incrementos salariales.

A la hora de interpretar el efecto del tamaño de la empresa sobre los incrementos salariales, cabría atribuir los mayores incrementos en el caso de las empresas pequeñas al hecho de que éstas, que normalmente tienen convenios sectoriales¹¹, si quieren lograr un acuerdo a nivel de empresa que se adecue mejor a sus necesidades se ven obligadas a ofrecer incrementos salariales mayores a sus trabajadores¹². Mientras tanto, en los convenios de empresa firmados en las empresas de mayor tamaño, a partir de 30 trabajadores, se alcanzan acuerdos con incrementos salariales significativamente inferiores a los firmados en los convenios sectoriales, obteniéndose, además, unos efectos negativos crecientes según aumenta el tamaño

¹¹ Cabe recordar que el porcentaje de empresas pequeñas con convenio propio es muy reducido.

¹² Más adelante veremos cómo este fenómeno parece haberse limitado a unos años concretos mientras que en el resto del período los convenios de empresa en empresas de menos de 30 trabajadores también resultan en incrementos salariales inferiores a los convenios de ámbito sectorial/provincial.

de la empresa. Las empresas grandes, por tanto, que tradicionalmente han contado con acuerdos a nivel empresarial y no se han visto afectadas por convenios sectoriales, suelen acordar con sus trabajadores incrementos salariales incluso inferiores a los negociados en estos ámbitos superiores. Este resultado estaría indicando una mayor internalización por parte de los agentes negociadores en estos convenios de los resultados negativos sobre la situación de la empresa que se pueden derivar de incrementos salariales elevados¹³. Además, en contra de lo que a veces se ha argumentado, este resultado indica que, en lo que respecta a los resultados de la negociación en el ámbito empresarial, no se observan los efectos de una negociación en cascada. Es decir, los acuerdos alcanzados en ámbitos superiores a la empresa no sirven como una referencia de partida sobre la que negociar en este ámbito¹⁴.

En la base de datos se dispone de información sobre otras características del convenio colectivo que pudieran tener influencia sobre los incrementos salariales y matizar estos resultados. Sin embargo, estas variables presentan valores perdidos para un amplio conjunto de casos, por lo que su utilización supone una pérdida importante de observaciones. No obstante, para contrastar la robustez de los resultados obtenidos en cuanto al efecto del ámbito de negociación sobre los incrementos salariales, en el cuadro 17 se presenta una regresión adicional en la que se han incluido como regresores, en primer lugar, la existencia de paros o manifestaciones durante la negociación del convenio y, en segundo lugar, la inclusión de otros asuntos adicionales al de los incrementos salariales en la negociación del convenio. Así, se han introducido variables que recogen la posibilidad de que el convenio haya establecido una reducción de la jornada laboral, cláusulas sobre el empleo o sobre el uso de horas extraordinarias, incentivos a la productividad de los trabajadores e incentivos a la asistencia.

Como se puede observar en este cuadro, la introducción de estas variables reduce el número de observaciones considerablemente, hasta alrededor de 20.000, y el período de estimación se restringe a 1992-2000, pero los resultados principales anteriormente comentados no cambian sustancialmente. Así, los efectos del ámbito de negociación se mantienen significativos y con el mismo signo.

¹³ Posteriormente se verá que los niveles salariales, sin embargo, son más elevados en los convenios de empresa. Fina *et al.* (2001) también señalan la presencia de otros beneficios sociales acordados en los convenios de empresa y ausentes de los convenios sectoriales.

¹⁴ Se ha realizado una comprobación adicional sobre esta ausencia de los efectos de una negociación en cascada sobre los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa. Para ello, se ha comparado el incremento salarial acordado en estos convenios con el incremento salarial correspondiente al convenio sectorial-provincial del sector (a un nivel de desagregación de 2 dígitos de la clasificación CNAE-93) y la provincia a la que pertenece la empresa. De nuevo, al igual de lo que se deduce de la regresión, los resultados indican que no se observan los efectos de una negociación en cascada, es decir, en la negociación a nivel empresarial se alcanzan, en media, incrementos salariales inferiores a los acordados en el convenio sectorial-provincial correspondiente.

Antes de analizar los resultados anuales de la negociación, conviene comentar brevemente los efectos estimados de las restantes características de los convenios colectivos incluidas en la regresión. En el cuadro 17 se observan menores incrementos salariales en los sectores industriales y algunos de servicios, como el comercio o los servicios financieros. A su vez, los resultados sobre el efecto del momento de la negociación indican que, aunque con diferencias reducidas, se alcanzan incrementos salariales superiores en los primeros meses del año. En relación con el efecto de las cláusulas sobre otras materias incluidas en los convenios, llama la atención el efecto positivo sobre los incrementos salariales derivado de la inclusión de cláusulas sobre reducción de jornada, aunque este resultado se matiza con el efecto negativo de la negociación sobre horas extraordinarias. Por su parte, la negociación sobre incentivos de productividad reduce los incrementos salariales, como era de esperar, aunque los incentivos de asistencia, sin embargo, parecen elevarlos. Finalmente, los efectos de la presencia de las cláusulas de revisión salarial y de los convenios plurianuales se analizarán posteriormente, sobre la base de las regresiones anuales realizadas, puesto que el efecto de estas variables depende crucialmente de la evolución anual de la inflación y, en general, de las condiciones macroeconómicas.

Así pues, a continuación se retoma la muestra completa para analizar la evolución temporal de la negociación colectiva, es decir, para tratar de identificar cambios relevantes en el funcionamiento del sistema de negociación colectiva a lo largo de la década de los noventa. Recuérdese que, como se ha resumido en la segunda sección, en los años 1994 y 1997 se llevaron a cabo reformas legales en el sistema, por lo que uno de los objetivos detectar si estas han modificado de alguna forma el resultado de la negociación colectiva. Para ello se han realizado regresiones como la presentada en el cuadro 16 para cada uno de los años de la muestra. Los resultados indican que las conclusiones básicas no cambian. La negociación colectiva en el ámbito sectorial/provincial produce mayores incrementos salariales que la realizada tanto en ámbitos superiores como inferiores, aunque a lo largo de los once años analizados se observa cierta variabilidad.

En primer lugar, analizando el efecto de la negociación a nivel empresarial, el gráfico 2 indica que el resultado anteriormente comentado de que las empresas privadas pequeñas pagaban incrementos salariales superiores a los acordados en el ámbito sectorial/provincial, se restringe notablemente a los años centrales de la década (de 1994 a 1998)¹⁵. Este resultado podría estar relacionado con la reforma de 1994 en la que, entre otros aspectos, se quiso potenciar la negociación a nivel

¹⁵ En los gráficos siguientes, del 2 al 7, las columnas representan los coeficientes estimados en cada una de las regresiones anuales realizadas, mientras que los intervalos de confianza para estos coeficientes al 90% se representan con las barras dibujadas sobre las columnas.

empresarial, incluyendo como objetivo obligatorio de los convenios las cláusulas de descuelgue, que especificaban las condiciones por las que una empresa podía dejar de adherirse al convenio sectorial. Estas cláusulas no tuvieron especial relevancia en cuanto que, en general, se imponían condiciones demasiado estrictas, y parece que aquellas empresas que intentaron acogerse a la posibilidad de negociar un convenio propio tuvieron que pagar a cambio incrementos salariales superiores. Por su parte, en el caso de las empresas grandes, el gráfico 3 muestra cómo el convenio de empresa ofrece, en general, incrementos salariales significativamente inferiores. Para las empresas de tamaño medio –que no se presentan por brevedad–, el resultado es parecido y, aunque con menor significatividad, los menores incrementos salariales se mantienen para toda la década analizada.

Por lo que respecta a la evolución de los incrementos salariales en las empresas públicas a lo largo del período muestral, en el gráfico 4 se muestra que, aunque para todos los años el incremento negociado en estas empresas es inferior al del nivel de negociación de referencia (el convenio sectorial/provincial), se observa claramente el efecto de los años 1993, 1994 y 1997, en los que las medidas de restricción presupuestaria en el sector público fueron más intensas. También resulta llamativa la creciente moderación salarial a partir de 1999. Finalmente, en el gráfico 5 se observa cómo el resultado de que los convenios sectoriales a nivel nacional generan un incremento salarial inferior a los convenios provinciales, se repite para la mayoría de los años analizados.

Cabe comentar brevemente el efecto del momento de la negociación sobre los incrementos salariales acordados. Aunque el impacto estimado es reducido, se observa un efecto positivo en los convenios firmados en la primera parte del año que va reduciéndose, aunque se mantiene positivo, a lo largo de la segunda mitad del año. No se observan, por tanto, los efectos de una negociación en cascada en la que los primeros convenios sirvieran de referencia al resto. Adicionalmente, se han realizado diversas pruebas para tratar de detectar el efecto de la ultraactividad de los convenios. Se han incluido, en una regresión como la mostrada en el cuadro 16, variables para captar este efecto calculando la diferencia entre el momento de la firma del nuevo convenio y el fin de la vigencia del convenio anterior, sin que en ninguna de las distintas especificaciones estimadas se hayan obtenido resultados significativos. Probablemente, la ultraactividad de los convenios afecte más a las condiciones no monetarias acordadas en los convenios mientras que no es posible detectar efectos significativos sobre los incrementos salariales.

4.2. Cláusulas de salvaguarda y convenios plurianuales

En las regresiones anuales descritas anteriormente se ha incluido una variable que recoge si el convenio contiene o no una cláusula de salvaguarda ante un crecimiento de la inflación por encima de lo previsto. Esta variable conviene analizarla en regresiones anuales, puesto que en la regresión para la década completa su interpretación es más complicada.

En el gráfico 6 se muestra, para cada año, una primera columna con el efecto de la presencia de cláusulas de salvaguarda en los convenios colectivos y se observa que, para varios años de la década analizada, estas cláusulas han permitido firmar acuerdos con incrementos salariales inferiores a aquéllos alcanzados en los convenios sin cláusula. Así, estas cláusulas actuarían como un seguro para los trabajadores ante las sorpresas inflacionistas permitiendo alcanzar incrementos salariales más moderados. Como se puede ver en el gráfico, este efecto resulta relevante en los primeros y últimos años de la década en los que la inflación sobrepasó las referencias iniciales de la negociación, mientras que en los años centrales, el intenso proceso de reducción de la tasa de inflación hizo que estas cláusulas no tuvieran efectos relevantes sobre los incrementos salariales.

En la segunda columna de cada año se muestra el efecto de las cláusulas sobre el incremento salarial revisado, es decir, una vez que al incremento pactado inicialmente se le añade el efecto de la cláusula. Se puede observar cómo, en general, una vez recogido el efecto de la aplicación de la cláusula, aquellos convenios que la incluyen se registran incrementos salariales superiores a los presentes en los convenios sin cláusula. Es decir, el efecto seguro para los trabajadores que suponen las cláusulas dan lugar a un incremento salarial superior si, finalmente, la inflación se desvía por encima de las previsiones. Únicamente a principios de la década se observa un efecto negativo de la presencia de las cláusulas sobre los incrementos salariales revisados.

Por su parte, el gráfico 7 presenta el efecto de la negociación plurianual sobre los incrementos salariales negociados. Se observa que los convenios plurianuales presentan una menor velocidad de ajuste ante los cambios en las condiciones macroeconómicas, en línea con el efecto esperado. En particular, parece apreciarse que la caída de la inflación desde principios de los años noventa se reflejó en estos convenios más tarde que en los convenios anuales, mientras que el entorno de creciente inflación de los últimos años ha provocado el efecto contrario, observándose incrementos salariales superiores en los convenios anuales.

En definitiva, del análisis realizado, tanto para el período en su conjunto como por años, se desprenden una serie de resultados básicos. El primero de ellos es que el ámbito de negociación tiene efectos relevantes sobre los incrementos salariales negociados. En particular, la negociación salarial a un nivel intermedio –como es el sectorial/provincial mayoritario en España– produce unos incrementos salariales por encima de los obtenidos tanto al nivel de la empresa como al nivel nacional, más centralizado. Este resultado está en línea con las predicciones de los modelos teóricos, que prevén una mayor presión salarial en un nivel intermedio de la negociación debido a que no se consiguen las ganancias derivadas de la coordinación existente en los ámbitos más centralizados ni se interiorizan las consecuencias de mayores incrementos salariales, como ocurre en los niveles más descentralizados. En este contexto, el hecho de que en las empresas pequeñas, al menos para algunos años, la negociación a nivel de empresa ofrezca incrementos salariales superiores parece más relacionado con la dificultad para estas empresas de acceder a un convenio colectivo propio.

Adicionalmente, el análisis presentado ofrece otros resultados interesantes relacionados con los efectos de otras características relevantes de los convenios colectivos. La existencia de cláusulas de salvaguarda frente a la inflación produce, al menos *ex-ante*, unos incrementos salariales inferiores. Es decir, estas cláusulas actúan como un mecanismo de seguro para los trabajadores ante la incertidumbre sobre la evolución de la inflación. No obstante, una vez conocida la evolución de la inflación, cuando ésta supera las previsiones, la presencia de cláusulas de salvaguarda suele producir incrementos salariales superiores. Finalmente, los convenios plurianuales parecen inducir una menor velocidad de ajuste de los incrementos salariales ante los cambios en el entorno macroeconómico.

5. Negociación colectiva y diferenciación salarial.

Los convenios colectivos, además de fijar los incrementos salariales y otras materias en relación con las condiciones laborales, determinan unos niveles salariales mínimos garantizados que las empresas afectadas por cada convenio deben respetar. Las retribuciones finales de los trabajadores serán diferentes a dichos mínimos, en función de la aplicación de complementos salariales por diferentes conceptos, pero, sin duda, estos niveles mínimos de convenio determinan, al menos en buena parte, la estructura salarial. Por tanto, resulta interesante analizar el impacto de las características del sistema de negociación colectiva sobre las diferencias salariales existentes en España, definiendo éstas en función de esos niveles salariales mínimos.

En la base de datos se dispone de información sobre las retribuciones salariales garantizadas por cada convenio colectivo firmado, con un desglose por once categorías profesionales¹⁶, si bien esta información sólo está disponible desde 1994. En las secciones anteriores se ha comprobado cómo el ámbito de negociación es una característica básica del sistema español de negociación colectiva, en el que la mayoría de trabajadores se ven afectados por convenios sectoriales de ámbito provincial, lo cual tiene consecuencias sobre el resultado final de la negociación en términos de los incrementos salariales negociados. Se pasa a analizar ahora si la distribución por ámbitos de negociación tiene también efectos sobre la distribución de los niveles salariales fijados en los convenios colectivos, en dos sentidos: tanto en cuanto a las diferencias entre las categorías profesionales en distintos ámbitos de negociación, como en cuanto a las diferencias salariales provocadas por el ámbito de negociación, dentro de cada categoría profesional.

Un primer análisis de cómo afecta el ámbito de negociación a las diferencias salariales entre las diferentes categorías profesionales, resultante de la negociación colectiva, se puede realizar a partir de los cocientes de ganancias entre categorías profesionales en función del ámbito de negociación. En particular, se han calculado los cocientes entre las ganancias establecidas para el máximo nivel de categoría (titulados superiores) y el mínimo (peones), entre las ganancias de los titulados superiores y un nivel intermedio de cualificación (oficiales administrativos) y entre las de los oficiales administrativos y los peones. En el gráfico 8, se ofrece la evolución anual del primero de estos cocientes en los convenios de empresa y sectoriales, agrupando aquí tanto lo negociado en los convenios provinciales como en los nacionales. Se observa cómo la negociación en el ámbito sectorial comprime intensamente la distribución salarial, reduciendo de forma significativa las diferencias salariales entre niveles de cualificación. Este resultado, como se puede observar en el gráfico, presenta además una estabilidad muy notable desde 1994. Parece, por tanto, existir un interés de las partes negociadoras en acordar menores diferencias salariales entre categorías profesionales en los ámbitos de negociación superiores a la empresa. Distintos estudios han asociado esta compresión salarial con los objetivos de los agentes sociales, en especial de los sindicatos, y las teorías sobre el votante mediano [ver, por ejemplo, Abellán *et al* (1997) o Dolado *et al* (1997)].

Este resultado no varía cuando se analizan los otros dos cocientes de ganancias comentados, que se presentan en los gráficos 9 y 10, respectivamente, los cocientes entre las ganancias de los titulados universitarios y los oficiales administrativos y los cocientes entre las ganancias de los oficiales administrativos y los peones. En ambos casos las diferencias según el ámbito de negociación son menores,

¹⁶ Que coinciden con los grupos de cotización de la Seguridad Social.

sobre todo en el cociente entre titulados y administrativos, y se pone de manifiesto que la negociación a nivel sectorial tiene un efecto compresor claro sobre la distribución salarial. En un análisis desagregado al nivel de los once grandes sectores considerados en secciones anteriores, se aprecia que este efecto compresor de la distribución salarial se observa, en general, para todos los sectores de la economía. En el gráfico 11 se presentan los cocientes entre las ganancias de los titulados universitarios y los peones por sectores para el año 2000 y se observa que, salvo en la agricultura, en cada uno de los sectores los convenios a nivel de empresa siempre generan una mayor dispersión salarial. Merece la pena destacar la escasa dispersión salarial en sectores como las industrias extractivas, la hostelería o el transporte cuando la negociación es a nivel sectorial y las grandes diferencias que se observan según el ámbito de negociación en sectores como la construcción, el transporte y los servicios financieros y a empresas.

Por tanto, parece claro que la negociación al nivel de la empresa genera una mayor dispersión salarial entre categorías profesionales que cuando la negociación se lleva a cabo en ámbitos superiores. Ahora bien, el ámbito sectorial es relativamente amplio en la negociación colectiva española y conviene analizar si pueden identificarse diferencias relevantes en el ámbito sectorial dependiendo de si la negociación se lleva a cabo en el ámbito provincial (donde negocian sus salarios alrededor del 50% de los trabajadores) o en el ámbito nacional (que afecta a alrededor del 25% de los trabajadores). En el gráfico 12 se presentan, únicamente para el año 2000, dada la estabilidad comentada, los cocientes de ganancias por categorías profesionales según el ámbito de negociación, distinguiendo entre los convenios sectoriales provinciales y los nacionales. Se observa que, aunque ambos ofrecen una mayor compresión salarial que los convenios de empresa, los convenios nacionales incorporan una mayor dispersión salarial que los provinciales, sobre todo en la parte alta de la distribución de categorías. Así pues, los convenios sectoriales/provinciales se caracterizan por ofrecer una reducida dispersión salarial entre categorías profesionales, no sólo comparándolos con los convenios de empresa sino también cuando los comparamos con los convenios sectoriales de ámbito nacional.

Como se ha señalado, esto es especialmente cierto para la parte alta de la distribución de categorías, mientras que las diferencias salariales en la parte baja de dicha distribución parecen similares entre ambos tipos de convenios sectoriales. Abellán *et al* (1997), por ejemplo, señalan un efecto elevador sobre los salarios de las categorías inferiores en los convenios provinciales frente a los nacionales¹⁷. Para analizar este efecto, el gráfico 13 muestra los cocientes de ganancias garantizadas en los convenios nacionales frente a los sectoriales para la desagregación de las diez

¹⁷ Su base de datos solo incluye los convenios de la construcción y la industria para 1990.

categorías profesionales disponibles. Efectivamente, se puede observar que, aunque los convenios nacionales garantizan un nivel salarial superior para los trabajadores más cualificados (titulados superiores y medios y jefes administrativos y de taller), esto no es así para los niveles intermedios de cualificación, para los que los niveles salariales garantizados son superiores en los convenios sectoriales de ámbito provincial que en los de ámbito nacional –el cociente de ganancias es inferior a 1–. Parece, pues, que en el ámbito provincial –el mayoritario en la negociación colectiva española– existe una preferencia de los agentes negociadores por incrementar las ganancias de los niveles intermedios de cualificación¹⁸.

Finalmente, para concluir con el análisis de las diferencias intra-categorías y comprobar el efecto del ámbito de negociación sobre ellas, en el gráfico 14 se muestra el cociente, para 1994 y 2000 y las diez categorías profesionales, entre las retribuciones totales garantizadas en los convenios de empresa frente a las de los convenios de ámbito sectorial, agrupando nuevamente a los convenios provinciales y nacionales. Se observa que, para todas las categorías profesionales, en los convenios de empresa se fijan niveles salariales superiores a los establecidos en los convenios sectoriales. Además, estas diferencias son notablemente superiores para los niveles altos de cualificación de los trabajadores, mientras que, sobre todo para los niveles intermedios de cualificación, las diferencias son inferiores. En todos los casos, cabe destacar también la estabilidad a lo largo del período analizado.

Con el objetivo de resumir la información presentada hasta el momento sobre el efecto del nivel en el que se desarrolla la negociación sobre el grado de diferenciación salarial derivado de la negociación colectiva, el gráfico 15 presenta los histogramas de las ganancias salariales establecidas en los convenios del año 2000 para las diez categorías profesionales y del salario medio del convenio¹⁹, distinguiendo entre los convenios sectoriales y de empresa. Se observa claramente cómo las distribuciones salariales están notablemente más comprimidas en los convenios sectoriales que en los de empresa para todas las categorías profesionales y cómo según decrece el nivel de cualificación se intensifica la compresión salarial en los convenios sectoriales. En términos agregados, el salario medio resultante de los convenios presenta, por tanto, una dispersión notablemente mayor en el caso de los convenios de empresa. Este resultado también se manifiesta en el hecho de que el coeficiente de Gini alcanza un valor de 0,29 en los convenios empresariales mientras es de 0,11 en los convenios sectoriales.

¹⁸ Si se analiza la distribución de los trabajadores por categorías profesionales se observa además que en los convenios provinciales es mayor la proporción de trabajadores con niveles intermedios de cualificación.

¹⁹ Calculado como la media ponderada de las ganancias por categorías profesionales, utilizando como ponderaciones el número de trabajadores en cada categoría.

En suma, en esta sección se ha presentado abundante evidencia empírica acerca del efecto que el sistema de negociación colectiva tiene sobre la diferenciación salarial en España. En particular, se ha mostrado cómo el ámbito de negociación mayoritario –el sectorial/provincial– ejerce un efecto de compresión de la distribución salarial muy intenso. En este ámbito se negocian niveles salariales notablemente más homogéneos entre categorías profesionales que en el ámbito empresarial, pero también que en el ámbito sectorial/nacional. Asimismo, la dispersión salarial dentro de cada categoría también es inferior en los convenios sectoriales a la resultante de los convenios de empresa. Se han detectado, a su vez, unas diferencias salariales notables a favor de los convenios de empresa que son crecientes en el nivel de cualificación profesional de los trabajadores. Por su parte, cuando se comparan los convenios sectoriales provinciales y nacionales estas diferencias son positivas para los convenios nacionales en el caso de los niveles elevados de cualificación profesional, mientras que en los niveles intermedios se observan diferenciales positivos para los convenios provinciales que parecen relacionados con el público objetivo de los agentes participantes en la negociación.

6. Conclusiones

Este trabajo ha utilizado la información individual sobre la totalidad de los convenios colectivos vigentes en España entre 1990 y 2001, procedente de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para realizar un análisis de las principales características de la negociación colectiva e identificar sus efectos sobre los resultados de la misma.

La evidencia empírica señala un efecto relevante del ámbito de negociación tanto sobre los incrementos salariales pactados en convenio como sobre la distribución de los niveles salariales por categorías profesionales, establecida en el mismo. En el primer caso, se observa cómo en el nivel intermedio de la negociación (sector-provincial) se llega a incrementos salariales que son, en general, superiores tanto a los que se pactan a un nivel más centralizado (sector-nacional) como a un nivel más descentralizado (empresa). Este hecho está en línea con diferentes estudios teóricos que señalan que en los niveles intermedios de negociación se alcanzan resultados menos eficientes, en términos de la adecuación del comportamiento de los salarios a las condiciones del mercado de trabajo. Por una parte, un nivel más centralizado de negociación facilitaría la incorporación de las restricciones derivadas del entorno macroeconómico; por otra parte, en un nivel más descentralizado, los

resultados de la negociación se adaptarían mejor a las condiciones particulares de la empresa, a la vez que los agentes negociadores percibirían de forma más directa los costes de la mayor presión salarial. Todo esto es especialmente relevante en el caso español, puesto que más de la mitad de los trabajadores sujetos a convenio colectivo negocian en este nivel intermedio (sector-provincial).

Del análisis de las características de los convenios colectivos y de su efecto sobre los incrementos salariales negociados, merece la pena destacar las conclusiones acerca del efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial frente a desviaciones de la inflación. Se ha encontrado que estas cláusulas actúan como un seguro frente a la incertidumbre sobre la inflación futura, de manera que facilitan inicialmente incrementos salariales inferiores a los que se fijan en los convenios sin cláusula. Sin embargo, la indiciación inducida por las cláusulas provoca que, a posteriori, cuando se produce una desviación al alza de la tasa de inflación, los incrementos salariales revisados sean superiores a los acordados en los convenios sin cláusula.

Con respecto al efecto del ámbito de negociación sobre la estructura salarial, se ha observado que la negociación en ámbitos superiores a la empresa produce una compresión notable de la estructura salarial establecida en los convenios colectivos. La negociación en estos ámbitos reduce muy claramente la dispersión de los niveles salariales garantizados en el convenio colectivo, tanto entre distintos niveles de cualificación de los trabajadores (categorías profesionales) como entre los trabajadores de un mismo nivel de cualificación. Además, se ha detectado un efecto positivo de la negociación en el ámbito sectorial-provincial –el mayoritario– sobre las ganancias garantizadas a los colectivos de trabajadores de categorías intermedias.

Por último, conviene recordar que el enfoque adoptado es fundamentalmente descriptivo y que la estimación de ecuaciones de salarios adecuadamente definidas se va a abordar en una segunda fase, en la que la información sobre las características del convenio se va a combinar con la procedente de la Central de Balances del Banco de España sobre las empresas. Esto permitirá disponer de la información necesaria para la estimación de estas ecuaciones, con las que se espera poder corroborar los resultados aquí presentados acerca del efecto del ámbito en el que se lleva a cabo la negociación colectiva, así como analizar con más detalle la influencia de la negociación colectiva sobre el funcionamiento de las empresas.

Cuadro 1**Distribución de los trabajadores afectados por convenios según el ámbito de negociación (%).**

	Sector					Empresa
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional	
1990	0,15	54,74	2,81	1,17	26,10	15,02
1991	0,13	56,01	2,67	1,21	25,04	14,94
1992	0,13	54,78	3,69	1,06	25,13	15,22
1993	0,16	55,06	6,13	3,19	21,57	13,89
1994	0,19	54,73	4,09	2,59	24,37	14,03
1995	0,15	55,25	3,12	0,24	27,14	14,09
1996	1,68	51,91	5,27	0,23	27,42	13,49
1997	0,16	51,37	5,76	0,06	30,30	12,35
1998	0,13	51,84	6,01	0,10	29,71	12,21
1999	0,17	52,07	5,51	0,07	29,74	12,43
2000	0,13	52,89	8,07	0,02	26,83	12,07
2001	0,12	55,30	9,44	0,00	24,39	10,74
Media 1990-2001	0,28	53,75	5,29	0,79	26,59	13,32

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 2**Tamaño medio de la empresa por ámbito de negociación**

	Empresa	Sector Provincial	Sector Nacional
1990	346,16	14,33	124,55
1991	329,37	15,83	131,77
1992	324,95	14,24	143,97
1993	307,66	13,99	47,07
1994	313,88	16,00	63,90
1995	298,45	14,51	202,00
1996	287,40	15,22	213,74
1997	269,89	14,68	238,44
1998	276,17	15,11	232,47
1999	286,62	16,02	234,47
2000	279,32	16,37	246,81
2001	261,80	16,68	279,39
Media 1990-2001	298,00	15,22	185,50

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 3**Distribución de los trabajadores afectados por convenios según el ámbito de negociación, por sectores de actividad (secciones CNAE-93) (%). 1990-2001.**

	Sector					Empresa
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional	
Agricultura	0,24	88,58	7,82	0,07	2,85	0,45
Industrias extractivas	0,08	27,35	4,42	0,00	0,56	67,59
Manufacturas	0,06	44,44	0,31	0,30	39,55	15,34
Energía	0,03	5,05	0,41	0,00	0,00	94,52
Construcción	1,24	97,82	0,00	0,00	0,00	0,94
Comercio	0,41	67,00	4,77	1,63	19,99	6,20
Hostelería	0,00	78,60	18,42	0,00	0,00	2,98
Transporte	0,25	43,08	0,21	0,37	8,32	47,77
Servicios financieros	0,03	0,46	0,00	8,62	81,85	9,04
Servicios a empresas	0,05	29,77	24,29	0,34	40,78	4,75
Otros servicios	0,25	21,40	8,76	0,61	40,01	28,98
Total	0,28	53,75	5,29	0,79	26,59	13,32

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 4**Trabajadores afectados por convenios con cláusulas sobre otras materias, por ámbito de negociación (%).**

	Sector			Empresa		
	1994	2000	Media 1994-2000	1994	2000	Media 1994-2000
Reducción de jornada	13,1	33,8	18,5	7,9	27,9	13,3
Contratación (a)	60,0	80,2	74,5	21,1	65,3	60,6
Empleo	42,8	55,9	54,9	62,3	68,7	68,8
Horas extras	43,7	43,5	41,9	46,2	45,4	47,2
Jubilación	36,0	52,4	46,6	46,6	54,7	54,7
Otras prestaciones	52,5	68,2	61,1	73,9	75,6	78,4
Pensiones	1,9	2,1	2,6	16,5	34,8	29,1
Formación profesional	45,2	51,7	53,5	57,0	68,8	65,5
Salario mínimo	28,7	30,0	30,5	18,8	20,0	21,9
Comedor	0,0	0,0	0,0	21,1	21,3	23,0
Transporte	0,0	0,0	0,0	20,5	22,6	22,0
Incentivos de productividad	23,8	20,4	23,3	54,3	53,0	53,5
Incentivos de asistencia	21,6	17,6	19,1	33,7	29,8	31,8

Fuente: MTAS y Banco de España.

(a) El primer dato corresponde a 1996 y la media al período 1996-2000.

Cuadro 5

Distribución de los convenios según el mes de su firma (%).

	Mes de firma												May-Jul
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	
1990	4,4	6,9	13,6	15,1	18,5	14,7	11,3	2,3	2,8	4,0	3,6	2,9	44,5
1991	3,0	5,8	7,2	13,6	19,4	18,0	14,0	2,6	4,2	4,9	3,4	4,1	51,3
1992	5,1	6,2	9,4	13,8	14,3	16,4	13,9	2,7	5,1	5,1	3,8	4,2	44,6
1993	3,3	6,1	8,4	9,4	13,2	17,8	13,9	2,6	4,6	8,0	6,8	6,0	44,9
1994	3,7	3,9	5,6	5,1	10,0	14,9	15,8	4,4	7,6	9,8	9,7	9,4	40,7
1995	4,6	6,6	8,1	8,3	14,3	15,5	12,6	3,3	4,8	7,7	7,6	6,7	42,4
1996	5,5	6,0	7,7	7,4	12,5	14,1	14,4	2,9	6,1	7,8	6,4	9,2	41,0
1997	5,2	6,4	8,3	10,6	11,7	12,8	14,3	2,6	5,0	6,8	7,2	9,1	38,8
1998	6,1	6,1	8,6	9,9	13,1	15,3	13,2	2,2	4,6	6,7	7,0	7,3	41,6
1999	5,1	5,1	8,1	8,5	15,1	15,7	13,1	2,0	4,7	6,4	7,3	8,8	43,9
2000	5,0	7,5	10,0	9,5	12,4	14,1	12,7	2,7	5,5	6,4	6,6	7,5	39,3
2001	7,2	9,4	11,8	10,9	15,7	15,0	16,0	4,1	3,4	4,4	1,7	0,4	46,7
Media 90-01	4,8	6,2	8,8	10,2	14,1	15,3	13,7	2,8	4,9	6,5	6,0	6,5	43,2

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 6**Distribución de los convenios según el mes de su firma, por ámbitos de negociación (%).**

	Mes de firma												
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	May-Jul
Empresa	5,2	6,8	9,4	10,4	14,1	14,4	12,3	2,9	5,1	6,7	5,9	6,8	40,7
Sector / Provincial	3,7	4,5	7,1	9,5	14,4	18,2	17,7	2,6	4,5	6,1	6,3	5,5	50,3
Sector / Nacional	2,4	5,0	7,4	9,1	15,4	19,0	17,0	0,5	4,4	6,9	5,6	7,2	51,4

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 7

Distribución de los convenios según el mes de su firma, por sectores de actividad (%). 1990-2001.

	Mes de firma											May-Jul	
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.		Dic.
Agricultura	5,0	6,2	9,3	8,7	15,3	11,7	12,7	5,0	4,4	7,2	7,2	7,2	39,7
Ind. Extractivas	4,6	3,7	6,3	8,9	15,4	17,4	17,5	2,9	4,8	7,9	6,4	4,2	50,3
Manufacturas	3,4	5,2	9,0	11,7	16,0	16,3	14,7	2,1	5,2	6,2	5,2	4,9	47,0
Energía	4,6	6,2	7,5	9,2	12,1	16,1	14,2	3,4	4,4	7,4	7,2	7,6	42,5
Construcción	2,9	3,9	8,1	9,6	18,6	27,5	18,6	1,4	2,6	2,7	2,0	2,3	64,6
Comercio	4,5	6,9	8,9	10,3	13,7	14,5	14,3	2,5	5,0	7,4	6,0	6,0	42,5
Hostelería	5,8	6,2	9,4	9,5	15,5	15,6	14,4	4,4	5,2	4,9	3,6	5,5	45,4
Transporte	5,6	6,7	8,0	9,5	12,6	15,4	13,6	4,3	4,6	6,7	6,9	6,1	41,6
Serv. Financieros	7,4	6,8	8,7	10,0	8,5	11,1	10,5	1,1	4,3	8,2	9,3	14,1	30,1
Serv. a empresas	6,9	7,2	9,5	9,5	11,4	14,5	11,2	2,6	5,3	6,4	6,5	8,9	37,1
Otros servicios	6,2	7,2	8,8	8,8	12,8	14,1	12,0	3,1	4,9	6,6	6,9	8,6	38,9

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 8

Distribución de los trabajadores afectados por convenios según la duración del convenio, por año de inicio de vigencia (%).

	Anuales	Plurianuales (años)			Total
		1-2	2-3	>3	
1990	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
1991	0,0	12,6	70,3	17,1	100,0
1992	4,1	61,5	10,0	24,4	95,9
1993	62,6	25,8	7,6	4,0	37,4
1994	53,7	35,7	9,1	1,5	46,3
1995	53,6	36,6	8,8	1,0	46,4
1996	37,7	30,0	17,1	15,2	62,3
1997	35,7	28,0	24,8	11,5	64,3
1998	38,5	24,8	30,1	6,6	61,5
1999	26,5	34,0	33,6	5,9	73,5
2000	18,0	24,2	40,4	17,3	82,0
2001	21,6	24,9	35,5	18,0	78,4
Media 90-01	39,4	30,3	21,5	8,8	60,6

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 9

**Distribución de los trabajadores afectados por convenios según la duración del convenio, por ámbito de negociación (%).
1990-2001**

	Anuales	Plurianuales (años)			Total
		1-2	2-3	>3	
Empresa	31,2	35,5	22,5	10,8	68,8
Sector / Provincial	48,4	28,2	18,1	5,2	51,6
Sector / Nacional	26,5	32,2	27,7	13,6	73,5

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 10

Distribución de los trabajadores afectados por convenios según la duración del convenio, por sectores de actividad (%). 1990-2001

	Anuales	Plurianuales (años)			Total
		1-2	2-3	>3	
Agricultura	41,5	35,1	22,7	0,7	58,5
Ind. Extractivas	35,5	33,5	17,7	13,3	64,5
Manufacturas	37,5	35,7	19,5	7,4	62,5
Energía	23,5	32,6	32,3	11,5	76,5
Construcción	80,7	6,2	10,3	2,8	19,3
Comercio	34,1	38,6	14,4	12,9	65,9
Hostelería	22,1	31,9	41,7	4,3	77,9
Transporte	34,0	35,1	24,8	6,1	66,0
Serv. Financieros	11,8	13,9	41,9	32,4	88,2
Serv. a empresas	23,9	22,3	30,4	23,5	76,1
Otros servicios	26,2	35,4	27,9	10,4	73,8

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 11**Efecto de las cláusulas de salvaguarda según el ámbito de la negociación (%).**

	Sector					Empresa	Total
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional		
1990	0,01	0,13	0,07	0,06	0,25	0,54	0,22
1991	0,01	0,03	0,00	0,08	0,00	0,17	0,05
1992	0,04	0,04	0,01	0,28	0,10	0,16	0,08
1993	0,09	0,08	0,02	0,23	0,08	0,14	0,09
1994	0,21	0,24	0,05	0,53	0,16	0,30	0,23
1995	0,14	0,22	0,11	0,47	0,35	0,33	0,27
1996	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,01	0,02
1997	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,01	0,00
1998	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1999	0,22	0,18	0,48	0,00	0,38	0,38	0,28
2000	0,79	0,45	0,42	0,00	0,96	0,81	0,63
2001	0,31	0,10	0,02	0,00	0,23	0,23	0,14

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 12

**Porcentaje de trabajadores afectados por cláusulas de
salvaguarda según el efecto de las mismas y el ámbito de
la negociación.
Año 2000.**

Efecto de la cláusula (a)	Ámbito de negociación			Total
	Empresa	Sector provincial	Sector nacional	
0	13,76	56,75	22,12	43,63
0-0,5	1,53	2,52	10,98	4,72
0,5-1	7,60	6,77	1,34	4,63
1-1,5	12,71	11,26	5,41	9,01
1,5-2	4,36	2,94	12,27	5,68
2	51,29	18,26	43,98	29,54
>2	8,74	1,49	3,89	2,78

Fuente: MTAS y Banco de España.

(a) La previsión oficial de inflación en el año 2000 fue de un 2%, mientras que la tasa interanual del IPC en diciembre alcanzó el 4%.

Cuadro 13**Porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda según el ámbito de la negociación (%).**

	Sector					Empresa	Total
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional		
1990	15,93	58,69	5,25	97,32	69,99	68,02	61,92
1991	10,48	62,19	5,11	95,15	68,11	63,51	62,67
1992	32,03	59,57	41,89	97,49	76,73	61,19	63,84
1993	31,72	62,24	50,40	98,95	50,63	47,74	58,12
1994	35,32	58,97	37,94	98,18	32,48	47,94	51,08
1995	27,39	63,15	62,00	48,92	61,12	60,19	62,06
1996	95,78	64,29	28,55	45,18	52,14	54,35	58,22
1997	41,51	56,75	49,06	0,00	51,62	38,93	52,49
1998	42,50	50,11	39,87	60,18	50,03	38,30	48,03
1999	28,25	58,66	67,51	77,03	64,03	43,68	58,84
2000	63,28	64,97	75,12	0,00	73,94	52,06	66,62
2001	53,82	72,99	78,14	0,00	75,02	60,71	72,63

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 14**Porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda según vigencia del convenio (%).**

	Anual	Plurianual
1990	58,67	63,75
1991	64,85	61,77
1992	51,43	66,52
1993	62,14	55,98
1994	67,78	40,17
1995	72,80	57,00
1996	66,57	55,40
1997	65,17	49,37
1998	71,82	42,74
1999	74,73	56,30
2000	69,17	66,41
2001	75,44	72,39

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 15**Porcentaje de cláusulas de salvaguarda retroactivas según el ámbito de la negociación (%).**

	Sector					Empresa
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional	
1990	11,6	19,3	63,6	6,5	32,8	68,2
1991	10,8	7,7	0,0	12,8	0,0	46,1
1992	20,3	24,9	3,8	88,1	35,4	66,8
1993	99,0	9,9	1,6	40,1	64,0	35,1
1994	79,4	75,7	13,6	100,0	77,7	93,9
1995	100,0	77,7	23,6	100,0	90,9	79,4
1996	2,7	62,5	97,6	100,0	80,6	80,4
1997	100,0	51,2	43,4	0,0	80,4	89,5
1998	100,0	59,1	13,1	0,0	77,5	91,0
1999	100,0	42,2	65,3	0,0	71,1	90,6
2000	100,0	48,3	30,1	0,0	80,0	90,5
2001	100,0	57,4	29,6	0,0	87,5	91,4

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro 16

**Incrementos salariales frente a distintas características de los convenios (a)
1990-2000.**

	Coefficientes	Desviación estándar	t
Constante	8,6878	0,0697	124,65
Empresa pública	-0,7923	0,0438	-18,08
Empresa privada. <30 trabajadores	0,0829	0,0380	2,18
Empresa privada. 30-100 trabajadores	-0,0729	0,0352	-2,07
Empresa privada. 100-500 trabajadores	-0,2306	0,0366	-6,30
Empresa privada. >500 trabajadores	-0,4840	0,0577	-8,40
Sectorial / Local	0,0928	0,1520	0,61
Sectorial / Intracomunitario	-0,2124	0,1429	-1,49
Sectorial / Intercomunitario	-0,2081	0,3017	-0,69
Sectorial / Nacional	-0,3487	0,0968	-3,60
Agricultura	-0,0673	0,0872	-0,77
Industrias extractivas	-0,5924	0,0929	-6,37
Manufacturas	-0,2085	0,0334	-6,24
Energía	-0,0811	0,0718	-1,13
Construcción	-0,2337	0,0978	-2,39
Comercio	-0,3342	0,0421	-7,93
Hostelería	-0,0574	0,0712	-0,81
Transporte	-0,1142	0,0447	-2,56
Servicios financieros	-0,3294	0,1119	-2,94
Servicios a empresas	-0,1841	0,0573	-3,21
Enero	0,0763	0,0681	1,12
Febrero	0,2464	0,0636	3,87
Marzo	0,1459	0,0586	2,49
Abril	0,1266	0,0569	2,23
Mayo	0,1662	0,0538	3,09
Junio	0,1710	0,0531	3,22
Julio	0,1375	0,0541	2,54
Agosto	0,1603	0,0818	1,96
Septiembre	0,0626	0,0676	0,93
Octubre	0,0011	0,0626	0,02
Noviembre	0,1005	0,0635	1,58
Cláusula de salvaguarda	-0,2357	0,0237	-9,94
Convenio plurianual	0,0203	0,0253	0,80
R ² ajustado:	0,42		
Nº de observaciones:	52.629		

Fuente: MTAS y Banco de España.

(a) La regresión incluye variables artificiales temporales. El término constante define a un convenio de ámbito sectorial-provincial firmado en el sector de otros servicios en el mes de diciembre para el año 1990, con vigencia anual y sin cláusula de revisión salarial.

Cuadro 17

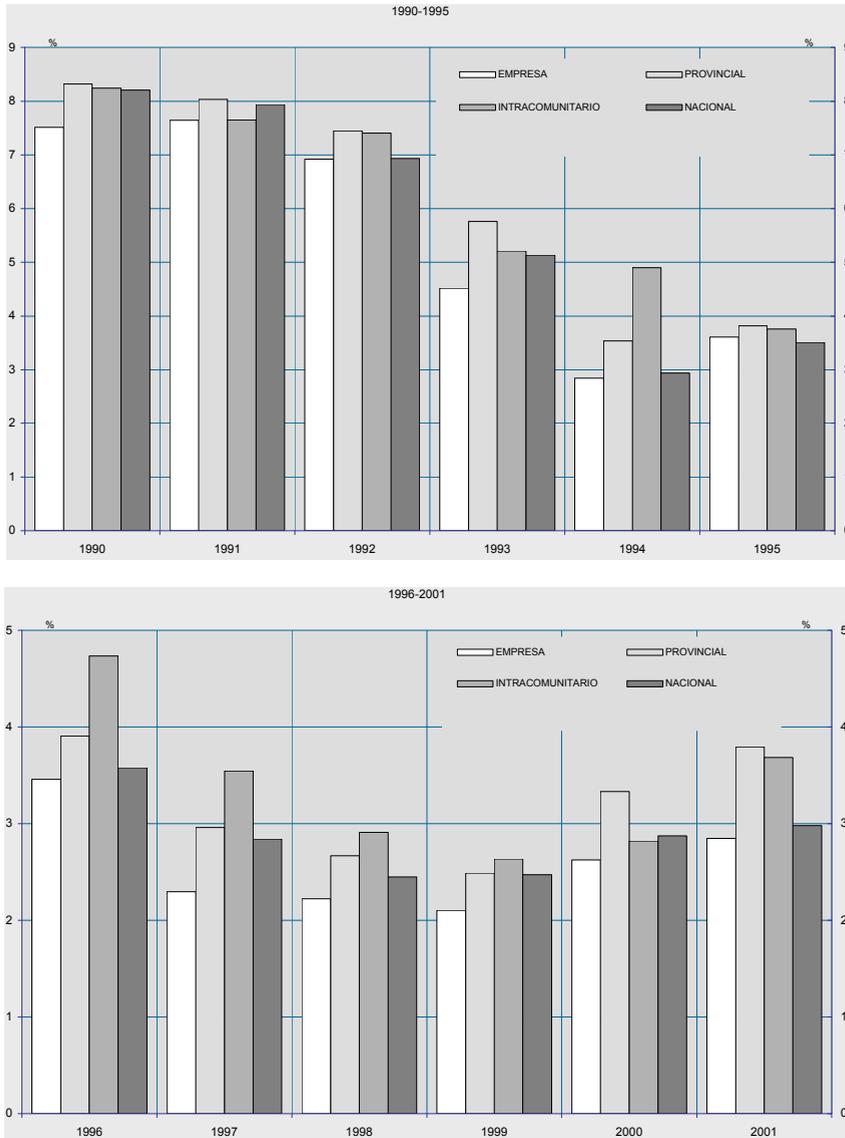
**Incrementos salariales frente a distintas características de los convenios (a)
1992-2000.**

	Coeficientes	Desviación estándar	t
Constante	6,7487	0,2332	28,93
Empresa pública	-0,9191	0,0481	-19,10
Empresa privada. <30 trabajadores	0,2206	0,0424	5,21
Empresa privada. 30-100 trabajadores	-0,0247	0,0399	-0,62
Empresa privada. 100-500 trabajadores	-0,1400	0,0422	-3,32
Empresa privada. >500 trabajadores	-0,3280	0,0682	-4,81
Sectorial / Local	-0,0819	0,1626	-0,50
Sectorial / Intracomunitario	-0,1559	0,1656	-0,94
Sectorial / Intercomunitario	-0,1090	0,2937	-0,37
Sectorial / Nacional	-0,3682	0,1033	-3,57
Agricultura	0,0379	0,0999	0,38
Industrias extractivas	-0,2286	0,1107	-2,07
Manufacturas	-0,1426	0,0376	-3,80
Energía	0,1681	0,0815	2,06
Construcción	-0,4264	0,1130	-3,77
Comercio	-0,2550	0,0464	-5,49
Hostelería	0,0200	0,0759	0,26
Transporte	-0,1555	0,0492	-3,16
Servicios financieros	-0,2641	0,1197	-2,21
Servicios a empresas	-0,0736	0,0637	-1,16
Enero	0,2149	0,0742	2,90
Febrero	0,3534	0,0699	5,06
Marzo	0,4118	0,0649	6,35
Abril	0,4419	0,0644	6,86
Mayo	0,4238	0,0590	7,18
Junio	0,2880	0,0572	5,03
Julio	0,2482	0,0578	4,29
Agosto	0,2242	0,0850	2,64
Septiembre	0,1301	0,0710	1,83
Octubre	0,1664	0,0648	2,57
Noviembre	0,1128	0,0667	1,69
Cláusula de salvaguarda	0,0253	0,0261	0,97
Convenio plurianual	0,0935	0,0286	3,27
Huelgas durante el convenio	-0,0283	0,0634	-0,45
Manifestaciones durante el convenio	0,0193	0,0652	0,30
Reducción de jornada	0,2947	0,0402	7,34
Otras cláusulas sobre el empleo	0,0009	0,0312	0,03
Cláusulas sobre horas extras	-0,1123	0,0271	-4,14
Incentivos de productividad	-0,1285	0,0309	-4,15
Incentivos de asistencia	0,0845	0,0309	2,73
R ² ajustado:	0,1732		
Nº de observaciones:	20.542		

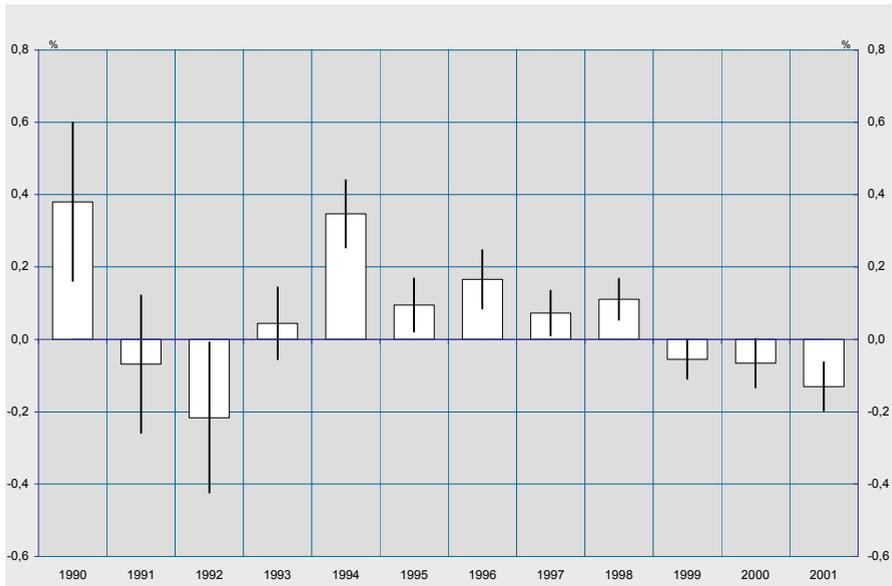
Fuente: MTAS y Banco de España.

(a) La regresión incluye variables artificiales temporales. El término constante define a un convenio de ámbito sectorial-provincial firmado en el sector de otros servicios en el mes de diciembre para el año 1992, con vigencia anual y sin cláusula de revisión salarial.

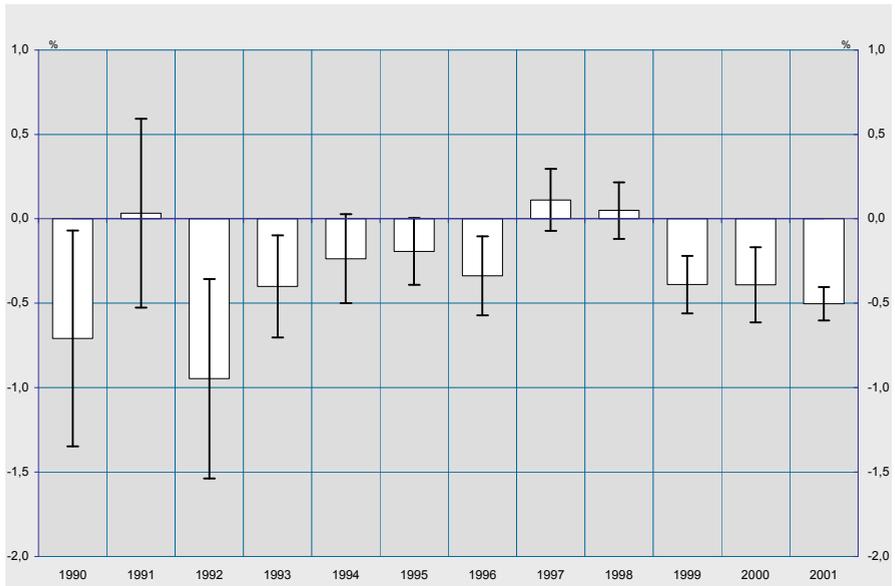
Incrementos salariales y nivel de centralización de la negociación



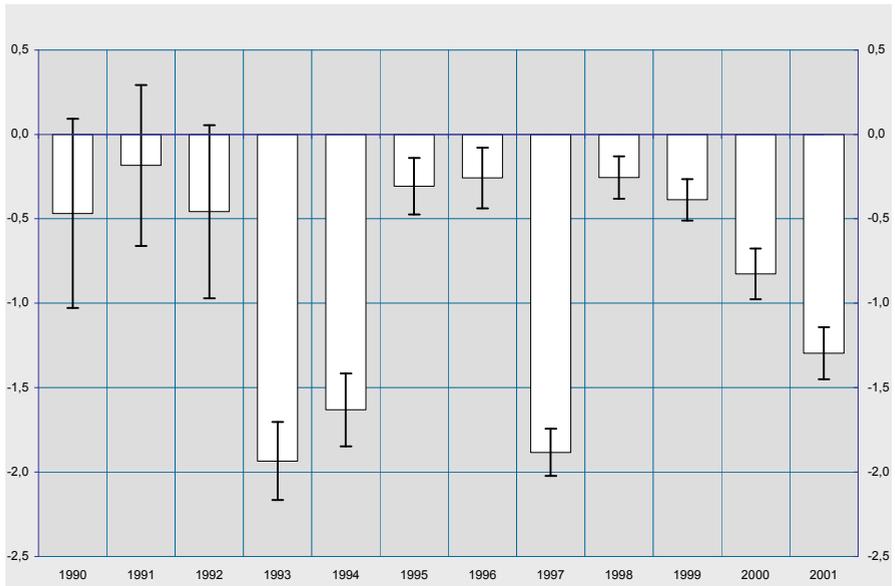
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Efecto de la negociación a nivel de empresa en las empresas pequeñas

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

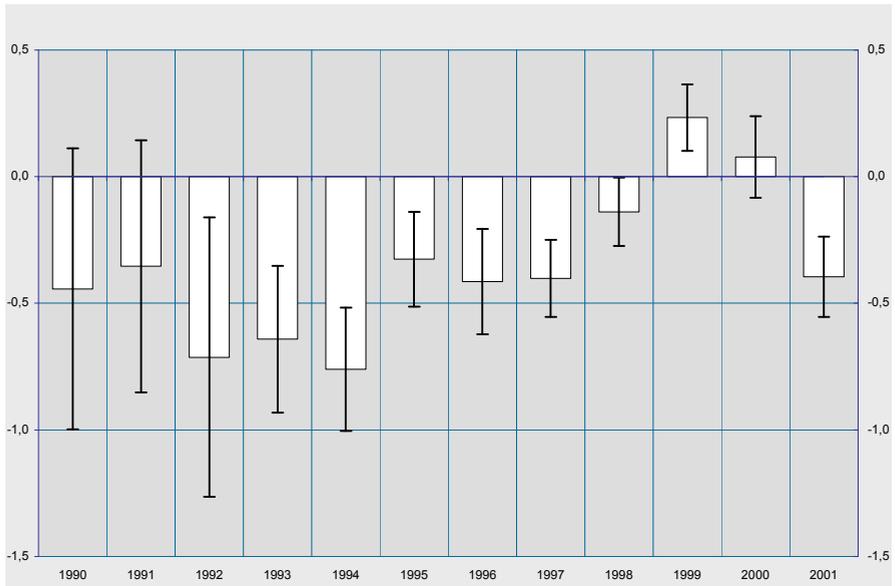
Efecto de la negociación a nivel de empresa en las empresas grandes

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Moderación salarial en las empresas públicas

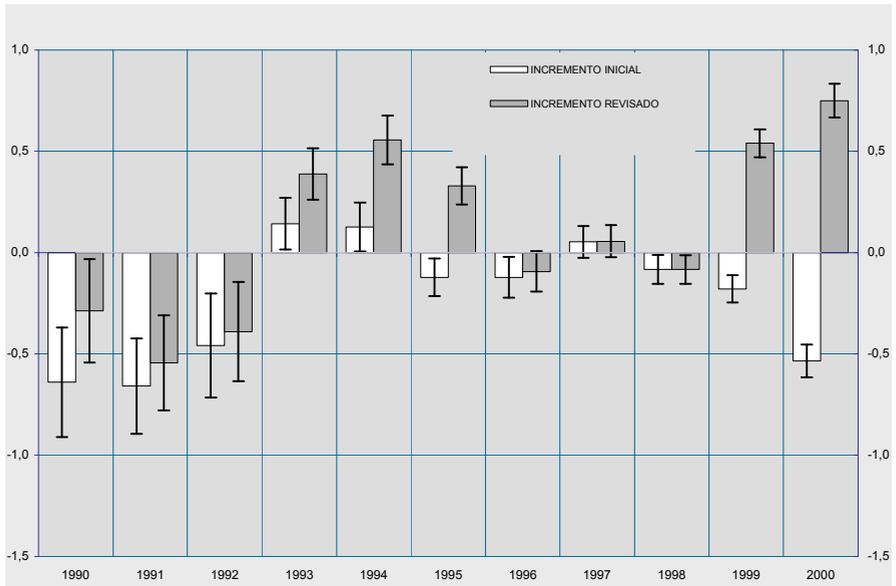
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Efecto de la negociación a nivel sector/nacional



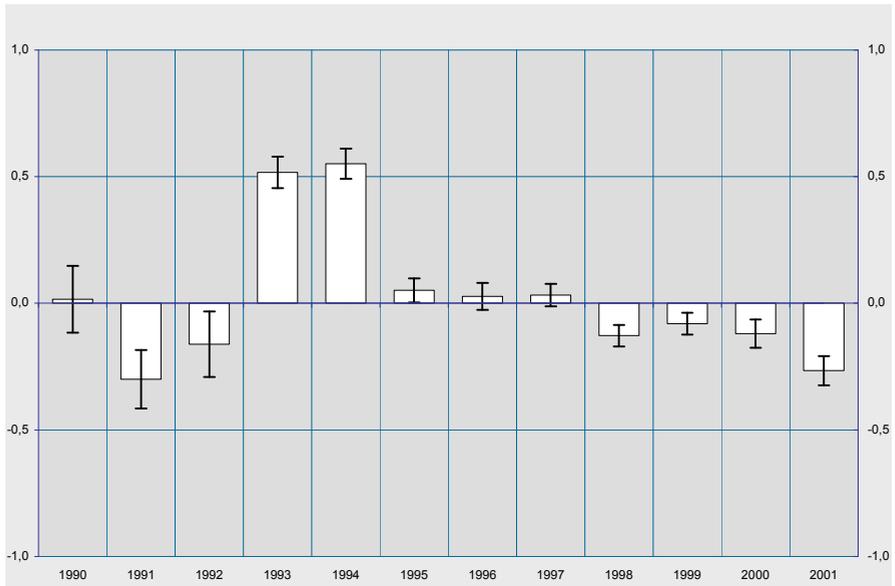
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Efecto de las cláusulas de revisión salarial



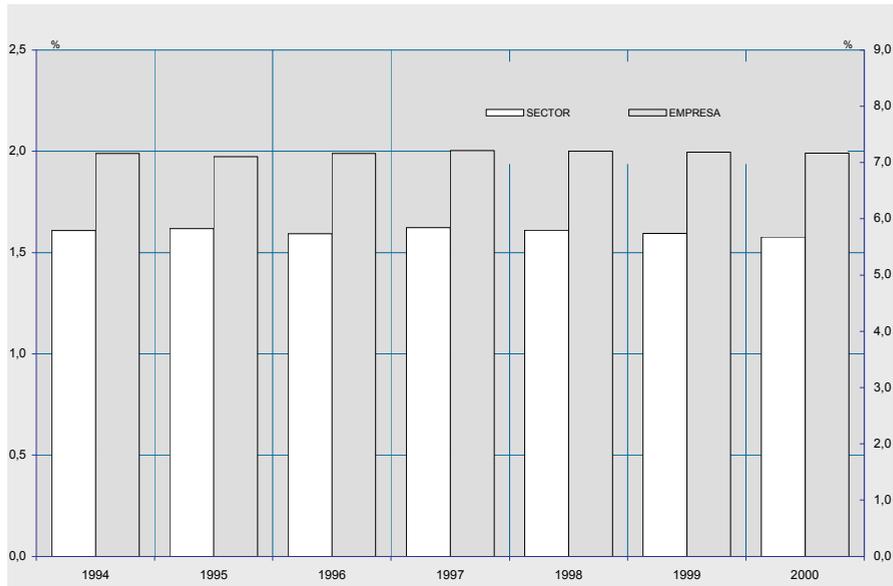
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Efecto de los convenios plurianuales

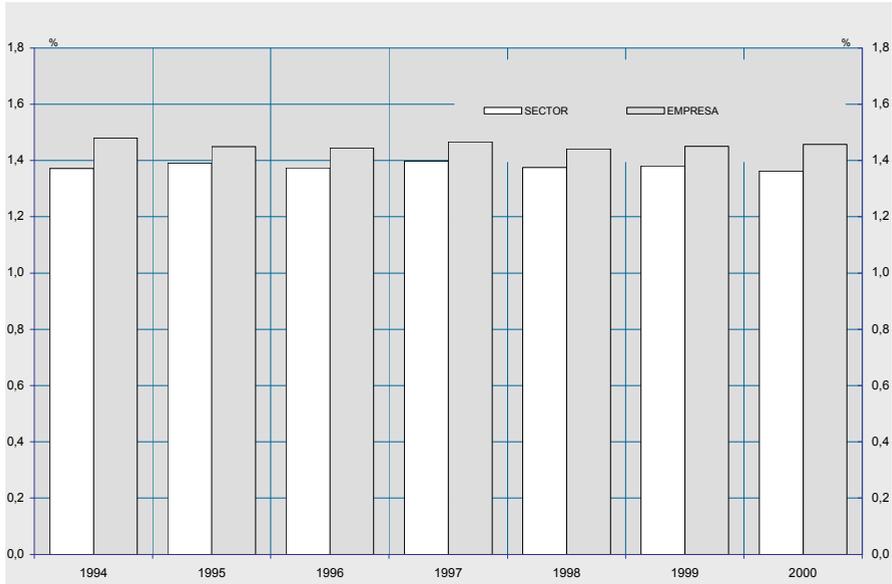


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

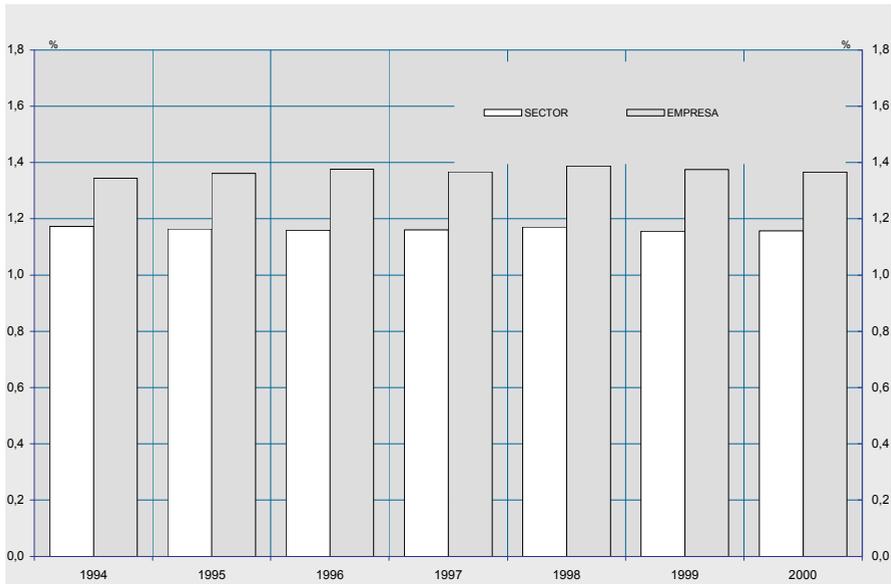
Cociente entre las retribuciones totales de los titulados universitarios y los peones según el ámbito de negociación



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

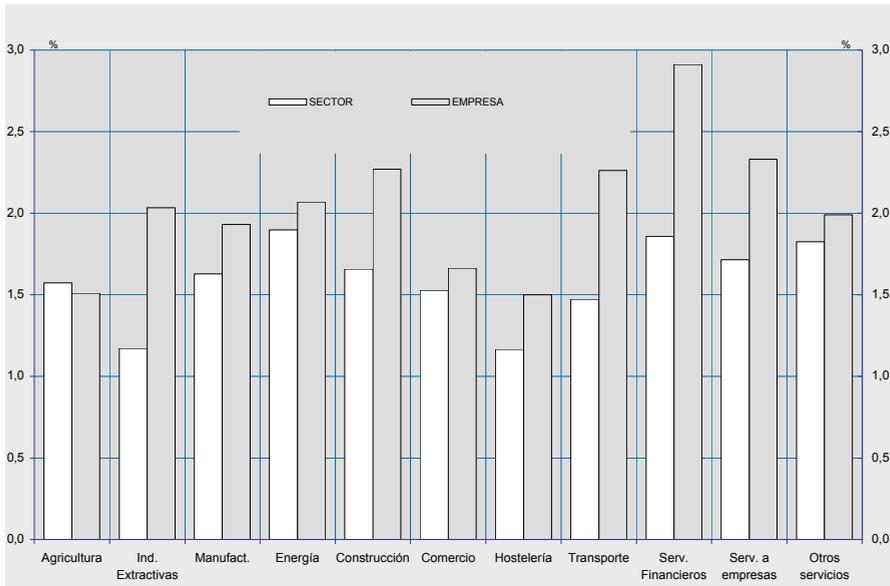
Cociente entre las retribuciones totales de los titulados universitarios y los oficiales administrativos según el ámbito de negociación

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Cociente entre las retribuciones totales de los oficiales administrativos y los peones según el ámbito de negociación

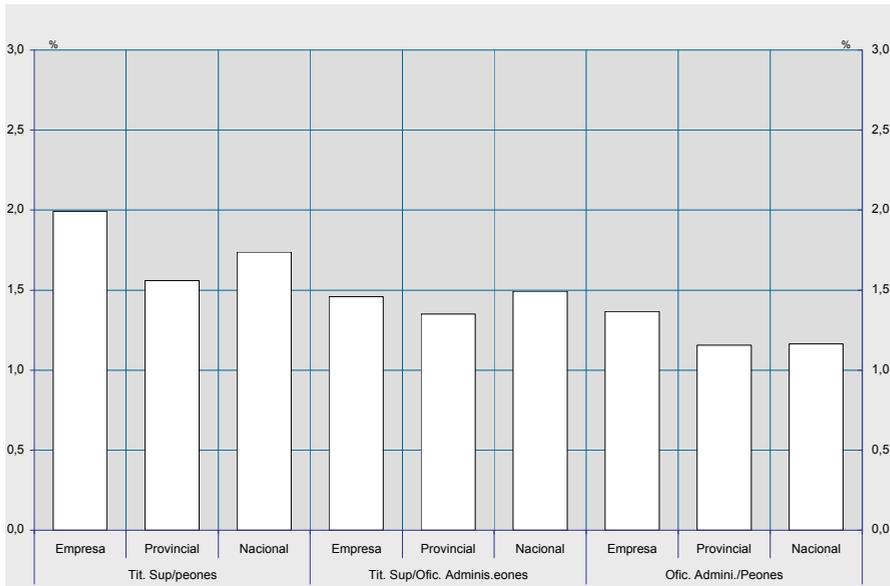
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Cociente entre las ganancias de los titulados universitarios y los peones según el ámbito de negociación y el sector de actividad en el año 2000



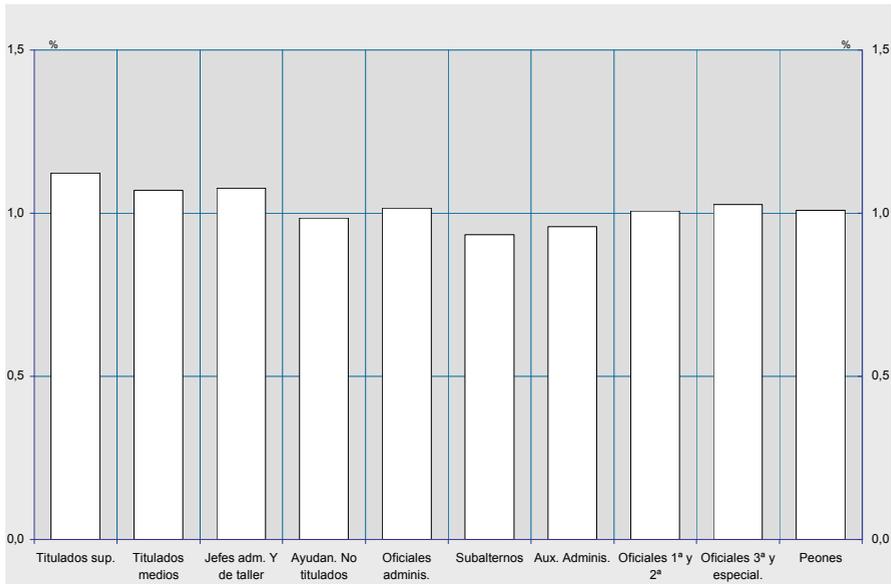
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Cociente de ganancias por categoría de trabajadores y ámbito de negociación en el año 2000



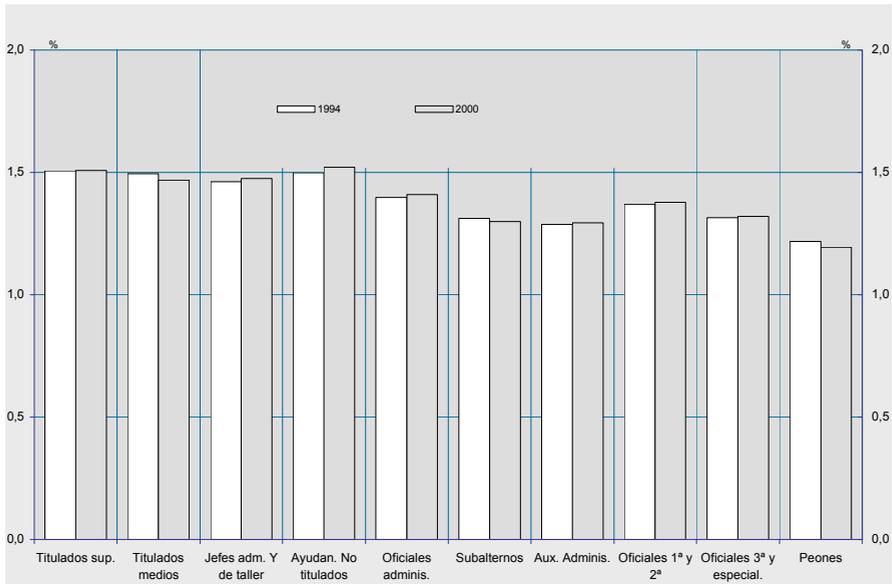
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Cociente de ganancias en los convenios sectoriales nacionales frente a los provinciales según categorías profesionales



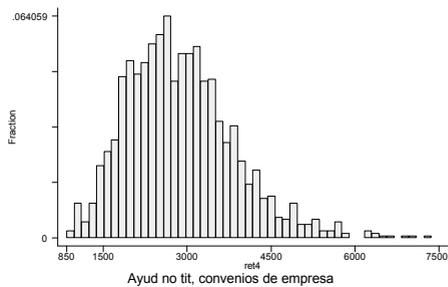
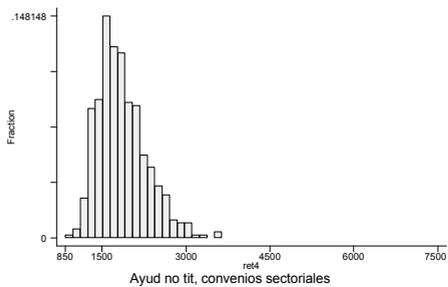
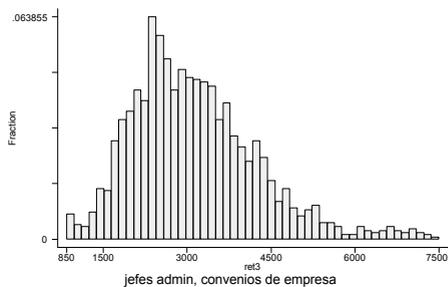
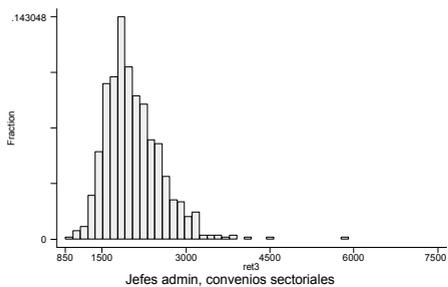
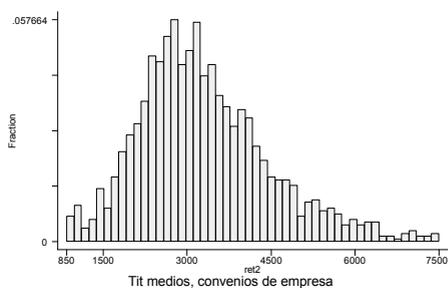
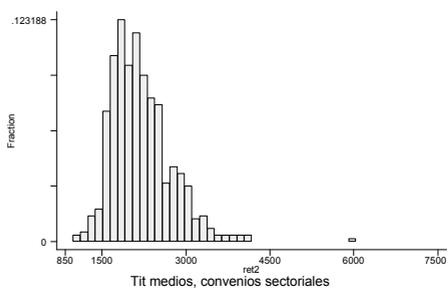
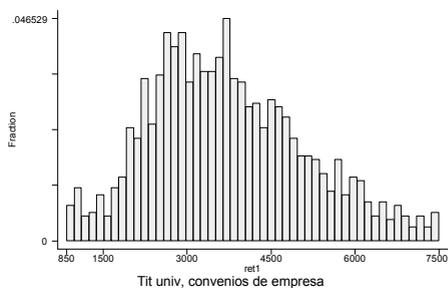
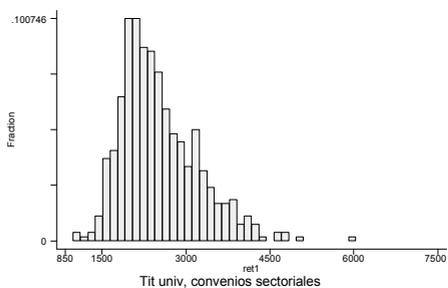
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

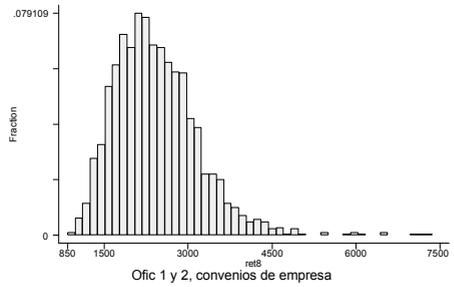
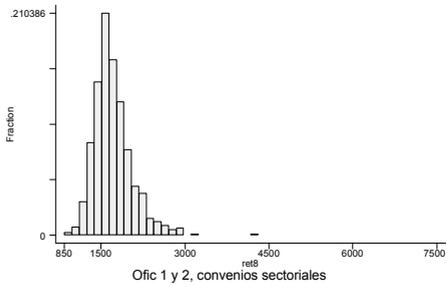
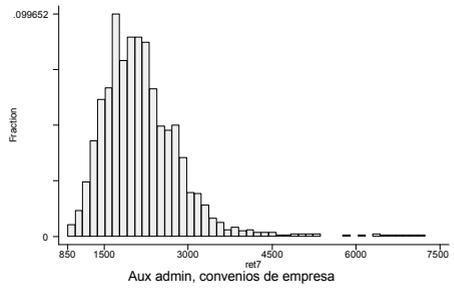
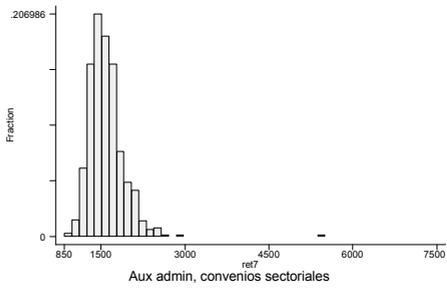
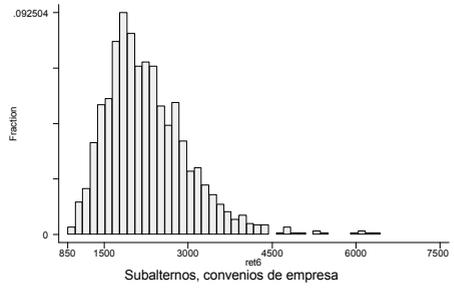
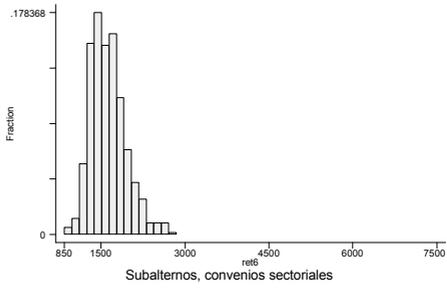
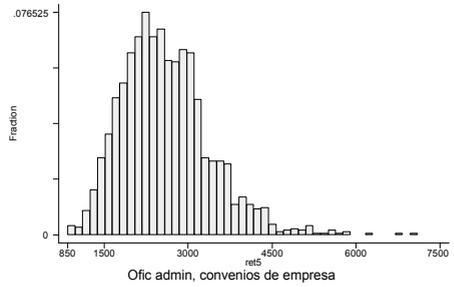
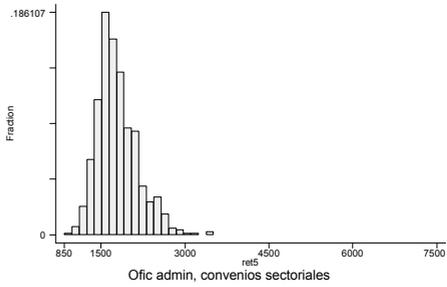
Cocientes de ganancias establecidas en el ámbito empresarial frente al sectorial por categorías profesionales

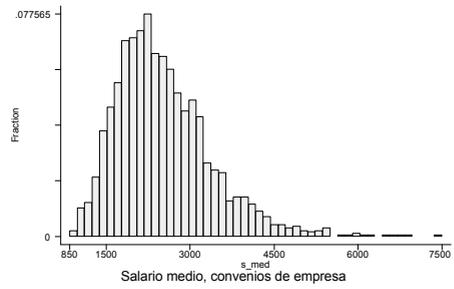
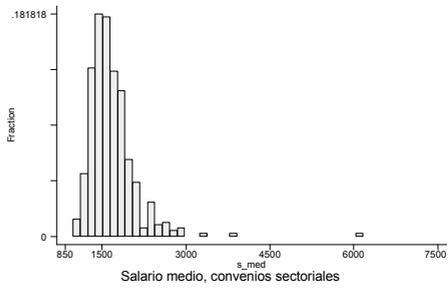
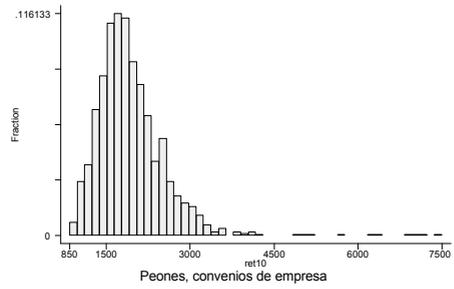
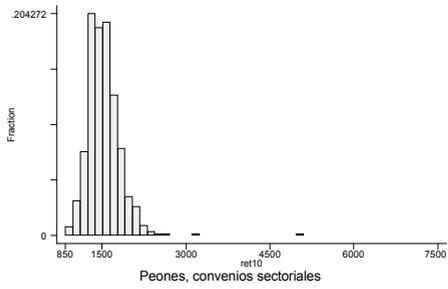
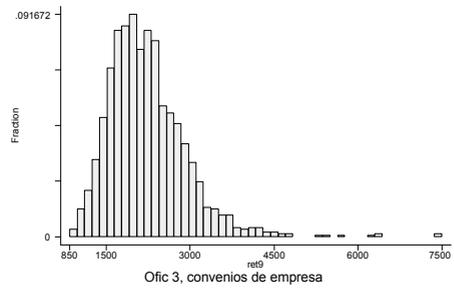
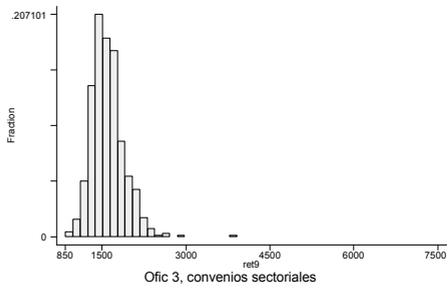


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

Gráfico 15







Apéndice 1: Descripción de los datos

Para analizar las características y los resultados del sistema de negociación colectiva en España se dispone de una base de datos procedente del registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que contiene información detallada sobre la totalidad de los convenios colectivos firmados. Dicha información procede de las hojas estadísticas que los agentes firmantes de cada convenio tienen la obligación de rellenar, resumiendo las principales características del mismo. En particular, la base de datos contiene 58.236 observaciones correspondientes a los convenios colectivos vigentes entre 1990 y 2001, que afectan a una media de 8.135.989 trabajadores por año. Cabe aclarar que la información correspondiente al año 2001 no está completa puesto que aún restaban convenios por registrar.

Esta base de datos permite conocer un amplio conjunto de características de los convenios, como son el ámbito en el cual se negocian, la fecha de la firma, la duración –esto es, el período de tiempo durante el cual un convenio está vigente–, los agentes participantes en la negociación, el sector de actividad, el ámbito geográfico de aplicación y el número de trabajadores afectados. Además, se dispone de información sobre el resultado de la negociación, incluyendo el incremento salarial acordado, la presencia o no de cláusulas de salvaguarda contra la inflación, el valor del índice de precios utilizado como referencia, la jornada laboral y las vacaciones pactadas. Asimismo, la base de datos contiene las retribuciones salariales anuales por trabajador garantizadas en cada convenio colectivo, desagregadas para once categorías profesionales, aunque estos datos sólo están disponibles a partir de 1994.

La relación de materias negociadas se completa con información sobre si se han pactado o no en el convenio otras cláusulas relativas a muy diversos aspectos. En particular, existe información acerca de la inclusión de cláusulas relativas al empleo (mantenimiento del empleo, conversión de empleo fijo en temporal, etc.) o a la contratación (períodos de prueba, límites a la contratación temporal, contratos en prácticas, de formación, a tiempo parcial, etc.), cláusulas sobre reducción de jornada, horas extraordinarias, jubilación, establecimiento de complementos de prestaciones sociales, planes de pensiones, formación profesional, salario mínimo de convenio, servicios de comedor, transporte de los trabajadores, incentivos ligados a la productividad o incentivos de asistencia. Por último, se dispone de sendas variables que indican si durante la negociación del convenio se realizaron paros y/o manifestaciones, esto es, informan de las circunstancias en que se desarrolló dicha negociación.

Adicionalmente, la disponibilidad de una variable de identificación permite realizar el seguimiento de cada uno de los convenios a lo largo del tiempo, es decir, permite emplear esta base de datos como un panel, con todas las ventajas analíticas que de ello se derivan.

Apéndice 2: Cuadros

Cuadro A1

Distribución de los trabajadores afectados por convenios según el ámbito de negociación, por sectores de actividad (secciones CNAE-93) (%). 1990-1992

	Sector					Empresa
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional	
Agricultura	0,44	89,50	6,75	0,00	2,72	0,59
Industrias extractivas	0,00	26,64	0,00	0,00	0,00	73,36
Manufacturas	0,05	45,85	0,16	0,27	36,37	17,28
Energía	0,00	3,35	0,00	0,00	0,00	96,65
Construcción	0,00	98,66	0,00	0,00	0,00	1,34
Comercio	0,33	68,96	3,90	0,26	19,62	6,93
Hostelería	0,00	79,27	17,55	0,00	0,00	3,19
Transporte	0,30	46,75	0,00	1,47	8,69	42,80
Servicios financieros	0,00	0,69	0,00	21,77	68,31	9,23
Servicios a empresas	0,00	43,84	2,99	1,02	44,62	7,53
Otros servicios	0,16	22,20	5,55	0,42	43,00	28,68
Total	0,14	55,18	3,06	1,15	25,42	15,06

Fuente: MTAS y Banco de España.

Cuadro A2

Distribución de los trabajadores afectados por convenios según el ámbito de negociación, por sectores de actividad (secciones CNAE-93) (%). 1999-2001

	Sector					Empresa
	Local	Provincial	Intracom.	Intercom.	Nacional	
Agricultura	0,27	88,37	8,95	0,00	1,86	0,56
Industrias extractivas	0,13	34,23	3,67	0,00	1,93	60,04
Manufacturas	0,05	45,15	0,43	0,07	40,11	14,19
Energía	0,00	9,05	1,22	0,00	0,00	89,72
Construcción	0,00	99,23	0,00	0,00	0,00	0,77
Comercio	0,37	64,28	8,39	0,00	21,18	5,78
Hostelería	0,00	78,03	19,40	0,00	0,00	2,57
Transporte	0,12	45,29	0,81	0,00	10,40	43,36
Servicios financieros	0,00	0,27	0,00	0,00	92,66	7,07
Servicios a empresas	0,00	30,36	32,56	0,12	32,64	4,32
Otros servicios	0,38	16,10	9,20	0,00	44,21	30,11
Total	0,14	53,34	7,61	0,03	27,09	11,79

Fuente: MTAS y Banco de España.

Bibliografía

ABELLÁN, C., F. FELGUEROSO y J. LORENCES (1997). «La negociación colectiva en España: una reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 250-260

CALMFORS, L. y J. DRIFILL (1988). «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 6.

DOLADO, J. J., F. FELGUEROSO y A. MEIXIDE (1997). «Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español», *Moneda y Crédito*, nº. 204, 1997, pp. 213-261.

GARCÍA-PEREA, P., I. GARCÍA y A. URTASUN (1999). *La estructura de la negociación colectiva: aspectos normativos*, Documento interno del Servicio de Estudios del Banco de España.

JIMENO, J. F. (1992). «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español», *Moneda y Crédito*, nº 195, pp. 223-281.

LAYARD, R., S. NICKEL y R. JACKMAN (1991). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.

LORENCES, J., V. FERNÁNDEZ y C. RODRÍGUEZ (1995). «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2) pp.309-324.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (varios años) *La negociación colectiva en las grandes empresas: principales características económicas*, Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia.

SIMÓN, H. (2000), *La estructura de salarios pactados en España*, Publicaciones de la Universidad de Alicante.

