
El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios (1)

1. INTRODUCCIÓN

El sistema de negociación colectiva es un mecanismo fundamental para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo español, dado que en él se fijan las condiciones salariales —y laborales, en general— de la gran mayoría de los asalariados del sector privado. Resulta, por tanto, de gran interés analizar los efectos que la estructura de la negociación colectiva tiene sobre sus principales resultados. En particular, es importante conocer cuáles son las consecuencias derivadas de los diferentes ámbitos en los que tiene lugar dicha negociación, aspecto sobre el que ha centrado su interés buena parte de la literatura, tanto teórica como empírica, existente sobre el tema.

Diferentes estudios [véase, por ejemplo, Calmfors y Drifill (1988)] señalan que, cuando la negociación de los convenios colectivos se lleva a cabo en ámbitos caracterizados por un nivel de centralización intermedio, los resultados, principalmente en términos de la adecuación del comportamiento de los salarios a las condiciones del mercado de trabajo, suelen ser menos eficientes que los alcanzados en otros niveles de negociación. En efecto, si los convenios se negocian a un nivel altamente centralizado, los agentes participantes suelen ser más proclives a la incorporación de consideraciones derivadas del entorno macroeconómico en los resultados de la negociación. Por otra parte, si la negociación tiene lugar en un ámbito descentralizado, se consigue una mejor adaptación de las condiciones salariales a la situación económica y financiera específica de cada empresa, que es percibida de forma más directa por los negociadores.

Estas conclusiones han sido, en general, corroboradas por diversos estudios empíricos, la mayoría de los cuales ha basado su análisis en la comparación de países que difieren en el grado de centralización que caracteriza a su sistema de negociación colectiva. Para España, en particular, distintos estudios han señalado la necesidad de reformar la actual estructura del sistema de negociación colectiva para incrementar su eficiencia. Entre ellos, cabe destacar los trabajos de Jimeno (1992), que utilizó información individual sobre los convenios firmados en los años ochenta, y, más recientemente, los de Lorences *et al.* (1995) y Abellán *et al.* (1997), que han basado sus resultados en el análisis de bases de datos específicas para períodos y sectores concretos.

(1) Este artículo es un resumen del Documento Ocasional del Servicio de Estudios n.º 0302, con el título *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis descriptivo con datos individuales de convenios*, de Mario Izquierdo, Esther Moral y Alberto Urtasun.

CUADRO 1

Distribución de los trabajadores afectados por convenios, según el ámbito de negociación

%

	Sector					Empresa
	Local	Provincial	Intra-comunitario	Inter-comunitario	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

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Banco de España.

En este artículo se resume un trabajo realizado a partir de la información individual correspondiente a todos los convenios colectivos firmados en España a lo largo de la década de los noventa, procedente de la Estadística de Convenios Colectivos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con objeto de analizar la influencia de las distintas características de los convenios —y, en particular, del ámbito de negociación— sobre los incrementos salariales negociados, así como sobre la estructura salarial resultante. El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. En el epígrafe 2 se caracteriza el sistema español de negociación colectiva, mediante un breve repaso a sus aspectos fundamentales. En el epígrafe 3 se presentan los resultados de un análisis multivariante, en el que se identifican los efectos de las principales características de los convenios colectivos sobre los incrementos salariales. El epígrafe 4 analiza el efecto que el ámbito en el que se lleva a cabo la negociación tiene sobre la estructura salarial. Y, finalmente, el epígrafe 5 contiene las conclusiones del trabajo.

2. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

La base de datos individual sobre convenios colectivos firmados en España entre 1990 y 2001, que se ha utilizado en este trabajo, permite obtener una visión muy fiable de los aspectos fundamentales del sistema de negociación colectiva en España. A continuación, se describen brevemente las características relativas al ámbito en el que se desarrolla la nego-

ciación, a la duración de los convenios colectivos y al contenido de los mismos, más allá de las condiciones salariales.

Tal y como está articulada actualmente la negociación colectiva en España, los convenios colectivos se negocian entre los representantes de los empresarios y los de los trabajadores, ya sea a nivel de empresa o al nivel de sector de actividad, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional. En el cuadro 1 se muestra la distribución del total de trabajadores afectados por la negociación colectiva, según los diferentes ámbitos en los que se ha negociado su convenio. Se observa que la negociación se realiza, mayoritariamente, al nivel del sector, con un ámbito geográfico provincial. Durante la década de los años noventa, este ha sido el nivel en el que se han fijado las condiciones laborales de más del 50% de estos trabajadores, sin que se hayan apreciado cambios relevantes a lo largo del período analizado. Por otra parte, los convenios de sector aplicados a escala nacional afectan en torno al 25% de los trabajadores, mientras que los convenios regionales de sector, tanto intra como intercomunitarios (de aplicación en una o en varias Comunidades Autónomas), agrupan a un porcentaje reducido de trabajadores, en torno al 8%. 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.

Un factor relevante a la hora de explicar el ámbito en el que se desarrolla la negociación

CUADRO 2

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	13,10	33,80	18,50	7,90	27,90	13,30
Contratación (a)	60,00	80,20	74,51	21,10	65,30	60,60
Empleo	42,80	55,90	54,90	62,30	68,70	68,80
Horas extras	43,70	43,50	41,90	46,20	45,40	47,20
Jubilación	36,00	52,40	46,60	46,60	54,70	54,70
Otras prestaciones	52,50	68,20	61,10	73,90	75,60	78,40
Pensiones	1,90	2,10	2,60	16,50	34,80	29,10
Formación profesional	45,20	51,70	53,50	57,00	68,80	65,50
Salario mínimo	28,70	30,00	30,50	18,80	20,00	21,90
Comedor	0,00	0,00	0,00	21,10	21,30	23,00
Transporte	0,00	0,00	0,00	20,50	22,60	22,00
Incentivos de productividad	23,80	20,40	23,30	54,30	53,00	53,50
Incentivos de asistencia	21,60	17,60	19,10	33,70	29,80	31,80

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Banco de España.

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

es el tamaño de las empresas. Los convenios de empresa afectan fundamentalmente a empresas grandes, con una media de casi 300 trabajadores, mientras que las empresas pequeñas se ven afectadas, en su mayoría, por convenios de sector, principalmente provinciales. Así, este tipo de convenios afecta a empresas con un tamaño medio de 15 trabajadores. Por último, los convenios de sector nacionales afectan, por término medio, a empresas de mayor tamaño (con un tamaño de 185 trabajadores), aunque no tan grandes como las sujetas a convenios de empresa.

La duración de los convenios colectivos es una característica relevante, puesto que influye directamente sobre el grado de inercia nominal de los salarios. Por término medio, durante el período 1990-2001, en torno al 60% de los convenios colectivos firmados en España han sido plurianuales. Además, se ha observado una tendencia creciente en este porcentaje, puesto que en los primeros años de la década la mayor parte de los convenios firmados eran anuales. Con el establecimiento de un entorno macroeconómico más estable en los últimos años, los agentes negociadores se han mostrado más dispuestos a firmar acuerdos de mayor duración. En particular, en torno al 80% de los convenios colectivos firmados en los años 2000 y 2001 tenían una duración superior a un año. Esta evolución habría introducido, por un lado, un tipo de ajuste salarial más lento ante cambios en el entorno macroeconómico, proporcionando, por otro lado, una mayor estabilidad a las relaciones laborales.

En cuanto al contenido extrasalarial de la negociación, el cuadro 2 muestra el porcentaje de trabajadores cuyo convenio incluye cláusulas sobre el empleo, la contratación, la utilización de horas extraordinarias, los beneficios sociales a los trabajadores (como complementos de jubilación, planes de pensiones, etc.) o la existencia de incentivos a la productividad y a la asistencia. A lo largo de la década de los noventa, se observa, en general, una tendencia a negociar un conjunto cada vez más amplio de materias en los convenios colectivos. En particular, destaca el número creciente de convenios con cláusulas sobre reducción de la jornada laboral, sobre la contratación y sobre el empleo. Por ámbitos de negociación, se observan, a su vez, diferencias que merece la pena destacar. En general, los convenios de empresa se caracterizan por tener una mayor presencia de este tipo de cláusulas. Esto es especialmente cierto en el caso de materias más específicas del funcionamiento de la empresa, como son la existencia de servicios de comedor o transporte, pero también en otros aspectos más generales, como son la contratación, la formación profesional, la jubilación y otras prestaciones sociales o los incentivos a la productividad. Únicamente el porcentaje de trabajadores afectados por cláusulas sobre reducción de jornada y sobre salario mínimo es superior en los convenios sectoriales.

Para finalizar esta breve descripción de las características del sistema de negociación colectiva en España, se analiza la incidencia de las cláusulas de salvaguarda frente a la infla-

Porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda, según el ámbito de la negociación %					CUADRO 3
	Sector		Empresa	Total	
	Provincial	Nacional			
1990	58,69	69,99	68,02	61,92	
1991	62,19	68,11	63,51	62,67	
1992	59,57	76,73	61,19	63,84	
1993	62,24	50,63	47,74	58,12	
1994	58,97	32,48	47,94	51,08	
1995	63,15	61,12	60,19	62,06	
1996	64,29	52,14	54,35	58,22	
1997	56,75	51,62	38,93	52,49	
1998	50,11	50,03	38,30	48,03	
1999	58,66	64,03	43,68	58,84	
2000	64,97	73,94	52,06	66,62	
2001	72,99	75,02	60,71	72,63	

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Banco de España.

ción, un mecanismo con particular relevancia para la capacidad de ajuste de la economía ante perturbaciones nominales. Este tipo de cláusulas ha estado presente, en media del período, en cerca del 60% de los convenios colectivos. En 1999, dicho porcentaje había caído por debajo del 50% (véase cuadro 3), pero, a partir de ese año, en un contexto de mayor incertidumbre sobre el comportamiento de los precios, se ha elevado hasta superar el 70% en 2001. Aunque no se observan demasiadas diferencias entre los distintos ámbitos de negociación, este tipo de cláusulas es más frecuente en los convenios sectoriales —tanto nacionales como provinciales— que en los convenios de empresa. Finalmente, resulta llamativo que en los convenios anuales, sujetos a menor incertidumbre sobre la posible evolución de la inflación, la presencia de estas cláusulas es mayoritaria, e incluso superior a la que tienen en los convenios plurianuales, si bien las diferencias son reducidas.

3. INCREMENTOS SALARIALES Y ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN

Uno de los objetivos de este estudio es analizar el efecto que el grado de centralización de la negociación colectiva tiene sobre sus resultados; en especial, sobre el incremento salarial pactado. Con esta finalidad se ha llevado a cabo un análisis multivariante que permite determinar cómo las diferentes características de los convenios colectivos —en particular, el ámbito en el que se negocian— afectan al incremento salarial finalmente acordado.

En concreto, se ha estimado una regresión donde los incrementos salariales pactados se hacen depender de una serie de características del convenio que pueden influir sobre su resultado, entre las que se encuentra el nivel en el que se negocia. Para ello, se han incluido variables artificiales (2) para cada uno de los ámbitos en los que se puede desarrollar la negociación colectiva, distinguiendo, en el caso de los convenios de empresa, entre empresas públicas y privadas y, dentro de estas, según su tamaño (medido por el número de trabajadores). Los coeficientes estimados para estas variables indican el efecto diferencial que tiene la negociación en cada uno de esos ámbitos con respecto a los convenios sectoriales de carácter provincial, que es la característica omitida en la regresión, y cuyo incremento salarial medio, que se toma como referencia, viene representado por la constante de la regresión (3).

Adicionalmente, se han incluido en la regresión variables artificiales que identifican el sector de actividad en el que se enmarca cada convenio, con la intención de aislar el efecto que la distinta distribución por ámbitos de negociación en cada sector puede tener sobre los incrementos salariales. Asimismo, la influencia del contexto macroeconómico (crecimiento, evolución de la inflación, etc.) quedaría recogida por las variables temporales de carácter anual y mensual incluidas en la regresión (4). Finalmente, se han introducido dos variables que recogen el efecto de sendas características relevantes de los convenios: la presencia o no de cláusulas de salvaguarda contra la inflación y su duración (es decir, si el convenio es anual o plurianual).

Los principales resultados obtenidos aparecen en el cuadro 4. La regresión se ha estimado con información para un total de 52.629 convenios firmados en el período 1990-2000. Se observa que el efecto directo del nivel al que se lleva a cabo la negociación es significativo y además estaría en línea con lo esperado, puesto que los incrementos salariales acordados en un ámbito sectorial-provincial son superiores a los negociados tanto en un ámbito más centralizado como a un nivel más descentralizado. Únicamente en el caso de los convenios correspondientes a empresas con menos de 30 trabajadores se encuentran incrementos pactados superiores, si bien el porcentaje de empresas de este tamaño que tiene convenio propio es

(2) Variables que toman valor 1 cuando el convenio cumple la característica a que hacen referencia y 0 en caso contrario.

(3) En el cuadro 4 se enumeran el resto de características del convenio omitidas en la regresión y cuyos efectos, por tanto, quedan subsumidos en la constante.

(4) Aunque no se muestran en el cuadro 4, por brevedad.

muy reducido. En el resto de convenios de empresa se negocian aumentos salariales significativamente menores, elevándose este efecto conforme aumenta el tamaño de la empresa.

Por tanto, estos resultados estarían indicando que, efectivamente, en un ámbito de negociación más descentralizado, los agentes participantes tienden a tener más en cuenta las consecuencias negativas sobre la situación de la empresa que podrían derivarse de una presión salarial excesiva. A su vez, la evidencia es contraria a la supuesta existencia de una negociación en cascada, según la cual los convenios de empresa basarían los acuerdos salariales sobre lo pactado en el ámbito sectorial, que actuarían como convenios de mínimos (5). También cabe destacar, entre los resultados obtenidos, los menores incrementos salariales alcanzados en las empresas públicas.

Con el fin de comprobar la robustez de estos resultados, se ha estimado una serie de regresiones adicionales. En primer lugar, al conjunto de variables incluidas en la regresión, mencionado anteriormente, se han añadido otras variables que recogen la presencia de cláusulas sobre materias adicionales en el convenio y el grado de conflictividad laboral durante el proceso de negociación (6). En segundo lugar, como ya se ha anticipado, se ha estimado una regresión para cada uno de los años del período 1990-2000, manteniendo la misma estructura de la estimación recogida en el cuadro 4. En ambos casos, se confirma la relación encontrada entre el ámbito de negociación y los incrementos salariales pactados.

A partir de las regresiones anuales se puede analizar también el efecto de las cláusulas de salvaguarda sobre la dinámica salarial, teniendo en cuenta, además, la diferenciación entre su impacto inicial y el resultado final cuando dichas cláusulas se activan. El gráfico 1 resume la información necesaria para dicho análisis. Para cada año se muestran dos columnas, la primera de las cuales recoge el efecto que la presencia de estas cláusulas tiene sobre los incrementos salariales inicialmente pactados, en

(5) Se ha realizado una comprobación adicional para confirmar esta ausencia de efectos de negociación en cascada sobre los convenios de empresa. Para ello, se ha comparado el incremento salarial pactado en estos convenios con el del convenio correspondiente al sector al que pertenece la empresa (a un nivel de desagregación de dos dígitos de la CNAE-93) y a la provincia en la que se ubica. De nuevo, 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.

(6) Esto reduce el período de estimación a los años 1992-2000.

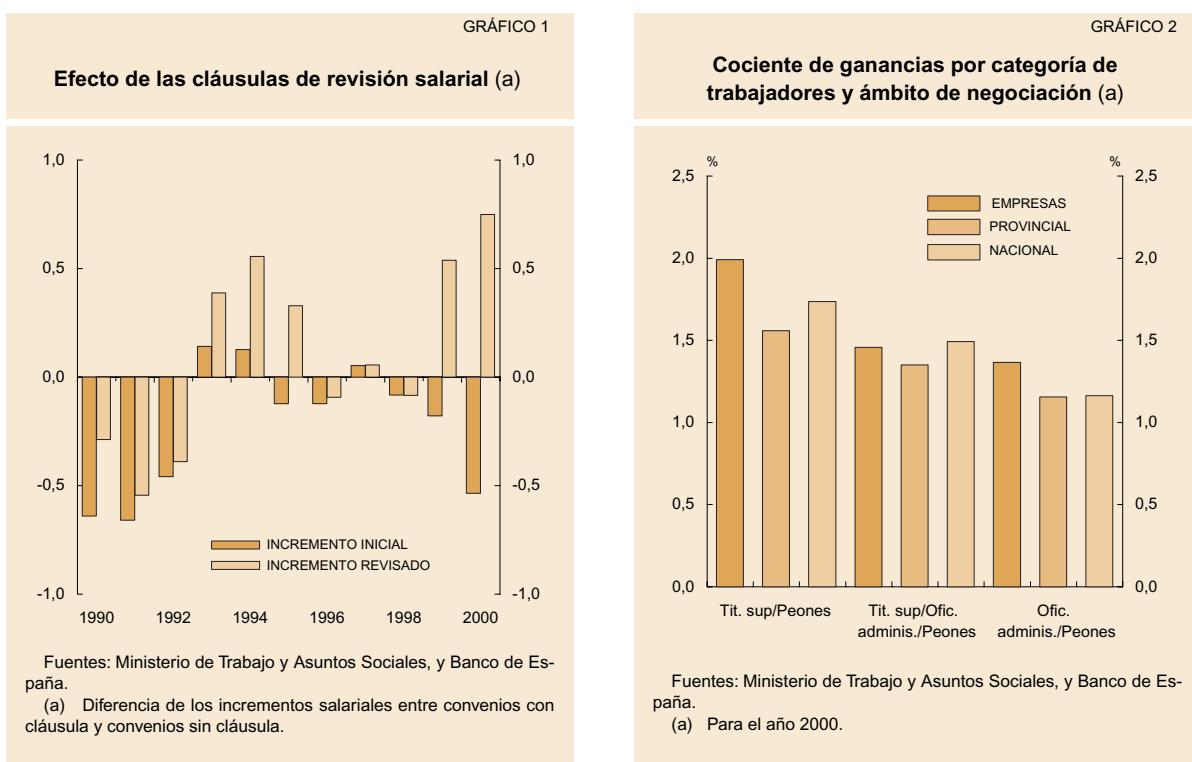
CUADRO 4
Incrementos salariales frente a distintas características de los convenios (a)

	Coefficientes	t
Constante	8,69	124,65
Empresa pública	-0,79	-18,08
Empresa privada <30 trab.	0,08	2,18
Empresa privada 30-100 trab.	-0,07	-2,07
Empresa privada 100-500 trab.	-0,23	-6,30
Empresa privada >500 trab.	-0,48	-8,40
Sectorial / Nacional	-0,35	-3,60
Agricultura	-0,07	-0,77
Industrias extractivas	-0,59	-6,37
Manufacturas	-0,21	-6,24
Energía	-0,08	-1,13
Construcción	-0,23	-2,39
Comercio	-0,33	-7,93
Hostelería	-0,06	-0,81
Transporte	-0,11	-2,56
Servicios financieros	-0,33	-2,94
Servicios a empresas	-0,18	-3,21
Cláusula de salvaguarda	-0,24	-9,94
Convenio plurianual	0,02	0,80
R² ajustado	0,42	
N.º de observaciones	52.629	

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Banco de España.

(a) Período 1990-2000. 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 salvaguarda.

relación con los alcanzados en aquellos convenios que no las incorporan, mientras que la segunda muestra la diferencia de incrementos salariales entre ambos tipos de convenio, una vez revisado el incremento salarial tras conocerse la tasa de inflación. Lo que se aprecia es que, en la mayor parte de los años, los incrementos pactados en los convenios con cláusula han sido inicialmente menores que en los convenios sin cláusula. Este efecto resulta especialmente relevante en los primeros y últimos años de la década, en los cuales la tasa de inflación observada sobrepasó las previsiones iniciales (que sirvieron de referencia en la negociación), mientras que, en los años centrales, el intenso proceso de reducción de la inflación que tuvo lugar propició un efecto casi nulo de las mismas. En cambio, cuando se compara el resultado final, una vez que se tiene en cuenta el impacto de la activación de las cláusulas sobre los incrementos salariales, se comprueba —como puede verse en la segunda columna de cada año, del gráfico 1— que las cláusulas han terminado generando, en los últimos años, cuando se han generalizado, incrementos sala-



riales más elevados que los establecidos en los convenios sin cláusulas.

Estos resultados estarían indicando que las cláusulas de revisión salarial actúan como un seguro frente a la incertidumbre sobre la inflación futura, de manera que facilitan inicialmente acordar incrementos salariales inferiores a los fijados en los convenios sin cláusula. Pero que, finalmente, la indicación inducida por las cláusulas provoca que, *a posteriori*, cuando se activan las cláusulas como consecuencia de una desviación al alza de la tasa de inflación, los aumentos salariales revisados terminan siendo superiores a los acordados en los convenios sin cláusula.

4. DIFERENCIACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES Y ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN

Los convenios colectivos establecen unos niveles salariales mínimos por categorías profesionales 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 estos niveles mínimos de convenio determinan, al menos en buena parte, la estructura salarial. En este epígrafe se analiza en qué medida la distribución de los niveles salariales establecidos en los convenios colectivos está afectada por el ámbito en el que se lleva a cabo la negociación.

Para ello, en el gráfico 2 se presentan, únicamente para el año 2000 —dada la estabilidad observada durante el período analizado—, tres cocientes de ganancias por categorías profesionales según el ámbito de negociación, distinguiendo el empresarial y el sectorial y, dentro de este, los convenios provinciales y los nacionales. Las *ratios* de ganancias presentadas son: el cociente entre las dos categorías extremas por nivel de cualificación (titulados universitarios frente a peones), el cociente entre las ganancias de los titulados universitarios y las de un nivel intermedio de cualificación (oficiales administrativos) y, finalmente, la *ratio* entre las ganancias de este nivel intermedio y las de los peones.

Se observa cómo la negociación en el ámbito sectorial comprime la distribución salarial, reduciendo de forma significativa las diferencias salariales entre niveles de cualificación. Además, aunque los convenios sectoriales ofrecen, en general, una mayor compresión salarial que los convenios de empresa, existen diferencias apreciables entre los convenios de sector, según sean nacionales o provinciales. En estos últimos la compresión salarial es aún más intensa, sobre todo en la parte alta de la distribución de categorías profesionales. Como se ha comentado, estos resultados se repiten para todo el período analizado y se observan, a su vez, cuando se realiza un análisis desagregado por sectores. Parece existir, por tanto, una tendencia de las partes negociadoras a acordar menores diferencias salariales entre categorías profesionales en los ámbitos de negociación

superiores a la empresa, y de forma más acusada en los convenios sectoriales-provinciales.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha utilizado la información individual sobre los convenios colectivos firmados en España durante la década de los años noventa para analizar las características principales de la negociación colectiva en España —en términos de su distribución por ámbitos de negociación, duración, materias negociadas— y los resultados alcanzados, y para contrastar cómo inciden estas características sobre dichos resultados.

Una de las principales características del sistema español de negociación colectiva es su distribución por ámbitos de negociación. La negociación se lleva a cabo mayoritariamente en un ámbito caracterizado por un nivel intermedio de centralización, 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. Por el contrario, menos del 15% de trabajadores negocia sus condiciones laborales en el nivel de la empresa. Por otra parte, en los últimos años se detecta un porcentaje creciente de convenios plurianuales, lo que puede tener consecuencias sobre los mecanismos de ajuste ante perturbaciones en el mercado de trabajo, así como una ampliación del contenido extra-salarial de los convenios colectivos. Finalmente, la mayor parte de los convenios colectivos incorpora cláusulas de salvaguarda frente a la inflación, lo que es una característica singular frente a otros países y puede influir sobre la capacidad de ajuste de la economía ante perturbaciones nominales.

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 concreto, se obtiene que la negociación en un nivel intermedio de centralización (sector-provincial) ofrece 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). 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, que es más acusada en el caso de los convenios provinciales de sector. Estos resultados resultan especialmente relevantes en el caso español, puesto que más de la mitad de los trabajadores sujetos a convenio colectivo negocia en este nivel intermedio (sector-provincial), y están 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.

Otro de los resultados que cabe destacar es el efecto de las cláusulas de salvaguarda sobre los incrementos salariales negociados, cuya presencia produce, *ex ante*, unas subidas más moderadas, si bien, cuando la inflación finalmente supera las previsiones, se originan, *ex post*, mayores subidas que en los convenios sin cláusula.

21.4.2003.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLÁN, C., FELGUEROZO, F. y LORENCEZ, J. (1997). «La negociación colectiva en España: una reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, n.º 72, pp. 250-260.
- CALMFORS, L. y DRIFILL, J. (1988). «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 6.
- DOLADO, J. J., FELGUEROZO, F. y MEIXIDE, A. (1997). «Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español», *Moneda y Crédito*, n.º 204, pp. 213-261.
- JIMENO, J. F. (1992). «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español», *Moneda y Crédito*, n.º 195, pp. 223-281.
- LORENCEZ, J., FERNÁNDEZ, V. y RODRÍGUEZ, C. (1995). «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2), pp. 309-324.