

## LA RELACIÓN ENTRE EL GRADO DE CENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA TASA DE DESEMPLEO: NUEVOS RESULTADOS

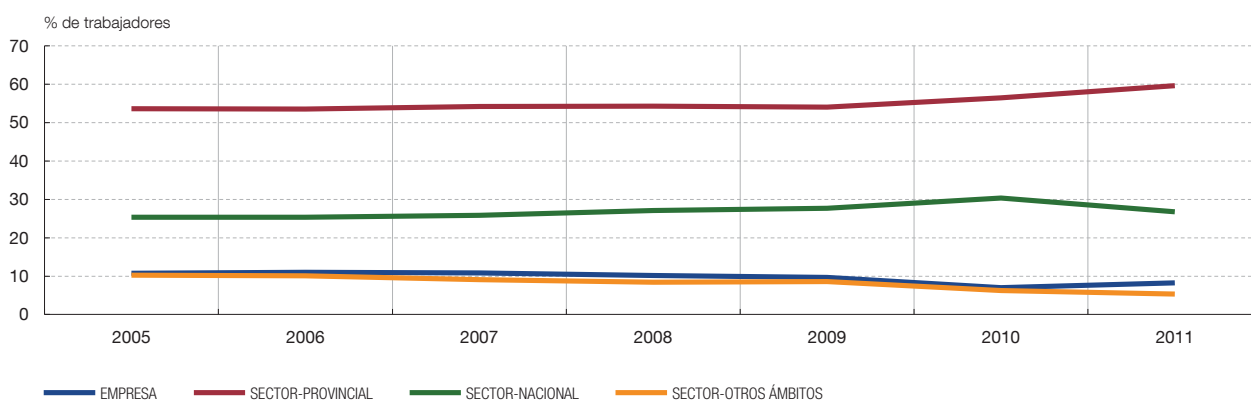
Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno y Carlos Thomas, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

### Introducción

El contenido de los convenios y acuerdos colectivos sobre las condiciones de trabajo que se alcanzan entre los empresarios y los trabajadores o sus representantes y los distintos niveles (empresas o sectores de actividad; estatal, autonómico o provincial) en los que fijan, son cuestiones que, en buena parte, quedan en el ámbito de las organizaciones empresariales y sindicales que representan a ambas partes. No obstante, y a pesar de la autonomía de los agentes sociales, las normas legales sobre representatividad y capacidad para negociar los contenidos de los convenios y de los acuerdos, la eficacia legal y personal de los mismos, las vías para los descuelgues salariales y de otras condiciones fijadas en los convenios, y la duración y la extensión temporal de los convenios en el momento de su finalización (ultraactividad), conforman una determinada estructura de la negociación colectiva. Una de las principales características de esta última es su grado de centralización, definido como la cobertura de la negociación colectiva de ámbito sectorial frente a la de ámbito empresarial. En España, la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial es mayoritaria (alcanza a más del 50 % de los trabajadores cubiertos por negociación colectiva), mientras que los convenios colectivos de empresa afectan a menos del 10 % de los trabajadores con convenio (véase gráfico 1), observándose, si acaso, una leve tendencia decreciente en los últimos años en este porcentaje.

El análisis económico ha identificado varias razones por las cuales el grado de centralización de la negociación colectiva puede afectar a los salarios y a la tasa de desempleo. Entre ellas, la teoría más citada tiene su origen en el artículo de Calmfors y Driffill (1988), que establece una relación basada en el análisis de los principales factores que se tienen en cuenta, y que por tanto condicionan la negociación en los distintos niveles en los que es posible llevarla a cabo. Así, en una negociación a nivel de empresa se presta más atención al grado de competencia al que se enfrentan dichas empresas en los mercados de sus productos, de manera que los incrementos salariales tienden a mantenerse más en línea con la evolución de la productividad de cada compañía. Si la negociación tiene lugar al máximo nivel de centralización (estatal para el conjunto de la economía), los representantes de los empresarios y de los trabajadores tienen en cuenta las consecuencias de sus acuerdos sobre la inflación, la competitividad y las transferencias fiscales asociadas a la protección por desempleo y, por tanto, se acuerdan incrementos salariales que están en línea con la productividad agregada. Cuando la negociación tiene lugar a nivel intermedio y sin la suficiente coordinación (como es el caso de España), la negociación colectiva no está constreñida por la presión competitiva de la negociación empresarial ni por la internalización de los efectos o externalidades pecuniarias y fiscales asociados a los incrementos salariales y, por tanto, tienden a alcanzarse aumentos de salarios mayores que los de la productividad, lo que acaba generando un mayor desempleo. Numerosos trabajos empíricos han tratado de identificar esta relación entre centralización y coordinación de la negociación colectiva y tasa de desempleo mediante comparaciones internacionales, con resultados que tienen a confirmar la teoría de la «U-invertida» de Calmfors y Driffill (1988)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Véanse, por ejemplo, OCDE (1997) y Flanagan (1999).



FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Sin embargo, una cuestión que no había sido abordada en este tipo de análisis se refiere a las consecuencias del grado de centralización de la negociación sobre la creación y la destrucción de empleo en un contexto en el que no todas las empresas tienen diferentes niveles de productividad. Dado que los convenios colectivos sectoriales fijan las mismas condiciones salariales para todas las empresas de un mismo sector, cuando tienen lugar perturbaciones que afectan negativamente a la productividad de algunas empresas se puede generar una mayor destrucción de empleo que la que se produciría bajo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Y, por el contrario, cuando las perturbaciones de productividad son positivas no necesariamente producen una mayor creación de empleo en una economía con negociación colectiva sectorial, porque las expectativas de beneficios generadas por dicho aumento de productividad no afectan de manera homogénea a todos los puestos de trabajo<sup>2</sup>. En definitiva, la mayor compresión salarial entre empresas asociada a la negociación colectiva sectorial puede así dar lugar a una tasa de desempleo más elevada.

En este artículo se resumen los principales resultados de un trabajo que tiene en cuenta la heterogeneidad empresarial a la hora de analizar la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo<sup>3</sup>. En primer lugar, se muestra que, bajo determinadas condiciones, la negociación colectiva sectorial produce una mayor destrucción de empleo y una menor creación del mismo que la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, y por tanto genera una mayor tasa de paro. En segundo lugar, se obtiene que, en las mismas condiciones, partiendo de un marco de negociación colectiva sectorial, si se permitiera el descuelgue salarial mediante el acuerdo mutuo de empresario y trabajadores, la tasa de desempleo sería similar a la que se obtendría bajo un régimen en el que cada empresa tuviera su propio convenio. En la siguiente sección se describe cómo se obtienen estos resultados y se presenta también una versión cuantitativa del modelo utilizado. Antes de las conclusiones finales, se revisa también la regulación del descuelgue salarial y la concurrencia entre convenios de distinto ámbito en España, tras las reformas de 2010-2011 y el reciente Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que el objetivo de este artículo es presentar una serie de resultados teóricos sobre la relación entre el grado

<sup>2</sup> Véase Bertola y Rogerson (1997).

<sup>3</sup> Jimeno y Thomas (2011).

## Heterogeneidad empresarial, negociación colectiva y desempleo

de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo cuando las empresas de un mismo sector tienen distintos niveles de productividad, por lo que las referencias al reciente Real Decreto Ley se circunscriben exclusivamente a sus potenciales implicaciones en este sentido y están necesariamente sujetas a las cautelas que se derivan del escasísimo tiempo transcurrido desde la aprobación de dicha norma legal hasta la fecha de cierre de este artículo. Una evaluación global de esta nueva pieza legislativa requeriría un análisis más profundo y extenso, que excede con mucho el objetivo de este trabajo.

En el trabajo de Jimeno y Thomas (2011) que aquí se resume, el mercado de trabajo se representa como un proceso de *búsqueda y emparejamiento* en la forma desarrollada por Mortensen y Pissarides (1994). En este tipo de modelos, las empresas con puestos vacantes invierten tiempo y recursos en buscar trabajadores adecuados para dichas vacantes, mientras que los trabajadores desempleados lo hacen en buscar trabajos adecuados a sus características. Este proceso de búsqueda da lugar a fricciones a la hora de buscar un buen «emparejamiento» para ambas partes y hace que solo una fracción de desempleados pueda encontrar trabajo en cada período. Esto, unido a la destrucción de empleo que causan las perturbaciones negativas de productividad, propicia que exista un *stock* positivo de desempleo. Asimismo, las fricciones del proceso de búsqueda hacen que, una vez emparejados, el empresario y el trabajador tengan un interés mutuo en prolongar la relación laboral.

En este marco, las empresas reciben perturbaciones específicas de productividad. En cada período, si la productividad de la empresa cae por debajo de un determinado umbral, esta deja de ser rentable y cierra, con la consiguiente destrucción de puestos de trabajo. El umbral de destrucción de empleo depende del salario, puesto que, cuanto mayor es este, mayor es el nivel mínimo de productividad exigido por la empresa para mantener el empleo. Asimismo, la creación de nuevos puestos de trabajo depende de la diferencia entre la producción que la empresa espera obtener y el salario que espera pagar durante la duración de los mismos. Esto hace que el mecanismo de determinación de salarios tenga una influencia fundamental en los flujos de creación y destrucción de empleo y, por tanto, en la evolución del desempleo.

En el modelo analizado se consideran dos regímenes de negociación salarial. En el primero, la negociación tiene lugar en cada una de las empresas. En el segundo, la negociación se produce en el conjunto del sector entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios de dicho sector. En este segundo caso, se supone que los negociadores acuerdan un salario común para todas las empresas del sector, lo cual se corresponde con la evidencia empírica disponible, según la cual la negociación centralizada tiende a comprimir la distribución salarial entre empresas<sup>4</sup>. Sobre este punto, el cuadro 1 presenta nueva evidencia para el caso español, relacionando la dispersión intrasectorial observada en los salarios con el porcentaje de trabajadores cubiertos en cada uno de los sectores por convenios de empresa. La dispersión salarial dentro de cada sector se ha estimado a partir de las bases de cotización disponibles en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)<sup>5</sup>, por lo que no es consecuencia únicamente del resultado de la negociación colectiva y está influida por otros factores. Aun así, se observa que una mayor cobertura de convenios de empresa está asociada con una mayor dispersión observada en los niveles salariales del sector correspondiente. Estos resultados se confirman (véase la segunda

4 Véase, por ejemplo, Izquierdo *et al.* (2003), donde se muestra que los convenios de sector, utilizando datos para el período 1990-2001, dan lugar a una significativa compresión de los salarios negociados.

5 En concreto, es la desviación típica de las bases de cotización de trabajadores a tiempo completo, es decir, que trabajan un mes completo a lo largo de 2008. Se excluyen los trabajadores cuya base de cotización coincide con el tope máximo de cotización. Los resultados no cambian si se utiliza el período 2005-2009.

	Dispersión salarial observada		Dispersión salarial residual	
	Coefficiente	t-estadístico	Coefficiente	t-estadístico
Cobertura convenios de empresa	40,7	3,46	42,5	4,35
Constante	491,1	66,4	412,3	67,1
R2	0,0412		0,0638	
Observaciones	56		56	

	Dispersión salarial residual			
	Sector con cobertura baja (< 0,4)		Sector con cobertura alta (> 0,4)	
	Coefficiente	t-estadístico	Coefficiente	t-estadístico
Cobertura convenios de empresa	197,6	2,1	55,2	0,66
Constante	410,6	13,4	421,5	76,5
R2	0,1319		0,0188	
Observaciones	56		56	

FUENTES: Muestra Continua de Vidas Laborales y Estadística de convenios colectivos.

columna del cuadro 1) cuando la dispersión salarial se computa sobre los residuos de una regresión salarial estándar en la que se intenta controlar por el impacto sobre los salarios de las características observables del trabajador (sexo, edad, grupo de cotización, tipo de contrato y experiencia laboral). También se observa (segundo panel del cuadro 1) que la relación es más estrecha en aquellos sectores donde la cobertura de la negociación colectiva empresarial es más baja (menor del 40 %).

Volviendo a las características principales del modelo utilizado, en ambos tipos de negociación, cada una de las partes intenta maximizar el *excedente* que cada puesto de trabajo genera a sus representados. Siguiendo a Hall y Milgrom (2008), se define dicho excedente como la diferencia entre el valor de alcanzar un acuerdo salarial y el valor de posponer el acuerdo y continuar negociando en el período siguiente. En ausencia de acuerdo, la empresa pierde el valor de la producción e incurre además en otros costes derivados del proceso negociador; los trabajadores, por su parte, pierden el salario, aunque reciben otros ingresos que pueden estar ligados a su salario. La principal diferencia entre ambos niveles de negociación es que, en caso de negociación sectorial, los representantes tienen en cuenta el excedente de todos los trabajadores y empresas del sector.

En este contexto, el equilibrio bajo negociación sectorial depende del grado en que los negociadores sectoriales internalizan los efectos del acuerdo salarial sobre el empleo. Hay dos posibles casos. En un primer caso, se supone que los negociadores sectoriales no internalizan los efectos sobre el empleo, tomando este último como dado. En este caso, es posible obtener dos resultados analíticos (es decir, que no dependen de valores de los parámetros) importantes. En primer lugar, la tasa de paro es siempre *menor* bajo negociación en el ámbito de la empresa que bajo negociación sectorial. El motivo es el siguiente. Bajo negociación sectorial, la aplicación de un acuerdo salarial común para todas las empresas del sector hace que, a medida que decrece la productividad de la empresa, sus beneficios decrezcan más rápido que bajo negociación descentralizada (donde el salario específico de cada empresa sí que refleja su productividad). Como resultado, en dicho escenario el umbral de productividad por debajo del cual las empresas se vuelven no rentables es más elevado y, por tanto, la tasa de destrucción de empleo es mayor. Asimismo, se producen dos efectos contrapuestos sobre la creación de empleo: las expectativas de beneficios son menores para nuevos puestos de trabajo con productividad relativamente baja, pero

mayores para productividades relativamente altas. Se demuestra que el primer efecto domina al segundo, con el consiguiente efecto neto negativo sobre la creación de empleo.

El segundo resultado analítico viene motivado por la posibilidad de que las empresas se descuelguen de los convenios sectoriales. En el escenario base de negociación sectorial, se supone que las empresas individuales no tienen la posibilidad de descolgarse del acuerdo sectorial. Esto reflejaría lo observado en el caso español, en el cual, pese a la existencia de cláusulas de descuelgue, en la práctica dichas cláusulas han tenido una escasa aplicación. Esto permite considerar un escenario alternativo, en el que las empresas y sus trabajadores pueden descolgarse de los convenios sectoriales sin ningún tipo de impedimento, siempre y cuando beneficie a ambas partes (*descuelgue eficiente*). Es posible demostrar analíticamente que introducir descuelgue eficiente en un escenario de negociación sectorial reduce la tasa de paro al mismo nivel que con negociación en el ámbito de la empresa. El motivo es que existe un segmento de empresas con una productividad lo bastante baja como para no poder aplicar el acuerdo sectorial (obligándolas, por tanto, a cerrar), pero lo bastante alta como para poder subsistir acordando un salario inferior con sus trabajadores. En dichas empresas, ambas partes encuentran mutuamente beneficioso descolgarse del convenio sectorial y continuar operando, con el consiguiente efecto positivo sobre el nivel de empleo.

Los resultados analíticos anteriores dependen del supuesto de que los negociadores sectoriales no internalizan cómo el acuerdo salarial afecta al nivel de empleo en el sector. En el caso alternativo, en que sí lo hacen, la negociación sectorial no tiene consecuencias sobre el desempleo tan negativas, porque, en la medida en que los representantes sectoriales de los trabajadores tengan en cuenta los efectos de mayores reivindicaciones salariales sobre la tasa de despidos, ello tenderá a moderar dichas reivindicaciones. En este caso, no obstante, ya no es posible obtener resultados analíticos acerca de los efectos de distintos niveles de negociación sobre el paro. Ello hace necesario trabajar con versiones cuantitativas del modelo. Para ello, en el trabajo que aquí se resume se han elegido los parámetros del modelo, de manera que la tasa de paro sea del 20 %. Un período en el modelo equivale a un trimestre y en cada uno de ellos, en media, aproximadamente uno de cada cinco parados encuentra trabajo, esto es, se fija una tasa de creación de empleo del 20 %. Esta tasa de creación de empleo y la tasa de paro replicada implican una tasa de destrucción de empleo del 5 %, de forma que cinco de cada cien trabajadores pierden su empleo en cada trimestre<sup>6</sup>.

Con esta versión cuantitativa del modelo, el objetivo es aproximar el efecto sobre la tasa de paro de descentralizar la negociación colectiva, partiendo de un escenario base con negociación a nivel de sector y una tasa de paro del 20 %. Un parámetro importante a la hora de determinar los resultados es la dispersión de las perturbaciones de productividad específica a la empresa<sup>7</sup>. Cuanto mayor es dicha dispersión, mayores son las ganancias potenciales de empleo resultantes de descentralizar la negociación salarial, de forma que los salarios de cada empresa reflejen su productividad. Otro parámetro relevante es la compensación que recibe el trabajador en caso de desacuerdo y de demora de las negociaciones<sup>8</sup>. Cuanto mayor sea dicha compensación, menor es el excedente del que disfrutaban los trabajadores en caso de alcanzar un acuerdo frente a la opción alternativa de continuar

6 En el modelo, la tasa de paro dada por la fórmula  $TDE / (TDE + TCP)$ , donde «TDE» es la tasa de destrucción de empleo por período, y «TCP» es tasa de contratación de parados por período.

7 Concretamente, se asume una distribución *log-normal* para el *shock* de productividad idiosincrático. El parámetro de dispersión es la desviación estándar de la distribución normal subyacente.

8 Dicha compensación puede ser en términos monetarios (por ejemplo, fondos sindicales en caso de interrupción de la actividad de la empresa) o en términos de utilidad (debido, por ejemplo, a un mayor tiempo de ocio).

negociando, lo cual termina afectando el resultado final de la negociación. Ante la dificultad de encontrar evidencia empírica para fijar ambos parámetros, se sigue la estrategia de calcular el equilibrio en el escenario con negociación a nivel de empresa para distintos valores de los mismos.

Los resultados muestran que la reducción en la tasa de paro resultante de descentralizar la negociación colectiva es creciente tanto en la dispersión de la productividad específica de empresa como en el parámetro de compensación del trabajador en ausencia de acuerdo. Así, una estimación conservadora de los efectos de descentralizar la negociación colectiva sería la resultante de considerar un valor relativamente bajo del parámetro de compensación del trabajador (el 76 % del *shock* medio de productividad) y de la desviación típica del *shock* de productividad (un 20 %). Con estos valores, la tasa de paro en el escenario con negociación en el ámbito de la empresa se vería reducida al 15,7 % en el largo plazo. Por tanto, partiendo de una tasa de paro inicial del 20 %, la reducción en dicha tasa de paro en el largo plazo sería de 4,3 puntos porcentuales<sup>9</sup>. Este efecto resulta ser significativamente mayor para valores más elevados de la compensación del trabajador en caso de desacuerdo y de la dispersión de la productividad entre empresas.

No obstante, este es el resultado que se obtendría suponiendo que bajo la negociación colectiva sectorial no se produjera ningún tipo de descuelgue. Para extraer de este resultado implicaciones para un país concreto, sería necesario tener en cuenta cómo se regulan los descuelgues salariales (y cuál es su incidencia) y la concurrencia de convenios de distinto ámbito.

#### Cambios recientes en la regulación de la negociación colectiva en España

En España, en los dos últimos años se han producido modificaciones legales en la regulación de las posibilidades de descuelgue salarial y en los criterios de concurrencia entre convenios de ámbito sectorial y de empresa<sup>10</sup>. En el primer caso, la reforma aprobada en junio de 2010<sup>11</sup> introdujo una simplificación de los trámites vigentes para que las empresas pudieran modificar algunos aspectos de la organización del trabajo frente a lo establecido en convenios colectivos de ámbito superior. Para ello, se modificó el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET), con el fin de establecer que una empresa podrá no aplicar las condiciones salariales pactadas en un convenio de ámbito superior previo acuerdo con los representantes de sus trabajadores, siempre que su aplicación dañe su situación económica<sup>12</sup>, independientemente de las condiciones establecidas en los convenios sectoriales para que este descuelgue se lleve a cabo. Con anterioridad a la reforma, los convenios sectoriales debían incluir, como contenido mínimo, las condiciones y el procedimiento bajo el cual este descuelgue podía tener lugar. En la práctica, esto se traducía en condiciones demasiado estrictas como para que se pudiera proceder a la inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales.

9 La convergencia de la tasa de paro a su nuevo valor de largo plazo se produce de manera relativamente rápida. Así, en el tercer año posterior a la liberalización de los descuelgues la reducción de la tasa de paro sería de 3,7 puntos porcentuales, mientras que al cuarto año sería de 4 puntos, muy cercana a la del equilibrio de largo plazo.

10 Más recientemente, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por los agentes sociales a finales del mes de enero incluyó algunas recomendaciones que podrían facilitar las posibilidades de descuelgue por parte de las empresas, en particular incluyendo en los convenios sectoriales algunos criterios objetivos que permitirían estos descuelgues.

11 Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, posteriormente aprobado como Ley 35/2010 en septiembre.

12 En caso de acuerdo, se presume que se cumplen estas condiciones. En caso de desacuerdo entre las partes, es necesario acudir a los procedimientos habituales de mediación establecidos al efecto en los convenios sectoriales o acuerdos interprofesionales, con carácter vinculante solo si así se había pactado con anterioridad. Por otra parte, esta reforma intentó también ampliar las posibilidades de modificación de otras condiciones laborales reduciendo los trámites necesarios, acortando los plazos y permitiendo su modificación con carácter general en caso de acuerdo con los trabajadores de la empresa.

Desafortunadamente, la información disponible sobre los efectos de esta reforma es muy escasa. La Encuesta de Coyuntura Laboral incluyó en 2010 una nueva pregunta sobre la incidencia de los descuelgues salariales, y del resto de condiciones laborales, que muestra que en dicho año un 6,5 % de los trabajadores se vio afectado por descuelgues salariales respecto a lo pactado en el respectivo convenio sectorial. Si se incluye cualquier otro tipo de modificación de las condiciones laborales, este porcentaje se eleva al 8,3 %. No se dispone, en cualquier caso, de la incidencia de estos descuelgues en años anteriores, por lo que, aunque estos porcentajes, dada la intensidad de la crisis, no parecen muy elevados, no es posible realizar una comparación para evaluar la efectividad de la reforma aprobada.

En el segundo caso, la reforma aprobada en junio de 2011<sup>13</sup> intentó modificar alguno de los aspectos más determinantes de la estructura de la negociación colectiva en España. En particular, se modificó el artículo 84 del ET para establecer que lo pactado en un convenio de empresa tiene prioridad aplicativa sobre lo pactado en convenios de ámbito superior en un conjunto relativamente amplio de materias, incluyendo salarios, horarios, clasificación profesional, etc. Sin embargo, se permitió que un acuerdo o convenio colectivo a nivel estatal o autonómico fije reglas distintas de prevalencia entre los convenios de distinto ámbito. Es decir, se dejó abierta la posibilidad de que los agentes sociales en la negociación de los convenios sectoriales deshicieran estas mayores posibilidades de descentralización de la negociación colectiva<sup>14</sup>.

En cuanto a los efectos de esta segunda reforma, la negociación colectiva en 2011 se ha caracterizado por un retraso considerable en la firma de convenios colectivos, por lo que desde su aprobación únicamente se han firmado 420 convenios colectivos, afectando a unos 800.000 trabajadores. De estos convenios de nueva firma, los convenios de empresa afectan a un 17,6 % de los trabajadores, manteniéndose, por tanto, un porcentaje similar al observado antes de la entrada en vigor de la reforma. En estos convenios de nueva firma no se observan, por otra parte, cambios significativos que permitan atisbar otros efectos de la reforma laboral. Así, por ejemplo, el tamaño medio de los convenios de empresa no ha disminuido, lo que indica que las posibilidades de tener convenios de empresa para las pequeñas y medianas compañías no han variado significativamente. En este sentido, la información disponible sobre los últimos convenios de ámbito sectorial firmados en los últimos meses tampoco permite aventurar un efecto significativo de la reforma aprobada a mediados del año pasado sobre la estructura de la negociación colectiva. Así, los convenios de ámbito estatal firmados recientemente en algunos sectores (como es el caso del sector de la construcción) han hecho uso de la posibilidad legal que se dejó abierta para regular en contra de la prevalencia de los convenios de empresa.

Finalmente, el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, en relación con las medidas que pueden incidir directamente sobre el grado de centralización de la negociación colectiva, que es el tema que aquí se trata, ha introducido una modificación adicional del régimen del descuelgue para permitir que, cuando no exista acuerdo entre el empresario y los trabajadores o sus representantes y tampoco se resuelva este desacuerdo mediante otras vías autónomas que pudieran haberse pactado en el propio convenio colectivo, sea un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, u órganos similares de las Comunidades Autónomas, el que determine la posibilidad y condiciones del descuelgue<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, posteriormente convalidado en el mes de septiembre.

<sup>14</sup> Esta reforma incluyó, por otra parte, algunas otras modificaciones para aumentar las posibilidades de flexibilidad interna de las empresas y una renegociación más ágil de los convenios colectivos, con plazos máximos de denuncia, inicio y finalización de los convenios colectivos.

<sup>15</sup> Además, este Real Decreto Ley elimina la necesidad de programar una progresiva convergencia a las condiciones salariales desde las que se produce el descuelgue.

Por lo que respecta a la concurrencia de convenios, la prioridad aplicativa otorgada al convenio de ámbito empresarial sobre los de ámbito superior en una serie de materias, entre ellas el sistema de remuneración y la cuantía salarial, no podrá ser posteriormente revocada por acuerdos o convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico.

## Conclusiones

En este artículo se han resumido los principales resultados de un estudio que analiza la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo, prestando especial atención a las consecuencias de la existencia de diferencias de productividad entre empresas de un mismo sector y a la compresión salarial resultante de la negociación sectorial. Los principales resultados teóricos del análisis son dos. En primer lugar, se muestra que, bajo determinadas condiciones, la negociación colectiva sectorial produce una mayor destrucción de empleo y una menor creación de empleo que la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, y por tanto una mayor tasa de paro. En segundo lugar, se obtiene que, partiendo de la negociación colectiva sectorial, si se permitiera el descuelgue salarial mediante el *acuerdo mutuo* de empresario y trabajadores, la tasa de desempleo sería similar a la que se obtendría bajo un régimen en el que cada empresa tuviera su propio convenio. Utilizando una versión cuantitativa del modelo se obtiene que, partiendo de un escenario de negociación sectorial en el que no se producen descuelgues, descentralizar la negociación colectiva podría reducir la tasa de paro de una economía a largo plazo en unos 4 puntos porcentuales.

Así, la regulación sobre los descuelgues salariales y la concurrencia entre convenios de distinto ámbito, en la medida en que condicionan el grado de centralización de la negociación colectiva, puede tener consecuencias sobre la tasa de desempleo. Por ello, en el artículo se han revisado también los cambios en la legislación española sobre estas cuestiones desde 2010, incluyendo el reciente Real Decreto Ley 3/2012, de 10 febrero. Evidentemente, dadas la amplitud y la profundidad de las medidas que contempla este último y el escaso tiempo transcurrido desde su aprobación, la evaluación global de esta última pieza legislativa requerirá un análisis que queda completamente fuera del alcance y de los objetivos de este artículo. No obstante, y con las cautelas lógicas que se derivan de la total ausencia de experiencia con la implementación práctica de la reforma, los cambios introducidos en relación con el régimen de descuelgues y con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior deberían, en principio, producir un aumento de la cobertura de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, que, de acuerdo con los resultados teóricos que aquí se presentan, contribuiría a reducir la tasa de desempleo.

15.2.2012.

## BIBLIOGRAFÍA

- BERTOLA, G., y R. ROGERSON (1997). «Institutions and Labor Reallocation», *European Economic Review*, junio, pp. 1147-1171.
- CALMFORS, L., y J. DRIFILL (1988). «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 6, pp. 14-61.
- FLANAGAN, R. J. (1999). «Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective», *Journal of Economic Literature*, 37 (3), pp. 1150-1175.
- HALL, R. E., y P. R. MILGROM (2008). «The Limited Influence of Unemployment on the Wage Bargain», *American Economic Review*, 98 (4), pp. 1653-1674.
- IZQUIERDO, M., E. MORAL y A. URTASUN (2003). «El sistema de negociación colectiva en España: Un análisis con datos individuales de convenios», Documentos Ocasionales, n.º 0302, Banco de España.
- JIMENO, J. F., y C. THOMAS (2011). «Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment», Documentos de Trabajo, n.º 1131, Banco de España.
- MORTENSEN, D. T., y C. A. PISSARIDES (1994). «Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment», *Review of Economic Studies*, 61 (3), pp. 397-415.
- OCDE (1997). *Employment Outlook*, París.