

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, RIGIDECES SALARIALES Y EMPLEO: UN ANÁLISIS CON DATOS MICROECONÓMICOS

Este artículo ha sido elaborado por Ernesto Villanueva, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

En 2010 y 2012 se introdujeron en España dos reformas de la regulación de la negociación colectiva encaminadas, entre otros objetivos, a permitir una mayor respuesta de los salarios ante variaciones del ciclo económico. Durante las recesiones que comenzaron en 1993 y en 2008, el ajuste de los salarios fue reducido, mientras que el empleo disminuyó de manera acusada. La regulación de la negociación colectiva en España, que introducía mínimos salariales de obligado cumplimiento para todas las empresas de un determinado sector independientemente de su situación, fue una de las fuentes de rigideces salariales que hicieron recaer sobre el empleo la mayor parte del peso de los ajustes¹.

Este artículo ofrece una estimación del impacto de la rigidez salarial sobre las pérdidas de empleo al comienzo de la recesión de 2008, previo a las dos últimas reformas laborales. Esta cuantificación ayuda a calibrar en qué medida el incremento en la flexibilidad salarial asociado a las reformas de la negociación colectiva podría mitigar la destrucción de empleo ante eventuales caídas futuras de la demanda.

Existen varios estudios de carácter macroeconómico acerca de las consecuencias de la regulación de la negociación colectiva sobre el empleo, que extraen sus conclusiones fundamentalmente a partir de comparaciones internacionales². En contraste, en este artículo se utilizan datos desagregados de historiales laborales individuales enlazados con la información disponible sobre los convenios colectivos aplicables en cada caso.

La utilización de datos desagregados es importante en el contexto español, ya que la regulación de la negociación colectiva generó dinámicas salariales heterogéneas entre provincias, industrias y trabajadores al inicio de las recesiones de 1993 y 2008. Por un lado, de todos los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, el 55 % de ellos tienen fijadas sus condiciones laborales por convenios sectoriales de ámbito provincial, cuya renegociación tiende a ser poco frecuente. Por otro, la extensión de los convenios colectivos a todos los trabajadores y empresas del ámbito del convenio es automática, una vez que las partes que lo negocian tienen la suficiente representatividad legal³. Como resultado de ambas características, una alta proporción de empresas terminaba estando sujeta a unos mínimos salariales de obligado cumplimiento, revisados de manera infrecuente y que variaban entre sectores, y, para un mismo sector, entre provincias.

Así pues, la respuesta de los salarios pactados en convenio a una variación de la actividad económica ha sido heterogénea entre sectores y provincias, de manera que, incluso dentro de una misma provincia y sector, distintos trabajadores han experimentado crecimientos salariales dispares dependiendo de si su salario estaba más o menos próximo al fijado por el convenio colectivo correspondiente.

1 Varios trabajos de la Wage Dynamics Network del BCE han explorado en detalle los determinantes de la falta de ajuste salarial, más allá de la negociación colectiva. Véase, también, Messina *et al.* (2010) o Dickens *et al.* (2007).

2 Murtin *et al.* (2014) observan que en Francia y en España, donde la extensión de los convenios colectivos es automática, las tasas de salida del empleo son relativamente mayores y las tasas de creación de empleo son menores que en otros países.

3 Véase Bentolila, Izquierdo y Jimeno (2010).

La información desagregada permite, por un lado, acomodar este grado de heterogeneidad en la fijación de salarios y, por otro, verificar sus efectos en la evolución del empleo al inicio de una recesión.

A continuación se presenta una breve panorámica de los estudios en países similares a España que han adoptado un enfoque desagregado para estimar el efecto de la negociación colectiva sobre el empleo. Posteriormente, se analiza el caso español, describiendo, en primer lugar, cómo se ajustaron los salarios fijados por convenios colectivos desde el inicio de la recesión de 2008 y, en segundo lugar, relacionando las variaciones de salarios y la pérdida de empleo observadas en una muestra de trabajadores cuyos salarios estaban determinados por convenios colectivos de ámbito sectorial en esa fecha.

**Negociación colectiva,
salarios y empleo:
resultados a partir
de datos
microeconómicos**

Varios estudios han documentado que, una vez se ajusta por la composición del empleo a lo largo del ciclo, los mercados laborales de España o Italia mostraban un mayor grado de rigidez salarial que otras economías de su entorno⁴. Una posible explicación de este comportamiento es que, en estos países, los salarios se determinaban en buena medida por convenios colectivos que se revisaban infrecuentemente, de modo que, en el inicio de una recesión, una parte importante de trabajadores tiene fijados incrementos salariales por acuerdos plurianuales firmados en períodos de expansión. Esto daría lugar a que en países como Italia o España se observara que, si bien los salarios pactados en convenios colectivos de nueva firma sí responden a variaciones del desempleo local o agregado, la prevalencia de convenios colectivos plurianuales con incrementos prefijados termina haciendo que la respuesta de los salarios que se observa cuando los datos se consideran a nivel agregado sea mucho menor⁵. Por otra parte, cuando hay trabajadores que reciben salarios superiores a los fijados en el correspondiente convenio colectivo, la variación del crecimiento salarial pactado en convenios es solo una parte del grado de la respuesta salarial. Podría ocurrir, por ejemplo, que los incrementos salariales fijados en convenio se compensasen con la reducción de otros componentes salariales en el caso de estos trabajadores⁶.

El uso de datos microeconómicos obtenidos a partir del enlace de información sobre empresas, trabajadores y convenios permite examinar directamente en qué medida los salarios individuales están afectados por este tipo de rigideces salariales asociadas a una determinada configuración de la negociación colectiva y, también, identificar sus posibles consecuencias sobre el empleo. Por ejemplo, con este tipo de datos se ha observado que en Italia entre 1991 y 1999 una fracción importante de los trabajadores tuvieron crecimientos salariales próximos al fijado en el correspondiente convenio colectivo, una indicación de la presencia de rigideces nominales, y que, en las provincias italianas en las que un mayor número de trabajadores estaba sujeto a estas rigideces, la tasa de desempleo fue mayor⁷. Asimismo, en Portugal se ha observado que en los cuatro meses siguientes a la extensión de un convenio colectivo, las empresas afectadas reducen su empleo en torno a 2 puntos porcentuales (pp) más que empresas en sectores similares, habiendo sido esta reducción más acusada durante la última recesión y relativamente mayor entre

4 Por ejemplo, una primera aproximación a la medición de rigideces salariales consiste en calcular la fracción de trabajadores cuyo salario nominal no ha variado en un año dado o, alternativamente, ha crecido a la misma tasa que la inflación [véase Dickens *et al.* (2007)]. Un segundo enfoque trata de calcular la respuesta del crecimiento salarial ante fluctuaciones de la tasa de desempleo una vez se ajusta por cambios cíclicos en las características de los empleados [véanse Haefke *et al.* (2013) para Estados Unidos, Carneiro *et al.* (2012) para Portugal o De la Roca (2014) para España].

5 Véanse Rosolia (2015) y Bentolila, Izquierdo y Jimeno (2010).

6 Véase Cardoso y Portugal (2005).

7 Véase DeVicienti *et al.* (2007).

	Año 1993		Año 2009	
	% trabajadores	Crecimiento salarial (a)	% trabajadores	Crecimiento salarial
Firmado el año siguiente al indicado en la columna	2,6	4,69	8,0	0,99
Firmado durante el año indicado en la columna	65,9	5,05	20,8	1,75
Firmado el año anterior al indicado en la columna	27,5	6,31	31,5	2,45
Firmado dos años antes del indicado en la columna	2,5	6,55	37,0	2,58

FUENTE: Banco de España, utilizando el Registro de Convenios Colectivos 1990-2012.

a La columna «Crecimiento salarial» muestra el crecimiento salarial pactado en puntos porcentuales el año 1993 (segunda columna) o 2009 (cuarta columna) predicho para un convenio sectorial de provincia, sin cláusula de revisión salarial.

las empresas de menor tamaño⁸. También con datos portugueses se ha podido establecer que el impacto de una extensión de un convenio colectivo sobre los costes laborales de una empresa es tanto mayor cuanto mayor es la proporción de trabajadores cuyo salario estaba ya próximo a las tarifas salariales establecidas por convenio colectivo⁹.

El ajuste salarial en los convenios colectivos en España durante la crisis

Durante la fase recesiva que se inició en 2008 en España el ajuste salarial fue inicialmente lento, ya que los salarios agregados continuaron creciendo hasta 2011, mientras el empleo se reducía notablemente. Por otra parte, dado que el ámbito más común de negociación colectiva en España era el sectorial/provincial, empresas de un mismo sector de actividad, pero localizadas en provincias con convenios colectivos firmados en distintos momentos, estuvieron sujetas a tarifas salariales diferentes. Esta disparidad acentúa los efectos negativos sobre el empleo de una disminución de la demanda agregada al inicio de una recesión¹⁰.

A modo de ilustración, en el cuadro 1 se compara el crecimiento salarial que se fijó en los convenios de ámbito provincial al inicio de las recesiones de 1993 y 2008, distinguiendo el momento de la firma de los convenios. Durante la primera recesión, los convenios sectoriales firmados en 1992 fijaron incrementos salariales nominales para 1993 en torno al 6,5 %, mientras que los convenios firmados durante los dos años siguientes los fijaron alrededor del 5 %. Por otra parte, durante la recesión de 1993, empresas que empleaban a un tercio de los trabajadores estaban sujetas a incrementos salariales fijados en períodos de expansión. Al inicio de la recesión de 2008, empresas que empleaban a casi el 70 % de los trabajadores estaban sujetas a un incremento en sus costes laborales que excedía un 2 %, mientras que las empresas que contrataban al 30 % restante aplicaban incrementos salariales en torno al 1 %.

La identificación del momento exacto en el que los agentes cambian su percepción acerca del comportamiento de la economía —y, por tanto, acerca de cuándo deberían producirse los ajustes salariales— es una tarea compleja. En el caso de la última recesión se ha documentado que las expectativas cambiaron rápidamente tras la quiebra de Lehman Brothers el 15 de septiembre de 2008¹¹, de modo que esta fecha se puede utilizar para separar los convenios colectivos pactados en momentos de expansión (aquellos cuya

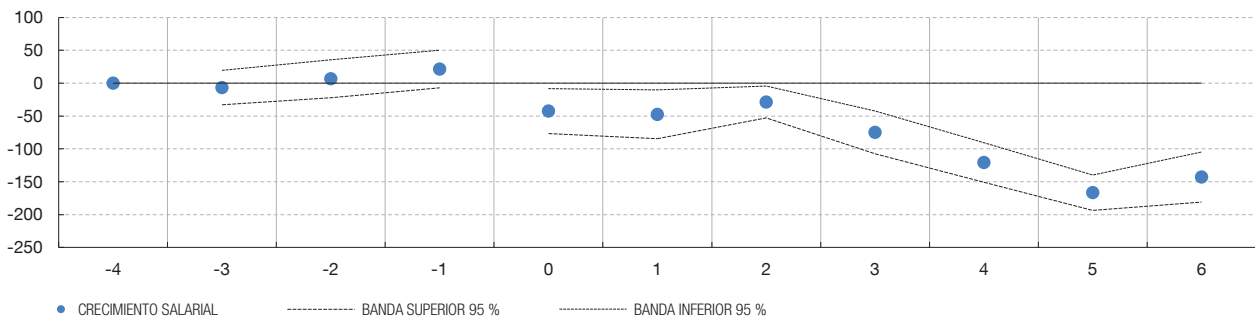
⁸ Véase Martins (2014).

⁹ Véase Guimaraes *et al.* (2014).

¹⁰ Veáanse Olivei y Tenreyro (2007) y Card (1990).

¹¹ Por ejemplo, Hudomiet *et al.* (2011) recogieron datos de expectativas subjetivas acerca de la evolución de la bolsa, documentando un cambio abrupto en el último trimestre de 2008, alrededor de la quiebra de Lehman Brothers.

CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO PARA 2009, POR TRIMESTRE DE FIRMA RELATIVO AL CUARTO TRIMESTRE DE 2008



FUENTE: Banco de España, utilizando el Registro de Convenios Colectivos.

a Valor predicho, en puntos básicos, de una regresión de crecimiento salarial sobre el trimestre de la fecha de firma, ajustado por indicadores de industria, provincia, convenio plurianual y cláusula de revisión salarial. Los valores son la desviación con respecto a 2,5 %, el crecimiento medio pactado para 2009 en convenios firmados entre octubre y diciembre de 2007.

firma ocurre antes del 15 de septiembre de 2008) y los pactados en un momento de recesión (cuya firma ocurrió después de dicha fecha). Analizando la evolución de los salarios nominales pactados para 2009, se observa que los convenios colectivos sectoriales firmados entre octubre de 2007 y agosto de 2008 fijaron incrementos salariales nominales muy similares a los registrados en el período de expansión anterior, mientras que los convenios firmados tras el 15 de septiembre de 2008 fijaron incrementos salariales menores, siendo la diferencia entre ambas magnitudes estadísticamente significativa (véase gráfico 1). Esta observación sugiere que en esa recesión el ajuste salarial, una vez iniciado, fue especialmente rápido, pero circunscrito a los convenios de nueva firma.

Frecuencia de la negociación colectiva y pérdidas de empleo

En suma, como se ha mostrado en el apartado anterior, el solapamiento de múltiples convenios colectivos dio lugar a que al inicio de la recesión empresas similares tuvieran que aplicar incrementos salariales muy distintos. Es de esperar que las que tuvieron que aplicar incrementos salariales más elevados experimentarían pérdidas de empleo mayores que empresas semejantes cuyo convenio sectorial, al haberse firmado posteriormente, estableció incrementos salariales más reducidos.

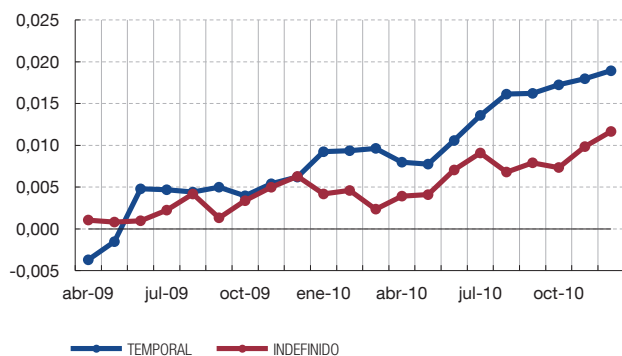
Para comprobar esta conjetura, se compara la probabilidad de estar desempleado entre 2009 y 2010 para los trabajadores empleados en industrias cuyo convenio para 2009 se firmó en un momento alcista con la de los trabajadores cuyo convenio colectivo fue firmado durante la recesión (utilizando de nuevo como momento del cambio de ciclo la quiebra de Lehman Brothers ocurrida el 15 de septiembre de 2008) (véase panel izquierdo del gráfico 2)^{12, 13}. Se observa que entre enero de 2009 y diciembre de 2010 la probabilidad de estar desempleado fue 1 pp superior entre los trabajadores cuyo convenio colectivo para 2009 y 2010 se firmó durante la expansión que entre el resto de trabajadores, siendo la diferencia aún más acusada entre los trabajadores que tenían un contrato temporal.

Dado que los convenios colectivos fijaban salarios mínimos según el sector de actividad, provincia de residencia y grupo profesional, sería de esperar también que los incrementos salariales y las pérdidas de empleo hubieran sido especialmente intensos para

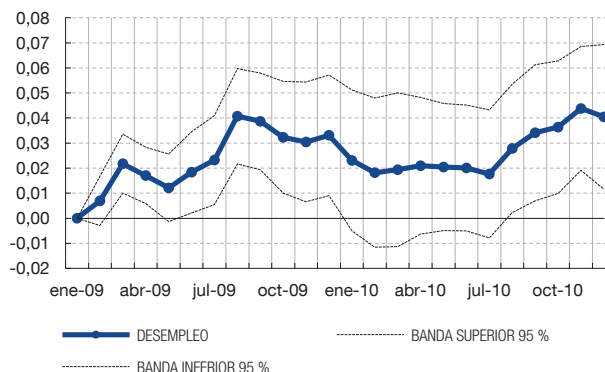
12 El cambio fijado en los salarios puede reflejar cambios en la percepción de los agentes acerca de la inflación o del desempleo esperado.

13 Para más detalles, véase Díez-Catalán y Villanueva (2014)

PROBABILIDAD DE ESTAR DESEMPLEADO, CONVENIO COLECTIVO
FIRMADO ANTES DEL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2008 (a)



PROBABILIDAD MENSUAL DE ESTAR EN EL PARO, SALARIOS PRÓXIMOS
A CONVENIO (b)



FUENTE: Banco de España, utilizando el Registro de Convenios Colectivos y la Muestra Continua de Vidas Laborales.

- a Este panel presenta el incremento de la probabilidad mensual de estar desempleado asociado a la firma del convenio colectivo antes del 15 de septiembre de 2008 estimada mediante regresiones lineales de la probabilidad de estar desempleado sobre fecha de firma del convenio, indicadores de industria y provincia.
- b Este panel presenta el incremento de la probabilidad mensual de estar desempleado asociado a la firma del convenio colectivo antes del 15 de septiembre de 2008 para la muestra de trabajadores que en diciembre de 2007 tenían un salario que excedía al mínimo del convenio del sector en un 20 % como máximo. El modelo incluye indicadores de convenio colectivo.

los trabajadores cuyo salario estuviera más próximo a la tarifa salarial fijada en convenio. A este respecto, se observa que los trabajadores cuyo salario en 2007 era un 10 % superior al mínimo del convenio y cuyo contrato colectivo fue firmado antes de la quiebra de Lehman Brothers experimentaron un incremento salarial 1 pp superior al del resto de los trabajadores (véase cuadro 2). Por el contrario, la fecha de firma del convenio colectivo no afecta al crecimiento salarial para los trabajadores cuyo salario excedía el del convenio colectivo en al menos un 20 %. Como muestra el panel derecho del gráfico 2, las pérdidas de empleo fueron especialmente intensas entre los trabajadores cuyo salario estaba más próximo al fijado en el correspondiente convenio colectivo. Así, entre los trabajadores cuyo convenio fue firmado durante la expansión, aquellos cuyo salario estaba más próximo al suelo del convenio pasaron un 3 % más de días desempleados que el resto.

Para estimar la magnitud económica de estos efectos, un ejercicio interesante consiste en comparar la pérdida de empleo que se hubiera observado si los convenios firmados antes de la caída de Lehman Brothers hubieran podido renegociarse fijándose los mismos incrementos salariales observados luego en los convenios firmados después de tal fecha. El resultado de este ejercicio sugiere que, de haberse renegociado los convenios, los trabajadores cuyo salario antes de la recesión era, como máximo, 20 pp superior a la tarifa de su convenio habrían estado aproximadamente la mitad de días desempleados entre 2009 y 2010. En cambio, dado que la negociación sectorial fija únicamente ganancias mínimas, la renegociación no habría alterado en absoluto los niveles de empleo de los trabajadores cuyo salario era superior a 1,4 veces la tarifa del convenio provincial.

En definitiva, el hecho de que las pérdidas de empleo y el incremento en los costes laborales se concentren entre los trabajadores con salarios próximos a la tarifa del convenio y cuyos contratos fueron firmados durante una expansión sugiere que la rigidez salarial asociada a los convenios colectivos actuó al inicio de la recesión como un mecanismo de propagación de las perturbaciones agregadas.

	Crecimiento salarial observado (a)	Proporción de días desempleado (b)
	(1)	(2)
1 Convenio firmado antes del 15.9.2008 y salario entre un 0 % y un 10 % superior al mínimo de convenio	0,0102 (0,0042)	0,034 (0,010)
2 Convenio firmado antes del 15.9.2008 y salario entre un 10 % y un 20 % superior al mínimo	0,0057 (0,0041)	0,024 (0,010)
3 Convenio firmado antes del 15.9.2008 y salario entre un 20 % y un 40 % superior al mínimo	0,002 (0,003)	0,010 (0,007)

FUENTE: Banco de España, utilizando el Registro de Convenios Colectivos 2008-2010 y la Muestra Continua de Vidas Laborales.

- a Los coeficientes, estimados por mínimos cuadrados ordinarios, miden cómo varía el crecimiento salarial en 2009 de los trabajadores que permanecen en su trabajo dependiendo tanto de la distancia entre el salario del trabajador en diciembre de 2007 y el mínimo de convenio como de la fecha de firma del convenio colectivo [véase Díez-Catalán y Villanueva (2014)].
- b Los coeficientes, estimados por mínimos cuadrados ordinarios, miden cómo varía la proporción de días no trabajados durante el bienio 2009-2010 dependiendo tanto de la distancia entre el salario del trabajador en diciembre y el mínimo de convenio como de la fecha de firma del convenio colectivo [véase Díez-Catalán y Villanueva (2014)].

Comentarios finales

El escaso grado de ajuste de los salarios en España durante los primeros años de la recesión ha sido señalado como un factor que pudo contribuir a la intensa destrucción de empleo que tuvo lugar entre 2009 y 2010. La evidencia presentada en este artículo, basada en información desagregada que combina datos sobre convenios, salarios y situación laboral de los empleados, muestra que se produjeron pérdidas de empleo especialmente intensas entre los trabajadores sujetos a convenios colectivos que, firmados en momentos alcistas, fijaban incrementos salariales relativamente elevados. En concreto, se observa que, al inicio de las recesiones de 1993 y 2008, había una alta dispersión de condiciones salariales ocasionada por la existencia de convenios colectivos plurianuales que, fijados durante momentos expansivos del ciclo, pactaban altos incrementos salariales para una parte importante de los trabajadores. Por el contrario, otros grupos de trabajadores, que estaban sujetos a convenios colectivos firmados en períodos de recesión, experimentaron crecimientos salariales más ajustados al cambio en las condiciones macroeconómicas. También se ha detectado una mayor probabilidad de pérdida de empleo entre los trabajadores sujetos a convenios firmados en momentos alcistas, efecto que se debe exclusivamente a aquellos cuyos salarios estaban más próximos al suelo fijado en el convenio. Las estimaciones presentadas sugieren que para este grupo de trabajadores una renegociación del convenio provincial hubiera reducido la probabilidad de estar desempleado hasta en un 50 %.

Después de 2010 han tenido lugar varias reformas laborales dirigidas a flexibilizar la regulación de la negociación colectiva en España, introduciendo, entre otras medidas, mecanismos que facilitan que las empresas dejen de aplicar convenios colectivos de ámbito superior. Hasta que no se disponga de más datos (preferentemente microeconómicos, como los aquí utilizados) sobre el desarrollo de la negociación colectiva a partir de la aplicación de dichas reformas, no será posible evaluar sus efectos de una manera completa y rigurosa. No obstante, la evidencia presentada en este artículo apunta a que, por su orientación, cabe esperar que en el futuro el ajuste ante eventuales disminuciones inesperadas de la demanda de trabajo se realice en mayor medida mediante cambios en los salarios, en lugar de a través de fuertes pérdidas de empleo.

14.4.2015.

BIBLIOGRAFÍA

- BENTOLILA, S., M. IZQUIERDO y J. F. JIMENO (2010). «Negociación colectiva: La gran reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, 124.
- CARD, D. (1990). «Unexpected inflation, real wages and employment determination in union contracts», *American Economic Review*, 80:4, pp. 669-688.
- CARDOSO, A. R., y P. PORTUGAL (2005). «Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings», *Journal of Labor Economics*, 23:4, pp. 875-902.
- CARNEIRO, A., P. GUIMARAES y P. PORTUGAL (2012). «Real wages and the business cycle: accounting for worker, firm and job title heterogeneity», *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 4, n.º 2, pp. 133-152.
- DE LA ROCA, J. (2014). «Real wages and business cycles: Evidence from Spain using Social Security data», *SERIES, Special Issue on the Crisis in Spain*.
- DEVICENTI, F., A. MAIDA y P. SESTITO (2007). «Downward wage rigidity in Italy: Micro-based measures and implications», *The Economic Journal*, vol. 117 (524), pp. 530-552.
- DICKENS, W., E. GROSHEN, J. MESSINA, J. TURUNEN, L. GOETTE, S. HOLDEN, M. SCHWEITZER y M. WARD (2007). «How wages change: evidence from the International Wage Flexibility Project», *Journal of Economic Perspectives*, 21 (2), pp. 195-214.
- DÍEZ-CATALÁN, L., y E. VILLANUEVA (2014). *Contract staggering and unemployment during the Great Recession: Evidence from Spain*, Documentos de Trabajo, n.º 1431, Banco de España.
- GUIMARAES, P., F. MARTINS y P. PORTUGAL (2014). *Upward nominal wage rigidity*, manuscrito, Banco de Portugal.
- HAEFKE, CH., M. SONNTAG y T. VAN RENS (2013). «Wage Rigidity and Job Creation», *Journal of Monetary Economics*, 60, pp. 887-899.
- HUDOMIET, P., G. KÉZDI y R. WILLIS (2011). «Stock market crash and the expectations of American Households», *Journal of Applied Econometrics*, 26 (3), pp. 393-415.
- MARTINS, P. (2014). *30,000 Minimum Wages: The Economic Impact of the Extensions of Collective Agreements*, Working Paper n.º 51, University of London, School of Business and Management, Centre for Globalisation Research.
- MESSINA, J., P. DU CAJU, C. DUARTE, N. HANSEN y M. IZQUIERDO (2010). «The Incidence of real and nominal wage rigidity: an individual based sectoral approach», *Journal of the European Economic Association*, vol. 8 (2-3), abril-mayo.
- MURTIN, F., A. DE SERRES y A. HIJZEN (2014). «Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements», *European Economic Review*, 71:C, pp. 52-66.
- OLIVEI, G., y S. TENREYRO (2007). «The timing of monetary policy shocks», *American Economic Review*, junio, vol. 97 (3), pp. 636-663.
- ROSOLIA, A. (2015). *On the response of Italian wages to the unemployment rate*, manuscrito, Banca d'Italia.

