

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Una propuesta metodológica

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES

Autores:

Santos Miguel Ruesga Benito

Laura Pérez Ortiz

Carlos Resa Nestares

Julimar de Silva Bichara

María Isabel Heredero de Pablos



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-08-104-4

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Una propuesta metodológica

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Autores:

Santos Miguel Ruesga Benito
*Catedrático de Economía Aplicada,
especializado en Economía Laboral,
miembro de la Comisión de Expertos
para el diálogo social en 2005*

Laura Pérez Ortiz
*Doctora en Ciencias Económicas por la
Universidad Autónoma de Madrid, es
actualmente investigadora de temas de
Economía Laboral en esta Universidad*

Carlos Resa Nestares
*Doctor en Economía por la Universidad Rey
Juan Carlos, investigador en instituciones como
Naciones Unidas, Unión Europea o Colegio de
México y en las Universidades Autónoma de
Madrid y Nacional de Educación a Distancia*

Julimar da Silva Bichara
*Máster en Economía Teórica por la Universidad
de Sao Paulo y doctor en Ciencias Económicas
por la Universidad Autónoma de Madrid, ejerce
como profesor titular interino en dicha
Universidad*

María Isabel Heredero de Pablos
*Doctora en Ciencias Económicas por la
Universidad Autónoma de Madrid,
es profesora titular en dicha Universidad*

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 07-2226

Análisis económico
de la negociación
colectiva en España

Una propuesta metodológica

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 83

Análisis económico de la negociación colectiva en España

Una propuesta metodológica

Santos Miguel Ruesga Benito

Catedrático de Economía Aplicada, especializado en Economía Laboral, miembro de la Comisión de Expertos para el diálogo social en 2005

Laura Pérez Ortiz

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, es actualmente investigadora de temas de Economía Laboral en esta Universidad

Carlos Resa Nestares

Doctor en Economía por la Universidad Rey Juan Carlos, investigador en instituciones como Naciones Unidas, Unión Europea o Colegio de México y en la Universidades Autónoma de Madrid y Nacional de Educación a Distancia

Julimar da Silva Bichara

Máster en Economía Teórica por la Universidad de Sao Paulo y doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, ejerce como profesor titular interino en dicha Universidad

María Isabel Heredero de Pablos

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, es profesora titular en dicha Universidad

Catálogo general de publicaciones oficiales

<http://www.060.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Subdirección General de Información

Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-07-251-0

ISBN: 978-84-8417-273-4

Depósito legal: M. 50.330-2007

Imprime: Sociedad Anónima de Fotocomposición

Talasio, 9. 28027 Madrid

ÍNDICE GENERAL

	<i>Págs.</i>
PRESENTACIÓN	15
1. INTRODUCCIÓN	17
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA PARA EL ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	23
2.1. Enfoques analíticos sobre la negociación	23
2.2. Teorías de reparto de rentas	27
2.3. Modelo de amenaza de acción colectiva	28
2.4. Teoría de la negociación	28
2.5. Teoría de los trabajadores internos-externos	29
2.6. Teoría de los sindicatos	32
2.6.1. Modelo de monopolio sindical	34
2.6.2. Modelo de derecho a gestionar o <i>right-to-manage</i>	35
2.6.3. Modelo de negociación eficiente	39
2.7. Negociación colectiva y determinación salarial	43
2.8. Estructura e influencia de la negociación colectiva	44
2.9. Ámbito y centralización de la negociación	47
2.9.1. Influencia de la centralización de la negociación colectiva en el comportamiento macroeconómico	51
2.10. Coordinación de la negociación	55
2.10.1. Influencia de la coordinación de la negociación colectiva en el comportamiento macroeconómico	60
2.11. Capacidad de presión de los trabajadores	61
2.11.1. Tasa de afiliación sindical	62
2.12. Cobertura de la negociación	63

	<i>Págs.</i>
2.13. Conflictividad laboral	66
2.14. Concentración sindical	66
2.15. Costes de despido	67
2.16. Nivel de desempleo	68
2.17. Tasa de temporalidad	68
2.18. Influencia de la capacidad de presión de los trabajadores en el comportamiento macroeconómico	69
2.19. Modelos empíricos interpretativos y análisis compara- dos	71
2.19.1. Estructura de la negociación colectiva y resul- tados macroeconómicos	72
2.19.2. Negociación colectiva y salarios	74
2.19.3. Negociación colectiva y dispersión salarial	78
2.19.4. Negociación colectiva y empleo	80
2.19.5. Negociación colectiva y desempleo	83
2.19.6. Negociación colectiva y fiscalidad sobre el trabajo	86
2.19.7. Negociación colectiva e inflación	87
2.19.8. Negociación colectiva e interacciones	89
2.19.9. Negociación colectiva y productividad	90
2.19.10. Beneficios empresariales	91
2.19.11. Negociación colectiva e inversiones empresaria- les	92
3. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA EN ESPAÑA	93
3.1. Características generales de la base de datos	94
3.2. Indicadores de proceso de la negociación colectiva en España	104
3.2.1. Índice de densidad	111
3.2.2. Índice del ámbito de la negociación colectiva	115
3.2.3. Índice de centralización compuesto	120
3.2.4. Índice del grado de coordinación	121
3.2.5. Índices de cobertura de la negociación colectiva	125
3.2.6. Índice de conflictividad de la negociación colec- tiva	129
3.3. Indicadores de resultado	132
3.3.1. Índice de flexibilidad salarial en la negociación	139
3.3.2. Índice de dispersión salarial	146
3.3.3. Índice de flexibilidad de contratación o flexibili- dad externa en la negociación colectiva	148
3.3.4. Índice de capacidad empresarial de organización	155
3.3.5. Índice de jornada laboral en la negociación	158

	<u>Págs.</u>
3.3.6. Índice de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica	165
3.3.7. Indicador de beneficios sociales	169
3.3.8. Indicador de incentivos a la productividad	172
3.3.9. Indicador sobre la igualdad de género en la nego- ciación colectiva.	176
4. CONSIDERACIONES FINALES	179
5. BIBLIOGRAFÍA	189
6. ANEXOS	209
Anexo A. DEFINICIÓN DE LA BASE DE DATOS.	211
Anexo B. ÍNDICES SECTORIALES.	229
Anexo C. ÍNDICES PROVINCIALES.	249

ÍNDICE DE CUADROS

	<i>Págs.</i>
Cuadro 1. Enfoques teóricos del mercado de trabajo.	24
Cuadro 2. Enfoques teóricos de las rigideces del mercado de trabajo	26
Cuadro 3. El desempleo en el modelo de los trabajadores internos-externos	31
Cuadro 4. Modelo de monopolio sindical	31
Cuadro 5. Factores que influyen en las curvas de salarios y de precios	44
Cuadro 6. Influencia esperada de la estructura de la negociación colectiva sobre el comportamiento macroeconómico	70
Cuadro 7. Número de convenios y trabajadores afectados según año de efectos económicos	96
Cuadro 8. Número de convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional (convenios de empresa)	97
Cuadro 9. Número de convenios y trabajadores afectados según ámbito territorial (convenios de empresa)	98
Cuadro 10. Número de convenios y trabajadores afectados según ámbito territorial (convenios de sector)	99
Cuadro 11. Número de convenios y número de trabajadores por sectores CNAE-93 (dos dígitos)	100
Cuadro 12. Número de convenios y número de trabajadores afectados por provincias.	103
Cuadro 13. Número de empresas afectadas según año de efectos económicos.	104
Cuadro 14. Resumen de indicadores y subindicadores de proceso	107
Cuadro 15. Índice densidad de la negociación (IA)	112
Cuadro 16. Tamaño medio de los convenios	112
Cuadro 17. Tamaño medio de los convenios de empresa.	113
Cuadro 18. Tamaño medio de los convenios sectoriales	114
Cuadro 19. Índice del ámbito de negociación colectiva nacional (IB)	117
Cuadro 20. Porcentaje de trabajadores afectados por convenios según ámbito de negociación	118
Cuadro 21. Índice de coordinación de la negociación colectiva a escala nacional (ID)	123
Cuadro 22. Índices de sincronización en la firma de los convenios y de concentración de la negociación colectiva a escala nacional (período 1996-2004)	124
Cuadro 23. Índice de cobertura de la negociación colectiva a escala nacional (período 1996-2004) con datos de la EPA	127

	<i>Págs.</i>
Cuadro 24. Índice de cobertura de la negociación colectiva a escala nacional (período 1996-2004) con datos de la Seguridad Social.	128
Cuadro 25. Índice de conflictividad en la negociación colectiva a escala nacional (IF)	130
Cuadro 26. Índices de huelga, movilización, desacuerdo y duración de la negociación a escala nacional (período 1996-2004)	131
Cuadro 27. Resumen de indicadores y subindicadores de resultado .	134
Cuadro 28. Índice de flexibilidad salarial en la negociación colectiva a escala nacional (IG)	142
Cuadro 29. Índice y subíndices de flexibilidad salarial en la negociación colectiva a escala nacional (período 1996-2004) . .	143
Cuadro 30. Índice de dispersión salarial en la negociación colectiva a escala nacional (IH)	147
Cuadro 31. Índice de flexibilidad de contratación a escala nacional (II)	153
Cuadro 32. Subíndices de flexibilidad de contratación a escala nacional (período 1996-2004).	154
Cuadro 33. Índice de flexibilidad de organización empresarial a escala nacional (IJ)	156
Cuadro 34. Subíndices de capacidad empresarial de organización a escala nacional (período 1996-2004)	157
Cuadro 35. Índice de flexibilidad de la jornada laboral en la negociación colectiva a escala nacional (IL)	161
Cuadro 36. Subíndices de flexibilidad de la jornada laboral en la negociación colectiva	162
Cuadro 37. Subíndices de flexibilidad en la distribución de la jornada laboral en la negociación colectiva.	163
Cuadro 38. Índice de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica en la negociación colectiva en España (IM) .	167
Cuadro 39. Subíndices de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica en la negociación colectiva en España .	168
Cuadro 40. Índice de beneficios sociales en la negociación colectiva a escala nacional (IN)	170
Cuadro 41. Índice y subíndices de beneficios sociales	171
Cuadro 42. Índice de incentivos a la productividad en la negociación colectiva en España (IO)	174
Cuadro 43. Subíndices de incentivos a la productividad en la negociación colectiva en España.	175
Cuadro 44. Índice de igualdad de género en la negociación colectiva a escala nacional (IP).	177
Cuadro 45. Resumen de indicadores de proceso a escala nacional .	181
Cuadro 46. Resumen de indicadores de resultado a escala nacional .	183

	<u>Págs.</u>
Cuadro B-1. Índice de densidad de la negociación por sectores CNAE-93 y tamaño medio de los convenios (media del período 1998-2004)	229
Cuadro B-2. Índice de ámbito de la negociación por sectores CNAE-93 (dos dígitos) (media del período 1996-2004).	230
Cuadro B-3. Índice de coordinación (y subíndices) por sectores CNAE-93 (dos dígitos) (media del período 1996-2004).	231
Cuadro B-4. Índices de cobertura por sectores (media del período 1996-2004).	233
Cuadro B-5. Índice de conflictividad (y subíndices) por sectores CNAE-93 (dos dígitos) (media del período 1996-2004).	234
Cuadro B-6. Índice de flexibilidad salarial (y subíndices) por sectores CNAE-93 (dos dígitos) (media del período 1996-2004).	235
Cuadro B-7. Índice de dispersión salarial en la negociación colectiva por sectores CNAE-93 (media del período 1996-2004).	236
Cuadro B-8. Índice (y subíndices) de flexibilidad de contratación por sectores CNAE-93 (media del período 1996-2004).	238
Cuadro B-9. Índice (y subíndices) de capacidad empresarial de organización por sectores CNAE-93 (media del período 1996-2004)	239
Cuadro B-10. Índice (y subíndices) de flexibilidad de la jornada laboral en la negociación colectiva por sectores (media del período 1996-2004)	240
Cuadro B-11. Subíndices de flexibilidad de la jornada laboral anual por sectores (media del período 1996-2004)	242
Cuadro B-12. Índice y subíndices de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica por sectores (media del período 1996-2004)	243
Cuadro B-13. Índice y subíndices de beneficios sociales por sectores (media del período 1996-2004)	244
Cuadro B-14. Índice y subíndices de incentivos a la productividad por sectores (media del período 1996-2004)	246
Cuadro B-15. Índice de igualdad de género por sectores CNAE-93 (dos dígitos) (media del período 1996-2004)	247
Cuadro C-1. Índice de densidad de la negociación por provincias (media del período 1996-2004).	249
Cuadro C-2. Índice del ámbito de la negociación por provincias (media del período 1996-2004).	250

	<i>Págs.</i>
Cuadro C-3. Índice de coordinación (y subíndices) por provincias (media del período 1996-2004)	251
Cuadro C-4. Índice de cobertura (Seguridad Social) por Comunidades Autónomas (media del período 1998-2004)	252
Cuadro C-5. Índice de conflictividad (y subíndices) por provincias (media del período 1996-2004)	253
Cuadro C-6. Índice de flexibilidad salarial (y subíndices) por provincias (media del período 1996-2004)	254
Cuadro C-7. Índice de dispersión salarial en la negociación colectiva por provincias (media del período 1996-2004)	255
Cuadro C-8. Índice (y subíndices) de flexibilidad de contratación por provincias (media del período 1996-2004)	256
Cuadro C-9. Índice (y subíndices) de capacidad empresarial de organización por provincias (media del período 1996-2004)	257
Cuadro C-10. Índice y subíndices de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica por provincias (media del período 1996-2004)	258
Cuadro C-11. Índice y subíndices de beneficios sociales por provincias (media del período 1996-2004)	259
Cuadro C-12. Índice y subíndices de incentivos a la productividad por provincias (media del período 1996-2004)	260
Cuadro C-13. Índice de igualdad de género por provincias (media del período 1996-2004)	261

PRESENTACIÓN

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en su Disposición Adicional Séptima, establece la ampliación de las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que asume la función de «*Observatorio de la Negociación Colectiva*», con atribuciones en información, estudio, documentación y difusión de la negociación colectiva. La publicación dentro del programa editorial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la obra *Análisis Económico de la negociación colectiva en España*, fruto del estudio elaborado por los autores con el mismo título por encargo de la citada Comisión Consultiva, constituye una iniciativa de este Observatorio, por entender que la obra aporta elementos novedosos en el análisis del funcionamiento de los convenios colectivos como mecanismos de fijación de los precios del factor trabajo.

Así, este *Análisis Económico de la negociación colectiva en España* parte de la idea de que el proceso negociador y sus resultados forman parte de un entramado de interrelaciones en el que la determinación de los salarios y la fijación del resto de las condiciones laborales se enlaza con aspectos puramente económicos y con otros político-institucionales y sociales. Entre los primeros cabría reseñar el reparto de la renta entre los factores productivos, la generación de valor añadido, la renta disponible para el consumo y la inversión de las familias o la productividad y la competitividad de las empresas en el exterior.

Las cuestiones político-institucionales y sociales están, en algunos casos, referidas a los contenidos de los acuerdos suscritos, como la cada vez mayor intervención de la negociación colectiva en materia de contratación, limitación de la contratación temporal, períodos de prueba, jornadas laborales, exigencias en materia de seguridad e higiene, garantía de la igualdad de ambos sexos en el trabajo, etc.. En otras ocasiones remiten a las limitaciones en el ejercicio de las políticas públicas que son inherentes a la pertenencia de España a la Unión Económica y Monetaria, que ha focalizado una parte de las posibilidades de ajuste económico sobre el mercado de trabajo. Asimismo, el planteamiento, proceso y resultados de la negociación colectiva están afectados por las

características de los negociadores, insertos en agrupaciones de empresarios o trabajadores con sus propios objetivos estratégicos.

Sobre la base de esta pluralidad de interrelaciones, este estudio, tras la revisión de los fundamentos de análisis del mercado laboral, se plantea el objetivo de diseñar un conjunto de indicadores que sean en cierta medida permeables a los múltiples condicionantes de la negociación colectiva y, como no podría ser de otra forma, estimar su valor y evaluar su evolución en los últimos años. Por tanto, el trabajo realizado tiene la cualidad de, además de ofrecer una medida cuantitativa de, por ejemplo, el grado de centralización, coordinación o flexibilidad de la negociación colectiva, brindar la oportunidad a los analistas y al propio Observatorio de la Negociación Colectiva de utilizar el diseño de los indicadores en otros estudios, sincrónicos o diacrónicos y de cualquier alcance sectorial, territorial o funcional.

Por último, cabe señalar que el libro representa un complemento de los estudios realizados por el citado Observatorio desde su creación, como es el caso del informe anual de la negociación colectiva y del boletín bimensual dedicado al análisis de la coyuntura laboral y de la negociación colectiva en España.

Madrid, diciembre de 2007

TOMÁS SALA FRANCO
Presidente de la CCNCC

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es un mecanismo singular para la determinación de una parte significativa de uno de los precios fundamentales de la economía en la mayoría de los países más desarrollados del mundo: el precio del factor trabajo. Esta idea, el precio del factor trabajo, supera en amplitud el concepto de salario como tal. Porque los costes laborales constituyen uno de los elementos básicos que definen el nivel de competitividad de una economía (de sus sistemas productivos) en el escenario internacional. Por otro lado, los ingresos de la gran mayoría de los ciudadanos tienen como origen la retribución del factor trabajo. Sumando esas tres premisas puede alcanzarse la evidente conclusión de que la posición económica de un país en el entorno internacional y la riqueza de sus ciudadanos, lo mismo que la distribución de la renta entre las distintas capas sociales, dependen, en buena medida, de los resultados de la negociación colectiva. Así pues, la negociación colectiva es una institución económica básica en el devenir de los sistemas económicos, lo que ayuda a entender cómo y por qué en los países más desarrollados está sujeta a variaciones de regulación normativa y también de autorregulación por parte de los sujetos sociales que en ella participan: sindicatos y empresarios.

Los resultados del proceso de negociación colectiva están, a su vez, condicionados por el contexto particular y específico en el que se desarrollan y, por tanto, el texto final de los convenios colectivos no es sino el resultado de la interacción del entorno político institucional con la dialéctica concreta de la confrontación entre los interlocutores que negocian. Pero la relevancia de la negociación colectiva no se extingue en los límites de la macroeconomía. Fija o modifica las condiciones que rigen el modo en que los europeos, en nuestro caso, trabajan. Con tasas crecientes de participación laboral, la negociación colectiva determina, por diversos canales, una parte singular de la calidad de vida (las condiciones de trabajo) de la inmensa mayoría de los trabajadores, al menos, insistimos, en el contexto europeo.

Esta trascendencia de la negociación colectiva para el desarrollo económico y social de un país es percibida como un factor institucio-

nal-estructural de las economías europeas por casi todos los estudiosos de las mismas. No hay informe de organismo internacional o texto académico que no la contemple como un elemento esencial a la hora de describir e interpretar la evolución y el funcionamiento del sistema económico en cuestión.

Dada pues la trascendencia de este mecanismo de regulación en la configuración de los sistemas económicos, no es de extrañar que esté sometido de modo continuo a análisis tanto en un plano estrictamente teórico como en sus resultados específicos en cada espacio y momento, lo que viene ocurriendo en España, por ejemplo, donde el instrumento de la negociación colectiva está sometido a un intenso debate desde su instauración normativa en el año 1958, e incluso antes, hasta el momento actual pasando por momentos singulares como el debate constitucional, que culminó en la Carta Magna de 1978 o el posterior que alumbró el Estatuto de los Trabajadores en 1980.

Por una parte, los defensores del sistema de negociación colectiva ponderan sus virtudes a la hora de proteger los derechos de los trabajadores, de alcanzar un reparto más justo de la renta y como modo de afrontar el conflicto inherente a las relaciones industriales de la forma más pacífica posible. Es, en definitiva, un marco para dar una solución continua en el tiempo al conflicto latente entre capital y trabajo, reduciendo o minimizando los efectos sociales y políticos derivados de la expresión de dicho conflicto. En la opción contraria, y siguiendo los postulados de la revolución monetarista o de la ciencia económica en su versión neoclásica, la negociación colectiva se presenta como un elemento insalvable de rigidez que impide los acomodos flexibles que serían de exigencia obligatoria en una economía cada vez más globalizada.

Y, sin embargo, esta importancia notable de la negociación colectiva en la vida social y económica no se corresponde, al menos en el caso español, con el conocimiento que la academia, los agentes sociales o los encargados de informar y determinar las decisiones de políticas públicas tienen sobre la misma. No es ya que se tengan lagunas y dudas acerca de la influencia de la negociación colectiva sobre el funcionamiento macroeconómico. Es que ni tan siquiera se conocen muchos de los aspectos centrales del proceso y los resultados de la negociación colectiva. Por ejemplo, se desconoce el número, con precisión y verosimilitud, de personas que están afectadas por los acuerdos laborales. Sólo se cuenta con una cifra de trabajadores afectados por convenios colectivos cuya verosimilitud podría ser escasa. Muchos otros aspectos de la negociación colectiva se conocen sólo de manera superficial o inexacta. Bajo estas condiciones estadísticas tan precarias, la discusión sobre la influencia actual y sobre las posibles vías de reforma de la negociación

colectiva que puedan estudiarse o preverse estarán viciadas con un sesgo de origen, no intencionado, pero importante.

Desde otra perspectiva, la de las políticas macroeconómicas, es preciso considerar que la puesta en marcha de la Unión Económica y Monetaria redujo, en todos los sectores públicos de los Estados miembros, los instrumentos para la administración política de sus respectivas economías, tanto en número como en intensidad. Con una capacidad nacional de influencia casi nula sobre la política monetaria y sobre el tipo de cambio, cualquier instrumento de ajuste que trate de conservar o mejorar la competitividad de una economía ante la presencia de *shocks* asimétricos debe salirse del ámbito de la economía monetaria y remitirse a la economía real y, en buena medida, al mercado de trabajo.

Si se quiere optimizar la inserción internacional de una economía en el contexto de la Unión Monetaria, lo cual tendría efectos positivos sobre, entre otros aspectos, los niveles de desempleo, una de las variables fundamentales a considerar, aunque no la única, son los costes laborales unitarios. Pero la determinación específica de los salarios y de otras condiciones de trabajo y de productividad queda fuera de la esfera de intervención del sector público, que tiene que limitarse a regular sus resultados con la ayuda de otros mecanismos. Los costes laborales unitarios son, en buena medida y sobre todo, el producto de arreglos más o menos autónomos entre los empresarios y la fuerza de trabajo a diversas escalas de agregación.

Pero, incluso en entornos con amplios grados de independencia negociadora, los gobiernos nacionales pueden ir bastante más allá a la hora de planificar e implementar políticas públicas que traten de influir en los costes laborales unitarios sin concentrarse en su ámbito exclusivo de la tributación sobre el trabajo. En la actualidad, la información y el análisis con que se cuenta a la hora de informar las políticas públicas sobre la determinación de los salarios son muy deficientes. Por encima de la aplicación de grandes aparatos teóricos que difícilmente tienen en cuenta el anclaje institucional español, se desconoce bastante sobre las relaciones funcionales o de otro orden que influyen sobre la determinación de los salarios y sobre una de las características básicas del mercado de trabajo y, por extensión, de la economía en su conjunto.

Por todo ello, el presente estudio pretende desarrollar un conjunto de instrumentos económico-analíticos con el fin de aumentar el nivel de conocimiento que tienen tanto las administraciones públicas como los académicos o los agentes negociadores de la negociación colectiva, su proceso de aplicación y los resultados alcanzados. Esta mejora de la comprensión de cómo se relacionan diversas variables institucionales y económicas con respecto a la determinación de los salarios es de singular importancia en el desarrollo tanto de las estrategias particulares (em-

presa, sindicato, Gobierno) como del logro de posibles objetivos comunes con respecto a esa fuente primaria de competitividad que son los costes laborales unitarios. Y lo hace a través del análisis en profundidad del primer instrumento para la determinación tanto de salarios como de las condiciones de trabajo: la negociación colectiva.

Para poder llevar a cabo este objetivo genérico, es necesario recopilar y profundizar en los elementos teóricos que tratan sobre la negociación colectiva como instrumento de regulación salarial. De ahí que este libro presente un apartado dedicado a la fundamentación teórica para el análisis de la negociación colectiva, atendiendo a las diferentes teorías sobre su funcionamiento interno, así como a aquellos enfoques que interpretan el comportamiento de los agentes implicados, especialmente, los sindicatos. De la misma forma, se repasan los principales modelos empíricos que analizan, por un lado, la estructura de la negociación colectiva, y por otro, las relaciones de las diferentes formas de negociación con los resultados que se obtienen sobre una amplia tipología de variables económicas, desde la principal, los salarios negociados, hasta la productividad del trabajo.

Posteriormente, a partir de esta primera revisión de la teoría más relevante, se realiza el análisis económico de la negociación colectiva en España, para lo cual, en función del objetivo genérico, es decir, el desarrollo de un conjunto de instrumentos analíticos para el estudio de la negociación colectiva, el estudio contempla dos niveles de análisis, diferenciados y complementarios.

El primero de ellos atañe a la construcción de los indicadores. De un lado, los que sirven de base al análisis interno de la negociación colectiva, en concreto a la relación entre las condiciones particulares en las que se celebra la negociación colectiva, es decir, lo que tradicionalmente se denomina la propia *estructura de la negociación*. Y de otro, el segundo grupo de indicadores centra su enfoque en los resultados de las diversas formas y elementos de la negociación colectiva.

En segundo lugar, además de la construcción de los correspondientes indicadores, de proceso y de resultado, se analiza la evolución reciente de los mismos (para el período 1996-2004) ¹ atendiendo al conjunto de España, al ámbito sectorial y al análisis geográfico.

¹ Durante el proceso de investigación que ha culminado en este texto no se disponía de información consolidada y depurada para el año 2005, obtenida a través de la «Ficha estadística de Convenios Colectivos», que recopila y trata informáticamente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por ello, los datos se refieren al período 1996, primer año para el que se dispone de esta información en su formato actual, y el último año, el 2004. Dado que el criterio de actualización de la información económica se ha modificado ligeramente en este estudio, frente a la utilizada por el Ministerio

Estos índices compuestos cuentan con diferentes niveles de desagregación que sirven para mejorar la utilidad de los mismos. Con ellos se podrán hacer comparaciones sobre la situación de la negociación colectiva en diversos contextos económicos. En última instancia, este ejercicio único proporciona un modelo estadístico sólido para que pueda continuarse con el análisis de la dinámica de la negociación colectiva más allá del final del presente trabajo.

Con todo ello, se pretende convertir el instrumental desarrollado para este tipo de análisis en una metodología operativa que permita reiterar tal tipo de estudios no sólo en el futuro sino también en otros ámbitos (sectorial, territorial, funcional, etc.). Todo ello en la perspectiva de proporcionar un modelo de lectura analítica y crítica de la negociación colectiva que pueda ser de utilidad en el futuro para la gestión del conjunto.

El texto que aquí se presenta es el resultado de un trabajo de investigación desarrollado al amparo de un convenio de colaboración entre la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a quien quiero expresar mi gratitud en la persona de Valeriano Gómez, Secretario General de Empleo, en el momento de la firma de tal acuerdo.

La ayuda recibida para la realización del trabajo de investigación que se condensa en este libro se debe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuya generosa financiación ha sido fundamental para concluir este libro.

En segundo lugar, he de manifestar mi más profunda satisfacción y gratitud en el equipo de trabajo que he dirigido, de cuya competencia y profesionalidad es fruto este texto. Laura, Julimar, Carlos y Maribel, gracias y espero que continuemos juntos en esta brecha de la investigación aplicada.

En este proceso de investigación hemos recibido el apoyo y la colaboración de diferentes personas y entidades. Me gustaría mostrar también nuestro agradecimiento a María Antonia Oroza y, a través de ella, a la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo, que nos ha otorgado una valiosa colaboración en la obtención de la información estadística necesaria para este trabajo. Igualmente, Paloma Peláez e Ignacio Pérez Infante, de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios

(año de efectos económicos de los convenios colectivos), la incorporación de un año más a la serie hubiera complicado y alargado innecesariamente las labores de armonización estadística. A los efectos centrales de este estudio, la construcción de un sistema de indicadores para el análisis económico de la negociación colectiva, contar con un año más de información no añade elementos relevantes a un trabajo que es, esencialmente, de carácter metodológico.

Colectivos, nos han prestado sus conocimientos en la materia objeto de este libro, dedicando mucho tiempo a la lectura crítica y elaboración de comentarios de los diversos textos parciales que hemos ido entregando al organismo financiador, para finalmente aportarnos muchas y jugosas propuestas de modificación al último borrador de este texto. En la Universidad Autónoma hemos contado con la colaboración de Manuel Pérez Trujillo, becario de investigación de este proyecto, que ha cargado con la dura tarea de depurar datos, filtrar bases y, en suma, bregar con la abundante información estadística que hemos tenido que mover para elaborar esta investigación. Asimismo, queremos agradecer a Jesús González, de UGT, las largas discusiones que durante años, hemos tenido sobre estos temas. Muchas gracias a todos ellos.

SANTOS MIGUEL RUESGA BENITO
Catedrático de Economía Aplicada
de la Universidad Autónoma de Madrid
Madrid, octubre de 2007

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA PARA EL ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Antes de iniciar la construcción de indicadores para la negociación colectiva en España y proceder a su análisis se hace preciso revisar lo esencial del pensamiento económico respecto a la negociación colectiva como instrumento de regulación salarial y los resultados más destacados de los trabajos empíricos recientes sobre la interacción entre las diferentes variables que concurren en la dinámica negociadora. Se trata de comprobar cuáles son las variables relevantes y los fenómenos más significativos ligados a la negociación colectiva y su praxis con el fin de orientar correcta y adecuadamente la construcción de los indicadores analíticos.

2.1. ENFOQUES ANALÍTICOS SOBRE LA NEGOCIACIÓN ²

La escuela neoclásica permite estudiar el comportamiento del mercado de trabajo a partir de fundamentos microeconómicos, mientras la aportación keynesiana se preocupa más por la interpretación de la demanda agregada. Los institucionalistas, a su vez, son los primeros en hacer hincapié en la importancia de las instituciones del mercado de trabajo, explicando el funcionamiento del mismo no a partir de las consideraciones de maximización individual (como plantea la teoría neoclásica), sino considerando precisamente a las instituciones como determinantes de la conducta maximizadora de los agentes (cuadro 1).

En los últimos años han surgido diversos modelos que tratan de explicar la rigidez salarial, es decir, qué impide la existencia de modificaciones salariales ante las variaciones en la tasa de desempleo. Aunque ninguno de estos modelos es completamente satisfactorio por sí solo, tomados en conjunto permiten describir los mecanismos reales mediante los que se forman los salarios en las empresas.

² Los siguientes apartados están basados en la tesis doctoral de LAURA PÉREZ ORTIZ (2004).

Cuadro 1
Enfoques teóricos del mercado de trabajo

<i>Escuela</i>	<i>Funcionamiento del mercado de trabajo</i>	<i>Determinación salarial</i>	<i>Explicación del desempleo</i>
Neoclásica	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de trabajo como cualquier otro mercado • Maximización individual de beneficios (empresas) y utilidad (trabajadores) y competencia perfecta 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de oferta y demanda de trabajo • Flexibilidad salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigideces del mercado de trabajo
Keynesiana	<ul style="list-style-type: none"> • El mercado de trabajo viene determinado por el de bienes • Posibilidad de que la economía esté en equilibrio con desempleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de oferta y demanda de trabajo • Rigidez salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de demanda agregada
Institucionalista (T. ^a de la segmentación)	<ul style="list-style-type: none"> • Las instituciones condicionan la conducta maximizadora de trabajadores y empresarios • Mercados segmentados o duales (mercados internos de trabajo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante negociación colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda limitada o por rigidez salarial

Fuente: Pérez Ortiz (2004).

Puesto que el paradigma neoclásico está presente en muchas de estas teorías, puede resultar más conveniente realizar una clasificación a partir de la consideración de los modelos del mercado de trabajo como competitivos o no competitivos (Adnett, 1996).

En el enfoque competitivo, el énfasis recae sobre la respuesta del mercado de trabajo ante las fuerzas de mercado. A pesar de reconocer que el supuesto de funcionamiento del mercado de trabajo como una «subasta» es una simplificación excesiva, los salarios se desplazan hacia los niveles de equilibrio y logran ajustes que vacían el mercado, por el lado de la oferta laboral. Aunque hay cierta rigidez en los niveles salariales absolutos y relativos a corto plazo, para el objetivo de las políticas laborales se pueden entender como mercados de precios flexibles.

Los movimientos a largo plazo que tienden a igualar las diferencias salariales implican que cualquier diferencial persistente, tras el ajuste de los aspectos no pecuniarios del empleo, refleja las diferencias en la productividad por empleado, debido a desiguales inversiones en educación, formación y experiencia, como se recoge en la teoría del capital humano. Dada la cantidad y variedad de submercados laborales, la información es costosa, por lo que, antes de ajustarse el empleo entre las empresas y los que buscan trabajo se origina desempleo, pero también puestos vacantes sin cubrir.

Por el contrario, el enfoque de los mercados no competitivos se intensifica a partir de la Segunda Guerra Mundial como visión alternativa y crítica a la teoría ortodoxa. Estos enfoques no comparten la idea del funcionamiento competitivo del mercado, basándose en la evidencia empírica que contrasta el incumplimiento de dichas hipótesis competitivas (Simón Pérez, 1998).

En estos modelos se presta una mayor atención a las normas y costumbres del mercado de trabajo y se entiende que la negociación colectiva es el medio de determinación salarial. Las decisiones se toman de forma colectiva, antes que de manera individual, de modo que es la cohesión social, más que la eficiencia, lo que subyace al desarrollo de la rigidez de los salarios relativos.

Se pone un énfasis mucho mayor en los determinantes de la demanda de trabajo y su influencia en la determinación salarial, más que en los factores de oferta, siendo los empresarios normalmente los que toman las decisiones dominantes en los procesos de contratación.

Los primeros enfoques no competitivos son los de la escuela institucionalista y la teoría de la segmentación. Sin embargo, entre los nuevos modelos no competitivos destacan dos grandes grupos, si cabe, con más fuerza explicativa que los primeros: las teorías de los salarios de eficiencia y las de reparto de rentas.

Cuadro 2

Enfoques teóricos de las rigideces del mercado de trabajo

<i>Teorías y modelos</i>	<i>Características</i>
Enfoques no competitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos de competencia imperfecta • Fallos de mercado • Importancia de los elementos institucionales • Énfasis en los factores de demanda • Negociación colectiva
T. ^a de los contratos implícitos	<ul style="list-style-type: none"> • Relación salarial y no sólo comercial • Vinculación duradera entre trabajadores y empresa • El salario se ajusta a la productividad marginal a largo plazo
T. ^a de los salarios de eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Para las empresas es costoso reducir los salarios reales • El salario recompensa el esfuerzo de los trabajadores (relación entre salarios y productividad) • Las empresas pagan salarios más altos que los de equilibrio
Modelo de rotación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Una excesiva rotación supone un coste para la empresa (pierde trabajadores ya formados y necesita cualificar a los nuevos trabajadores) • Los salarios superiores a los de equilibrio evitan la rotación laboral
Modelo de trabajadores que eluden responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Los costes de supervisión pueden ser costosos • Los salarios superiores a los de equilibrio inducen a los trabajadores a cumplir con su trabajo
Modelo de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Los salarios superiores a los de equilibrio atraen a los trabajadores más productivos
T. ^a de la búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una brecha informativa entre trabajadores y empresarios • Los salarios superiores a los de equilibrio se utilizan a modo de reclamo
Modelos sociológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Factores no económicos: «intercambio de regalos» • Salario justo (en comparación con el resto de salarios)
T. ^a de reparto de rentas	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de pago de la empresa depende de su competitividad • Las rentas que obtiene la empresa se reparten en la negociación colectiva
Modelo de amenaza de acción colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • La amenaza de huelga condiciona las rentas que pueden extraer los trabajadores • Los empresarios pagan salarios superiores a los de equilibrio para evitar la acción colectiva

Cuadro 2 (Cont.)

Teorías y modelos	Características
T. ^a de los trabajadores internos-externos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores internos con posiciones privilegiadas frente a los externos • Los trabajadores tienen cierto poder de negociación (gracias a la existencia de costes de rotación) • No hay efectos directos de los salarios sobre la productividad
T. ^a de los sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • El poder interno de los trabajadores condiciona el salario
Modelo de monopolio sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos determinan los salarios unilateralmente —los sindicatos, cuando están bien organizados actúan como un cártel que fija el nivel de oferta (empleo) y su precio (salario)—. • Los empresarios determinan el nivel de empleo
Modelo de negociaciones eficientes	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos y empresarios negocian conjuntamente los salarios y el empleo
Modelo de negociación <i>right-to-manage</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de las rentas alternativas • En la negociación, los sindicatos fijan los salarios • Una vez determinados los salarios, los empresarios fijan el nivel de empleo

Fuente: Pérez Ortiz (2004).

Atendiendo a las teorías de los salarios de eficiencia, éstas se pueden aplicar con mayor propiedad en los países donde la negociación colectiva no adquiere un papel predominante en las relaciones laborales. Por el contrario, las teorías de reparto de renta son más acordes con la situación de la amplia mayoría de los países europeos, en donde la negociación colectiva es el modo predominante de determinación salarial.

2.2. TEORÍAS DE REPARTO DE RENTAS

Las teorías tradicionales inciden en la influencia que sobre los salarios tienen los factores que determinan el mercado de trabajo. Sin embargo, las teorías de reparto de rentas entre trabajadores y empresarios, al igual que el resto de teorías encuadradas en el enfoque no competitivo, destacan la importancia de los factores de demanda de trabajo, más que de oferta.

En este sentido, la capacidad de pago de las empresas, derivada de su competitividad en el mercado de productos, se convierte en un factor fundamental. Este poder de mercado de las empresas en el mercado de

productos genera rentas que comparten los empresarios y trabajadores, normalmente, mediante un proceso de negociación.

Tradicionalmente se ha considerado que los sindicatos pueden elevar los salarios de los trabajadores, estando el salario del trabajador relacionado con la estructura de la tecnología y del mercado. Parece razonable que las empresas que desean evitar la sindicalización prefieran pagar altos salarios para prevenirse de los sindicatos. Incluso sin un sindicato formal, la acción colectiva del trabajador o la amenaza de la acción colectiva del trabajador puede elevar los salarios. Éste es el tema de los modelos colectivos de la extracción de renta y los modelos de trabajadores internos-externos (Dickens y Lang, 1992).

2.3. MODELO DE AMENAZA DE ACCIÓN COLECTIVA

Este modelo fue desarrollado por Dickens (1986), considerando que, a pesar de que sólo un porcentaje pequeño de la fuerza de trabajo pertenece a sindicatos ³, a menudo son precisamente las condiciones del sector sindicado las que condicionan el comportamiento del sector no sindicado mediante la amenaza de la acción colectiva.

La hipótesis de este modelo es que los empresarios están dispuestos a pagar salarios más altos debido a la amenaza que sienten de que se produzca una acción colectiva. Los empresarios pagan un salario igual al que los trabajadores querrían recibir bajo el mejor acuerdo que se pueda lograr en la negociación colectiva menos los costes asociados a la organización colectiva de los trabajadores.

Es decir, los trabajadores tienen un poder sobre la negociación del salario que les permite apropiarse de parte de las rentas de las empresas, en el sentido en que perciben salarios más altos.

2.4. TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN

La teoría de la negociación estudia cómo un agente racional, que participa de una negociación, puede llegar a un acuerdo sobre cómo compartir la cantidad de cualquier bien. El pionero en desarrollar este tipo de modelos fue Nash (1950 y 1953), a través de un análisis axiomático. Stahl (1972) y Rubinstein (1982) son los responsables del desarrollo posterior de la teoría de la negociación, y sus avances se han centra-

³ Lo cual indica que el modelo está desarrollado atendiendo a una economía como los Estados Unidos y no en los países europeos, donde la negociación colectiva y, en general, índices de afiliación sindical más elevados son también más comunes.

do fundamentalmente en las estrategias de dicha negociación. Pero estos modelos también están sujetos a una serie de limitaciones a causa de las restricciones teóricas derivadas de la hipótesis de comportamiento racional de los agentes, como bien destaca Kreps (1990). A pesar de ello, son modelos que representan un importante avance en el desarrollo de la teoría microeconómica y, específicamente, del análisis microeconómico de las relaciones laborales.

2.5. TEORÍA DE LOS TRABAJADORES INTERNOS-EXTERNOS

La conocida teoría de los trabajadores internos-externos formulada por Lindbeck y Snower (1986)⁴, examina el comportamiento de los agentes económicos en mercados donde algunos participantes tienen posiciones privilegiadas frente a otros.

Contrastando con las teorías de los salarios de eficiencia, donde todo el poder de mercado queda en manos de los empresarios, decidiendo éstos tanto los salarios como el empleo en condiciones de información asimétrica, la teoría de los trabajadores internos-externos otorga cierto poder de mercado a los empleados.

Esta teoría surge inicialmente como una explicación microeconómica de la existencia de desempleo, como una explicación de por qué no se ofrecen salarios más bajos aunque haya muchos desempleados dispuestos a trabajar a cambio de menores salarios que los que están cobrando los trabajadores ocupados (después de normalizar las diferencias de productividad) (Lindbeck y Snower, 2001).

La hipótesis básica es que a las empresas les supone un coste cambiar a los trabajadores ya formados completamente (los internos) por trabajadores que actualmente se encuentran desempleados (los externos o *outsiders*). Además, los trabajadores internos pueden explotar la renta asociada a estos costes de renovación en el proceso de negociación salarial. Por lo tanto, los salarios se pueden fijar de tal modo que haya desempleo involuntario, pero los trabajadores externos no son capaces de mejorar su posición incluso ofreciendo sus servicios por un menor salario, ya que los trabajadores internos convierten esta opción de una oferta menor en más cara para las empresas.

El desempleo surge como un conflicto de intereses entre los trabajadores internos y los externos, mientras, al contrario que en las teorías de

⁴ La diferencia principal entre la teoría presentada por estos autores y la que analiza SOLOW (1985) es que este último se centra en las diferencias de cualificación, mientras LINDBECK y SNOWER basan su análisis en la existencia de costes de rotación, lo cual confiere a los trabajadores internos cierto poder de mercado.

los salarios de eficiencia, no hay efectos directos de los salarios sobre la productividad (Lindbeck y Snower, 1986).

Como ya otras teorías apuntan, es posible que las empresas no deeseen reemplazar a los actuales trabajadores (los llamados internos) con otros externos, a pesar de que ofrezcan sus servicios a cambio de menores salarios, debido a otros factores como:

- La existencia de salarios mínimos, que pueden mantener el salario por encima del de equilibrio.
- Los salarios de eficiencia, de modo que los empresarios teman pérdidas de competitividad o aumento de la rotación laboral.
- La propia explicación *insider-outsider*⁵, que destaca el poder que los trabajadores internos ejercen sobre los empresarios para que no contraten a trabajadores externos, gracias a que están protegidos por los costes de rotación.

La importancia que los costes de rotación⁶ tienen en el poder de los trabajadores internos se refleja en que, en realidad, estos costes de rotación determinan el grado de sustituibilidad entre los trabajadores internos y externos, a la hora de negociar los salarios. Cuando los costes tienden a cero, las dos opciones (trabajadores internos y trabajadores externos) son perfectamente sustituibles y los salarios de los trabajadores internos descienden hasta el salario de reserva del trabajador marginal. Por el contrario, cuando los costes son altos, la empresa y sus trabajadores internos tienen un poder de monopolio bilateral.

La teoría de los *insiders-outsiders* ofrece también una explicación de por qué los sindicatos pueden influir en el desempleo involuntario. Partiendo del supuesto de que los trabajadores empleados atienden a su propia utilidad, pero no a la de los desempleados, se preocuparán de mantener sus propios empleos, pero no de incrementar el nivel general de empleo. De esta forma, si, por ejemplo, se produce una perturbación económica que repercuta en una contracción de la demanda de trabajo (que se traslada de DL_0 a DL_1 , en el cuadro 3), ciertos trabajadores em-

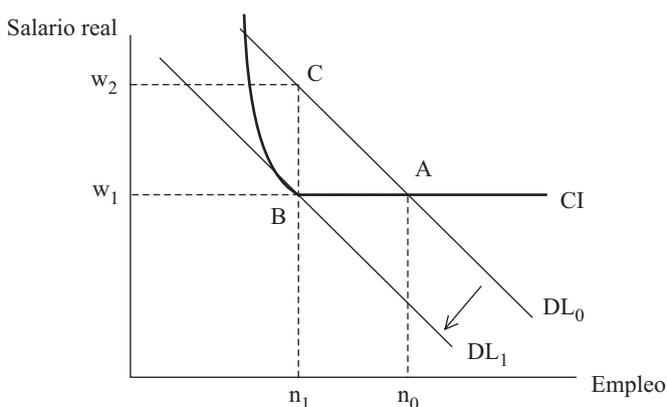
⁵ Por ejemplo, las teorías referentes a los sindicatos y la negociación salarial se incluyen también en esta última categoría, puesto que esta teoría de los *insiders-outsiders* permite explicar las cuestiones que dotan a los sindicatos de influencia, al mismo tiempo que identifica los determinantes del poder de los sindicatos a la hora de negociar los salarios.

⁶ Mientras otras corrientes teóricas, como la del capital humano o la de la búsqueda de empleo, de origen neoclásico, consideran principalmente los costes de rotación relacionados con la producción (como búsqueda, contratación, movilidad y formación), la teoría de los trabajadores internos-externos se centra en los costes relacionados con la renta, por ejemplo, indemnizaciones por despido, normas de antigüedad y, en general, las formas legales de protección contra el despido (LINDBECK y SNOWER, 2001).

pleados perderán sus puestos de trabajo (el empleo se reduce, pasando de n_0 a n_1), pero los que permanecen no tienen incentivos para disminuir sus salarios (siguen percibiendo w_1).

Cuadro 3

El desempleo en el modelo de los trabajadores internos-externos



Fuente: Pérez Ortiz (2004).

La curva CI representa la curva de indiferencia de las preferencias de los trabajadores afiliados (internos) que permanecen en el empleo. Esta curva muestra la combinación de salarios y empleo que genera un nivel dado de bienestar al sindicato, siendo B el punto tangente entre la curva de demanda y la de indiferencia, por tanto, donde se maximiza la utilidad del sindicato.

Puesto que los trabajadores internos no obtienen ninguna utilidad de la expansión del empleo, la curva de indiferencia es horizontal a la derecha del punto B . Sin embargo, para niveles de empleo menores a n_1 , la curva se hace casi vertical, lo cual refleja la suposición de que los empleados son adversos al riesgo, en cuyo caso serán necesarios aumentos salariales para compensarlos ante posibles despidos.

En caso de que la demanda de trabajo volviera a su posición inicial (de DL_1 a DL_0 , en el cuadro 3), el empleo y los salarios no volverían al punto inicial A , puesto que los trabajadores internos prefieren salarios reales más elevados (w_2) y negociarían la posición C (Adnett, 1996).

Así, las aportaciones de la teoría de los trabajadores internos-externos se pueden considerar como un intento de explicar simultáneamente la existencia de rigideces salariales, desempleo involuntario y el papel económico de los sindicatos (Lindbeck y Snower, 1986).

2.6. TEORÍA DE LOS SINDICATOS

La existencia de sindicatos es otra de las explicaciones de por qué los salarios no son flexibles a la baja. Los sindicatos pueden operar en términos de monopolio de oferta en unos casos y como instituciones del mercado de trabajo en otros, en ambos casos actuando en condiciones que no son las del mercado competitivo (Ruesga *et al.*, 2002).

Aunque la teoría de los trabajadores internos-externos no se explicita como un modelo de sindicatos, sin embargo, como se ha visto anteriormente, tiene importantes implicaciones para estas instituciones del mercado de trabajo, precisamente por el poder que los trabajadores internos adquieren en la negociación salarial frente a los externos. Así, tradicionalmente, se supone que el sindicato maximiza la suma de utilidades de sus afiliados o la utilidad esperada de un afiliado representativo, lo que significa que el sindicato maximiza una función de bienestar que depende directamente del nivel de salarios y del empleo. Sin embargo, esta visión se modifica cuando se aplica el análisis de trabajadores internos-externos en el sentido de trabajadores afiliados-no afiliados, explicando cómo los sindicatos pueden acentuar la existencia de desempleo involuntario (Lindbeck y Snower, 1986).

La teoría de los internos-externos explica cuáles son los factores que dotan de poder a los sindicatos, entre los que destacan el que las empresas se muestren renuentes a reemplazar a los empleados afiliados a un sindicato que perciben altos salarios por trabajadores no afiliados de bajos salarios debido a los costes de rotación, incluyendo los relacionados con el poder que ejercen los trabajadores internos para intimidar a los externos que muestran menores pretensiones salariales; y que las curvas de indiferencia de un sindicato en el espacio salarios-empleo se vuelven hacia atrás: tienen pendiente negativa mientras el empleo es menor que la afiliación a un sindicato y son planas cuando el empleo supera a la afiliación. De esta forma, en la parte alcista del ciclo, cuando habitualmente el empleo supera a la afiliación, el sindicato presiona para alcanzar subidas salariales; pero en la parte depresiva, cuando el empleo es menor que la afiliación, el sindicato acepta una combinación de moderación salarial y recortes de empleo.

Teniendo en cuenta estos factores, la fijación salarial de los sindicatos depende de algo más que de los objetivos sindicales, las decisiones de empleo de las empresas y las fuerzas relativas de negociación. También se ven influidos por restricciones adicionales, como una «restricción de la rentabilidad relativa» (según la cual el salario sindical no es mayor que el salario de reserva de los externos más los costes de rotación relevantes) y una «restricción de amenaza creíble» (según la cual el salario sindical debe ser tal que si la empresa rechaza las propuestas salariales sindicales,

los afiliados a sindicatos tengan un incentivo para llevar a cabo la amenaza sindical, es decir, ir a la huelga) (Lindbeck y Snower, 2001).

Es más probable, entonces, que los sindicatos adquieran mayor poder cuando:

— los costes individuales de rotación de los empleados son altos, de modo que, a través de la coordinación de sus actividades en busca de renta, obtienen un beneficio significativo;

— las empresas tienen un considerable poder de mercado en los mercados de productos, de forma que hay rentas que explotar;

— el proceso político es susceptible de recibir presiones de protección del empleo (*lobbying*); y

— la legislación del empleo protege los derechos de huelga, piquetes y otras actividades de los sindicatos.

Esto quiere decir que los sindicatos se pueden contemplar como una consecuencia y como una causa de los costes de rotación.

También la teoría de los trabajadores internos-externos cambia el tradicional supuesto de que los sindicatos maximizan la suma del bienestar de todos sus afiliados o de un afiliado representativo. Puesto que los costes de rotación aumentan con la permanencia en el puesto de trabajo, los intereses de los afiliados experimentados (*seniors*) son sustancialmente diferentes de los de los jóvenes. En especial, los *insiders* experimentados tienden a gozar de una mayor probabilidad de retener sus trabajos de la que tienen los jóvenes y, teniendo en cuenta que también son los que habitualmente tienen una mayor influencia en el sindicato, presionarán por salarios más altos.

Del mismo modo, cuando hay afiliados empleados y parados en un sindicato, los intereses de ambos grupos difieren. Debido a la existencia de costes de rotación, la probabilidad de que un parado sea contratado es significativamente menor que la probabilidad de retener a un empleado.

En Europa, sobre todo, los sindicatos se preocupan en primer lugar de los trabajadores empleados, en parte porque son más numerosos. De hecho, suele suceder que los desempleados salgan del sindicato, lo cual sugiere que cuando el empleo cae por debajo de la afiliación, los parados tienden a abandonar el sindicato, reduciendo el nivel de afiliación. Y por el contrario, cuando el empleo supera a la afiliación, los nuevos participantes en el mercado de trabajo se unen a los sindicatos. La dinámica de afiliación a los sindicatos resulta un elemento importante, pues influye en los salarios y el empleo a lo largo del ciclo económico.

La incidencia de los sindicatos en los salarios está condicionada, además de por el poder interno de los trabajadores, como señala la teoría de *insiders-outsiders*, por el modelo de negociación colectiva en el que se desarrolle la fijación de los mismos.

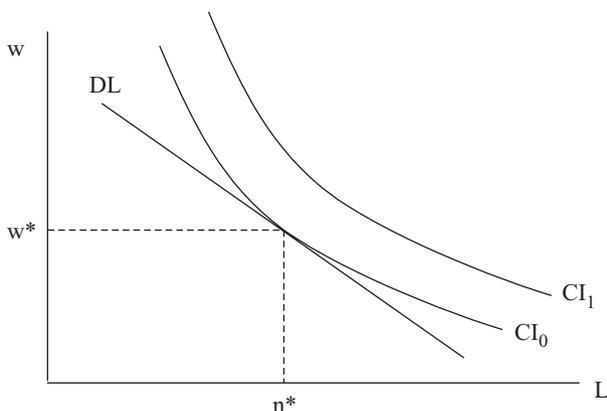
Las teorías sobre la negociación colectiva se han venido centrando en cuestiones tales como si las negociaciones permiten a las empresas mantenerse en su curva de demanda de trabajo (modelo del monopolio sindical) o si se fijan simultáneamente salarios y empleo (modelos de negociaciones eficientes).

Se puede concluir de estas teorías que, bajo cualquiera de los dos modelos o enfoques, se espera que los sindicatos eleven los salarios relativos de sus afiliados. Sin embargo, los efectos del empleo resultan ambiguos: negativos, en el caso de monopolio sindical y positivos o cero, en la mayoría de los modelos de negociaciones eficientes (Blau y Kahn, 1999).

2.6.1. Modelo de monopolio sindical

La forma más sencilla de fijación salarial se puede representar a través del modelo de monopolio sindical, que describe un proceso en el que los sindicatos tienen capacidad para decidir unilateralmente los salarios, dejando que las empresas determinen el nivel de empleo. En este modelo, entonces, los sindicatos no otorgan ningún papel al empresario en la determinación salarial, es decir, no hay negociación salarial (Calmfors y Driffill, 1988). Es precisamente por esta razón, que resulta difícil de demostrar, por lo que este modelo, desarrollado inicialmente por Dunlop (1944), no ha tenido mayor trascendencia.

Cuadro 4
Modelo de monopolio sindical



Fuente: Oswald (1985).

Al determinar el sindicato el salario unilateralmente, los empresarios lo toman como dado a la hora de maximizar sus beneficios, con el resultado de que el sindicato se encuentra una curva de fijación de la demanda de trabajo con pendiente negativa en el plano salarios-empleo. El sindicato fija el salario de manera que maximiza su utilidad (la utilidad de sus afiliados).

Considerando que los sindicatos se preocupan tanto de los salarios reales como del empleo, cuestión que deriva de las preferencias individuales de los miembros del sindicato, para maximizar su utilidad, el sindicato ha de elegir entre la ganancia de utilidad proveniente de un aumento salarial frente a la pérdida de utilidad derivada de una caída del empleo (Calmfors, 1985).

El problema de la formulación del monopolio sindical es que no es pareto-eficiente: tanto el sindicato como el empresario pueden mejorar su bienestar acordando un salario menor y un mayor empleo que en este caso; la negociación eficiente resultante estaría fuera de la curva de demanda laboral. Pero existen multitud de resultados, de manera que no es posible obtener una solución única a menos que se introduzcan condiciones adicionales.

Sin embargo, autores como Layard *et al.* (1994) rechazan frontalmente la utilización del modelo de monopolio sindical por considerarlo falso: el sindicato no decide los salarios por su cuenta, sino que negocia con la empresa. Además, este modelo de monopolio puede derivar en la «paradoja del sindicato menguante», según la cual, a medida que salen afiliados del sindicato, los que se mantienen tratan de elevar gradualmente los salarios, dando lugar a una situación en la que ya no se contrata a nadie. Y esto no sucede en la realidad.

2.6.2. Modelo de derecho a gestionar o *right-to-manage*

Según Cahuc y Zylberberg (2004), el modelo *right-to-manage*⁷ se trata de una generalización del modelo de monopolio sindical, con la hipótesis fundamental de que las empresas determinan su propia demanda de trabajo y el salario se fija mediante un proceso de negociación colectiva.

Las principales hipótesis del modelo son que los sindicatos están formados por N trabajadores idénticos; que el objetivo del sindicato es maximizar la utilidad esperada de sus afiliados; y que la demanda de trabajo de las empresas es inferior al número de trabajadores afiliados, por lo que la contratación es aleatoria. Existe un salario de reserva,

⁷ Este modelo fue desarrollado inicialmente por NICKELL (1982) y se ha convertido en un modelo de negociación ampliamente aceptado.

equivalente al salario de un mercado de trabajo de libre competencia, es decir, en ausencia de sindicato. Este salario competitivo es inferior al salario percibido por el trabajador afiliado a un sindicato, lo que refleja el poder de los sindicatos. Si no existiera sindicato, el salario sería igual al de libre mercado.

También se asume que los afiliados tienen aversión al riesgo, es decir, que su comportamiento negociador está relacionado con la probabilidad de mantener su puesto de trabajo o de quedar en situación de desempleo. Las empresas tienen poder de monopolio, por lo que operan en un mercado no competitivo, lo que les permite obtener beneficios netos.

Partiendo de una función de utilidad del tipo Von Neuman-Morgenstein y tomando como hipótesis, como es habitual en la literatura sobre negociación colectiva, que en caso de desacuerdo el nivel de utilidad de los trabajadores afiliados es igual al de los no afiliados y que el beneficio de la empresa es cero (resultado competitivo), el proceso de maximización lleva a la conclusión de que:

— el poder de los sindicatos está relacionado con el nivel y la dinámica salariales;

— si la productividad marginal del trabajo es igual al salario negociado, el empleo disminuye con el poder de los sindicatos, es decir, cuanto mayor es el poder de los sindicatos menor es el nivel de empleo;

— el salario resultante de la negociación es una función creciente del salario competitivo;

— cuando el poder del sindicato es mayor que cero, la utilidad del trabajador afiliado es mayor que la del no afiliado. Además, esta diferencia aumenta con el poder de los sindicatos y el límite es el monopolio sindical;

— por otra parte, si se asume que el salario es exógeno, sólo determinado por la negociación colectiva, cuando se producen *shocks* de productividad o variaciones en el precio de venta de mercado, el ajuste siempre ocurre vía empleo. Bruno y Sachs (1985) utilizaron esta propiedad para explicar el porqué de la rigidez salarial observada en los países de la OCDE a finales de la década de los años setenta e inicio de la de los ochenta.

Este modelo de negociación *right-to-manage*, en que primero se negocian los salarios entre sindicatos y empresa y después, la empresa fija el nivel de empleo, también se basa en la observación de que la negociación salarial no se produce de manera continua, sino que sucede en intervalos de tiempo (una vez al año, cada dos años...). Por el contrario, el empleo sí se va ajustando de una manera más periódica. Además, primero se lleva a cabo la determinación salarial y, posteriormente, se fija el nivel de empleo (Manning, 1987).

Se supone entonces que a un sindicato le preocupa únicamente la utilidad de un afiliado representativo (el votante mediano) y que éste se preocupa del salario (la renta esperada). Suponiendo también que los despidos se asignan aleatoriamente, la renta esperada del votante mediano es igual a la de cada trabajador, de modo que el objetivo del sindicato (V) (respecto a la empresa i ésima)⁸ será:

$$V_i = S_i W_i + (1 - S_i) A \quad (1)$$

donde W_i es el salario real de la empresa i , S_i es la probabilidad de seguir trabajado en la misma empresa i en el siguiente período y A es la renta esperada en caso de perder el empleo (la renta alternativa u opción externa).

Un aumento de esta última variable (A) incrementa la utilidad de un trabajador despedido, por tanto, siempre eleva la utilidad esperada del sindicato, $V_i \cdot A$ depende del subsidio de desempleo, de los salarios en un empleo alternativo (el salario alternativo) y de la tasa de desempleo, que influye en la probabilidad de obtener un empleo alternativo. Por lo tanto, A viene dada por:

$$A = (1 - \varphi u) W^e + \varphi u B \quad (2)$$

donde u es la tasa de desempleo, W^e es el salario real esperado en el exterior, φ es una constante que depende positivamente de la tasa de descuento y negativamente de la tasa de rotación, y B es el subsidio de desempleo (Layard *et al.*, 1994).

Una empresa competitiva fija el empleo dado el resultado de las negociaciones salariales para maximizar los beneficios (Π):

$$\Pi_i = R_i(Q_i E_i N_i) - W_i N_i \quad (3)$$

siendo R la función de ingresos que permite los efectos de salarios de eficiencia a través de la función de eficiencia $E_i = E(W_i/W^e, U)$, mientras Q es un parámetro de productividad (Wulfsberg, 1997).

La condición de primer orden para el empleo es:

$$\frac{\partial R_i}{\partial N_i} = \frac{W_i}{E(W_i/W^e, U) Q_i} \quad (4)$$

⁸ Se está suponiendo una economía con múltiples empresas idénticas, todas ellas sindicadas (LAYARD *et al.*, 1994).

Por tanto, el beneficio máximo se puede escribir como una función de los costes salariales y las variables exógenas que influyen en la eficiencia:

$$\Pi_i = \Pi_i \left(\frac{W_i}{Q_i P_i}, U, \frac{W_i}{W^e} \right) \quad (5)$$

Suponiendo que el salario es una solución al problema de negociación de Nash, sujeto a la condición de demanda de trabajo (4), de modo que:

$$W_i = \max \left[(V_i - V_i^0)^\beta (\Pi_i - \Pi_i^0) \right] \text{ sujeto a } V_i \geq A \text{ y } \Pi_i \geq \bar{\Pi}_i \quad (6)$$

siendo β el poder de negociación relativo del sindicato y (V_i^0, Π_i^0) el punto de desacuerdo que, siguiendo la teoría de negociación estratégica, es la recompensa de las partes durante las negociaciones hasta que se alcance un acuerdo. Las restricciones implican que el resultado de la negociación tiene que ser al menos como las opciones externas de las partes, A y $\bar{\Pi}_i$, respectivamente. Suponiendo una solución interna, la condición de primer orden es:

$$\beta \frac{\partial V_i / \partial w_i}{V_i - V_i^0} + \frac{\partial \Pi_i / \partial w_i}{\Pi_i - \Pi_i^0} = 0 \quad (7)$$

lo que define implícitamente la función salarial

$$W_i = W_i(\beta, W^e, U, B, Q_i) \quad (8)$$

Es decir, en el modelo *right-to-manage*, de forma general, el salario resultante es una función del poder de negociación de los sindicatos, el salario alternativo esperado, la tasa de desempleo, el subsidio de desempleo y la productividad.

Este modelo de negociación ha sido aceptado como el más real y es el que se viene utilizando en los últimos años para explicar los factores y variables que inciden en la determinación salarial. Muchos autores, consideran que el modelo del monopolio sindical es el caso extremo del modelo de negociación *right-to-manage*, en cuyo caso el poder de los sindicatos (β) es igual a 1 (Manning, 1987).

En definitiva, considera que las negociaciones se llevan a cabo de forma secuencial (primero se negocia el salario entre sindicatos y empresa y, posteriormente, la empresa determina el nivel de empleo), mediante una optimización de Nash, según la cual, el salario resultante de la negociación maximiza el producto de la función objetivo de los trabajadores, elevada a un parámetro que indica su poder de negociación, y el producto de la función objetivo de los empresarios (Jimeno, 1992).

En este modelo, como se ha visto, la solución recae sobre la demanda de trabajo. Además, si el poder de los sindicatos es mayor que cero, el resultado es ineficiente en términos de Pareto, puesto que disminuye el empleo. Sin embargo, existe una posibilidad teórica en la que los sindicatos y las empresas pueden acordar un nivel de empleo y de salario que podría aumentar el nivel de satisfacción de por lo menos uno de ellos. Esto coincide con las ideas originales de Leontief (1946) de que es posible alcanzar una asignación óptima de Pareto negociando simultáneamente sobre el salario y el empleo. Los modelos que consideran esta posibilidad son los de negociación eficiente o de contrato eficiente ⁹.

2.6.3. Modelo de negociación eficiente

Este modelo parte de la verificación empírica de que la negociación colectiva no trata únicamente sobre el salario. También se negocian la jornada laboral, las condiciones de trabajo, el volumen de empleo, la representación sindical, etc. Por lo tanto, parte de la crítica de que el modelo de derecho a gestionar no se adapta completamente a la realidad.

Si el modelo de negociación eficiente considera que la negociación colectiva incide sólo sobre el salario y el empleo, simultáneamente, como el propuesto por MacDonald y Solow (1981), el resultado final alcanza una negociación eficiente, pero en el sentido débil. Esto se deriva de la hipótesis de que el empleo y el salario tienen una relación creciente con el poder de los sindicatos, de modo que éstos utilizan su poder para proteger a sus afiliados del riesgo de desempleo. Es decir, en una situación de sindicato con aversión al riesgo, la solución llevaría a un nivel de empleo mayor que el que podría determinarse en una situación competitiva, por lo que el ingreso marginal es inferior al salario competitivo. Por lo tanto, bajo estas circunstancias, la negociación sobre el salario y el empleo no llevan a una producción eficiente, por este motivo se considera «negociación eficiente débil» ¹⁰.

⁹ La denominación de estos modelos teóricos de negociación colectiva que suponen que en el proceso de negociación se discute el empleo, además del salario, es para autores como BLAU y KAHN (1999) y LAYARD *et al.* (1994), de «negociación eficiente». Sin embargo, para otros autores de tradición teórica anglosajona, como CAHUC y ZYLBERBERG (2004), es de «contrato eficiente». En este apartado utilizaremos la primera terminología.

¹⁰ Si el sindicato fuese neutral al riesgo, la solución sería de producción eficiente, siendo los ingresos marginales iguales al salario. Si el sindicato fuese amante del riesgo, se llegaría a una solución en la que el poder de los sindicatos disminuye tanto el empleo como el salario y, además no sería producción eficiente. Pero la cuestión fundamental es que todos los modelos suponen que el sindicato tiene aversión al riesgo, es decir, es muy sensible a la probabilidad de que sus afiliados resulten despedidos como resultado de sus negociaciones salariales, lo que se adapta más a la realidad.

Sin embargo, se pueden añadir al modelo otras variables que también toman parte del proceso de negociación. Teóricamente se añade la hipótesis de que se negocia el seguro de desempleo, o la indemnización por despido¹¹, etc.

Buscando siempre alcanzar la solución de negociación en la que el ingreso marginal sea igual al salario, es decir, que la producción sea eficiente, se añade a la función de utilidad de los trabajadores el seguro de desempleo, por ejemplo. Considerando que el trabajador tiene aversión al riesgo se llega a la hipótesis fundamental del principio de indiferencia, según el cual el seguro de desempleo es independiente del beneficio de la empresa, de manera que la demanda de trabajo de la empresa no depende del seguro de desempleo. Este tipo de modelo lleva a una solución eficiente, en términos de Pareto, para el sindicato y para la empresa, es decir, ingresos marginales iguales al salario, por lo que se denomina «negociación eficiente fuerte».

Por tanto, se considera que la negociación colectiva no incide sólo sobre el salario, también se negocian otros aspectos de las relaciones laborales, como el número de horas de trabajo, las condiciones de trabajo, el volumen de empleo, la representatividad sindical, etc. De esta forma difiere sustancialmente del modelo de derecho a gestionar (que no se ajusta adecuadamente a la realidad). Así, las conclusiones que se derivan de este modelo también indican que el crecimiento del poder de monopolio de los sindicatos no necesariamente lleva a una reducción del empleo, puesto que también se negocian otras variables. Además este modelo ayuda a superar algunas limitaciones de los modelos de monopolio sindical o de derecho a gestionar, que asumen homogeneidad de los trabajadores, mientras en realidad los afiliados son generalmente trabajadores con diferentes niveles de cualificación y de productividad. También se muestra que la negociación colectiva sobre varios aspectos de las relaciones laborales contribuye a reducir la dispersión de renta entre trabajadores de diferentes productividades.

Aunque, a pesar de que las hipótesis teóricas del modelo de negociación eficiente permiten alcanzar un resultado eficiente cuando se negocian salario, empleo y algún otro aspecto de la negociación colectiva, algunos autores como Manning (1987), Espinosa y Rhee (1989) y Strand (1989), sugieren que es más difícil de negociar un convenio que incluye salario y empleo que un convenio que sólo contempla la cuestión salarial. De esta forma, consideran que la cantidad de conocimiento y preparación

¹¹ Lo que tiene mucho sentido en los países en los que no se regulan por ley los derechos de los trabajadores relacionados con la protección por desempleo. Esto se trata sólo de un ejemplo del modelo de contrato eficiente con más de dos variables, por lo que puede ser generalizable para otras variables que se consideren en el proceso de negociación.

necesarios y la complejidad de la negociación pueden significar un fuerte obstáculo para que se alcance un convenio eficiente. Estos modelos se denominan de negociación en dos etapas, siendo el de Manning (1987) de juego no cooperativo en dos fases y el de Espinosa y Rhee (1989) y de Strand (1989), de juegos repetitivos con horizonte infinito.

En el modelo donde se establece un proceso de negociación en dos etapas como un juego no cooperativo en dos fases, se negocia en primer lugar el salario (como en el modelo *right-to-manage*) y después, una vez determinado el nivel del salario, se negocia el empleo. El autor justifica esta secuencia argumentando que siempre se define antes el salario y después el empleo, y que los sindicatos pueden participar en ambas decisiones. Además, destaca que el nivel de empleo se negocia de forma más descentralizada y a nivel de empresa o incluso de planta productiva. Las derivaciones matemáticas del modelo llevan a la conclusión de que la negociación no siempre lleva a una negociación eficiente.

El modelo de negociación de juegos repetitivos con horizonte infinito, en el que se negocia el salario en determinadas fechas, llega a las mismas conclusiones. En este modelo las empresas tienen interés en negociar sobre el volumen de empleo, pues tienen incentivos para contratar trabajadores cuyo salario sea inferior al de la productividad marginal, en el caso de que el sindicato permita una reducción salarial. Sin embargo, una vez que el sindicato hace concesiones salariales, las empresas reconsideran su deseo de contratar más trabajadores, buscando igualar la productividad marginal del trabajo al salario. De esta forma, en juegos repetitivos y explotando la estrategia del dilema del prisionero, no se llega a un resultado que sea de negociación eficiente.

Layard *et al.* (1994), por su parte, argumentan que los sindicatos no tienen capacidad para negociar el empleo y, cuando lo hacen, lo que negocian son más bien los despidos. En periodos de depresión económica, de contracción de la demanda, los sindicatos añaden la variable empleo, en el sentido del despido, en el proceso de negociación colectiva.

La teoría de los sindicatos también investiga cómo la negociación colectiva incide sobre otras variables económicas. De este conjunto amplio de posibilidades los análisis teóricos relacionados con la inversión empresarial y con la jornada laboral han sido los que más se han desarrollado. En general, estos modelos tratan de predecir los posibles resultados en términos de empleo, jornada laboral, renta y productividad del trabajo, de inversión y beneficios de las empresas y de eficiencia productiva para todo el conjunto de la economía.

En cuanto a la negociación colectiva sobre la jornada laboral, según indican Cahuc y Zylberberg (2004), los modelos más conocidos muestran que la jornada laboral tiene una relación negativa con el poder de

negociación de los sindicatos, es decir, cuanto mayor es el poder de los sindicatos, mayor es la preferencia por el ocio y por salarios más altos. Sin embargo, aun cuando este poder es alto, se observa una fuerte tendencia a que la jornada laboral pactada sea igual a la máxima permitida por ley (cuando los sindicatos son débiles, ésta es la tendencia natural). Cuando una reducción de la jornada laboral puede generar un acentuado descenso de la productividad del trabajo, con consecuencias negativas sobre los beneficios empresariales, el empleo y la inversión, el resultado teórico es de un acercamiento de la jornada laboral pactada a los límites establecidos por la ley. Este resultado también se observa cuando los trabajadores muestran una preferencia (en el sentido estricto) por la renta frente al ocio y, por lo tanto, se muestran contrarios a una reducción de sus ingresos mensuales. En este caso, los trabajadores menos cualificados y con menores ingresos son los que estarían en contra de una reducción de la jornada, puesto que ésta disminuiría sobremanera sus ingresos medios mensuales.

A partir de este análisis se explica por qué la negociación colectiva privilegia la negociación del empleo, más que la jornada laboral: los trabajadores no tienen interés en compartir su empleo trabajando menos horas individualmente. Esto permite también explicar por qué muchos modelos obvian la negociación de la jornada laboral y sólo consideran el empleo. En resumen, los resultados teóricos muestran que la negociación sobre la jornada laboral no tiene efectos positivos sobre el nivel de empleo si los asalariados tienen una preferencia fuerte (o estricta) por sus salarios frente al ocio y si los incrementos de la productividad del trabajo son bajos o negativos (Booth y Ravillon, 1993; Contensou y Vranceanu, 2000).

Considerando ahora el análisis de la negociación de la jornada laboral y sus impactos sobre el salario, en principio, una reducción de la jornada laboral induce una reducción del salario. El resultado final sobre el empleo dependerá de la elasticidad del salario respecto al número de horas y del poder de negociación de los sindicatos. Si el poder de negociación de los sindicatos es alto, menor será la elasticidad del salario respecto a la jornada laboral y, por lo tanto, menor el incentivo para aumentar el empleo o incluso habría incentivos para disminuir el empleo. Si el sindicato es débil, con poco poder de determinación del salario, mayor será la elasticidad del salario respecto a la jornada laboral, lo que permitirá incrementar el empleo en el caso de una reducción de la jornada laboral impuesta por ley ¹². De esta forma, la reducción de la

¹² Como pueda ser, por ejemplo, el caso francés y la reducción del tiempo de trabajo al equivalente a 35 horas semanales, reducción llevada a cabo mediante negociación colectiva, empresa a empresa, pero determinada por ley.

jornada laboral tendrá un mayor efecto sobre el empleo cuanto menor sea el poder de los sindicatos.

Respecto a los efectos de la negociación sobre la inversión, los resultados empíricos existentes en la literatura sugieren un impacto ambiguo de los sindicatos sobre el nivel de inversión privada. Por un lado, el aumento del salario puede incentivar una sustitución de capital por trabajo, lo que aumentaría la inversión. Pero, por el otro, la presión sobre el incremento del salario derivada de la negociación colectiva también puede provocar un estancamiento de la inversión, puesto que la inversión implica *sunk costs*. Esto es debido a que una vez que se ha realizado la inversión, los equipamientos de la empresa no pueden ser modificados sin costes, y si estos equipos se infrautilizan a causa de la incertidumbre sobre la evolución de los salarios, la empresa se enfrenta a un riesgo de pérdidas. Esta característica de la inversión implica que las empresas tienen incentivos para invertir menos cuando el poder de negociación de los sindicatos es alto o cuando existe negociación colectiva. Además, una vez que se ha realizado la inversión, los trabajadores tienen incentivos para empezar la negociación salarial solicitando compensaciones por el aumento de la productividad derivada de la inversión modernizadora. Por el contrario, si no existe negociación o si la re-negociación es imposible, las empresas tienen incentivos para aumentar las inversiones (Grout, 1984).

2.7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DETERMINACIÓN SALARIAL

En realidad, un proceso de fijación de salarios a partir de la negociación sólo puede suceder cuando el mercado de trabajo no es competitivo, pues en el caso contrario no habría rentas que empresarios y trabajadores pudieran negociar. Por ello, el modelo necesario ha de tener elementos monopolísticos en los mercados de trabajo y de bienes (Jimeno, 1992).

La relación positiva entre el nivel de los salarios reales y el empleo se refleja en todos los modelos: en todos ellos, el salario real de consumo se determina como un margen sobre el salario de reserva. Este salario de reserva representa las oportunidades de los trabajadores fuera de la empresa y puede incluir el valor del subsidio de desempleo, así como el valor del ocio en unidades de consumo, es decir, la utilidad marginal del ocio dividida por la utilidad marginal de consumo. Esta ratio normalmente aumenta con el nivel de consumo per cápita y, por tanto, con la productividad (Bean, 1994).

Sin embargo, no hay una forma única de medir el salario de reserva: algunos autores lo identifican con el subsidio de desempleo, o con la

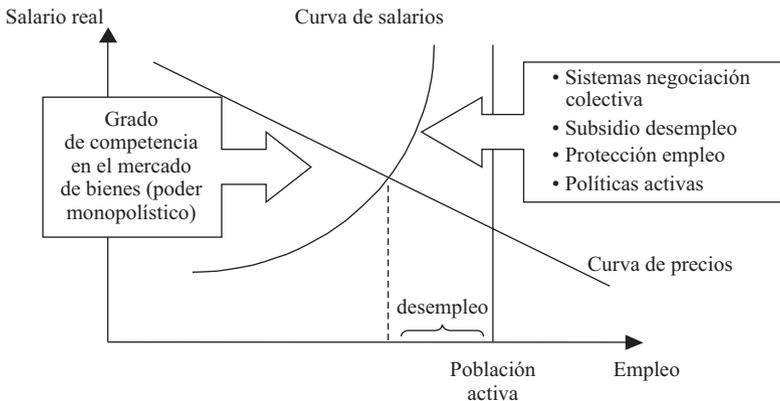
productividad del trabajo, o bien, está determinado por los costes de despido o por el poder de negociación de los trabajadores.

La diferencia en la forma de determinar los salarios recogida en las teorías anteriormente estudiadas se basa en que cada una de ellas considera unas variables que influyen en el margen de los salarios de consumo sobre el salario de reserva.

Si se consideran los modelos de salarios de eficiencia, donde la empresa determina el salario, en dichos modelos el salario que paga la empresa tiene un efecto positivo sobre la productividad de la fuerza de trabajo, del mismo modo que el desempleo.

Los modelos donde el salario se negocia, el margen sobre el salario de reserva depende de la estructura de la negociación, es decir, de la fuerza relativa de los sindicatos para presionar sobre los salarios. Atendiendo a estas teorías, además, el salario depende de todas las variables exógenas tanto de la función objetivo de los sindicatos como de la función de beneficios de las empresas (Bean, 1994).

Cuadro 5
Factores que influyen en las curvas de salarios y de precios



Fuente: Pérez Ortiz (2005).

2.8. ESTRUCTURA E INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva se perfila así como un factor fundamental a la hora de determinar la fijación salarial, y por ende, en el nivel de desempleo, de modo que influye en el equilibrio macroeconómico. Por lo

tanto, resulta necesario caracterizar y definir los diferentes sistemas de negociación colectiva, señalando las implicaciones que dichas características conllevan en el comportamiento macroeconómico.

Así, las cuestiones básicas que permiten caracterizar los diferentes sistemas o modelos de negociación colectiva, en cuanto a su estructura, se centran, principalmente en el ámbito de negociación, el grado de centralización y el grado de coordinación de la negociación colectiva, además de la capacidad que cada parte tiene para ejercer presión y de esta forma, influir en los resultados.

Normalmente se emplea el término estructura de la negociación para aludir a los distintos ámbitos en que ésta se lleva a cabo. Sin embargo, la acepción más amplia hace referencia al conjunto de unidades de negociación y a las relaciones entre ellas, dentro de un segmento del sistema de negociación colectiva.

En realidad, la estructura de la negociación implica «toda la compleja red de unidades de negociación que existe en un país y en un momento determinados» (Martín Valverde, 1992).

Habitualmente, la estructura de los diferentes sistemas de negociación se realiza atendiendo al ámbito funcional o unidad de negociación predominante. Es posible distinguir entre aquellos países donde predomina un solo ámbito de negociación, aunque el caso más habitual es el de aquellos donde la negociación se lleva a cabo en distintos ámbitos, de forma articulada o no, siendo posible, en algunas ocasiones, destacar uno de los ámbitos sobre los demás.

Martín Valverde (1992) señala tres factores que inciden en la estructura de negociación de los diferentes países, como son:

- *factores económicos*: por ejemplo, las pequeñas empresas de sectores de fuerte intensidad de mano de obra normalmente prefieren afiliarse a organizaciones patronales mayores que negocien por ellas (debido a los costes que les supone el proceso de negociación). Además, el clima económico general, la competencia internacional, la Unión Económica y Monetaria, y el proceso de globalización son aspectos económicos que no han de quedar al margen. En consecuencia, hay que tener en cuenta también la dimensión y distribución del sistema productivo, así como la tendencia a la igualación de costes de trabajo en determinados sectores o países;

- *factores del sistema de relaciones laborales*: no hay que olvidar el legado histórico de los sindicatos en Europa, que marcaron, ya desde la revolución industrial, el entramado de relaciones laborales que se estableció en cada uno de los países, atendiendo al desarrollo histórico y político así como a la diferente evolución económica. Este tipo de factores se han de considerar, teniendo en cuenta que los intereses creados hacen que la

inercia histórica del sistema de relaciones laborales se refleje en la estructura de la negociación colectiva, y que la organización sindical puede estar dividida por criterios ideológicos, religiosos o profesionales;

- *factores jurídicos*: normalmente, la legislación determina las materias que son susceptibles de negociación, los agentes de negociación y su representatividad. De esta forma, a pesar de la autonomía del proceso de negociación, el Estado puede llegar a condicionar e influir en los resultados de la misma, a través del marco legislativo. Por tanto, hay que considerar la existencia o no de normas jurídicas estatales sobre los ámbitos de negociación y los tipos de convenios.

Atendiendo a estos factores, la estructura de la negociación colectiva en los países europeos varía considerablemente de unos a otros. Y esta estructura distinta permite explicar, a su vez, la respuesta diferente que los países europeos han planteado ante las perturbaciones macroeconómicas, tanto por su incidencia directa sobre la determinación de los salarios como por las consecuencias en términos de empleo.

La literatura económica ha señalado como fundamentales ciertos conceptos que permiten determinar los diferentes sistemas de negociación colectiva que se encuentran en el continente. Dichos aspectos son el ámbito en el que se lleva a cabo la negociación, el grado de centralización y de coordinación con que se desenvuelve el proceso de negociación y la capacidad de presión que puede ejercer cada una de las partes implicadas (con especial atención a la capacidad de presión que pueden ejercer los sindicatos).

En el proceso de negociación, el salario se fija a partir de un margen sobre el salario de reserva. Además, en dicho proceso las instituciones del mercado de trabajo influyen en la intensidad de la búsqueda de empleo y, al mismo tiempo, dependen de las perturbaciones macroeconómicas. En este contexto, se han destacado tres mecanismos a través de los cuales la estructura de la negociación colectiva puede influir en los niveles de salario real y en el resultado macroeconómico: mediante la internalización de las externalidades, a través del poder de mercado que ejerza y gracias a la coordinación de las expectativas (Booth *et al.*, 2000).

La estructura de la negociación, entendida como el ámbito en el que se lleva a cabo y se aplica primordialmente, influye en los resultados de la negociación, es decir, en los salarios obtenidos y la evolución del desempleo, así como en la propia trayectoria económica, mediante la capacidad para internalizar las externalidades negativas que se derivan, para el resto de ámbitos de la economía, de los resultados del proceso de negociación expresados en los convenios colectivos.

En cuanto a la coordinación de las expectativas entre los interlocutores sociales, una mayor coordinación permite crear un clima de confian-

za y de estabilidad social en el complicado mundo de las relaciones laborales. De esta manera, si la negociación se produce de forma altamente coordinada, en principio, se puede esperar que compense los efectos que se consideran adversos de los sindicatos sobre el empleo.

Por último, el poder de los agentes sociales negociadores, por ejemplo, permite a los sindicatos, a través de su participación en la negociación colectiva, tener capacidad para influir en la inflación de salarios y precios y en el desempleo (Freeman y Gibbons, 1995). Así, Nickell *et al.* (2005) también señalan que existe cierta evidencia empírica de que el poder de los sindicatos en la fijación de los salarios tiene un impacto significativo sobre el desempleo.

2.9. ÁMBITO Y CENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

El ámbito de negociación hace referencia al nivel en el que se concluyen las negociaciones, es decir, el ámbito en el que se fijan formalmente los salarios (Traxler *et al.*, 2001). Este ámbito se distingue según el carácter funcional (empresa, sector o conjunto de la economía, al que se le incorpora el nivel sectorial transnacional, de ámbito europeo) y territorial (regional-provincial¹³ o municipal¹⁴). Así, se pueden encontrar negociaciones de carácter empresarial, sectorial-regional, sectorial-nacional, sectorial-europeo, intersectorial-regional o intersectorial-nacional.

Se pueden distinguir como ámbitos funcionales básicos de negociación en los que se determinan los salarios¹⁵, el ámbito empresarial, el sectorial y el nacional, a los que se une, en años recientes, el ámbito europeo. A menudo los conceptos de centralización del sistema de negociación colectiva y nivel o ámbito de los convenios se emplean indistintamente. Sin embargo, este rasgo centralizador implica algo más que el mero lugar en el que se llevan a cabo las negociaciones salariales.

De hecho, la influencia de los distintos grados de centralización ha ocupado el centro del debate en torno a los efectos que los modelos de

¹³ Este ámbito de negociación regional es el predominante en países como Alemania o España, ya sea en negociaciones provinciales o abarcando el conjunto de una Comunidad Autónoma.

¹⁴ En países como Dinamarca y Suecia, hay una fuerte tradición de negociar convenios colectivos de ámbito municipal y local teniendo a los sindicatos como representantes de los trabajadores municipales y provinciales y a las federaciones de municipios y diputaciones representando al Estado como empleador.

¹⁵ Aunque el salario no es el único objeto de la negociación colectiva, sí es el principal, quedando en una esfera secundaria, en la mayoría de los casos, el resto de asuntos a negociar, como son el tiempo de trabajo y las mejoras en las condiciones de empleo en general.

negociación ejercen sobre los principales resultados macroeconómicos. En particular, se han enfrentado fundamentalmente dos corrientes: una de ellas considera que existe una relación lineal entre la evolución económica y el grado de centralización del sistema de negociación colectiva, siendo los países con sistemas más centralizados los que reflejan mejores resultados macroeconómicos (defendida en origen por Bruno y Sachs en 1985); frente a la hipótesis de Calmfors y Driffill (1988), según la cual la relación no es lineal, sino en forma de campana (o U invertida), de modo que son los sistemas de los extremos (tanto los muy centralizados como los muy descentralizados) los que obtienen los resultados más positivos, mientras los denominados intermedios son los que registran la trayectoria económica más desfavorable.

Por lo tanto, el concepto y la definición de la centralización se convierten en un aspecto clave para delimitar la influencia de los diferentes sistemas de negociación sobre los resultados macroeconómicos. Con este término se hace referencia a dos rasgos fundamentales:

1. *Ámbito de la negociación*: conforma la principal característica del grado de centralización para la mayoría de los autores. Así, según la OCDE (1997), la centralización se refiere a la estructura formal de la negociación salarial, según la cual, y como anteriormente se ha especificado, se distinguen tres grandes niveles: la negociación a escala nacional o central, entre las confederaciones sindicales y empresariales, que afecta al conjunto de la economía (lo cual se identifica con los sistemas centralizados); la negociación entre sindicatos y organizaciones patronales sobre las condiciones de trabajo y los salarios de una industria dada (denominado sistema intermedio); y la negociación entre los representantes de los trabajadores y la dirección de una empresa (en cuyo caso se habla de negociación descentralizada). De esta forma, autores como Calmfors (1985), Wallerstein (1990), Blau y Kahn (1999), Flanagan (1999), Nickell y Layard (1999) o Booth *et al.* (2000), indican que en los sistemas altamente centralizados, las principales confederaciones sindicales y empresariales negocian un acuerdo marco sobre salarios en el ámbito nacional, mientras, en los sistemas de negociación descentralizados, cada sindicato negocia independientemente en el ámbito empresarial.

2. *Cooperación interna*: Calmfors y Driffill (1988) definen la centralización como el grado de cooperación en la negociación salarial entre sindicatos y empresarios con la otra parte. De lo cual se deduce que la importancia se centra en las coaliciones que se forman entre los sindicatos y los empresarios, respectivamente.

Por su parte, Aidt y Tzannatos (2002) consideran que una negociación colectiva es centralizada cuando las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales pueden influir y controlar los niveles salariales y las pautas de negociación en la economía. Esta capacidad

depende de varios factores, entre los que se incluye el ámbito predominante en el que se realiza la negociación (ya sea de empresa, de sector o nacional) y si la organización nacional puede controlar el comportamiento de sus organizaciones afiliadas y eludir la deriva salarial¹⁶.

Booth *et al.* (2000) consideran que, como norma, la autoridad en las organizaciones sindicales o patronales está estrechamente relacionada con el ámbito en el que habitualmente se pactan los convenios colectivos: en una negociación con un único empresario, cada empresa negocia de forma independiente, mientras en los casos de negociación multiempresarial los empresarios están agrupados en organizaciones patronales con la autorización para dirigir las negociaciones y alcanzar decisiones vinculantes para toda la industria, región o país.

De este modo, en el concepto de centralización se incluyen cuestiones como el ámbito en el que se lleva a cabo la negociación colectiva y la cooperación, tanto interna como externa, de sindicatos y organizaciones empresariales (Simón Pérez, 1998). Es ésta, entonces, la característica que distingue al grado de centralización del ámbito de negociación: la capacidad que las organizaciones sindicales y patronales tienen para influir en los procesos de negociación y en la aplicación de los convenios colectivos resultantes.

Por otra parte, Calmfors (1993) señala otros rasgos del grado de centralización al margen de si la fijación de salarios se lleva a cabo en uno u otro ámbito:

— la tasa de afiliación¹⁷ puede ser otra dimensión de la centralización, interpretando que una caída de la afiliación a los sindicatos es una descentralización de la determinación salarial,

¹⁶ La deriva o deslizamiento salarial (*wage drift*) es la diferencia entre los salarios pactados o acordados en las negociaciones colectivas y los salarios efectivamente percibidos. En origen, el deslizamiento salarial era el proceso por el que las unidades de negociación de nivel inferior podían conseguir subidas superiores a las alcanzadas en los pactos de ámbito superior a los que estaban supeditadas, en los países escandinavos (TOHARIA *et al.*, 1998). Según algunos autores este término se utiliza cuando se comparan tasas de variación, mientras que si se comparan diferentes niveles (por ejemplo, diferencias entre los salarios mínimos de convenio y los efectivamente percibidos por los trabajadores) se utiliza el término «diferencia salarial» o «brecha salarial» (*wage gap*) (FINA *et al.*, 2001). Las derivas salariales pueden definirse también como aquella parte del crecimiento de los salarios que está determinada por factores distintos de la negociación colectiva (FINA *et al.*, 2001). AIDT y TZANNATOS (2002) definen *wage drift* como el incremento local o empresarial de la tasa salarial añadido a la especificada en el acuerdo colectivo pactado en el ámbito regional, sectorial o nacional.

¹⁷ La tasa de afiliación sindical se define, en términos generales, como la tasa de asalariados afiliados a un sindicato respecto al total de asalariados de una economía.

— además, se puede hablar de centralización-descentralización horizontal, atendiendo al grado de cooperación que existe entre los sindicatos de diferentes profesiones. El ejemplo más claro de descentralización, en este sentido, es el Reino Unido, donde coexisten sindicatos de diferentes profesiones en el mismo lugar de trabajo. También en los países nórdicos existe una separación de sindicatos según los trabajadores sean de cuello blanco o de cuello azul, negociándose los convenios por separado,

— uno de los problemas a la hora discriminar entre diferentes grados de centralización es que la negociación no sucede en un único ámbito. Por ejemplo, es habitual que en los países que se consideran más centralizados, a los acuerdos nacionales o sectoriales sobre salarios les sigan negociaciones locales que tratan sobre la implementación de los acuerdos firmados en los ámbitos superiores. Por el contrario, cuando los sistemas se consideran descentralizados, no se encadenan diferentes ámbitos de negociación, sino que sólo se produce la negociación en el ámbito empresarial (descentralizado). Esta consideración da pie a la hipótesis que Calmfors (1993) plantea, según la cual es posible que, cuando la negociación se produce en un menor número de niveles o ámbitos, los resultados sean más acordes con la situación económica local que cuando se pactan las condiciones de trabajo en ámbitos superiores y, posteriormente, se concretan en los ámbitos locales ¹⁸.

Por tanto, se consideran sistemas centralizados aquellos en donde las negociaciones se realizan fundamentalmente en los más altos niveles, entre las principales confederaciones sindicales y empresariales (en muchos casos, incluso, con la participación, de manera directa o indirecta, del gobierno) en los que, además, dichas organizaciones tienen capacidad para controlar e influir en la aplicación de las pautas acordadas en los ámbitos inferiores.

Por el contrario, los sistemas descentralizados son aquellos fragmentados, en los que el ámbito predominante de negociación es el de la empresa, donde los acuerdos se fijan entre los sindicatos y la dirección empresarial, de manera que se considera que cada sindicato negocia independientemente, de forma individual, sin cooperación con niveles superiores de negociación.

Quedan entonces como modelos intermedios aquellos en que los acuerdos se firman en el ámbito industrial o sectorial, donde sindicatos

¹⁸ Por ello, la posibilidad de los mejores resultados que parecen obtener países como Alemania o Austria, donde la negociación se lleva a cabo fundamentalmente en el ámbito industrial y hay muy pocas negociaciones empresariales o locales, se debe a que los acuerdos son de ámbito regional, de manera que se adapta mejor a la situación concreta de dicha región, sin necesidad de negociar otros aspectos complementarios en ámbitos inferiores (CALMFORS, 1993).

y organizaciones empresariales pueden tener cierta capacidad de influencia sobre los ámbitos inferiores, del mismo modo que siguen las recomendaciones o pautas marcadas desde niveles superiores.

2.9.1. Influencia de la centralización de la negociación colectiva en el comportamiento macroeconómico

El debate surgido en torno a los sistemas de negociación centralizados se basa en la capacidad que estos sistemas plantean, frente al resto, de internalizar las posibles externalidades negativas derivadas de los procesos de negociación.

La importancia de este concepto radica entonces en que es el elemento clave que permite internalizar las externalidades negativas de la negociación.

Partiendo de la consideración de que la determinación salarial se lleva a cabo mediante un proceso de negociación del tipo *right-to-manage*, los resultados de la negociación implican siempre una compensación entre las ganancias derivadas de un mayor salario para los empleados y la consiguiente pérdida de beneficios asociada para el empresario. En este contexto la participación en los ingresos también depende de las opciones alternativas que ambas partes de la negociación tienen en caso de que las negociaciones se rompan (Calmfors, 1993).

Los estudios llevados a cabo hasta el momento se centran principalmente en la influencia que la negociación salarial tiene sobre el desempleo a partir de la determinación de los salarios. Esto se debe a que en los sistemas denominados centralizados, se logra una moderación salarial y, por lo tanto, se beneficia la evolución del empleo.

En el caso de máxima descentralización se negocian los salarios en cada empresa por separado, es decir, cada sindicato fija los salarios independientemente del resto de sindicatos, maximizando su propio bienestar e ignorando los efectos sobre el resto. Sin embargo, cuando dos sindicatos cooperan, cada uno de ellos determina los salarios teniendo en cuenta las implicaciones que para el bienestar del otro tienen los salarios fijados a través de dos caminos: por un lado, la sustitución de demanda transmite de un sector a otro el aumento del precio del producto derivado del incremento salarial negociado en el sector; y por otro, ese incremento salarial contribuye al incremento general de precios, lo cual redundaría en una menor capacidad de compra para el otro sector (Calmfors y Driffill, 1988).

En este contexto, entonces, conviene identificar las posibles externalidades negativas derivadas de los distintos sistemas de negociación colectiva, pues los altos salarios que un grupo de trabajadores consiga median-

te procesos de negociación colectiva pueden afectar negativamente a otros grupos de trabajadores. Así, las decisiones salariales que se toman en los modelos de negociación descentralizados o descoordinados no tienen en cuenta estas externalidades negativas que, por el contrario sí se consideran en las negociaciones centralizadas (Booth *et al.*, 2000).

Dependiendo del grado de centralización (en el sentido más amplio del término), los diferentes sistemas de negociación estarán más o menos capacitados para internalizar las diversas externalidades negativas provocadas por los incrementos salariales de unos empleados sobre el resto.

Calmfors (1993) señala como posibles externalidades las siguientes:

1. La externalidad del *precio de los insumos* surge cuando los incrementos salariales en una parte de la economía provocan subidas de precios de los productos empleados como insumos en otras empresas. Si los insumos materiales y el trabajo son factores complementarios en el proceso de producción, el resultado de esta externalidad sería una disminución en el empleo, unido a una reducción de la producción. Por lo tanto, de esta externalidad se deriva que una subida salarial en un sector que produce insumos provoca, debido al incremento de costes que genera, una reducción de la producción y del empleo en los sectores que utilizan dichos insumos (OCDE, 1997).

2. Se considera que se produce una externalidad del *precio de consumo* cuando un aumento salarial de determinados trabajadores provoca una subida en el precio de consumo para el resto de trabajadores en tanto que consumidores. Cada incremento salarial que se produce en la economía contribuye a elevar el nivel general de precios y, por lo tanto, a reducir la renta real disponible para todos los consumidores (trabajadores y empresas, desempleados e inactivos) que, en principio, no resultaban afectados directamente por el incremento salarial. Una externalidad ligada a ésta es la de la demanda agregada, ya que si los incrementos de salario nominal en una parte de la economía elevan el nivel de precios agregados, provocarán una reducción de la demanda agregada real, lo que conlleva, a su vez, una reducción del empleo y los beneficios en el conjunto de la economía (Booth *et al.*, 2000). Así, los agentes negociadores se enfrentan a un dilema del prisionero, en el sentido en que se benefician por aceptar un salario menor en la medida en que esta situación provoca una tasa de inflación nacional inferior, pero no hay ningún mecanismo que pueda asegurar que al menor incremento salarial que plantean en la negociación le sigan otros grupos negociadores (Adnett, 1996). Por ello, se considera que, cuando un sindicato representa y negocia en nombre de una pequeña proporción de la población activa, no tiene incentivos para considerar los efectos que sobre los precios de consumo tienen sus propias demandas salariales (porque los efectos serán insignificantes). Sin embargo, una confederación sindical,

que abarca a un mayor número de trabajadores, debe considerar que el resultado de sus negociaciones salariales influye en el nivel de precios de consumo, lo que hace que sea más probable que intente una moderación salarial (Calmfors y Holmlund, 2000). En esta situación las externalidades de inflación serían ignoradas por cada grupo negociador, salvo si la negociación se hace de un modo centralizado, en que dichas externalidades serían internalizadas por los agentes negociadores: a la hora de negociar los incrementos salariales no hay más grupos que puedan demandar incrementos mayores, de modo que los agentes que negocian saben que su menor demanda salarial repercutirá positivamente en la evolución de la inflación.

3. El incremento del salario real que se logra en un sector puede imponer una externalidad de *desempleo* en el resto de la economía, implicando una mayor dificultad en la búsqueda de un nuevo empleo para las personas desempleadas, reduciendo además las oportunidades alternativas de empleo en el conjunto de la economía (Booth *et al.*, 2000).

4. Si los salarios aumentan en una parte de la economía, lo cual lleva a un incremento del nivel de desempleo y una reducción del producto en esa parte, significa que aumentarán los costes debidos a los subsidios de desempleo y a una menor base impositiva (si hay menos personas trabajando, hay menos personas cotizando al sistema). En consecuencia, los *impuestos* tenderán a aumentar. Esta situación, además, reduce la renta disponible en toda la economía (Booth *et al.*, 2000). Por tanto, esta externalidad aparece a través de la financiación del subsidio por desempleo, de manera que unos mayores salarios que provocan un mayor nivel de desempleo, requerirán también mayores impuestos para financiar el aumento del gasto en subsidios por desempleo. Esta relación se identifica en las negociaciones salariales centralizadas de manera más clara que en las negociaciones descentralizadas (Calmfors y Holmlund, 2000).

5. Cuando la negociación se considera descentralizada o descoordinada, se supone que se logran mayores subidas salariales, lo cual provoca un efecto de *imitación* (o *envidia*) de los trabajadores de otras empresas. De esta forma, los incrementos salariales en una empresa pueden tener en sí mismos efectos negativos directos en otras empresas, debido a esta externalidad de envidia o de celos, ya que los empleados de las demás empresas valorarán menos su salario en comparación con los que han subido (Booth *et al.*, 2000). Es decir, se produce una merma de su bienestar. Esta externalidad también se podría internalizar si los salarios se fijan en negociaciones centralizadas (Calmfors y Holmlund, 2000).

6. En los sistemas de negociación considerados más descentralizados, las empresas tienen un incentivo para aumentar el salario relativo de sus trabajadores con el fin de incrementar su motivación y eficiencia

(Aragón *et al.*, 2003). Recordando las teorías de los *salarios de eficiencia*, el hecho de que los empresarios estén dispuestos a pagar salarios más altos que los que se considera que vacían el mercado se debe a la relación que dichos salarios tienen sobre la productividad de los trabajadores. Por tanto, la posibilidad de que en determinados sectores se registren salarios más altos, puede repercutir en la productividad de los sectores donde la negociación salarial no logra aumentar los salarios.

En conjunto, los sistemas en los que estos efectos negativos diferentes se pueden internalizar, obtendrán mejores resultados macroeconómicos, en términos de moderación salarial y menores tasas de desempleo. Y estos sistemas son los que se consideran más centralizados.

En definitiva, la cuestión se centra en saber en qué medida los sistemas de negociación tienen en cuenta estas externalidades negativas. En principio, en las negociaciones descentralizadas, aquellas que se llevan a cabo en el ámbito empresarial, los trabajadores que resultan beneficiados por los altos salarios son sólo una pequeña parte de los que se ven perjudicados (que incluye a todos los consumidores, trabajadores y contribuyentes). A medida que aumenta el grado de centralización, resulta más difícil distinguir entre beneficiarios y perjudicados, mientras en los sistemas más centralizados los ganadores y los perdedores de los altos salarios son los mismos (OCDE, 1997).

Por esta razón, se considera que en las negociaciones que se llevan a cabo entre las principales confederaciones sindicales y patronales los trabajadores están dispuestos a renunciar a una mayor subida salarial (o a aceptar una mayor moderación de sus salarios) con el fin de que las consecuencias negativas que esos incrementos tienen no recaigan sobre un numeroso grupo exterior de personas.

Sin embargo, la hipótesis planteada por Calmfors y Driffill (1988) indica que también son los sistemas muy descentralizados los que pueden obtener resultados macroeconómicos favorables. La razón según la cual es posible que en los sistemas descentralizados (en los que se negocia en cada empresa independientemente) se logre una moderación salarial se debe a que el incremento salarial en una empresa en particular se asocia a importantes reducciones en cuanto a beneficio y empleo en dicha empresa. Y para una única empresa es muy difícil trasladar la subida salarial a los precios, debido a las mayores presiones competitivas a las que se enfrenta (en comparación con las menores presiones en ámbitos más elevados, como pueda ser un sector o una industria).

Estas fuerzas competitivas serán más débiles si el incremento salarial es similar para todas las empresas en una misma industria o sector. Los incrementos de precios en la industria se convierten en cierta caída de la demanda y el empleo, aunque siempre en menor medida que en el

caso en que aumenten los salarios en una única empresa, puesto que la curva de demanda a la que se enfrenta la industria en su conjunto es menos elástica que la curva de demanda de una empresa, lo cual lleva a que sea más probable que la presión salarial al alza sea mayor en el ámbito de negociación sectorial que en el nivel de cada empresa (Calmfors y Holmlund, 2000).

Por tanto, la explicación teórica de esta relación en forma de campaña se debe a que cuando la negociación tiene lugar en el ámbito empresarial, el poder de los sindicatos es menor ya que son conscientes de que, en un entorno competitivo, las empresas no pueden compensar las subidas salariales aumentando precios, y por tanto, el ajuste se efectuaría principalmente en la cantidad de empleo, lo que les lleva a moderar las reivindicaciones salariales.

En definitiva, la centralización de la negociación colectiva influye en los resultados macroeconómicos mediante dos procesos: la internalización de las externalidades y el reto de la presión competitiva. En el primer caso, los sistemas centralizados son los que pueden obtener los mejores resultados; mientras en el segundo, son los sistemas descentralizados los que hacen frente a una mayor presión competitiva, de modo que, mediante la moderación salarial que logran conjuntamente, pueden alcanzar buenos resultados macroeconómicos.

2.10. COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

El ámbito de negociación en la mayoría de los países europeos no es exclusivo, de forma que se crea todo un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí la importancia que adquiere este concepto de coordinación.

Uno de los primeros autores en llamar la atención sobre el papel que desempeña el mecanismo de coordinación fue Soskice (1992), indicando cómo la coordinación entre los empresarios permite también lograr la moderación salarial. No sólo los sistemas centralizados, donde los sindicatos tienen capacidad para imponer las condiciones negociadas en los más altos niveles a los ámbitos inferiores, sino los sistemas donde existen estrechos lazos entre empresarios y sindicatos, que permiten actuar «como si» estuvieran centralizados, gracias a una elevada coordinación, logran ajustar los salarios a la evolución económica. Además, cuando los empresarios están altamente coordinados, consiguen equiparar las subidas salariales en todas las empresas, de manera que no se modifican sustancialmente las condiciones de la competencia. Al presentarse esta situación bajo la forma de un dilema del prisionero para los empresarios, cuando éstos se encuentran organizados en asociacio-

nes patronales, son capaces de actuar colectivamente, internalizando las consecuencias de sus acciones individuales (Soskice, 1992).

Así, la OCDE (1994) entiende por coordinación la medida en que los diferentes niveles o ámbitos de negociación se integran de forma que no perjudiquen a sus respectivos objetivos.

En principio, la difícil separación de los conceptos de centralización y coordinación proviene del hecho de que algunos autores suponen que los sistemas de negociación muy centralizados favorecen la coordinación. En definitiva, presumen que en los modelos de negociación centralizada las principales organizaciones sindicales y empresariales tienen una visión del conjunto de la economía, de modo que son conscientes de que sus decisiones tienen repercusiones sobre los agregados macroeconómicos (como la tasa de inflación o la tasa de paro). Por esta razón, tienen una mayor propensión a lograr acuerdos que mitiguen los posibles efectos negativos que se producirían en negociaciones llevadas a cabo en modelos menos centralizados (Bentolila y Jimeno, 2002).

De hecho, en muchas ocasiones los términos de centralización y coordinación se emplean indistintamente, aunque es posible delimitarlos atendiendo a la diferenciación entre (Traxler y Kittel, 2000):

1. *Coordinación vertical*: sería lo que anteriormente se ha denominado centralización, en sentido estricto, es decir, el ámbito o nivel donde se cierran los convenios colectivos.

2. *Coordinación horizontal*: en un sentido amplio, el grado en que se coordinan de manera horizontal las rondas de negociación en un país.

De esta forma, la coordinación horizontal se refiere a cuando la negociación en diferentes sectores o empresas (o categorías profesionales), se lleva a cabo de manera sincronizada a través de la economía. La coordinación vertical, en cambio, implica la sumisión de la base a los acuerdos alcanzados por sus representantes.

Por tanto, la coordinación hace referencia al grado de consenso entre los agentes sociales. De esta forma, quedan separados los conceptos de centralización (con carácter vertical) y coordinación (horizontal) formalmente, aunque habitualmente se asocian ambos tipos de modelos. Sin embargo, un sistema puede ser descentralizado y, simultáneamente, estar altamente coordinado, por ejemplo, por el hecho de que haya acuerdos implícitos o negociaciones prototipo, modelo o patrón (OCDE, 1997).

De hecho, un ejemplo claro de la diferencia entre ambos conceptos es Alemania, donde las rondas de negociación relativamente descentralizadas (en el sentido en que se llevan a cabo en el ámbito sectorial) contrastan con un sistema altamente coordinado en el conjunto de la economía, puesto que los acuerdos firmados en el sector líder del metal

sirven de modelo al resto de sectores. De esta forma, se convierte en un sistema muy coordinado que actúa, en este sentido, como si existiera un alto grado de centralización.

Entonces la coordinación puede tener lugar en sistemas de negociación tanto centralizados como descentralizados, pues es la capacidad de organización de las unidades de negociación en busca de un objetivo común la que determina, en última instancia, el grado de coordinación de un sistema, a través de la cooperación entre las políticas salariales (Traxler *et al.*, 2001).

Esta definición rompe con la tradicional identificación entre centralización y coordinación de la negociación salarial. Otro de los ejemplos más evidentes es el caso japonés, donde a la elevada descentralización de la negociación colectiva se une una alta sincronización en las rondas de negociación, lo cual lleva a planteamientos similares y a un modo de coordinación de los objetivos salariales.

Así, se puede distinguir también entre la coordinación directa e indirecta, entendiéndose por la primera (coordinación directa o explícita) la búsqueda expresa de una cooperación en el conjunto de la economía por parte de los principales agentes de negociación, es decir, las principales organizaciones sindicales y empresariales, así como, en determinadas ocasiones, el gobierno, lo que lleva a la firma de acuerdos tripartitos. Existe, asimismo, una forma de coordinación indirecta o implícita, según la cual, las organizaciones centrales ejercen cierto control sobre sus miembros de manera que los convenios que se concluyen en los principales sectores se utilizan como modelo o patrón de negociación para el resto (OCDE, 1994).

A su vez, se pueden establecer varios modos de coordinación macroeconómica de la negociación colectiva (Traxler y Kittel, 2000, y Schulten y Stueckler, 2000):

— *Entre asociaciones*, es decir, coordinación mediante acuerdos nacionales o intersectoriales. Hay diferentes intensidades de coordinación, desde la determinación nacional de incrementos salariales máximos (como en Bélgica, Finlandia e Irlanda) hasta recomendaciones centrales no vinculantes sobre las negociaciones salariales en ámbitos inferiores. En este punto coinciden coordinación y centralización.

— *En las asociaciones*, es decir, coordinación interna en las principales organizaciones empresariales y en las sindicales. Ésta es la forma de coordinación más extendida entre los países de la Unión Europea, aunque, de nuevo, la intensidad difiere entre ellos. Por ejemplo, en Alemania la coordinación se limita al intercambio de información sobre la política salarial en el ámbito de las principales organizaciones. En otros países, como es el caso de España, las principales confederaciones ela-

boran las directrices de las demandas y ofertas salariales en diferentes ámbitos de negociación.

— *Modelo de negociación*, según el cual la coordinación se produce por la tendencia de fijación que marca un sector o una empresa líder en su campo. En este tipo de coordinación, en el caso intersectorial, hay un sector que interpreta el papel de líder, marcando la pauta de las negociaciones salariales y determinando el margen de incremento salarial en otros sectores. Normalmente el sector líder es un sector industrial dominante, como el de la metalurgia o la química, más propenso a la competencia internacional debido a sus exportaciones. También puede darse el caso de que el modelo de negociación lo marquen ciertas grandes empresas, como sucede en los Países Bajos.

— *Impuesta por el gobierno*, mediante mecanismos legales de indexación y/o establecimiento de salarios mínimos estatutarios. Este tipo de coordinación se entiende por su función de servir de referencia puntual para el conjunto del sistema salarial. Por ejemplo, mientras en Bélgica y Grecia el salario mínimo se fija mediante acuerdos colectivos vinculantes de ámbito nacional, en otros países, el salario mínimo se determina mediante legislación, por lo que puede entenderse como una forma de imposición estatal de coordinación.

— *Fomentada por el gobierno*: en este caso, el gobierno no reclama un papel superior, pero se une al proceso de negociación como una parte adicional. En términos de procedimiento, este modo requiere del consentimiento de todas las partes involucradas, pues representa un acercamiento voluntario de coordinación. Sin embargo, es posible que formalmente se alcancen acuerdos centrales entre sindicatos y empresarios, aunque dichos acuerdos, sin que aparezca explícitamente sobre el papel, no se hubieran logrado sin el impulso del gobierno. Por otro lado, el Estado puede fijar ciertos incentivos positivos para empresarios y sindicatos con el fin de que se alcancen determinados acuerdos, mediante subvenciones como ventajas fiscales ¹⁹.

De esta forma, la coordinación en la negociación puede suceder de varias formas, ya sea: mediante la delegación formal de la negociación en los ámbitos más centralizados; la coordinación formal entre diferentes unidades negociadoras; la existencia de un modelo o patrón de ne-

¹⁹ A este respecto cabe recordar las ventajas fiscales en Francia que ofrecía la Ley *Aubry* a las empresas que alcanzaran acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo antes de los plazos fijados. O, por otro lado, la denominada democracia de compensación que se llevó a cabo en Bélgica en la década de los años setenta, en que se lograron acuerdos salariales, formalmente entre las principales organizaciones empresariales y sindicales, pero inducidas de manera informal por un entendimiento tripartito según el cual el Estado «pagaba» por dichos acuerdos (TRAXLER *et al.*, 2001).

gociación, donde la fijación del salario agregado se determina en un sector clave; los procedimientos de mediación u otras intervenciones gubernamentales; las normas o recomendaciones informales de determinación salarial; y la firma de pactos sociales entre los agentes sociales y el gobierno (Booth *et al.*, 2000).

Así, las diferentes formas de coordinación de la negociación colectiva permiten identificar una nueva característica de la misma, que aporta ciertas matizaciones al grado de centralización, pues mientras este último permite explicar la capacidad para internalizar las externalidades, absorber el poder de mercado y las rigideces del salario nominal, el grado de coordinación indica la capacidad para manejar información sobre el desarrollo económico agregado y para coordinar el comportamiento de los diferentes agentes de fijación salarial (Calmfors, 1993).

Uno de los mayores obstáculos, sin embargo, surge de la dificultad para captar todos los aspectos de la coordinación (especialmente la cooperación informal o tácita entre los sindicatos y los empresarios), lo cual hace que los diferentes índices empleados incorporen altas dosis de subjetividad, e impide, por tanto, que las comparaciones internacionales se establezcan de forma clara y unívoca ²⁰.

La diferencia entre centralización y coordinación se convierte en elemento clave, en la medida en que difiere la clasificación de los países según se considere una u otra característica. Hay algunos países donde la negociación está bastante descentralizada y, no obstante, coordinada a través de la economía. De cara a la evolución macroeconómica, resulta fundamental la coordinación, ya que cualquier coordinación de la negociación en el conjunto de la economía trata de prevenir a las partes participantes de la externalización de los costes de su política salarial.

La coordinación centralizada y la descentralizada difieren básicamente en la (in)dependencia formal de los distintos grupos involucrados a la hora de firmar un convenio colectivo. Incluso, en la práctica, se impone el imperativo de internalizar las externalidades en cualquiera de los casos. Asimismo, ambos casos son vulnerables de la separación de los grupos de aprovechados (*free-riders*). Atendiendo a esta cuestión, se podría suponer que la coordinación centralizada plantea mejores solu-

²⁰ Por ejemplo, en las clasificaciones hechas por autores como CALMFORS y DRIFFILL (1988), que consideran únicamente el grado de centralización, Alemania ocupa una posición intermedia (acorde con el predominio de la negociación en el ámbito industrial). Sin embargo, al considerar el grado de coordinación, este país escala en las posiciones, situándose entre los países más coordinados (por ejemplo, según la clasificación que presenta FLANAGAN, 1999, o el índice de coordinación de la OCDE, 1997).

ciones, considerando que sólo los acuerdos centrales son capaces de vencer la disposición de los aprovechados ²¹.

2.10.1. Influencia de la coordinación de la negociación colectiva en el comportamiento macroeconómico

Considerando entonces que la negociación colectiva coordinada representa el grado en que las partes son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones, tiene una influencia directa en el proceso de determinación salarial (Nunziata, 2001).

Anteriormente se ha descrito la influencia que tanto los sistemas centralizados como los descentralizados pueden tener en los resultados económicos. Por tanto, son los sistemas considerados intermedios los que, en principio, sugieren los peores efectos. Estos sistemas intermedios (aquellos donde las negociaciones se llevan a cabo principalmente en el ámbito sectorial) no son capaces de solucionar los dos problemas comentados, es decir, no tienen capacidad para internalizar los efectos negativos, como en el caso de los sistemas denominados centralizados, ni «la variación en la productividad media del trabajo de cada sector tiene por qué coincidir con la de cada una de las empresas que componen dicho sector» (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

Por tanto, son los sistemas en que los salarios presentan una mayor rigidez, ya que la curva de demanda a la que se enfrenta un sector es menos elástica que las curvas de demanda de cada una de las empresas que lo componen, ya que cada empresa del sector tiene sustitutivos cercanos.

Sin embargo, cuando las negociaciones, aunque predominen en el ámbito sectorial, se producen de manera coordinada se convierten, en cierto modo, en «como si fueran» centralizadas, en el sentido en que es posible que se reduzca la presión competitiva (si las empresas actúan en conjunto, de manera coordinada, tienen menos posibilidades de perder cuota de mercado), lo cual puede derivar en una mayor demanda salarial y, por lo tanto, en mayores tasas de desempleo.

No obstante, el efecto de esta presión competitiva depende del grado de apertura de la economía, ya que la presión competitiva en entornos globalizados no sólo proviene del interior del país, sino, sobre todo, del exterior. Por consiguiente, la actuación conjunta de las empresas nacionales no será capaz de evitar la presión competitiva (Aragón *et al.*, 2003).

²¹ Ésta es, en cierto modo, la premisa corporativista, que insiste en que, para que la política de rentas sea efectiva, es necesario que las relaciones laborales se encuentren altamente centralizadas (TRAXLER *et al.*, 2001).

Booth *et al.* (2000) señalan que si existiera siempre internalización de las externalidades negativas, una mayor concentración-centralización siempre resultaría en menores salarios y mayor empleo. Sin embargo, esto no sucede porque hay otros aspectos importantes que deben considerarse, como el poder de mercado. El argumento, en este caso, es que hay categorías de empleados que son sustitutivos, por ejemplo, cuando los empleados de diferentes empresas producen bienes sustitutivos: si los salarios aumentan en una empresa, la demanda de trabajo caerá más si los salarios sólo aumentan allí que si lo hacen en todas las empresas competitivas a la vez. En este caso, la negociación salarial coordinada dará más poder a los que fijan los salarios y aumentará la presión salarial. Además, recordando que uno de los aspectos de la coordinación hace referencia a la manera informal de llevarla a cabo, este rasgo, a su vez, puede ir asociado a una mayor fragilidad de la misma, deparando por tanto resultados no previstos.

En resumen, los resultados macroeconómicos esperados de los sistemas de negociación coordinada son similares a los previstos de los sistemas centralizados, aunque no siempre coinciden los dos tipos de sistemas. En principio, los sistemas con altos niveles de centralización también están altamente coordinados. Sin embargo, la inversa no siempre es cierta: en Alemania, la negociación es básicamente sectorial, pero con un fuerte grado de coordinación, del tipo «patrón o modelo» a seguir, actuando de hecho como si hubiera un elevado nivel de centralización. Lo mismo se puede decir de Japón y su «ofensiva de primavera», en donde las negociaciones empresariales se realizan en un breve y común espacio de tiempo (la primavera), de nuevo resultando en un modo de centralización, en el sentido en que los agentes sociales tienen en cuenta las repercusiones externas de sus decisiones, internalizando, por tanto, los efectos negativos que de ellas se derivan.

2.11. CAPACIDAD DE PRESIÓN DE LOS TRABAJADORES

Según esta capacidad de presión de cada parte en la negociación, los resultados de la misma se acercarán más a los objetivos deseados por los representantes de los trabajadores, por los empresarios o por las directrices marcadas por el gobierno. Por ello, el poder que cada uno de los participantes en la negociación es uno de los determinantes que, junto a la propia estructura del sistema de negociación, condicionan los resultados macroeconómicos.

Uno de los pilares básicos de las relaciones laborales son los sindicatos, siendo la extensión de su afiliación uno de los rasgos básicos que determinan su capacidad de maniobra en el mercado de trabajo (Simón

Pérez, 2003). El poder que puedan ejercer los sindicatos se refleja en los acuerdos más favorables que pueden alcanzar en la negociación, lo cual se puede traducir en mayores incrementos salariales. Así, según Nunziata (2001), el poder sindical depende de dos cuestiones fundamentales, como son la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo (es decir, la cobertura de la negociación) y la tasa de afiliación sindical entre los trabajadores activos.

Las fuentes del poder sindical son altamente heterogéneas entre los países y a lo largo del tiempo, puesto que los sindicatos han sido capaces de influir en los términos del empleo mediante, entre otras cuestiones, la presión sobre los empresarios que supone la amenaza (creíble) de huelgas (Wallerstein y Western, 2000).

En la mayoría de modelos, se incorpora la idea de que un mayor poder de negociación por parte de los trabajadores es probable que incremente la presión salarial y, por tanto, el desempleo. Hay en estos estudios una presunción de que la legislación proporciona, sin ningún tipo de restricción, derechos de huelga que pueden aumentar la presión salarial. Es también probable que unas altas tasas de afiliación sindical y de cobertura de los convenios colectivos refuercen esta presión salarial.

Por tanto, hay cierta evidencia empírica que parece sostener la idea de que una mayor presión sindical deriva en mayores incrementos salariales y, por lo tanto, niveles de desempleo más elevados (Calmfors y Holmlund, 2000). Pero no son estos dos aspectos los únicos que determinan la capacidad de influencia de los sindicatos, sino que además, existen otros mecanismos que aumentan la influencia sindical más allá del número de afiliados incluidos en sus filas ²².

2.11.1. Tasa de afiliación sindical

Una primera medida del poder básico de los sindicatos es, sin duda, la tasa de afiliación. Es un indicador de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores y, además, es el indicador más fácilmente comparable para medir la fuerza de un movimiento sindical. Las estadísticas sindicales permiten medir el esfuerzo que los sindicatos realizan para movilizar a los afiliados y, por ende, adquirir más peso en las mesas de negociación. Por tanto, las tasas de afiliación permiten comparar las situaciones en los diferentes países europeos.

²² Sin embargo, en la mayoría de estudios también se refleja cómo un alto grado de coordinación unido a una elevada tasa de afiliación sindical es posible que mitigue los efectos negativos asociados al mayor poder sindical, gracias a la capacidad para internalizar las externalidades negativas (NICKELL y LAYARD, 1999).

En principio, la afiliación es una medida del poder de negociación de los sindicatos, considerándose que un elevado nivel de afiliación en una empresa indica que ésta dispondría de pocos trabajadores en caso de que se produjera un conflicto laboral (una huelga). En el caso de que se considere una industria, o el conjunto de la economía, supondría que las opciones externas de los empresarios disminuirían (Checchi y Visser, 2002).

A priori, la tasa de afiliación sindical se perfila como la variable que mejor puede captar la capacidad de presión que pueden ejercer los sindicatos en la búsqueda de mejoras en las condiciones de empleo para sus afiliados y, en general, de todos los trabajadores. Hay diferentes formas de medir la tasa de afiliación sindical, pues entre las personas afiliadas pueden encontrarse simultáneamente miembros activos (es decir, con un empleo remunerado) y miembros pasivos (jubilados y desempleados, e incluso, estudiantes). En las tasas de afiliación habitualmente utilizadas se consideran sólo los afiliados activos (Checchi y Lucifora, 2002).

A este respecto cabe señalar que la afiliación de personas desempleadas es una práctica común en determinados países donde existe un sistema denominado de *Gante*, mediante el cual los sindicatos administran los subsidios de desempleo, de manera que estos afiliados desempleados tienen un incentivo adicional para permanecer o incorporarse a los sindicatos en situaciones de crisis.

Por tanto, además de los dos tipos de mediciones en cuanto a los trabajadores afiliados a los sindicatos (indicando el número total de afiliados, en cuyo caso se denomina afiliación bruta, o sólo los activos, como habitualmente se considera, hablándose entonces de afiliación neta), las tasas de afiliación se pueden construir respecto al total de la población activa (distinguidas como tasas de afiliación de *tipo I*, según la clasificación de Ebbinghaus y Visser, 2000) o respecto a la población asalariada (tasas de afiliación de *tipo II*).

Normalmente se considera que una mayor tasa de afiliación, es decir, un mayor poder de los sindicatos a la hora de negociar, ejercerá una presión al alza sobre las demandas salariales y, por lo tanto, incrementará el nivel de desempleo de equilibrio (Nickell *et al.*, 2002).

2.12. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN

La tasa de cobertura de la negociación indica el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores. En principio, cuanto mayor sea la tasa de cobertura, mayor será la presión que puedan ejercer los sindicatos en la negociación, al afectar sus decisiones a un conjunto amplio de la población trabajadora.

En los países de la Europa comunitaria hay dos caminos que pueden conducir a altas tasas de cobertura: por un lado, mediante elevadas tasas de afiliación a los sindicatos y, por otro, las prácticas de extensión de los convenios firmados. Por ejemplo, en los países nórdicos no hay prácticas legales de extensión, así que la cobertura se basa únicamente en la fuerza de la organización y asociación de los agentes sociales. Sin embargo, en países como Francia o España, las altas tasas de cobertura registradas son fruto de la extensión generalizada de los acuerdos firmados al conjunto de trabajadores, tanto afiliados como no afiliados a los sindicatos signatarios. Normalmente, la alta cobertura se basa en una combinación de fuerza de asociación y procedimientos de extensión. Así, la tasa de afiliación sindical influye directamente en la cobertura cuando no hay prácticas de extensión (Traxler *et al.*, 2001).

Hay varias posibilidades por las que un trabajador no esté cubierto por un convenio colectivo, ya sea porque:

— las partes que negocian son demasiado débiles como para incluir a todos los empleados que pertenecen a su ámbito de acción formalmente delimitado,

— las partes negociadoras pueden excluir explícitamente a determinados grupos de empleados (por ejemplo, a los trabajadores a tiempo parcial),

— determinadas categorías de trabajadores pueden quedar excluidas legalmente del derecho a negociar convenios colectivos. Esta situación se aplica especialmente a los empleados del sector público o a ciertos grupos del mismo (como funcionarios, policía y fuerzas armadas, por ejemplo), cuyas condiciones de empleo las regula el Estado unilateralmente.

Así, la tasa de cobertura laboral mide la importancia relativa del convenio colectivo como mecanismo de regulación en un determinado país e indica la capacidad de «gobierno» de un convenio colectivo en su propio campo.

Aunque, en teoría, la cobertura de los convenios colectivos es fruto de la capacidad de los agentes negociadores (sindicatos y empresarios), el Estado, como parte también de la negociación, puede influir mediante mecanismos legales de extensión de los convenios a trabajadores y empresarios no cubiertos directamente por los citados convenios. Con esta extensión no se pretende cubrir a los trabajadores que no tienen derecho a negociar (como en aquellos casos, tales como el sector público, que quedan legalmente excluidos de la negociación colectiva). En este sentido, se puede distinguir entre distintos tipos de

extensión legal de los acuerdos colectivos²³ (Traxler y Behrens, 2002), ya sea:

- extensión en sentido estricto (basada en el principio *erga omnes*), que convierte un convenio colectivo en vinculante en su campo de aplicación obligando explícitamente a todos los trabajadores y empresarios no afiliados a las partes del acuerdo; o
- ampliación, según la cual, un convenio colectivo pactado en cualquier ámbito se aplica en sectores o áreas donde no hay asociaciones empresariales y/o sindicales con capacidad para negociar. Según este tipo de extensión, un convenio colectivo se convierte en vinculante para áreas geográficas o sectoriales específicas que no quedaban dentro del ámbito real del convenio.

El principio *erga omnes* es el de eficacia general automática, en virtud de cuya aplicación, «los convenios afectan *ex ante* a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de la pertenencia a las organizaciones sindicales o patronales participantes en la negociación» (Simón Pérez, 1998: 28).

Cuando se extienden los resultados de la negociación al conjunto de los asalariados, al abarcar a la mayoría de la población trabajadora, desaparecen las ventajas comparativas de pertenecer a un sindicato. Los logros alcanzados por los sindicatos en la negociación se acaban aplicando, mediante dichos mecanismos de extensión, a todos los trabajadores o a una amplia mayoría de ellos, de manera que éstos, que al final perciben los mismos beneficios militando o no en un sindicato, tienen menos incentivos para afiliarse. Es decir, aumentan los incentivos para los *aprovechados* (*free-riders*). Una forma de medir este potencial incentivo de los *free-riders* es mediante el «exceso de cobertura», definido como la diferencia entre la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de afiliación sindical (Checchi y Lucifora, 2002).

Habitualmente se emplean las tasas de afiliación sindical como medidas de la representatividad del poder de los sindicatos. Esta utilización, en lugar de las tasas de cobertura, se debe a la dificultad de recopilar datos estadísticos sobre las tasas de cobertura. Por ejemplo, en Suecia no existen registros donde se recojan los datos sobre la cobertura de los convenios (porque además, como anteriormente se ha descrito, no hay mecanismos legales que obliguen a la extensión de los mismos), de

²³ Generalmente, los convenios colectivos que se extienden mediante mecanismos legales (es decir, dejando de lado los mecanismos informales de costumbre o de prácticas voluntarias) son convenios multiempresariales de ámbito sectorial (TRAXLER y BEHRENS, 2002).

modo que las estadísticas que reflejan la cobertura en este país son siempre estimaciones hechas por investigadores expertos. En España, a pesar de tener estadísticas sobre los convenios colectivos y los trabajadores a los que afectan, es posible que se dé cierta duplicidad de los datos, al superponerse los convenios de distintos ámbitos ²⁴.

2.13. CONFLICTIVIDAD LABORAL

A través del número de huelgas se puede establecer un indicador de la presión que son capaces de realizar los sindicatos. En principio esta variable debe mostrar el grado de respuesta de los miembros sindicales ante las llamadas a la huelga. Sin embargo, cuando la cobertura de la negociación se extiende a los trabajadores no militantes, la participación en la huelga refleja el grado de aceptación de los objetivos sindicales entre la población activa.

Una forma de medir la amenaza de acción colectiva que pueden ejercer los sindicatos es a través de los trabajadores participantes o involucrados en huelgas, respecto al total de trabajadores. Este índice permite captar la movilización de recursos y, por tanto, el poder relativo que los sindicatos pueden desplegar (Checchi y Visser, 2002). Cuando este índice de conflictividad está cercano a 100, expresa la alta implicación de los trabajadores en las huelgas y conflictos laborales, lo cual puede dar una medida de la capacidad de seguimiento que tienen los sindicatos al plantear las demandas laborales. Por tanto, este índice puede ser una buena medida de la capacidad de arrastre de los sindicatos y, en definitiva, de su poder de negociación.

2.14. CONCENTRACIÓN SINDICAL

En general, se supone que cuanto mayor sea la concentración (o menor la división) sindical, mayor presión global podrán ejercer los sindicatos sobre la determinación de los salarios agregados, gracias a la posición de monopolio que le concede dicha concentración. La concentración sindical, en este contexto, se refiere a la agrupación de los afiliados en unos pocos sindicatos o confederaciones sindicales, en lugar de distribuirse en múltiples y divididas organizaciones, a menudo, de pequeño tamaño (Wallerstein y Western, 2000).

²⁴ Se puede revisar, a este respecto, las explicaciones del cálculo de cobertura en España descritas en FINA *et al.* (2001).

El índice que se emplea para medir la concentración sindical es el denominado índice de Herfindahl, definido como

$$H = \sum_{i=1}^n S_i^2$$

siendo S_i la proporción de afiliados al sindicato i -ésimo, respecto a los afiliados de la mayor confederación sindical, y n , el número total de afiliados a todos los sindicatos del país. Por tanto, el índice de Herfindahl representa la probabilidad de que dos afiliados elegidos aleatoriamente pertenezcan al mismo sindicato.

2.15. COSTES DE DESPIDO

Los trabajadores protegidos por altos costes de despido (*insiders*) pueden ver reforzada su capacidad de negociación, pues su sustitución por desempleados (*outsiders*) dispuestos a trabajar por un salario inferior, puede suponer, en realidad, un mayor coste para la empresa.

En la medida en que los que se encuentran en situación de desempleo pueden convertirse en desanimados, además de perder capacidad de formación y aprendizaje, ejercen menos presión competitiva sobre los empleos disponibles. De esta forma, los salarios se convierten en insensibles ante las variaciones en los niveles de desempleo, pudiendo por ello los sindicatos incrementar sus demandas salariales a pesar de que existan altas tasas de desempleo.

La protección del empleo recoge las normas y procedimientos que rigen el tratamiento de los despidos de los trabajadores. Esta protección, incrementa el poder de negociación de los trabajadores internos, induciendo una presión al alza sobre los salarios negociados. Sin embargo, no parece claro cuál es la influencia sobre los niveles de desempleo de equilibrio, ya que, al proteger el empleo, los flujos de salida del mismo hacia el desempleo, disminuyen. Pero también puede elevarse el nivel de desempleo ya que los inactivos que se incorporan al mercado de trabajo, debido a la fuerte protección del empleo y la reticencia a contratar a nuevos trabajadores, tienen más probabilidades de engrosar las filas de desempleo.

En definitiva, una mayor protección del empleo (o unos elevados costes de despido o de rotación) se presume que resulta en un incremento del poder de negociación de los sindicatos.

2.16. NIVEL DE DESEMPLEO

La tasa de desempleo influye en que las ventajas de pertenecer a un sindicato sean mayores o no. Por un lado, se supone que ante un mayor nivel de desempleo, aumentan los costes y disminuyen los beneficios de afiliarse, pues se entiende que los sindicatos alcanzan metas menores.

Sin embargo, cuando son los sindicatos quienes administran y gestionan los subsidios de desempleo (sistemas de Gante), precisamente en las épocas de crisis, cuando aumentan los niveles de desempleo, la afiliación a los sindicatos adquiere una especial relevancia.

Ahora bien, el efecto más importante de una elevada tasa de desempleo es que refuerza la posición de los empresarios, puesto que para los sindicatos resulta más difícil alcanzar sus objetivos (Checchi y Visser, 2002) y, sobre todo, debilita las opciones alternativas, de modo que las demandas que puedan presentar en la mesa de negociación serán más moderadas.

2.17. TASA DE TEMPORALIDAD

La consideración de los contratos de duración determinada (contratos temporales) puede también ser relevante para la determinación salarial, influyendo en el salario relativo de los trabajadores permanentes y temporales de diversas maneras. La principal de ellas, es que puede inducir a un aumento de los salarios de los trabajadores permanentes, como se ha recogido en diversos estudios basados en los modelos de los trabajadores internos-externos. Así, si la mayoría de los trabajadores afiliados a sindicatos tiene contratos permanentes, y los salarios se fijan para todos los trabajadores, entonces una elevada tasa de temporalidad²⁵ puede incrementar el poder negociador de los sindicatos en los convenios (Dolado *et al.*, 2002).

En cambio, también es posible que una alta tasa de temporalidad incida en el poder sindical en otro sentido. Los trabajadores con este tipo de contratos suponen menores costes para los empresarios (menores costes de rotación, ya sea de contratación o despido), debilitando así la capacidad de presionar al alza sobre los salarios agregados que tienen los sindicatos.

²⁵ Es decir, la proporción de trabajadores empleados con este tipo de contratos respecto al total de asalariados.

2.18. INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD DE PRESIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL COMPORTAMIENTO MACROECONÓMICO

La mayoría de los estudios empíricos y modelos descritos en la literatura consideran probable que un mayor poder de los sindicatos implique una mayor presión sobre los salarios y, de ese modo, sobre el desempleo. Son muchos los condicionantes que implican que un mayor poder de los sindicatos deriva en incrementos salariales mayores y, por tanto, mayores niveles de desempleo (Calmfors y Holmlund, 2000).

A partir del desarrollo teórico de Belot y van Ours (2000), se constata cómo la posición negociadora de los trabajadores se ve fortalecida por el poder de negociación de los sindicatos, el número de sindicatos, el grado de poder de monopolio en el mercado de productos y el subsidio de desempleo, mientras los costes de despido disminuyen este mismo poder de los trabajadores. El número de sindicatos y el subsidio de desempleo influyen en la posición negociadora a partir de la definición del trabajo u opción alternativa. En cambio, el grado de monopolio determina el excedente que se puede repartir.

Sin embargo, el poder de monopolio también influye en la demanda de trabajo, de modo que presiona al alza la tasa de desempleo al empujar un incremento de los salarios y reducir la demanda de trabajo para cualquier salario. En principio, aquellos países donde existe una mayor tasa de afiliación sindical hay también mayores demandas salariales. Sin embargo, los modelos teóricos no son totalmente contundentes en este sentido. Por ejemplo, diversos autores han mostrado que los incentivos a la cooperación entre los sindicatos pueden depender de la cobertura de los sindicatos: cuantos más empleados estén cubiertos por los convenios firmados por los sindicatos, mayores incentivos a la cooperación habrá porque las externalidades se internalizan en un mayor grado. En consecuencia, esta cuestión puede reducir la presión salarial.

Además, algunos autores consideran que los sindicatos generan presión salarial y causan desempleo a pesar de que el impacto global es menor cuanto mayor es el grado de competencia en el mercado de productos al que las empresas se enfrentan (Nickell y Layard, 1999). Por lo tanto, la teoría, en principio, predice que un elevado poder sindical puede tener repercusiones negativas sobre los niveles salariales y la tasa de desempleo. No obstante, no conviene olvidar que precisamente gracias a una mayor participación de los sindicatos, es posible alcanzar un mayor grado de coordinación, con los consiguientes beneficios en términos de resultados económicos que conlleva.

Cuadro 6

Influencia esperada de la estructura de la negociación colectiva sobre el comportamiento macroeconómico

Negociación colectiva centralizada	Sobre los salarios	Los salarios tienden más a la moderación en economías centralizadas, que son capaces de internalizar las externalidades negativas. Es decir, la presión salarial es menor cuanto más centralizados estén los sistemas de negociación. Sin embargo, la hipótesis que plantean Calmfors y Driffill (1988) es que son los sistemas tanto muy centralizados como los muy descentralizados los que derivan en una menor presión salarial, obteniendo por ello mejores resultados agregados.
	Sobre el desempleo	Los sistemas de negociación colectiva centralizados influyen de manera indirecta sobre la tasa de desempleo (a través de la presión que los salarios trasladan al desempleo), de forma que las negociaciones más centralizadas consiguen menores tasas de desempleo gracias a la moderación salarial que se logra. En el caso en que los sistemas muy descentralizados estén sujetos a una fuerte presión competitiva, es posible que, como señalan Calmfors y Driffill (1988), también se logre moderación salarial, que se traslada igualmente a una menor tasa de desempleo.
	Sobre el crecimiento económico	Calmfors y Holmlund (2000) señalan que las mismas instituciones del mercado de trabajo que influyen en el desempleo también pueden tener efectos directos sobre el crecimiento o los niveles de PIB.
Negociación colectiva coordinada	Sobre los salarios	Al igual que en los sistemas centralizados, en aquellos donde hay un alto nivel de coordinación (tanto entre los empresarios como entre los sindicatos y conjuntamente), independientemente del ámbito donde se produzca la negociación, pueden internalizarse las externalidades negativas.
	Sobre el desempleo	Como sucede con los sistemas centralizados, de nuevo, el impacto sobre el desempleo es indirecto (a través de los salarios), favoreciendo un menor auge del desempleo aquellos sistemas donde la coordinación alcanza las cotas más altas.
	Sobre el crecimiento económico	La evolución del PIB se prevé más favorable allí donde la negociación colectiva se encuentre más coordinada, gracias a la menor presión salarial y el menor impacto, por tanto, de los salarios sobre el desempleo. Además, en este tipo de sistemas, se logra una mayor estabilidad, que permite a las empresas planificar sobre la inversión futura.

Cuadro 6 (Cont.)

	Sobre los salarios	En principio, se considera que un mayor poder de los sindicatos en las mesas negociadoras deriva en mayores demandas salariales.
Poder de los sindicatos	Sobre el desempleo	Teóricamente, si los sindicatos tienen un mayor poder de negociación, ejercerán una mayor presión sobre los salarios, que desembocará en una tasa de desempleo más elevada.
	Sobre el crecimiento económico	Si los sindicatos presionan al alza sobre los salarios, habrá una mayor tasa de desempleo de equilibrio y, en conjunto, una menor evolución agregada del PIB.

Fuente: Pérez Ortiz (2004).

2.19. MODELOS EMPÍRICOS INTERPRETATIVOS Y ANÁLISIS COMPARADOS

En Europa se han realizado diferentes estudios que incorporan el comportamiento institucional del mercado laboral para explicar las diferencias salariales, así como los elevados niveles de precios y las persistentemente altas tasas de paro que se produjeron desde finales de los años setenta. Los primeros análisis (Bruno y Sachs, 1985, y Calmfors y Driffill, 1988) que incorporan el comportamiento institucional se han basado en comparaciones internacionales, y se han dirigido principalmente a la caracterización del proceso de determinación salarial, básicamente, mediante negociación colectiva, partiendo de la idea de que la inflación salarial es una de las causantes tanto de la elevación de precios como de las altas tasas de desempleo. Aunque también se han realizado estudios sobre la flexibilidad de los contratos de trabajo —es decir, sobre los costes de ajuste de la mano de obra— (Emerson, 1988); sobre la protección al desempleo (Burda, 1988); o sobre las políticas activas de empleo (Jackman, Pissarides y Savouri, 1990).

Los trabajos que consideran el impacto de la negociación colectiva (dentro de un conjunto más amplio de instituciones del mercado laboral) en el comportamiento económico de algunos países de la OCDE, se distinguen según dos líneas de investigación diferenciadas: por un lado, aquellos que analizan el papel de la negociación colectiva en la determinación del comportamiento macroeconómico atendiendo a la fijación salarial y aquellos otros donde se relaciona la negociación colectiva con el nivel de desempleo de equilibrio.

Otra de las divisiones a la hora de recoger los estudios realizados, atiende a la relación entre resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva, dividiéndose, en líneas generales, entre aquellos que

consideran que dicha relación es lineal, en cuyo caso el comportamiento macroeconómico es mejor en las economías de estructura de la negociación colectiva centralizada (Bruno y Sachs, 1985) y los que observan una relación en forma de U invertida o de campana, de manera que tanto las economías donde la negociación colectiva se considera muy descentralizada, como las economías fuertemente centralizadas, son las que mejores resultados macroeconómicos presentan (Calmfors y Driffill, 1988).

Asimismo, otro de los aspectos fundamentales estudiados en los últimos años es la relación entre las perturbaciones macroeconómicas y las instituciones del mercado laboral, especialmente la negociación colectiva, para explicar la evolución del desempleo en Europa, atendiendo a la influencia de la negociación sobre la flexibilidad de los salarios tanto nominales como reales, y su consiguiente impacto en la inflación y en los niveles de empleo.

2.19.1. Estructura de la negociación colectiva y resultados macroeconómicos

La hipótesis que plantea una relación negativa entre el ámbito de negociación y el nivel de desempleo de equilibrio refleja un mayor énfasis en la capacidad para internalizar las externalidades negativas, mientras la hipótesis de la relación en forma de campana (Calmfors y Driffill, 1988), muestra un mayor predominio del poder de negociación.

El desarrollo de esta hipótesis en forma de campana, junto a la preeminencia de los estudios que dotan de mayor relieve a la capacidad para internalizar las externalidades negativas, han dado lugar a la evolución de dos teorías sobre la relación entre resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva: la planteada inicialmente por Bruno y Sachs (1985) que consideran que dicha relación es lineal, en cuyo caso el comportamiento macroeconómico es mejor en las economías de estructura de la negociación colectiva centralizada; y la hipótesis de joroba o de campana, ya aludida, de Calmfors y Driffill (1988), según la cual tanto las economías donde la negociación colectiva se considera muy descentralizada, como las economías fuertemente centralizadas, son las que mejores resultados macroeconómicos presentan.

En realidad, la diferencia clave entre ambas hipótesis se encuentra en los efectos de la negociación descentralizada, que según la hipótesis defendida por Bruno y Sachs resulta en una mayor presión salarial, mientras bajo la de Calmfors y Driffill, la negociación colectiva descentralizada obtiene, junto a la completamente centralizada, los mejores resultados.

Sin embargo, hay autores que consideran que, en economías lo suficientemente abiertas o con un escaso poder de los sindicatos, los niveles

de desempleo, así como de los salarios, de equilibrio son independientes de la estructura de la negociación (Flanagan, 1999).

La explicación teórica de esta relación en forma de U invertida se debe a que el grado de centralización tiene dos efectos opuestos: por un lado, cuando la negociación es descentralizada, es decir, tiene lugar en el ámbito de empresa o de planta, el poder de los sindicatos es menor ya que son conscientes de que, en un entorno competitivo, las empresas no pueden compensar las alzas salariales aumentando precios, y por tanto, el ajuste se efectuaría principalmente en la cantidad de empleo, lo que les lleva a moderar las reivindicaciones salariales. Sin embargo, cuando las negociaciones se desplazan a un nivel más centralizado (de sector y después nacional), la competencia sobre los bienes disminuye y, por tanto, los sindicatos están menos dispuestos a mantener una moderación salarial. El segundo efecto de la centralización, que juega esta vez en el sentido de la moderación salarial, es que a nivel nacional, las organizaciones sindicales tienen en cuenta la repercusión de alzas nominales de salarios en el nivel general de precios. Así, cuanto más centralizada se desarrolle la negociación, menos inclinados estarán los sindicatos a pedir aumentos de salario nominal.

No obstante, la situación es algo más compleja, ya que la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos presentará un curva «más apuntada o más plana en función del grado de competencia en el mercado de bienes, del grado de apertura exterior y del régimen de política monetaria» (Bentolila y Jimeno, 2002: 3).

Los análisis más recientes tienden a sustituir la medida de centralización o descentralización de la negociación colectiva por la de mayor o menor coordinación en las negociaciones, llegándose igualmente a resultados dispares (Calmfors, 2001): los hay que encuentran una relación lineal entre la coordinación en la negociación y el desempleo (correspondiendo siempre una mayor coordinación a menores niveles de desempleo)²⁶ y los hay que, en línea con la hipótesis de Calmfors y Driffill (1988) encuentran una relación en forma de U invertida²⁷. Aun así, parece que los más recientes estudios muestran en mayor medida una relación lineal (y negativa) cuando se utilizan medidas de cooperación, mientras la curva con forma de campana aparece al usar medidas de centralización²⁸.

²⁶ Entre éstos, cabe citar los trabajos de LAYARD *et al.* (1991), NICKELL y LAYARD (1999) o BLANCHARD y WOLFERS (2000), por ejemplo.

²⁷ En este caso, se pueden señalar los estudios de BLEANEY (1996), ELMESKOV *et al.* (1998) y DAVERI y TABELLINI (2000).

²⁸ Aunque este último punto también aparece rebatido en los más recientes estudios, puesto que una mayor centralización produce menores tasas de desempleo que en el caso de una negociación descentralizada (BOOTH *et al.*, 2000).

Driffill (2005) revisa la validez teórica del estudio realizado con Calmfors en 1988, destacando la falta de factores importantes a la hora de considerar la estructura de la negociación colectiva, tal y como se ha demostrado en los análisis posteriores, como la coordinación informal entre grupos y la densidad sindical, por ejemplo. Sin embargo, constata que no se ha llegado ni a confirmar ni a refutar la hipótesis planteada, de modo que, teóricamente, la propuesta permanece incuestionable.

2.19.2. Negociación colectiva y salarios ²⁹

La mayor parte de los estudios empíricos sobre negociación colectiva apuntan la existencia de diferencias significativas entre el salario de los trabajadores afiliados a sindicatos y el de los no afiliados. A pesar de ello, las evidencias muestran que los sindicatos disminuyen la desigualdad salarial.

El primer trabajo empírico que estima el impacto de los sindicatos sobre los salarios es el de Lewis (1963), que, utilizando datos agregados de los Estados Unidos a nivel de industria, estima que la densidad sindical tiene un impacto positivo sobre los salarios. El hecho de que sean datos agregados, sin embargo, hace difícil interpretar estos resultados, puesto que no permite concluir sobre las diferentes características de los trabajadores individuales. Otros estudios más recientes, utilizando datos individuales, intentan estimar el impacto de la negociación colectiva sobre el salario. La estrategia central de estos modelos consiste en estimar dos ecuaciones de salarios, una para el individuo afiliado a un sindicato y otra para el no afiliado, como forma de considerar las posibles diferencias debidas a las características individuales entre los dos sectores. De esta forma, se puede estimar, por mínimos cuadrados ordinarios, la ecuación de salario en función de las características del individuo (edad, sexo, región, educación, experiencia, etc.) ³⁰ y determinar estadísticamente la importancia de los sindicatos en la desigualdad salarial.

Lewis (1986) presenta una exhaustiva revisión de 143 estudios, para diferentes países, publicados entre 1967 y 1979, y encuentra que, en promedio, los salarios de los trabajadores afiliados a algún sindicato

²⁹ Basado en CAHUC y ZYLBERBERG (2004).

³⁰ $\tilde{w}_{ui} = \sum_j a_{uj}x_{ij} + \varepsilon_{ui}$ y $\tilde{w}_{nk} = \sum_j a_{nj}x_{kj} + \varepsilon_{nk}$, representan las ecuaciones de salario de los trabajadores sindicalizados (u) y de los no sindicalizados (j), para los sectores sindicalizados (i) y los no sindicalizados (k). La variable dependiente es el salario (w), expresada en logaritmo. La variable exógena (x) representa las características de los individuos (edad, sexo, región, educación, experiencia, etc.). Y el último término representa el error aleatorio de la ecuación. Véase CAHUC y ZYLBERBERG (2004).

son un 15 por 100 más altos que los de los no afiliados³¹. Otros estudios más recientes encuentran diferencias significativas entre los salarios de los trabajadores afiliados y los no afiliados. Por ejemplo:

i. Booth (1995a) estima una diferencia del orden del 8 por 100 en el caso del Reino Unido;

ii. Dell'Aringa y Lucifora (1994) estiman una diferencia salarial del 4,4 por 100 entre los trabajadores no cualificados y del 7,4 por 100 entre los trabajadores cualificados de la industria mecánica de Italia;

iii. Blanchflower y Freeman (1992) encontraron, para el período 1985-1987, una diferencia salarial entre afiliados y no afiliados del 20 por 100 en los Estados Unidos, del 10 por 100 en el Reino Unido, y de entre el 4 y el 8 por 100 en Australia, Austria, Suiza y Alemania;

iv. En un estudio más reciente, Blanchflower y Bryson (2002), estiman el impacto de los sindicatos en 17 países. Sus resultados ratifican los estudios anteriores y además concluyen que los sindicatos no ejercen el mismo impacto en todos los países. Estos autores también estimaron los cambios relativos a lo largo del tiempo de la diferencia salarial en los Estados Unidos y en el Reino Unido. El resultado indica que no hay ninguna tendencia específica, aunque se observa una reducción del premio por afiliación, entre 1994 y 2001, del 14 por 100 al 4 por 100 en el Reino Unido y del 18 por 100 al 13,5 por 100 en los Estados Unidos;

v. Layard *et al.* (1994) en un análisis de estática comparativa también destacan que el margen del salario del trabajador afiliado frente a la opción exterior es mayor:

- a) cuanto mayor es el poder de los sindicatos;
- b) cuanto menor es la competencia en el mercado de productos;
- c) cuanto menos intensiva en factor trabajo sea la empresa;
- d) cuanto menor sea el número de trabajadores internos en relación al capital de la empresa;
- e) cuanto mayor sea la demanda de la empresa en relación con su capital.

Cahuc y Zylberberg (2004) advierten que los resultados de las estimaciones encontradas anteriormente de los efectos de la negociación colectiva sobre los salarios deben ser tomados con precaución a causa de las dificultades inherentes al método estadístico utilizado, el de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), para estimar las diferencias salariales.

³¹ Esta desigualdad se mide por la diferencia entre los salarios medios estimados según las ecuaciones definidas en la nota anterior, es decir $(w_u - w_n) / w_n$.

En primer lugar, el MCO estimado sólo es insesgado y eficiente si la tasa de sindicalización es una variable exógena, lo que evitaría el problema de coeficientes de correlación espuria, que hace el MCO no eficiente y sesgado. Sin embargo, la tasa de sindicalización puede ser endógena y estar positivamente correlacionada con la productividad y el incremento salarial (Duncan y Stafford, 1980; Checchi y Lucifora, 2002).

En segundo lugar, la selección de los trabajadores y de los sindicatos puede ser sesgada, argumento derivado del «modelo de elección del trabajador» de Lee (1978). Es decir, los trabajadores no son homogéneos, teniendo características no observadas, lo que dificulta el proceso de selección de las empresas. De esta forma, la relación teórica entre salario y productividad del trabajo se ve afectada por el proceso de selección, provocando un resultado en el que los salarios son iguales para trabajadores con diferentes niveles de productividad. Como resultado derivado, el trabajador más eficiente preferirá emplearse en los sectores no sindicalizados (en donde el salario está relacionado con la productividad), quedando en el sector sindicalizado los trabajadores menos productivos. Por lo tanto, la selección de los trabajadores no será eficiente en el sentido de Pareto.

Por otra parte, Farber y Saks (1980), concluyen que esta relación no es lineal, pues depende de la posición del trabajador en la distribución salarial dentro de la empresa.

Otro desarrollo teórico explicado por Abowd y Farber (1982) y Farber (1983), denominado «modelo de colas», sugiere que es posible que la presencia de un sindicato proporcione a la empresa un incentivo para seleccionar a los trabajadores mejor cualificados. De esta hipótesis se deduce también que la asignación del trabajo resulta de la elección conjunta del trabajador y de la empresa, ya que los trabajadores con mayor grado de formación prefieren las empresas no sindicalizadas. De esta forma, la elección del trabajador y de la empresa podría llevar a una asignación de los trabajadores de mejor cualificación (que rechazan afiliarse) y los de peor formación (aquellos que son rechazados por las empresas del sector sindicalizado) hacia los sectores no sindicalizados. El sector sindicalizado estará entonces formado por trabajadores con un nivel intermedio de productividad.

Para superar esta percepción de que las estimaciones por MCO están sesgadas, varios trabajos han estimado la desigualdad salarial entre trabajadores afiliados y no afiliados a través de sistemas de ecuaciones simultáneas y modelos de datos de panel (véase Cahuc y Zylberberg, 2004; Hirsch y Addison, 1986; Robinson, 1989; Booth, 1995; Blanchflower, 1996). Heckman (1979) encuentra, a partir de una estimación de ecuaciones simultáneas, que la dispersión salarial es poco significativa. Además, los resultados se mostraron muy sensibles al mé-

todo de estimación, a las hipótesis sobre el término de error y a las variables utilizadas.

Las estimaciones con modelos de datos de panel pueden realizarse a través de modelos de efectos fijos o aleatorios, con componentes estáticos o dinámicos. En el caso del estudio de la dispersión salarial, los estudios muestran que el modelo de efectos fijos contribuye a reducir el sesgo, aunque los resultados sean muy sensibles al error estimado. Card (1986) estudia el impacto del sindicato sobre el salario utilizando este tipo de modelo de datos de panel. Toma como punto de partida una clasificación de errores que considera la situación del trabajador, y también la correlación que podría existir entre la productividad y la sindicalización. Utiliza cinco niveles diferentes de formación, para datos de los Estados Unidos en el período entre 1987-1988. Sus resultados indican que existe un efecto positivo del sindicato sobre el salario, y que éste es mayor cuanto menor es el nivel de cualificación del trabajador, de ahí se puede deducir que los trabajadores menos cualificados preferirán trabajar en un sector sindicalizado (siguiendo el modelo de cola), mientras que los trabajadores más cualificados elegirán trabajar en un sector no sindicalizado.

Por otra parte, Nunziata (2005) estudia la influencia de las instituciones del mercado de trabajo en los niveles de desempleo, pero a través de su impacto sobre la determinación salarial. En realidad, una parte importante de la explicación del impacto de las instituciones del mercado de trabajo en el desempleo se deriva del papel que desempeñan dichas instituciones en el proceso de determinación salarial. Incluso si algunas instituciones no influyen directamente en el desempleo, ejerciendo presión sobre los salarios, puede que a través de su impacto en el proceso de ajuste de los desempleados a los puestos de trabajo vacantes disponibles tengan un impacto significativo sobre los salarios y sobre los movimientos en la demanda de trabajo de equilibrio.

En este trabajo propone una investigación empírica de los efectos combinados de los factores de presión salarial y las instituciones del mercado de trabajo sobre las tasas de desempleo y los costes laborales. Para ello, considera que los aspectos relacionados con la negociación colectiva que tienen un impacto directo en el proceso de determinación salarial son, esencialmente, el poder de negociación sindical, que consta de dos dimensiones principales, que son la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo (cobertura de la negociación) y la tasa de afiliación sindical entre los trabajadores activos, esperándose un impacto positivo del poder de negociación sindical sobre los salarios, a pesar de que el efecto es probable que se compense si la negociación está altamente coordinada; y el grado de coordinación en la negociación salarial, que representa el grado en el que las partes que negocian los sa-

larios son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones.

A pesar del problema de interpretación de diferenciación salarial y del problema de estimación, en general se acepta la conclusión de que los sindicatos ejercen una influencia positiva sobre los salarios negociados, y que afectan negativamente a los rendimientos de las características observadas y no observadas de los trabajadores. El incremento de la densidad sindical se asocia con un efecto positivo sobre el nivel salarial, que se compensa cuando existen altos niveles de coordinación; mientras la coordinación en la negociación salarial tiene un efecto directo negativo, y un efecto igualmente negativo a través de las interacciones con la tasa impositiva y de afiliación sindical.

Las evidencias empíricas respecto al salario sugieren que los trabajadores sujetos a la negociación colectiva perciben unos salarios mayores. Este efecto podría tender a aumentar la dispersión salarial en la economía como un todo. También se ha observado que la estructura salarial de los sectores sindicalizados está más comprimida que la de otros sectores. Esta segunda observación sugiere, por lo tanto, que el efecto de la negociación colectiva sobre la dispersión salarial es, en un principio, ambiguo.

2.19.3. Negociación colectiva y dispersión salarial

Así, la relación entre negociación colectiva y dispersión salarial ha sido objeto de estudios empíricos en la literatura económica como una forma de comprobar las bondades sociales de la negociación colectiva, al promover una mejor distribución de renta, y también para contrastar las hipótesis teóricas de igualdad entre el salario y la productividad del trabajo. Los salarios pueden determinarse directamente mediante negociación colectiva e, indirectamente, por la interacción entre la demanda de trabajo de afiliados y no afiliados. Por ejemplo, como destacan Cahuc y Zylberberg (2004), el incremento del salario en el sector sindicalizado puede llevar a una reducción de la producción de bienes y servicios de este sector. La demanda se trasladaría al sector no sindicalizado, presionando al alza los precios y salarios del mismo. Por lo tanto, los trabajadores no afiliados se beneficiarían del poder de los sindicatos. Por otra parte, la oferta de trabajo también se desplazaría al sector no sindicalizado, o no cubierto por la negociación colectiva, presionando, de esta forma, sobre los salarios a la baja. En este sentido, el resultado final es indeterminado; aunque todos los salarios se vean influidos por la negociación colectiva, la diferencia entre las retribuciones de los trabajadores afiliados y no afiliados no presenta un signo definido claramente.

Aunque los trabajadores afiliados no son homogéneos, disponen de diferentes niveles de cualificación, lo cual puede implicar diferentes niveles

de productividad entre los trabajadores, la negociación colectiva actúa como un elemento reductor de las diferencias salariales. En una situación determinada por la dinámica de las fuerzas de oferta y demanda de trabajo, sin intervención externa, es decir, en una situación competitiva, el salario está determinado por la productividad del trabajo. La comparación de la estructura salarial de cada una de estas dos situaciones anteriores muestra que la negociación colectiva provoca una menor dispersión salarial.

Por otro lado, Cahuc y Zylberberg (2004) muestran también que el modelo de negociación eficiente, cuando conduce a un equilibrio con producción eficiente (ingreso marginal igual al salario competitivo, igual, a su vez, a la productividad marginal del trabajo), también produce un resultado que lleva a una menor dispersión salarial, comparado con una situación de mercado competitivo. El punto de partida es considerar que existe democracia sindical, en la que el voto de cada uno de los trabajadores afiliados tiene el mismo peso en la determinación de los objetivos del sindicato. También se considera como hipótesis que todos los trabajadores afiliados tienen la misma función de preferencias y que el objetivo del sindicato es maximizar su función objetivo. A partir de lo anterior se puede demostrar que los sindicatos van a preferir una situación en la que el convenio colectivo firmado ofrezca un salario idéntico para todos los afiliados. Por lo tanto, se demuestra que la negociación colectiva puede disminuir la dispersión salarial con respecto a la situación competitiva.

A pesar de estas hipótesis muy restrictivas en la explicación teórica de los efectos de la negociación colectiva sobre la dispersión salarial, especialmente en lo que se refiere a la homogeneidad de preferencias entre los trabajadores afiliados, las principales evidencias empíricas existentes en la literatura económica y revisadas por Cahuc y Zylberberg (2004) corroboran estas expectativas teóricas.

Una de las formas de evaluar el impacto de la negociación colectiva en la dispersión salarial es utilizando los modelos ANOVA y ANCOVA, es decir, de descomposición de la varianza de los salarios de los trabajadores afiliados y no afiliados. A partir de esta metodología se puede inferir sobre la igualdad o desigualdad de los salarios intragrupos y entre grupos, por lo que es posible estimar cómo la negociación colectiva incide sobre el nivel de distribución salarial entre los afiliados y no afiliados y dentro de cada uno de estos dos grupos. Los estudios empíricos que utilizan esta metodología encuentran evidencias de que la dispersión salarial es muy pequeña entre los trabajadores afiliados. Además, este efecto tiende a ser superior al de la dispersión salarial entre grupos. Con estos resultados, Freeman y Medoff (1984), Blau y Kahn (1999) y Cahuc y Zylberberg (2004), concluyen que el impacto resultante de la negociación colectiva sobre la dispersión salarial es negativo.

Otros estudios evalúan la relación entre la negociación colectiva y la dispersión salarial desde una perspectiva de países y de las instituciones de mercado de trabajo. Se trata de estudios que evalúan los efectos de la negociación colectiva sobre la dispersión salarial a partir de la relación, en un mismo modelo econométrico, de datos de diferentes países. La mayoría de estos estudios se refieren a los países de la OCDE, entre otras razones porque son los países que disponen de mejores datos y donde la negociación colectiva está, en general, más asentada. Cahuc y Zylberberg (2004) muestran los estudios de Rowthorn (1992), Blau y Kahn (1996) y los de Kahn (1998 y 2000), con datos para los países de la OCDE, que han encontrado una correlación negativa entre la densidad sindical (y también la cobertura de la negociación) y la dispersión salarial. Además, el estudio de Kahn (2000), con datos de la OCDE para el período 1985-1994, muestra que el crecimiento de la cobertura de la negociación colectiva lleva a un salario relativamente más alto para los trabajadores menos cualificados.

Estos resultados sugieren que ciertas transformaciones institucionales pueden provocar cambios en la dispersión salarial. Un hecho que se observa en la mayoría de los países desarrollados es que el nivel de densidad sindical y de cobertura de la negociación colectiva ha disminuido en las dos últimas décadas, sobre todo en los Estados Unidos y en el Reino Unido. Al mismo tiempo se observa un crecimiento de las desigualdades salariales en los países desarrollados. En este sentido, Di Nardo *et al.* (1986) encuentran relaciones estadísticamente significativas entre ambas variables y apuntan que la reducción de la densidad sindical ha contribuido a un incremento del 10 por 100 en la dispersión salarial entre el primer decil y el último decil; y un crecimiento de 1/3 entre el primero y el quinto decil, para trabajadores de los Estados Unidos en la década de los años ochenta. Cards (2001) estima que la reducción de la tasa de sindicalización explica una disminución de entre un 15 y un 20 por 100 del crecimiento de la desigualdad. En el caso de las mujeres, no se ha encontrado ningún resultado significativo, es decir, la sindicalización no afecta a la desigualdad salarial según sexo. Este resultado puede derivar del hecho de que la tasa de sindicalización femenina ha sido constante a lo largo del período considerado.

2.19.4. Negociación colectiva y empleo

Una revisión de los análisis de los efectos de la negociación colectiva sobre el nivel de empleo muestra, siguiendo a Cahuc y Zylberberg (2004), dos características específicas y diferenciadoras importantes. Por un lado, las estimaciones tratan de contrastar las hipótesis de los

principales modelos teóricos sobre la negociación colectiva, es decir, el de derecho a gestionar y el de negociación eficiente. Por otra parte, también es importante observar que los resultados de las estimaciones dependen de las hipótesis iniciales que se establezcan sobre la dinámica de la negociación colectiva, lo que queda patente en la expresión de la forma funcional a ser estimada. A pesar de ello, no hay un consenso en la literatura empírica sobre la relación entre negociación colectiva y empleo, ya que los principales resultados muestran una relación ambigua y muy heterogénea.

Los trabajos destacados por Cahuc y Zylberberg (2004) que tratan de contrastar las hipótesis del modelo de derecho a gestionar buscan comprobar si el resultado de la negociación incide sobre la curva de demanda, es decir, que la productividad marginal de trabajo es igual al coste del trabajo. MaCurdy y Pencavel (1986) investigaron sobre esta relación a partir del cálculo de la productividad mediante la estimación de una función de producción. Sus resultados muestran una relación significativa entre ambas variables, pero no exclusiva, pues existen otras variables que determinan el comportamiento de la productividad del trabajo, como puede ser el salario de reserva o el nivel de empleo que el sindicato incorpora en sus objetivos. Por lo tanto, la solución de negociación no es una solución situada sobre la demanda de trabajo. Sin embargo, estos resultados son muy débiles a causa de la posible endogeneidad de la demanda de trabajo, desplazada por cambios en las preferencias de los sindicatos, por ejemplo.

Por otra parte, Nickell y Wadhvani (1990), utilizando datos para 219 empresas del Reino Unido, encuentran evidencias de que tanto el salario de reserva como el poder de negociación de los sindicatos (medido en tasa de afiliación), no tienen efectos estadísticamente significativos sobre el empleo. Este resultado, aunque los autores consideran débil a causa de la definición de poder de negociación, indica que las empresas se encuentran sobre su curva de demanda de trabajo, es decir, en un punto óptimo de Pareto.

La literatura empírica basada en los modelos de negociación eficiente evalúa la eficiencia de la negociación colectiva a través de dos metodologías, según Cahuc y Zylberberg (2004). La primera, debida a Ashenfelter y Brown (1986), estima la propiedad de la relación entre el empleo y el salario, mientras que Abowd (1989) analiza directamente las funciones de resultados de las empresas y de los sindicatos.

Ashenfelter y Brown (1986) estiman la relación empleo-salario a partir de la curva de contrato del modelo de negociación eficiente para los Estados Unidos. Considerando el salario negociado como una variable endógena, estiman una ecuación de determinación del nivel de empleo a partir del «modelo de variables instrumentales». Sus resultados

indican que el salario (por hora) negociado y el salario *externo o de reserva*³² (*outside*, incluyendo, según la especificación, el salario medio de la industria manufacturera y el seguro de desempleo) no son significativos y son muy sensibles a las especificaciones de las variables. Los autores admiten la hipótesis de influencia del salario negociado sobre el empleo, aunque rechazan la hipótesis de que el salario de reserva tenga un impacto significativo. La ausencia de relación entre el nivel de empleo y el salario de reserva podría indicar que los contratos negociados no son óptimos.

Otros autores analizados por Cahuc y Zylberberg (2004), como Card (1986, 1990) y Abowd y Kramarz (1993), también encontraron evidencias empíricas que muestran que el nivel de empleo no tiene relación significativa con el salario externo, en contra de las predicciones de la teoría de las negociaciones eficientes. Los estudios son, respectivamente, para la industria aeroespacial de los Estados Unidos, la industria manufacturera de Canadá y para 1.097 empresas de Francia.

Sin embargo, una de las principales dificultades de estas evidencias empíricas es establecer una estimación adecuada y consistente del salario de reserva, es decir, del salario de libre mercado. Abowd (1989) toma como hipótesis que el objetivo del sindicato es maximizar la renta de sus miembros, es decir, la diferencia entre el salario negociado y el de libre mercado. Cuanto mayor sea la diferencia, mayor el poder de los sindicatos. Por otra parte, la función objetivo de las empresas es maximizar sus beneficios, lo cual depende de la diferencia entre los ingresos y el poder de negociación de los sindicatos. Estas dos variables son excluyentes, cuando aumenta el poder de los sindicatos, disminuye el beneficio de las empresas. Abowd estimó esta relación para empresas privadas de los Estados Unidos y encontró evidencias de que los contratos son eficientes y de que el salario de reserva tiene efectos positivos y estadísticamente significativos sobre el nivel de empleo.

Por otra parte, existen también en la literatura evidencias empíricas que utilizan metodologías de estimaciones directas de las relaciones entre negociación colectiva, salario y empleo, estimando la relación directa entre negociación salarial y empleo. Los resultados muestran que la negociación colectiva, aunque genera diferencias salariales, no provoca efectos negativos sobre el empleo. La estrategia de estimación toma

³² En el modelo de negociación eficiente, el salario externo (*outside wage*) o salario de reserva representa el salario percibido por un trabajador no cubierto por la negociación colectiva, lo que sería el salario de libre mercado o determinado por las características intrínsecas del trabajador y de la empresa donde está trabajando. Es decir, el salario en una situación de mercado competitivo, sin intervención de las instituciones del mercado de trabajo.

como punto de partida la división de los países en dos grupos: el primero formado por los países donde el sector de la minería se encontraba sindicalizado y, el segundo, por aquellos que no disponían de sindicatos representando a los trabajadores de dicho sector. Utilizando datos de panel se puede concluir que existen evidencias empíricas significativas que permiten afirmar que la negociación colectiva promueve diferencias salariales entre países, aunque las diferencias en términos de nivel de empleo no se mostraron estadísticamente significativas.

En esta línea de estudios multipaíses, una serie de evidencias empíricas muestran resultados ambiguos. Por ejemplo, Maloney (1994) señala que la reducción del poder de los sindicatos ha incidido de forma positiva en la evolución del empleo en los distintos mercados laborales. Por su parte, Kahn (2000), utilizando datos para 15 países de la OCDE indica que existen evidencias de una relación negativa y significativa entre el grado de cobertura sindical y el empleo de los trabajadores menos cualificados frente al de los más cualificados. Además, cuando analiza los salarios de los trabajadores menos cualificados, pero afiliados a un sindicato, en comparación con los no afiliados, Kahn encuentra que aquéllos perciben un salario relativamente superior, corroborando la expectativa teórica de que los sindicatos contribuyen a reducir la dispersión salarial de los trabajadores, independientemente del nivel de formación de los mismos.

Por lo tanto, a modo de resumen, se ha observado que la literatura empírica no muestra un consenso sobre la relación entre negociación colectiva, poder de los sindicatos y empleo. Algunos estudios encuentran evidencias consistentes de una relación negativa, mientras otros indican que no existe una relación significativa. En este sentido, conviene avanzar en la investigación empírica, buscando perfeccionar tanto las técnicas estadísticas utilizadas como la especificación de los modelos y la definición de las variables.

2.19.5. Negociación colectiva y desempleo

Entre los análisis que tratan de estudiar la relación entre la negociación colectiva y el desempleo, destaca el de Nickell (1997), que compara las tasas de desempleo y las instituciones del mercado de trabajo entre Estados Unidos y Europa, rechazando la idea de que Estados Unidos, por ser más flexible que Europa, haya tenido una evolución del desempleo más favorable.

Para ello, realiza un análisis empírico de los efectos de las instituciones del mercado de trabajo sobre el desempleo en 20 países de la OCDE, en dos periodos distintos: 1983-88 y 1989-1994. Como sólo hay dos observaciones por país, explota la variación de las instituciones

entre países. Analiza el logaritmo del desempleo (total, de larga duración y de corta duración); la tasa de empleo y el total de la oferta de trabajo. Los resultados que obtiene indican que una alta tasa de desempleo se asocia con un generoso seguro de desempleo, una alta tasa de afiliación sindical unida a una baja coordinación de la negociación colectiva y una elevada fiscalidad sobre el trabajo. Por el contrario, las rigideces del mercado de trabajo que no incrementan el desempleo significativamente incluyen una fuerte protección del empleo, altos subsidios ligados a una fuerte presión sobre los desempleados para aceptar un puesto de trabajo y altos niveles de coordinación en la negociación colectiva.

Elmeskov *et al.* (1998) y Scarpetta (1996) proponen un análisis empírico de los efectos de las instituciones del mercado laboral sobre el desempleo estructural en la OCDE, considerando 19 países para el período 1983-95. La principal conclusión a la que llegan es que algunos países europeos³³ han tenido éxito al reducir el desempleo en los últimos años gracias a reformas de sus mercados de trabajo, especialmente orientadas a los denominados *insiders*. Algunos de estos cambios regulatorios incluyen un seguro de desempleo más estricto (acotando las condiciones de elección y reduciendo las tasas de sustitución) y regulaciones más laxas en cuanto a la contratación de duración determinada.

Layard *et al.* (1994) presentan un modelo dinámico de paro basado en datos anuales donde el desempleo depende de la presión salarial (una variable simple ficticia que toma el valor de 1 desde 1970), la tasa de sustitución del subsidio de desempleo, los cambios en el precio real de las importaciones y las perturbaciones monetarias. Estos factores afectan al desempleo de equilibrio a través de las instituciones fijas en el tiempo, con diferentes conjuntos de instituciones afectando al grado de persistencia del desempleo (captado por el retardo de la variable dependiente), el impacto de las variables de presión salarial, incluyendo la tasa de sustitución y los precios de las importaciones, y el efecto de las perturbaciones monetarias.

Un estudio de Nickell y Layard (1999) plantea regresiones de tasas de desempleo sobre el cambio en la tasa de inflación y un conjunto de índices institucionales para 20 países industrializados, utilizando medias para 1983-88 y 1989-94. Tomados en valor nominal, los resultados indican que una mayor tasa de afiliación sindical y una mayor cobertura aumentan el desempleo, mientras la coordinación sindical y empresarial lo presionan a la baja.

Nickell, Nunziata, Ochel y Quintini (2005) analizan hasta qué punto se puede explicar la evolución del desempleo en los países de la OCDE

³³ Dinamarca, Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido.

entre los años sesenta y noventa simplemente por los cambios que se han producido en las instituciones del mercado de trabajo en el mismo período. Las instituciones implicadas normalmente consideran los subsidios por desempleo generosos, el poder de los sindicatos, los impuestos y la «inflexibilidad» salarial. Lo que tratan de analizar es los cambios en las curvas de Beveridge, en los salarios reales y en el desempleo, a lo largo del tiempo, y explicar esos movimientos con los cambios institucionales y las perturbaciones macroeconómicas.

En este contexto, es importante recordar que el desempleo siempre está determinado por la demanda agregada. Por lo tanto, intentan entender los cambios en el largo plazo tanto del desempleo como de la demanda agregada (relacionada con el *output* potencial). Así pues, el nivel de desempleo de equilibrio se ve afectado por cualquier variable que influya en la facilidad con la que los desempleados se ajusten a los puestos de trabajo vacantes disponibles; y cualquier variable que haga aumentar los salarios de forma directa a pesar del exceso de oferta en el mercado de trabajo.

También puede haber variables que afecten de las dos formas. En realidad, estos grupos de variables incidirán en los salarios reales en la misma dirección en que influyen en el desempleo de equilibrio, básicamente porque la demanda de trabajo de equilibrio, que está relacionada de forma inversa con los salarios, se mueve en dirección opuesta al desempleo de equilibrio.

Los resultados indican que las curvas de Beveridge de todos los países (excepto Noruega y Suecia) se movieron a la derecha desde los años sesenta hasta la primera mitad de los ochenta (en este punto, los países se dividen en dos grupos: el de aquellos cuyas curvas de Beveridge siguen moviéndose hacia afuera y el de los que comienzan a volver). Estos movimientos en las curvas de Beveridge pueden explicarse, en parte, por los cambios en las instituciones del mercado de trabajo, especialmente aquellas que son importantes para la búsqueda y ajuste de la eficiencia. Las instituciones del mercado de trabajo inciden sobre los costes laborales reales en un modo que es ampliamente consistente con el impacto sobre el desempleo. De este modo, las diferentes evoluciones generales en el desempleo entre los países de la OCDE se pueden explicar por los cambios en las instituciones del mercado de trabajo. Más concretamente, los cambios en las instituciones del mercado de trabajo explican alrededor del 55 por 100 del aumento del desempleo en Europa desde los años sesenta hasta la primera mitad de los noventa, y parte de la causalidad restante se debe a la profunda recesión reinante en el último período.

Así pues, la cuestión de cómo afecta la estructura de negociación a los salarios reales y a los niveles de desempleo se ha venido estudiando de forma empírica, utilizando los principales análisis y múltiples formas

econométricas: desde simples regresiones hasta análisis *cluster* o de conglomerados, de componentes principales o de *datos de panel*, siendo este último tipo de análisis el que combina la comparación entre diferentes países a lo largo de amplios períodos de tiempo, el que se presenta a priori como el más adecuado, en este tipo de análisis comparativos.

2.19.6. Negociación colectiva y fiscalidad sobre el trabajo

Alesina y Perotti (1997) proponen un modelo de datos de panel con 14 países de la OCDE para el período 1965-1990. Plantean una regresión de los costes laborales unitarios sobre los impuestos del trabajo, una variable ficticia de centralización de la negociación salarial, el factor total de la productividad y algunas otras variables de control. Los países se dividen en tres grupos, según su grado de centralización de la negociación salarial, y la variable de impuestos del trabajo se relaciona con las variables de los tres indicadores relativos. La evidencia empírica de estos autores apoya la idea de que un aumento en las tasas de ocupación induce un aumento en los costes laborales en países con un grado intermedio de centralización de la negociación. Estos resultados indican que la relación entre la fiscalidad y los salarios tiene forma de campana, es decir, que los países con una alta descentralización se caracterizan por menores distorsiones mientras que si la negociación está altamente centralizada entonces los sindicatos internalizan las mejoras de bienestar asociadas a la alta presión fiscal, demandando menores incrementos salariales.

El principal interés del modelo es que las instituciones del mercado de trabajo se tienen en cuenta simplemente dividiendo los países en tres grupos, basándose en una dimensión únicamente, la denominada centralización de la negociación. En realidad, es probable que muchas otras características de las instituciones del mercado de trabajo sean fundamentales en un modelo de costes laborales. Este enfoque también falla al no considerar la evolución histórica de dichas características, pues en algunos países los cambios han sido relevantes y pueden haber provocado modificaciones en la clasificación establecida.

Daveri y Tabellini (2000) siguen un enfoque similar en un estudio de los efectos de los impuestos sobre el paro y el crecimiento en un grupo de 14 países de la OCDE. La tesis del estudio es que una mayor imposición está correlacionada con mayores costes laborales y por tanto, con una elevada tasa de desempleo y una menor tasa de crecimiento. El análisis se construye utilizando medias de cinco años para eliminar las fluctuaciones cíclicas. Los países se dividen en tres grupos según las características del sistema de negociación, pero la composición de los grupos difiere de la de Alesina y Perotti porque consideran también

otras dimensiones de la negociación (como son la tasa de afiliación sindical, la cobertura sindical y la coordinación). Los resultados de la estimación indican que los impuestos tienen un impacto positivo significativo sobre el desempleo en los países del grupo intermedio.

Atendiendo a los costes laborales, los autores estiman dos modelos alternativos, utilizando respectivamente datos de la tasa de crecimiento de los ingresos brutos reales en manufactura y la tasa de crecimiento de los salarios reales netos de los trabajadores medios de manufactura. Los resultados del primer modelo son más consistentes e indican que una mayor imposición está correlacionada con mayores costes laborales en Europa continental y Australia, de modo que un cambio unitario en el impuesto medio se traslada en un incremento del 0,49 por 100 del salario real bruto. Una de las críticas que se atribuye es que los criterios para dividir los países según la clasificación de modelos de negociación colectiva planteada es bastante subjetiva.

2.19.7. Negociación colectiva e inflación

Cukierman y Lippi (1999) desarrollaron una teoría de sindicatos competitivos, teniendo en cuenta que el grado de centralización varía con el número de sindicatos involucrados en la coordinación salarial. Este modelo señala que hay dos formas según las cuales una mayor centralización de la negociación salarial puede tener efectos macroeconómicos. Por un lado, existe un efecto estratégico de una mayor centralización, donde los sindicatos coordinados reconocen los efectos positivos (de moderación de la inflación) que tienen unos menores salarios. Por otro, hay un efecto de compensación que una mayor centralización de la negociación colectiva ejerce sobre cada sindicato en el grupo coordinado para internalizar la respuesta de reducir el crecimiento monetario que el Banco Central plantea ante una mayor centralización de la negociación salarial, incentivando por tanto a los sindicatos a reducir sus demandas salariales coordinadas. La interacción de estos dos efectos lleva a una relación con forma de campana entre la centralización de la negociación colectiva y la inflación. Además, una mayor independencia del banco central reduce la inflación, pero cuanto mayor sea el grado de centralización de la negociación colectiva menor será dicho efecto, debido a la tendencia conservadora del banco central a la hora de reducir la inflación.

Estas hipótesis se ven de nuevo confirmadas en el análisis que plantean Daniels *et al.* (2005), a través de una evaluación sobre 17 países para el período 1970-1999, considerando inflación, centralización de la negociación colectiva y la apertura de las economías. Sin embargo, una diferencia significativa es la utilización de densidades netas de afiliación sindical como variable *proxy* imperfecta del grado de centraliza-

ción de la negociación salarial. Estos autores llegan a conclusiones similares sobre la hipótesis en forma de U invertida entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la inflación.

Nunziata y Bowdler (2005) plantean un análisis de datos de panel con 20 países de la OCDE, entre los años sesenta y los noventa, que trata de estudiar, por un lado, la respuesta de la inflación ante la inflación retardada, el desempleo, el crecimiento de la productividad y la inflación del precio de las importaciones, como una función decreciente del grado de coordinación en el mercado de trabajo. Para ello, parten de la hipótesis de que la evolución de la inflación será más estable en los países con una coordinación del mercado de trabajo superior a la media. En segundo lugar, el análisis pretende captar el efecto de la inflación del precio de las importaciones, el crecimiento de la productividad y los cambios en la imposición indirecta sobre los crecimientos de inflación, con la tasa de afiliación sindical, lo cual implica que la evolución de la inflación es más volátil cuanto más sindicalizado esté el mercado de trabajo, *ceteris paribus*.

El grado en que los sindicatos coordinan sus acciones durante el proceso de negociación salarial es un determinante potencial de la sensibilidad de la inflación ante las presiones por el lado de la oferta y de la demanda. En las economías altamente coordinadas, las negociaciones se llevan a cabo casi simultáneamente en el tiempo y el grado de comunicación entre los representantes sindicales de los diferentes grupos de trabajadores es alto, lo cual indica que es más probable que los sindicatos sean conscientes de las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones.

Si la función objetivo del sindicato depende de la inflación, así como del desempleo y del salario real, los sindicatos tendrán un incentivo para moderar sus demandas salariales y así limitar el incremento de la inflación asociado a los desequilibrios macroeconómicos, como el desempleo por debajo de su tasa natural, o a un incremento del coste de las importaciones. Este incentivo será mayor cuando exista un elevado grado de coordinación, es decir, cuando los sindicatos sean más capaces de ligar sus demandas salariales con los consiguientes incrementos de precios. Por el contrario, cuando la coordinación no es elevada, los sindicatos pueden actuar considerando que sus decisiones no afectan a los resultados macroeconómicos, en cuyo caso la moderación salarial será menor y la consiguiente subida en la inflación, mayor. Por tanto, tratan de contrastar la hipótesis clave de que las variables macroeconómicas, como el desempleo y los precios de las importaciones, ejercen menores efectos sobre la inflación en las economías con un elevado grado de coordinación.

El porcentaje de trabajadores pertenecientes a un sindicato también puede afectar al ajuste de la inflación, puesto que si se asocia una elevada tasa de afiliación con un mayor poder monopolístico en el mercado de trabajo, los trabajadores estarán en condiciones de captar una mayor

compensación tras las perturbaciones de costes, como el incremento del coste de la vida, o ante perturbaciones de demanda que lleven a un recorte del empleo. Por tanto, la subida en la inflación derivada de dichas perturbaciones será mayor. Así que también tratan de contrastar la respuesta de la inflación ante las condiciones macroeconómicas cuando las tasas de afiliación sindical se sitúan por encima de la media de la OCDE.

Argumentan entonces que el ajuste de la inflación en los países de la OCDE depende de las estructuras de los mercados laborales: en las economías con un alto grado de coordinación, los sindicatos son capaces de restringir los efectos sobre la inflación de las perturbaciones macroeconómicas a través de sus demandas salariales. Por otro lado, un mayor poder de monopolio por el lado de la oferta, medido a través del porcentaje de afiliación sindical respecto a la fuerza de trabajo, puede llevar a una amplificación de los efectos sobre la inflación de las perturbaciones macroeconómicas.

Como principales conclusiones destacan que el efecto sobre la inflación de un cambio de un 1 por 100 en el desempleo, los precios de las importaciones y la productividad, es una función decreciente respecto al grado de coordinación. Por el contrario, la relación es creciente respecto al porcentaje de trabajadores afiliados.

2.19.8. Negociación colectiva e interacciones

Blanchard y Wolfers (2000) se concentran en el papel combinado que juegan las instituciones y las condiciones macroeconómicas. Identifican un conjunto de variables macroeconómicas que podrían tener un papel significativo en la explicación del desempleo europeo: la caída en el crecimiento del factor total de la productividad, la tasa de interés real y los cambios adversos en la demanda de trabajo. La principal idea es que la tendencia de estas variables puede explicar el incremento general del desempleo en Europa, mientras las variaciones entre países se deben imputar a sus diferentes instituciones. Por lo tanto, este análisis muestra que las perturbaciones macroeconómicas como explicación de la variación en la evolución del desempleo entre los países no es suficiente, haciéndose necesaria la información institucional para completar el análisis. Los resultados más interesantes indican que los efectos institucionales más importantes son la tasa de sustitución del seguro de desempleo y la duración de dicho seguro de desempleo, la densidad sindical y la coordinación.

Bertola *et al.* (2001) siguen el procedimiento de Blanchard y Wolfers, analizando 20 países OCDE, para el período 1960-1994. Primero hacen una regresión del desempleo sobre las perturbaciones, con países ficticios y efectos temporales. El signo y significado de los coeficientes son análogos a los de Blanchard y Wolfers. La principal razón para ex-

plicar el mejor comportamiento estadounidense, comparado con Europa, en términos de desempleo, son las perturbaciones más favorables y las instituciones más flexibles.

Belot y Van Ours (2000, 2001) inciden en la potencial relevancia de las complementariedades entre instituciones y proponen un modelo estático de los efectos de un conjunto de variables institucionales sobre el desempleo. Los resultados expresan que en algunos países las instituciones tienen un efecto directo sobre el desempleo, mientras en otros son más importantes los efectos de interacción. Los factores más importantes son la tasa impositiva y la tasa de sustitución y, en general, el impacto de las reformas del mercado laboral se ve afectado por factores institucionales que determinan la posición negociadora del trabajador.

Fitoussi *et al.* (2000) analizan la cuestión de otra forma, pues primero interaccionan sus variables básicas con variables ficticias de los países y entonces investigan las relaciones de corte transversal entre éstas y las instituciones del mercado de trabajo. Las variables básicas incluyen apoyo no salarial relativo a la productividad laboral (la renta de sanidad privada más el gasto social), el precio real del petróleo, el tipo de interés real y el crecimiento de la productividad. El variado impacto de las perturbaciones macroeconómicas se explica por los diferentes grados de rigidez de los salarios reales en cada país.

En general, el estudio basado en las perturbaciones macroeconómicas y las instituciones del mercado de trabajo resulta atractivo, ya que se basa en un simple mecanismo que tiene en cuenta la evolución del desempleo y su variación entre países. Estos estudios muestran que las perturbaciones no explican de forma convincente la variación en la evolución del desempleo entre los países, siendo necesaria la información institucional para completar el análisis. Sin embargo, gran parte del éxito de esta explicación de la evolución del desempleo en Europa se basa en la identificación de variables macroeconómicas sensibles y creíbles que interactúan con las instituciones.

2.19.9. Negociación colectiva y productividad

Hay pocos estudios que evalúan el papel que juegan los sindicatos en la evolución de la eficiencia económica, tanto desde una perspectiva teórica como empírica. En ambos casos, según Cahuc y Zylberberg (2004), la percepción general es que la relación es ambigua. Desde el punto de vista teórico, estos autores indican que los sindicatos pueden disminuir la productividad porque limitan la acción de la empresa. Es decir, la capacidad de innovación empresarial está limitada por las presiones sindicales en contra de la implantación de nuevas tecnologías que reducirían el volumen de empleo por unidad de capital o por unidad

producida. De esta forma, cuanto mayor es el poder de los sindicatos, menor la capacidad de las empresas de implementar nuevas tecnologías y, por lo tanto, menor la productividad. Sin embargo, por otro lado, otros autores como Hirschman y Freeman destacan el papel del sindicato como institución capaz de estimular y de generar información adecuada a los trabajadores, promoviendo, como consecuencia, un incremento de la productividad. El argumento fundamental de esta hipótesis es que los sindicatos cambian la relación social entre los trabajadores y la empresa, generando una estrategia participativa, lo que permite promover una relación más cohesionada y simbiótica entre capital y trabajo, lo que puede resultar en incrementos de la productividad.

Por su parte, las evidencias empíricas existentes en la literatura también muestran resultados contradictorios sobre la relación entre negociación colectiva y productividad. Siguiendo a Cahuc y Zylberberg (2004), conviene destacar dos estudios, uno para los Estados Unidos y otro para Francia, que encuentran evidencias empíricas significativas de un efecto positivo de la negociación colectiva sobre la productividad; en ambos casos se encuentran evidencias de que la presencia de los sindicatos disminuye la tasa de rotación en las empresas, lo que implica un ahorro de coste y, además, aumenta la productividad. A pesar de estas evidencias, Cahuc y Zylberberg destacan que existen otros estudios que muestran una relación inversa y significativa entre negociación colectiva y productividad. Por lo tanto, el análisis teórico y empírico no permite afirmar que exista un consenso en la literatura económica sobre la relación entre sindicatos y eficiencia productiva.

2.19.10. Beneficios empresariales

El impacto de la presencia de los sindicatos sobre los beneficios empresariales también está muy poco estudiado en la literatura económica en general, tanto desde el punto de vista teórico como desde el empírico. Las pocas investigaciones publicadas sugieren una relación negativa, tal como revelan Cahuc y Zylberberg (2004).

Estos autores realizan una revisión de la literatura empírica y destacan que existen evidencias de que la apertura de un proceso de negociación colectiva o el anuncio de una renegociación inciden negativamente sobre el valor de las acciones de las empresas implicadas. Otros estudios revelan un impacto negativo sobre la tasa de retorno del capital de estas empresas. Por otro lado, otro estudio pone de manifiesto que el incremento salarial debido a la introducción de innovación tecnológica en empresas sujetas a la negociación colectiva, ocurre a expensas del beneficio de las mismas.

Por lo tanto, a pesar de la escasez de estudios sobre la relación teórica y empírica sobre negociación colectiva y beneficios empresariales, las evidencias empíricas existentes en la literatura económica indican que los sindicatos promueven una reducción de los beneficios empresariales.

2.19.11. Negociación colectiva e inversiones empresariales

La teoría sugiere que cuanto mayor es el poder de los sindicatos, menor será la inversión empresarial, a causa del potencial de reducción que esto puede provocar en los beneficios de la actividad económica, como se ha analizado anteriormente. El análisis empírico de dicha relación toma como punto de partida, según Cahuc y Zylberberg (2004), la siguiente forma funcional:

$$\text{Ln } I_{it} = \beta x_{it} + \beta u_{it} + \varepsilon_{it}$$

donde I_{it} = nivel de inversión, x_{it} = vector de características de la empresa, i = sector, t = tiempo, u_{it} = indica la presencia de sindicato (tal como la tasa de sindicalización y el número de días perdidos por huelgas), ε_{it} = el término aleatorio y β y δ = los coeficientes a estimar.

Las principales evidencias empíricas existentes en la literatura, sugieren que la presencia de los sindicatos impulsa un efecto negativo sobre la inversión empresarial. Existen evidencias de este tipo para Estados Unidos, Canadá y Reino Unido. La evidencia para los Estados Unidos revela que la presencia de los sindicatos puede haber provocado una reducción de un 20 por 100 en las inversiones empresariales; para el Reino Unido las evidencias indican un impacto negativo entre el 3 y el 16 por 100. Sin embargo, por otra parte, otros estudios revelan que la presencia de los sindicatos es favorable a la inversión en capital humano por parte de los empresarios.

3. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Como se ha señalado en la introducción, el objetivo fundamental del presente estudio se centra en el diseño y la construcción de una metodología de análisis económico de la negociación colectiva como mecanismo, en última instancia, de determinación de la variable coste laboral unitario.

El procedimiento requiere de los siguientes estadios:

- Determinación de las variables relevantes que definen el concepto de coste laboral unitario (nivel microeconómico).
- Definición funcional de un conjunto de indicadores para el análisis del proceso de la negociación y de los resultados de la misma.

En el primer nivel de investigación, de tipo micro, se procede a un análisis cuantitativo de las variables fundamentales de la negociación salarial a partir, básicamente, de los datos proporcionados por el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo, complementado con otras fuentes estadísticas (Seguridad Social y EPA, fundamentalmente) y de la lectura y sistematización estadística de los textos de los convenios colectivos firmados en España.

A partir de esta información bruta, que contiene un abundante volumen de registros, lo que se constituye en una base de datos con grandes niveles de significación, se trata de dibujar y extraer los escenarios tanto sectoriales como territoriales, de actividad organizativa de los agentes sociales y de otro tipo que resultan más favorables o más hostiles para determinados resultados, en particular en forma de crecimiento salarial y de costes laborales unitarios.

Se trata de construir una serie de indicadores específicos sobre diversas características de la negociación colectiva en España que sirvan tanto para una comparación intertemporal como intersectorial e incluso con otros ámbitos internacionales. Entre estos indicadores a cimentar sobre la base de múltiples elementos cuantitativos, destacan los referidos a:

- el grado de centralización de la negociación colectiva,

- el nivel de coordinación de la negociación,
- el nivel de conflictividad laboral ligada a la negociación colectiva, y
- la evolución de los resultados derivados de las cuestiones pactadas en los convenios colectivos a partir de una multitud de componentes de variación tanto de los costes salariales como de los extrasalariales.

Estos índices compuestos se construyen a partir de varias desagregaciones que servirían para mejorar la representatividad de los mismos tanto desde la perspectiva territorial como sectorial. Es decir, al final se podrán hacer comparaciones sobre la situación de la negociación colectiva en diversos contextos económicos. En este sentido, este apartado presenta la definición de los indicadores y las estimaciones de los mismos, para España, durante el período 1996-2004.

Antes de presentar las definiciones y las estimaciones de los indicadores, se analizan las características generales de la base de datos que se utiliza como fuente fundamental de información, es decir, la Base de Convenios Colectivos de España, del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales (MTAS).

3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA BASE DE DATOS

Esta base de datos contiene los microdatos (información estadística codificada de cada uno de los convenios colectivos firmados en España) de las fichas de los Convenios Colectivos de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ésta presenta información sobre los «convenios colectivos de trabajo, adhesiones a otros convenios, arbitrajes voluntarios, extensiones de convenios y otros acuerdos registrados con eficacia general de convenio. También se incluyen los convenios de eficacia limitada o extraestatutarios de los que se tiene conocimiento y se dispone de sus datos; la inclusión de estos se justifica porque, si bien no tienen reconocida eficacia general de convenio, la entidad y repercusión económica de algunos de estos pactos así lo aconseja» (MTAS).

La codificación de la información contenida en los convenios colectivos firmados se realiza según la «hoja estadística» definida por el MTAS y publicada en el BOE n.º 255, de 22 de octubre de 1996. La información disponible en las hojas estadísticas hace referencia a convenios sectoriales o de empresa, anuales o plurianuales. En otras palabras, la hoja estadística es la fuente de información básica, que debe ser cumplimentada por las Comisiones Negociadoras, una vez firmados los convenios, y que se adjunta como parte de la documentación al hacer la inscripción de los mismos en el Registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral competente. La autoridad laboral de las Comunidades

Autónomas remite las hojas estadísticas a la Dirección General de Trabajo que, en conjunto con las directamente recibidas, las remite a su vez a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Departamento, a efectos de elaboración de la estadística (MTAS).

El tratamiento cuantitativo de las hojas estadísticas produce una base de datos de 516 variables (detalladas en el anexo A). Este conjunto de variables caracteriza la negociación colectiva en España a partir de varios aspectos:

- retribución salarial,
- jornada laboral y vacaciones pactadas,
- cláusulas sobre empleo y contratación,
- cláusulas sobre horas extraordinarias,
- cláusulas sobre jubilación,
- cláusulas sobre complementos de prestaciones sociales,
- cláusulas sobre formación profesional,
- cláusulas sobre salud laboral,
- cláusulas sobre actividad sindical,
- clasificación profesional y promoción en el trabajo,
- modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,
- vigencia y eficacia,
- concurrencia,
- despido disciplinario,
- aplicación e interpretación del convenio y
- otros temas objeto de la negociación.

Siguiendo la Nota Explicativa del MTAS, es importante destacar dos aspectos del registro: los distintos ámbitos de aplicación del convenio y el incremento salarial pactado. Con relación a los distintos ámbitos, conviene señalar ciertos aspectos metodológicos.

En lo referente al ámbito temporal de aplicación de los convenios, se ha realizado un ajuste en la base de datos, de manera que aquellos convenios cuya fecha de inicio de efectos económicos se sitúa entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año t se han trasladado al año $t+1$. Este ajuste se debe a que se considera que, a efectos económicos, tales convenios inciden más en el año $t+1$, puesto que en la primera mitad del año t no han tenido efectos económicos, de modo que no se pueden considerar en dicho año. Debido a este ajuste temporal, los datos que se presentan a continuación difieren ligeramente de los datos ofrecidos por las estadísticas del Ministerio de Trabajo, que sin embargo utilizan la misma base de datos como fuente estadística.

Cuadro 7
Número de convenios y trabajadores afectados según año de efectos económicos

<i>Años</i>	<i>N.º convenios</i>	<i>N.º trabajadores afectados</i>
1997	5.070	8.338.055
1998	5.102	8.734.297
1999	5.132	9.025.388
2000	5.249	9.286.370
2001	5.435	9.488.698
2002	5.471	9.697.984
2003	5.516	9.973.749
2004	5.470	10.187.743
Media 1996-2004	5.273	9.203.659

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Con el ámbito funcional se distinguen los convenios de empresa de los de ámbito superior. Los convenios de empresa son aquellos que se firman para determinados grupos profesionales en un centro de trabajo, para determinado centro de trabajo dentro de la empresa, para grupos profesionales de una misma empresa, para una única empresa, para grupos profesionales de un grupo de empresas o para grupos de empresas. El apartado más importante dentro de estos convenios es el que afecta a una única empresa, tanto por el número de convenios firmados como por el número de trabajadores cubiertos.

Entre los convenios de empresa, los hay que se circunscriben a una única provincia o, por el contrario, se firman en empresas con centros de trabajo distribuidos entre varias provincias. Lógicamente, son más numerosos los convenios uniprovinciales, aunque respecto al número de trabajadores afectados, la situación se hace pareja.

En cuanto al ámbito territorial de aplicación de un convenio de ámbito superior al empresarial, se considera que es local cuando se desarrolla en un municipio o localidad (por ejemplo, los convenios que se circunscriben a determinados ayuntamientos), provincial cuando afecta exclusivamente a una única provincia, autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una misma comunidad autónoma, interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas y nacional cuando, siendo convenio de sector, afecta a todo el territorio nacional. El grupo principal entre los convenios de ámbito superior a la empresa es el de ámbito provincial, reflejado en el elevado número de convenios y de trabajadores afectados por los mismos.

Cuadro 8

Número de convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional
(convenios de empresa)

Años	Grupo profesional en el centro de trabajo		Centro de trabajo		Grupo profesional		Único para toda la empresa		Grupo prof. en grupo empresas		Grupo empresas		Total empresa	
	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T
1996	32	11.164	823	141.878	128	47.323	2.657	857.953	1	56	69	35.032	3.710	1.093.406
1997	31	4.568	840	140.594	165	34.228	2.664	820.174	0	0	66	34.826	3.766	1.034.390
1998	22	5.088	899	153.765	181	51.797	2.601	812.983	0	0	66	45.494	3.769	1.069.127
1999	17	1.849	934	171.835	191	53.448	2.569	838.234	1	70	76	57.633	3.788	1.123.069
2000	13	1.371	982	178.515	211	60.367	2.639	838.565	1	70	80	54.423	3.926	1.133.311
2001	10	1.223	1.002	189.168	265	63.100	2.752	779.942	0	0	92	72.500	4.121	1.105.933
2002	8	840	994	182.039	282	65.710	2.808	783.759	0	0	92	89.355	4.184	1.121.703
2003	7	767	1.034	186.048	280	68.860	2.813	818.786	0	0	91	78.051	4.225	1.152.512
2004	5	258	1.040	179.747	250	54.165	2.799	781.127	0	0	95	81.737	4.189	1.097.034
Media 96-04	16,1	3.014,2	949,8	169.287,7	217,0	55.444,2	2.700,2	814.613,7	0,3	21,8	80,8	61.005,7	3.964,2	1.103.387,2

C = convenios; T = trabajadores.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro 9
Número de convenios y trabajadores afectados según ámbito territorial (convenios de empresa)

Años	Provinciales		% del total de convenios de empresa	Interprovinciales		% del total de convenios de empresa
	C	T	T	C	T	T
1996	3.206	501.095	45,8	504	592.311	54,2
1997	3.251	500.857	48,4	515	533.533	51,6
1998	3.253	504.924	47,2	516	564.203	52,8
1999	3.280	502.221	44,7	508	620.848	55,3
2000	3.409	533.172	47,0	517	600.139	53,0
2001	3.590	566.441	51,2	531	539.492	48,8
2002	3.672	587.109	52,3	512	534.594	47,7
2003	3.700	577.101	50,1	525	575.411	49,9
2004	3.698	564.643	51,5	491	532.391	48,5
Media 96-04	3.451,0	537.507,0	48,7	513,2	565.880,2	51,3

C = convenios; T = trabajadores.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Otra división posible considera el ámbito sectorial de aplicación de los convenios, dividiéndose éstos en actividades según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) con dos dígitos. Aquí es necesario destacar que el código CNAE se considera para cada convenio, que puede afectar en realidad a empresas que no han de ser todas de la misma rama de actividad del convenio en cuestión. Por ejemplo, un convenio sectorial de la actividad de la construcción puede aplicarse a empresas que en realidad se catalogan como comercio minorista y reparación. Por ello, cada empresa (y sus correspondientes trabajadores) sí se corresponde con un código de actividad según la CNAE-93 en las estadísticas de la EPA y de la Seguridad Social, pero en el caso de los convenios, únicamente puede utilizarse como una aproximación. Es importante tener en cuenta estas salvedades para interpretar los resultados con cautela.

Al considerar el ámbito geográfico de aplicación, se utiliza preferentemente la provincia como unidad geográfica. Sin embargo, de nuevo es necesario matizar los resultados. Cuando en un convenio de carácter empresarial que se aplica en el ámbito provincial se consideran los trabajadores afectados, la respuesta recogida en la hoja estadística es precisa. Sin embargo, cuando el convenio sectorial es de carácter intra-comunitario, intercomunitario o nacional, la adjudicación del número de trabajadores afectados en cada provincia resulta más compleja, pues en muchas ocasiones la respuesta recogida en la hoja estadística es una aproximación de los responsables de rellenarla.

Cuadro 10
Número de convenios y trabajadores afectados según ámbito territorial (convenios de sector)

Años	Local		Provincial		Autonómico		Interauto- nómico		Nacional		Total sector	
	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T
1996	30	9.364	1.158	4.342.439	35	413.168	7	18.493	73	2.223.773	1.303	7.007.237
1997	32	13.839	1.144	4.315.473	42	430.351	4	5.102	82	2.538.900	1.304	7.303.665
1998	21	9.938	1.177	4.542.193	50	527.652	3	8.455	82	2.576.932	1.333	7.665.170
1999	28	15.658	1.176	4.740.039	55	496.858	2	6.605	83	2.643.159	1.344	7.902.319
2000	25	12.097	1.156	5.008.427	54	745.626	1	1.517	87	2.385.392	1.323	8.153.059
2001	20	10.969	1.148	5.150.538	58	880.909	1	1.517	87	2.338.832	1.314	8.382.765
2002	20	13.565	1.111	5.295.808	67	916.240	1	2.550	88	2.348.118	1.287	8.576.281
2003	14	13.371	1.109	5.442.427	80	1.005.520	0	0	88	2.359.919	1.291	8.821.237
2004	16	18.538	1.097	5.554.834	81	1.018.567	2	16.545	85	2.482.225	1.281	9.090.709
Media 96-04	22,9	13.037,7	1.141,8	4.932.464,2	58,0	714.987,9	2,3	6.753,8	83,9	2.433.027,8	1.308,9	8.100.271,3

C= convenios; T= trabajadores.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro 11
Número de convenios y número de trabajadores por sectores
CNAE-93 (dos dígitos)

Sectores	1996		2004		Media 96-04	
	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
01 Agricultura, ganadería y caza	67	732.307	74	825.374	74	765.419
02 Selvicultura y explotación forestal	5	2.646	20	5.681	13	3.661
05 Pesca y acuicultura	9	4.284	13	2.056	14	3.952
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	24	24.090	19	10.196	23	16.771
11 Extr. de crudos de petróleo y gas natural	2	473	4	1.558	4	681
12 Extracción de minerales de uranio y torio	5	893	4	570	4	659
13 Extracción de minerales metálicos	5	1.719	2	241	4	1.065
14 Extr. de min. no metálicos ni energéticos	37	9.948	41	25.042	41	12.842
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	503	380.272	483	366.715	485	348.536
16 Industria del tabaco	1	6.768	11	5.648	8	7.483
17 Industria textil	13	304.961	21	259.463	18	279.455
18 Industria de la confección y de la peletería	9	53.573	10	3.607	10	43.988
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	26	71.126	22	70.142	22	67.804
20 Ind. de madera y del corcho, excepto muebles	101	325.941	81	171.633	95	248.721
21 Industria del papel	31	23.700	33	24.668	32	24.300
22 Edición, artes gráficas y reprod. de grabados	89	133.565	122	193.782	110	152.502
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	8	6.919	9	7.025	9	6.894
24 Industria química	113	220.496	87	229.052	101	230.158
25 Fabr. de productos de caucho y plásticos	71	35.385	61	33.356	66	30.417
26 Fabr. de productos minerales no metálicos	178	175.626	150	168.351	170	175.534
27 Metalurgia	27	17.748	54	35.658	45	38.221
28 Fabr. de productos metálicos, salvo equipos	233	720.553	202	785.179	222	764.398
29 In. construcción de maquinaria y equipo	46	12.948	70	18.295	59	16.409
30 Fabr. de máquinas de oficina e informáticos			2	2.000	1	727
31 Fabr. de maquinaria y material eléctrico	75	20.890	78	54.599	78	27.482
32 Fabricación de material electrónico	27	14.356	29	11.380	26	12.396
33 Fabr. de equipo e instrumentos de precisión	15	4.653	9	6.909	14	5.240
34 Fabr. de vehículos de motor y remolques	89	102.918	113	89.576	100	103.427
35 Fabricación de otro material de transporte	28	22.584	40	25.808	36	22.021

Cuadro 11 (Cont.)

Sector	1996		2004		Media 96-04	
	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
36 Fabr. de muebles y otras manufactureras	29	9.850	33	17.251	33	12.968
37 Reciclaje			8	475	4	237
40 Prod. y distrib. de energía eléctrica y gas	49	28.551	47	17.703	47	25.280
41 Captación, depuración y distribución de agua	89	13.240	144	31.667	118	20.517
45 Construcción	77	841.882	76	1.211.365	74	980.287
50 Venta, mantenim. y reparación de vehículos	82	42.346	81	72.548	78	55.297
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	237	112.023	182	170.992	209	150.421
52 Comercio minorista y reparación	322	952.291	294	1.626.536	304	1.328.203
55 Hostelería	171	576.062	135	730.487	151	647.008
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	236	216.914	234	290.607	229	248.332
61 Transporte marítimo y de cabotaje	38	4.315	42	5.213	40	4.814
62 Transporte aéreo y espacial	18	24.469	17	3.192	16	16.782
63 Activ. anexas al transporte y agencias viaje	163	44.047	214	102.921	194	72.295
64 Correos y telecomunicaciones	8	73.174	14	71.514	10	69.061
65 Intermediación financiera, excepto seguros	24	245.532	17	241.798	18	245.783
66 Seguros y planes de pensiones	15	64.821	14	95.140	16	77.276
67 Activ. auxiliar a la intermediación financiera	19	10.237	11	12.029	14	12.028
70 Actividades inmobiliarias	1	23	16	60.944	8	7.055
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	8	2.893	9	3.429	10	4.294
72 Actividades informáticas	2	576	13	3.865	9	2.089
73 Investigación y desarrollo	2	56	7	986	7	722
74 Otras actividades empresariales	275	577.648	345	938.832	312	841.700
75 Admon. pública, defensa y Seguridad Social	394	194.963	438	131.711	434	155.896
80 Educación	71	264.983	73	272.394	76	266.201
85 Activ. sanitarias y veterinarias, servicio social	163	112.944	231	327.688	193	233.905
86 Actividades de saneamiento público	366	83.003	473	69.469	405	66.400
87 Actividades asociativas	47	12.230	65	9.012	56	8.590
88 Activ. recreativas, culturales y deportivas	216	90.572	303	92.122	259	104.548
89 Actividades diversas de servicios personales	43	41.993	63	104.640	56	99.330
90 Servicio doméstico	11	27.663	7	37.649	9	35.445
Total sectores	5.013	8.100.643	5.470	10.187.743	5.273	9.203.659

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

En este sentido, sería recomendable que las fichas de cotización de la Seguridad Social recogieran un código de convenio estandarizado, que identificara a cada una de las empresas en el respectivo convenio en el que estén adscritas. Esto es algo que ya se intentó hace algún tiempo pero que se abandonó por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. De contar con este tipo de información procedente de la Seguridad Social, se podría depurar la que nos suministran las fichas de negociación colectiva, particularmente en lo que se refiere a empleo, número de empresas y otros detalles fundamentales para conocer la cobertura de la negociación colectiva. Asimismo, de llevarse a cabo esta pequeña modificación administrativa, podríamos contar con información de contraste con respecto a la contenida en las fichas del Ministerio de Trabajo en materias como contratación, salarios y estructura salarial.

En la distribución provincial se incluyen los convenios que afectan no sólo a la provincia en cuestión de manera explícita, sino también los convenios de ámbito superior que aparecen registrados, de ahí que el número total de convenios, si se suman todas las provincias, no coincida con el número total de convenios de cada año (un mismo convenio sectorial de ámbito nacional está contabilizado en cada una de las provincias, de forma que en el cómputo total aparece 52 veces, en lugar de una sola, como sucede cuando se tiene en cuenta el ámbito sectorial, por ejemplo). Asimismo, hay que añadir los convenios de empresa interprovinciales, que de nuevo aparecen contabilizados en cada una de las provincias en las que existe alguna delegación de la empresa sujeta al convenio.

Otra cuestión a destacar se refiere al número de empresas sujetas o afectadas por los convenios colectivos. No se pueden contabilizar adecuadamente las empresas afectadas en los convenios sectoriales, precisamente por la dificultad de los responsables de rellenar la hoja estadística a la hora de calcular cuántas son las empresas del sector incluidas, sobre todo en cada provincia. De ahí que el número de empresas sujetas a la negociación colectiva aparezca extremadamente sobrevalorado, respecto al número de empresas afiliadas a la Seguridad Social.

De esta forma, el ámbito temporal hace referencia al año de efectos económicos de los convenios; el funcional se utiliza para diferenciar los convenios de empresa de los convenios de otro ámbito superior a la misma; el sectorial sigue la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93); y el territorial, atiende al ámbito geográfico (provincial) de aplicación de los convenios.

Por otra parte, los datos referentes a incrementos salariales se presentan diferenciando los pactados de los revisados. Estos últimos son el

Cuadro 12
Número de convenios y número de trabajadores afectados
por provincias

Provincias	1996		2004		Media 1996-2004	
	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
Álava	726	43.564	787	47.300	773	45.721
Albacete	655	52.762	716	68.071	701	58.742
Alicante/Alacant	747	199.826	785	278.095	789	223.680
Almería	675	73.312	734	106.346	720	92.467
Ávila	646	16.666	684	18.719	683	19.878
Badajoz	656	80.267	701	89.457	698	96.609
Baleares (Illes)	717	165.558	746	236.881	743	201.248
Barcelona	985	825.891	1.074	1.443.280	1.087	1.165.623
Burgos	695	55.184	729	59.673	733	54.435
Cáceres	663	68.774	694	74.697	695	69.058
Cádiz	727	165.359	838	187.765	801	177.477
Castellón/Castelló	682	61.743	712	88.464	715	73.999
Ciudad Real	673	58.975	709	75.977	706	68.169
Córdoba	678	136.984	736	188.338	720	146.121
Coruña (A)	706	120.531	761	169.274	756	139.159
Cuenca	641	11.872	689	19.585	685	18.978
Girona	666	104.838	740	148.700	721	134.843
Granada	685	115.319	713	126.550	721	116.587
Guadalajara	666	13.981	710	17.078	707	16.137
Guipúzcoa	716	133.271	736	118.788	745	120.223
Huelva	685	81.592	723	123.308	725	107.173
Huesca	647	20.706	696	30.097	691	23.346
Jaén	679	142.783	721	187.335	713	159.231
León	673	48.005	722	65.037	718	58.332
Lleida	650	36.168	695	71.247	696	66.174
Rioja (La)	675	44.657	724	41.194	715	41.758
Lugo	663	32.911	709	34.027	705	34.883
Madrid	1.020	975.654	1.037	1.147.424	1.035	1.023.022
Málaga	738	192.547	744	269.302	770	224.377
Murcia	727	169.384	762	210.243	759	193.573
Navarra	711	83.582	798	119.247	776	113.082
Ourense	659	26.189	704	33.861	701	29.486
Asturias	749	148.012	810	157.251	792	146.800
Palencia	661	20.826	699	23.312	701	21.435
Palmas (Las)	716	138.424	805	203.140	771	163.881
Pontevedra	759	135.112	814	162.350	804	141.514
Salamanca	658	31.547	702	40.347	699	39.547
Santa Cruz de Tenerife	731	126.692	769	135.585	768	126.819
Cantabria	748	78.759	790	89.074	783	78.668
Segovia	656	18.293	703	24.843	697	21.868
Sevilla	756	285.255	803	334.124	797	310.448
Soria	636	11.861	680	13.567	675	12.578
Tarragona	686	83.005	757	153.013	747	126.423
Teruel	641	18.310	683	15.919	679	15.818
Toledo	658	83.823	702	68.500	696	60.524
Valencia/València	812	346.064	845	441.675	844	401.849
Valladolid	689	70.897	742	93.535	732	83.612
Vizcaya	814	184.009	886	164.641	868	183.234
Zamora	658	22.954	697	29.086	694	24.614
Zaragoza	754	168.616	802	180.987	797	168.203
Ceuta	638	9.052	685	6.977	684	7.183
Melilla	630	5.009	676	6.003	670	6.201

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro 13
Número de empresas afectadas según año de efectos económicos

<i>Años</i>	<i>N.º empresas afectadas</i>	<i>N.º empresas registradas en la SS</i>
1998	1.080.046	1.023.089
1999	1.116.292	1.071.674
2000	1.210.767	1.114.378
2001	1.294.381	1.152.678
2002	1.304.464	1.190.467
2003	1.284.485	1.227.989
2004	1.281.405	1.272.595
Media 1998-2004	1.224.549	1.150.410

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS y Registro de la Seguridad Social.

resultado de incorporar las revisiones salariales por «cláusula de salvaguarda» al aumento salarial pactado en origen.

Teniendo en cuenta estas consideraciones metodológicas, se elabora un conjunto de indicadores a partir de la Base de Datos de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS. Dichos indicadores se han dividido en dos grupos según el tipo de información que representan: en primer lugar, los indicadores de proceso, que caracterizan las circunstancias en las que se realiza la negociación colectiva, y en segundo, los indicadores de resultado, que muestran los propios resultados de la negociación sobre diferentes variables económico-empresariales. Con ello se trata de desarrollar un conjunto de instrumentos económico-analíticos que faciliten la interpretación de la situación de la negociación colectiva en España.

3.2. INDICADORES DE PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Los indicadores de proceso presentan información sobre los medios por los cuales se desarrolla el proceso de la negociación colectiva, más allá de los criterios y/o procedimientos establecidos o fijados por la ley, y que acaban influyendo en los resultados de la misma.

El proceso de negociación colectiva puede llevarse a cabo en un marco de centralización total o nivel nacional, por ejemplo, una única mesa de negociación, en la que se sientan los representantes de los trabajadores y de los empresarios, participando incluso en ocasiones el

gobierno, donde se pactan las relaciones laborales de todos los trabajadores sujetos, por ley, a las condiciones laborales reflejadas en los convenios colectivos. Por el contrario, en el otro extremo, los convenios pueden negociarse en el ámbito de una empresa o incluso de una planta productiva, lo que ofrecería una descentralización total del proceso de negociación colectiva. Como se ha podido deducir de la recopilación teórica, esta diferenciación acabará por determinar las consecuencias macroeconómicas de los resultados de la negociación.

Como destacan Ruesga *et al.* (2002), existen diversos modelos de negociación, según el nivel de agregación de las partes implicadas en ella:

- Negociación de planta, que ocurre en el centro de trabajo o en varios centros a la vez, pero todos pertenecientes a una misma empresa, y los resultados se aplican únicamente a los trabajadores de dicha empresa o centro de trabajo.
- Negociación profesional, cuando los trabajadores que participan de la negociación están unidos por una cualificación común y la parte empresarial representa a todas las empresas, ya sean una o múltiples, que emplean este tipo de trabajadores.
- Negociación sectorial, donde el marco de negociación es un sector de actividad económica, del que se eligen los representantes de ambas partes. Los resultados se aplican obligatoriamente a todos los asalariados del sector.
- Negociación territorial, aquella que ocurre y se aplica dentro del marco de un área geográfica determinada, es decir, un ayuntamiento, una provincia o una comunidad autónoma.
- Negociación estatal, aquella que se desarrolla dentro de un Estado, la mesa de negociación es única y sus resultados se aplican a todos los trabajadores de esta economía.

Además, el proceso de negociación puede ser coordinado entre los diferentes sindicatos. Aunque el grado de centralización sindical sea bajo, los sindicatos pueden decidir coordinarse para garantizar un mayor poder en el proceso de negociación. Otra variable destacable en la caracterización del proceso de negociación colectiva es el grado de cobertura de la negociación, es decir, el número de trabajadores sujetos a las condiciones laborales pactadas mediante convenio.

Por último, el proceso de negociación puede tener que superar una serie de obstáculos hasta alcanzar un convenio que sea aceptado por todas las partes. El proceso de negociación puede ser más o menos largo, según el grado de acuerdo o diferencias que se presenta en

la mesa de negociación. Además, los trabajadores pueden utilizar distintas estrategias de presión para lograr un acuerdo cercano a sus exigencias.

Por lo tanto, los indicadores de proceso quieren reflejar las circunstancias en las que los sindicatos y los representantes de las empresas participan en el proceso. En resumen, los indicadores de proceso son:

1. Índice de densidad
2. Índice del ámbito de negociación
3. Índice de centralización compuesto
4. Índice de coordinación
5. Índice de cobertura de la negociación
6. Índice de conflictividad de la negociación

Todas las variables están normalizadas entre cero y uno, ya que se trata de construir indicadores comparables y que reflejen de forma adecuada las diferentes características de la negociación colectiva en España.

Todos los indicadores están ponderados por el número de trabajadores (SCONUMTRA = número de trabajadores afectados). Cuando el análisis se plantea desde el punto de vista sectorial, se utiliza como variable de clasificación SCOACTI93, es decir, la actividad económica según la CNAE-93 (con desagregación a 2 dígitos). En el caso del análisis espacial, se divide por provincias, utilizando para ello las variables SCOPROVCO (código de la provincia en los convenios de ámbito sectorial provincial) y SCOELTR01...52 (número de trabajadores de las provincias afectadas).

De forma resumida, se presentan en el siguiente cuadro 14, todos los índices y subíndices de proceso, con sus respectivas definiciones, variables utilizadas y rangos entre los que se mueven tanto las variables como los propios indicadores.

Cuadro 14
Resumen de indicadores y subindicadores de proceso

Indicador	Subindicador A	Subindicador B	Definición	Variable	Rango variables	Rango indicador
<p><i>Índice de densidad</i> $I_A = \sum_{it} p_{it}^2$</p>			<p><i>Índice de concentración de Herfindahl</i>: P_i es la proporción de trabajadores afectados por el convenio i del ámbito j</p>	<p>SCONUMTRA = número de trabajadores afectados</p>		<p>0 = Densidad mínima 1 = Máxima densidad</p>
	<p>B_1: del ámbito funcional de los convenios de empresa</p>		<p>Ámbito funcional de los convenios de empresa en el sector j y año t</p>	<p>Ámbito funcional (convenios de empresa): SCOAMBAP1 = convenio único para toda la empresa SCOAMBAP2 = convenio para grupo profesional SCOAMBAP3 = convenio en el centro de trabajo SCOAMBAP4 = convenio en un grupo de empresas Ámbito territorial (convenios de empresa): SCOPROAMB = 1 si es provincial, 2 si es interprovincial Ámbito territorial (convenios de sector): SCOAMBTTER = 1 si es local o de ámbito inferior SCOAMBTTER = 2 si es provincial SCOAMBTTER = 3 si es intracomunitario SCOAMBTTER = 4 si es intercomunitario SCOAMBTTER = 5 si es nacional</p>	<p>$B_1 = 0$, si SCOAMBAP2 = 1, SCOAMBAP3 = 1 y todos las demás igual 0; $B_1 = 0,1$ si SCOAMBAP3 = 1 y todos las demás igual 0; $B_1 = 0,2$, si SCOAMBAP2 = 1 y todos las demás igual 0; $B_1 = 0,3$, si SCOAMBAP1 = 1 y todos las demás igual 0; $B_1 = 0,4$, si SCOAMBAP2 = 1, SCOAMBAP4 = 1 y todos las demás igual 0; $B_1 = 0,5$, si SCOAMBAP4 = 1 y todos las demás igual 0.</p>	<p>0 = Ámbito inferiores (≈ bajo grado de centralización) 1 = Ámbitos superiores (≈ alto grado de centralización)</p>
<p><i>Índice del ámbito de negociación</i> $I_B = (B_1 \times B_2) + B_3$</p>	<p>B_2: del ámbito territorial de los convenios de empresa</p>		<p>Ámbito territorial de los convenios de empresa en el sector j y año t</p>	<p>Ámbito inferior SCOAMBTTER = 1 si es local o de ámbito inferior SCOAMBTTER = 2 si es provincial SCOAMBTTER = 3 si es intracomunitario SCOAMBTTER = 4 si es intercomunitario SCOAMBTTER = 5 si es nacional</p>	<p>$B_2 = 0,5$, si SCOPROAMB = 1; $B_2 = 1$, si SCOPROAMB = 2.</p>	<p>1 = Ámbitos superiores (≈ alto grado de centralización)</p>
	<p>B_3: del ámbito territorial de los convenios de sector</p>		<p>Ámbito territorial de los convenios sectoriales en el sector j y año t</p>	<p>Ámbito inferior SCOAMBTTER = 1 si es local o de ámbito inferior SCOAMBTTER = 2 si es provincial SCOAMBTTER = 3 si es intracomunitario SCOAMBTTER = 4 si es intercomunitario SCOAMBTTER = 5 si es nacional</p>	<p>$B_3 = 0,6$, si SCOAMBTTER = 1 y todos las demás igual 0; $B_3 = 0,7$, si SCOAMBTTER = 2 y todos las demás igual 0; $B_3 = 0,8$, si SCOAMBTTER = 3 y todos las demás igual 0; $B_3 = 0,9$, si SCOAMBTTER = 4 y todos las demás igual 0; $B_3 = 1$, si SCOAMBTTER = 5 y todos las demás igual 0</p>	<p>1 = Ámbitos superiores (≈ alto grado de centralización)</p>

Cuadro 14 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subindicador B	Definición	Variable	Rango variables	Rango indicador
Índice de centralización compuesto $I_C = (C_1 + C_2 + C_3) / 3$	C ₁ : de acuerdos nacionales		Existencia de acuerdos nacionales/sectoriales para la negociación colectiva en el año <i>t</i>		C ₁ = 0, si no existe acuerdo; C ₁ = 1 si existe acuerdo marco	
	C ₂ : de afiliación sindical	C ₂₁ : trabajadores afiliados a algún sindicato C ₂₂ : total de trabajadores asalariados	Porcentaje de trabajadores afiliados a algún sindicato respecto al total de asalariados	No existen datos fiables para todos los años (sólo hay estimaciones puntuales)	0 = mínima afiliación sindical 1 = máxima afiliación sindical	0 = mínima centralización 1 = máxima centralización
	C ₃ : de afiliación empresarial	C ₃₁ : empresas asociadas en alguna patronal C ₃₂ : total de empresas en activo	Porcentaje de empresas pertenecientes a la patronal, respecto al total de empresas en activo	No existen datos fiables	0 = mínima afiliación empresarial 1 = máxima afiliación empresarial	
	D ₁ : de sincronización		Sumatoria de la media móvil de 3 meses del porcentaje de convenios firmados en cada mes respecto al total de convenios en el año	SCOFFIRMA = fecha de firma del convenio	0 = mínima sincronización 1 = máxima sincronización	
Índice de coordinación $I_D = (D_1 + D_2) / 2$	D ₂ : de concentración de los participantes en la negociación	D ₂₁ : concentración sindical	Índice de Herfindahl: proporción de representantes de cada sindicato respecto al total de representantes sindicales	SCONUMRE1...7 = Número de representantes de cada uno de los sindicatos en la comisión negociadora	0 = mínima concentración 1 = máxima concentración	0 = mínima coordinación 1 = máxima coordinación
		D ₂₂ : concentración empresarial	Índice de Herfindahl: proporción de representantes de cada asociación empresarial respecto al total de representantes patronales	SCORENUM1...5 = número de representantes de cada una de las asociaciones empresariales en la comisión negociadora	0 = mínima concentración 1 = máxima concentración	

Cuadro 14 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subindicador B	Definición	Variante	Rango variables	Rango indicador
Índice de cobertura de trabajadores $I_E = (E_1 / E_2)$	E ₁ : trabajadores afectados por la negociación	E ₂₁ : asalariados EPA		Total de asalariados según la EPA		0 = mínima cobertura 1 = máxima cobertura
	E ₂ : total de trabajadores asalariados	E ₂₂ : asalariados afiliados en la SS		Total de afiliados en alta laboral menos los del régimen de Autónomos y los trabajadores por cuenta propia en el sector agrícola		
Índice de cobertura de empresas $I_{EE} = (E_3 / E_4)$	E ₃ : empresas afectadas por la negociación			SCONEMPAF = número de empresas afectadas		0 = mínima cobertura 1 = máxima cobertura
	E ₄ : total de empresas en activo			Empresas inscritas en la Seguridad Social		
Índice de conflictividad $I_F = (F_1 + F_2 + F_3 + F_4) / 4$	F ₁ : de huelga		Proporción de trabajadores que realizan paro durante la negociación	SCOCIRNE1 = paros durante la negociación	SCOCIRNE1 = 0 cuando no se producen paros durante la negociación SCOCIRNE1 = 1 si se producen paros durante la negociación	0 = mínima conflictividad 1 = máxima conflictividad
	F ₂ : de movilización		Proporción de trabajadores que participan en manifestaciones o movilizaciones	SCOCIRNE2 = manifestaciones durante la negociación	SCOCIRNE1 = 0 cuando no se producen manifestaciones durante la negociación SCOCIRNE1 = 1 si se producen manifestaciones durante la negociación	
	F ₃ : de desacuerdo		Proporción de representantes que no suscriben el acuerdo	SCONONUM1...2 = número de representantes que no han suscrito el acuerdo SCONUMRE1...8 = Número de representantes de cada uno de los sindicatos en la comisión negociadora SCORENUM1...5 = número de representantes de cada una de las asociaciones empresariales	0 = mínimo desacuerdo 1 = máximo desacuerdo	

Cuadro 14 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subindicador B	Definición	Variable	Rango variables	Rango indicador
Índice de conflictividad $I_F = (F_1 + F_2 + F_3 + F_4) / 4$	F ₄ : de tiempo de negociación		Duración de las negociaciones (en días), según la fórmula = $\frac{SCOFFIRMA - SCOFEMESA}{MAX(SCOFFIRMA - SCOFEMESA)}$	SCOFFIRMA = fecha de firma del convenio SCOFEMESA = fecha de constitución de la mesa negociadora	0 = duración mínima de la negociación 1 = duración máxima de la negociación	0 = mínima conflictividad 1 = máxima conflictividad

Fuente: Elaboración propia.

3.2.1. Índice de densidad

Se ha planteado un índice de densidad de la negociación colectiva (I_A), con el que se trata de dar una primera aproximación de la situación de la negociación en cuanto a la distribución del número de trabajadores afectados por los convenios. Así, este indicador se define como:

$$\text{Índice de densidad de trabajadores } I_A = ICH_j = \sum_{i=1}^n p_{ij}^2.$$

El índice de densidad de trabajadores se define como la proporción de trabajadores afectados en el convenio i en el total de convenio del ámbito j . En este caso, el indicador se calcula a partir del Índice de Herfindahl, que se utiliza para medir el grado de concentración de una variable a lo largo de un determinado ámbito de distribución, sea espacial o temporal.

Definición de variables:

ID = número de convenios.

SCONUMTRA = Número de trabajadores afectados.

Rango del indicador: 0 = densidad mínima (= atomización); 1 = densidad máxima.

El índice de concentración de Herfindahl manejado en la construcción de este indicador se calcula según la siguiente ecuación:

$$ICH_j = \sum_{i=1}^n p_{ij}^2$$

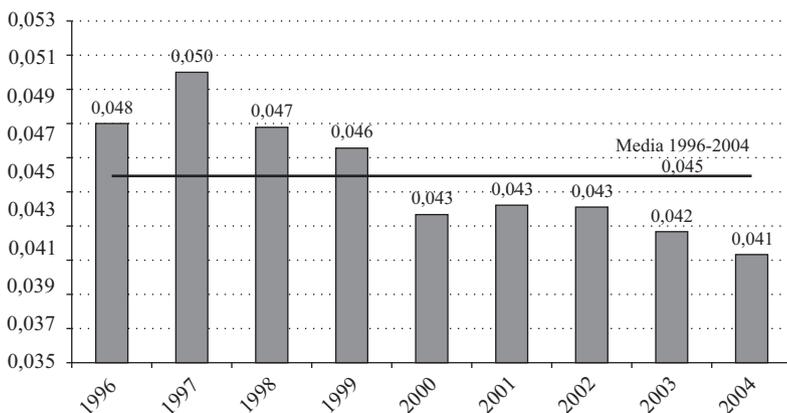
siendo p_i la proporción de trabajadores afectados por el convenio i del ámbito j . Dentro de los valores que puede tomar el índice, existen dos extremos que determinan la densidad de la negociación:

— *Densidad máxima*: cuando todos los trabajadores del ámbito j están sujetos a un único convenio i , en este caso, existe un índice de densidad máxima de la negociación colectiva y el ICH es igual a 1.

— *Densidad mínima*: cuando el número de trabajadores afectados por la negociación colectiva están distribuidos entre muchos convenios, en este caso, el ICH se aproxima a cero.

El índice de densidad de los trabajadores en la negociación colectiva señala una fuerte atomización de los trabajadores en el conjunto del territorio nacional. El índice presenta un valor muy bajo (de media 0,045 entre los años 1996 y 2004), lo cual indica que los trabajadores se distribuyen en múltiples convenios. Se observa una cierta estabilidad en el índice, con una disminución paulatina desde el año 1997, lo cual incide en la atomización de la negociación colectiva en España.

Cuadro 15
Índice densidad de la negociación (I_A)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Observando el número de trabajadores por convenio (en términos generales), se constata que ha aumentado el tamaño medio de los convenios (se ha pasado de convenios que agrupan a una media de 1.616 trabajadores en el año 1996 a 1.862 trabajadores por convenio en el año 2004), como se recoge en el cuadro 16.

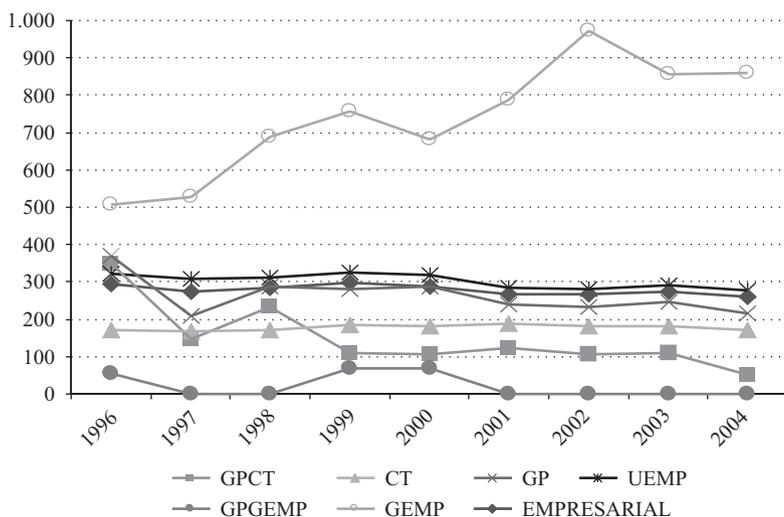
Cuadro 16
Tamaño medio de los convenios

Años	N.º convenios	N.º trabajadores	Trabajadores/convenios
1996	5.013	8.100.643	1.616
1997	5.070	8.338.055	1.645
1998	5.102	8.734.297	1.712
1999	5.132	9.025.388	1.759
2000	5.249	9.286.370	1.769
2001	5.435	9.488.698	1.746
2002	5.471	9.697.984	1.773
2003	5.516	9.973.749	1.808
2004	5.470	10.187.743	1.862
Media 1996-2004	5.273	9.203.659	1.743

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

En los últimos años se ha producido una disminución del tamaño medio (en términos de número de trabajadores incluidos) de los convenios de empresa a la vez que ha aumentado el de los convenios sectoriales. Sin embargo, al analizar la evolución temporal de la negociación colectiva, se comprueba que estos últimos convenios sectoriales han disminuido en número (al revés que los convenios empresariales), pero al ser los que afectan a un mayor número de trabajadores, el tamaño medio en su conjunto ha aumentado.

Cuadro 17
Tamaño medio de los convenios de empresa



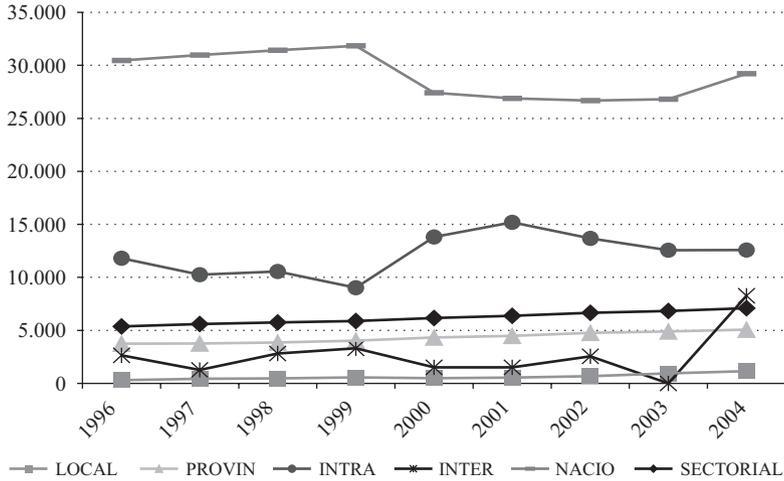
GPCT: trabajadores por convenio de grupo profesional en centro de trabajo; CT: centro de trabajo; GP: grupo profesional; UEMP: única empresa; GPGEMP: grupo profesional en un grupo de empresas; GEMP: grupo de empresas; EMPRESARIAL: trabajadores por convenio empresarial.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Dentro de los convenios de empresa, el único caso en que ha aumentado el tamaño medio de los convenios es en el de los convenios que afectan a grupos de empresas, mientras todos los demás disminuyen ligeramente.

El tamaño medio de los convenios sectoriales, en cambio, refleja una tendencia al alza, con una evolución paralela a la del tamaño medio de los convenios provinciales y muy similar a la de los convenios locales. El tipo de convenios que presenta una evolución de su tamaño medio más irregular es el de los convenios intracomunitarios. En el caso de los convenios de carácter nacional, en el año 1999 se observa una caída

Cuadro 18
Tamaño medio de los convenios sectoriales



LOCAL: trabajadores por convenio sectorial de ámbito local o inferior; *PROVIN*: ámbito provincial; *INTRA*: intracomunitario; *INTER*: intercomunitario; *NACIO*: nacional; *SECTORIAL*: trabajadores por convenio de ámbito sectorial.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

en el tamaño medio, aunque se ha ido recuperando ligeramente desde entonces, que se compensa con el aumento medio de los convenios intracomunitarios.

El índice de densidad por sectores ³⁴ alcanza las cotas más altas en la Industria textil, la Fabricación de máquinas de oficina e informáticos, la Industria de la confección y de la peletería, Edición, artes gráficas y reproducción de grabados, Industria química, y Seguros y planes de pensiones (véase el anexo B).

En los sectores donde el tamaño medio de los convenios es mayor (Intermediación financiera, excepto seguros, con 14.690 trabajadores por convenio; Industria textil, con 14.304; Construcción, con 13.851, y Agricultura, ganadería y caza, con 10.364), únicamente en los dos primeros el índice de densidad refleja un valor elevado, por lo que es en estos sectores donde los trabajadores se concentran en menor número de convenios, mientras que, en el caso sobre todo de la Construcción y la Agricultura, con un tamaño medio de los convenios muy elevado, la atomización en múltiples convenios de menor ámbito es muy elevada.

³⁴ Este índice detallado por sectores se puede consultar en el anexo B.

Por tanto, los trabajadores se distribuyen de forma dispersa (es decir, en multitud de convenios) en los sectores de Agricultura, ganadería y caza, Industria de madera y del corcho, excepto muebles, Fabricación de productos metálicos, salvo equipos, Industria de la construcción de maquinaria y equipo, Fabricación de maquinaria y material eléctrico, Fabricación de vehículos de motor y remolques, Captación, depuración y distribución de agua, Construcción, Comercio minorista y reparación, Transporte terrestre y transporte por tuberías, Actividades de saneamiento público y Actividades recreativas, culturales y deportivas.

En las provincias ³⁵ de Badajoz, Cáceres, Córdoba, Huelva, Jaén y en la Ciudad Autónoma de Ceuta es donde hay un mayor índice de densidad de trabajadores por convenio, es decir, hay más trabajadores en menor número de convenios, lo cual puede dar idea de un ámbito superior en los convenios de estas provincias. Por el contrario, donde más dispersa se sitúa la negociación colectiva es en las provincias de Álava, Guadalajara, La Rioja, Madrid, Murcia, Asturias, Valladolid y Vizcaya.

3.2.2. Índice del ámbito de la negociación colectiva

Este indicador del ámbito de negociación refleja en cierta medida el grado de centralización de la negociación colectiva en España. Como se ha comentado previamente, para la mayoría de los autores el ámbito de negociación es el factor que determina la centralización de la negociación colectiva. Si los convenios se firman mayoritariamente en el ámbito empresarial, estamos hablando de una elevada descentralización de la negociación. Por el contrario, cuando los convenios se pactan principalmente en la escala nacional, el grado de centralización es el más elevado.

Sin embargo, la forma de medir este grado de centralización no viene determinada por el número de convenios firmados, sino por el número de trabajadores a los que dichos convenios afectan. Así, el indicador de ámbito de negociación se ha construido a partir de los subindicadores que determinan el ámbito funcional de los convenios de empresa (ya sea para grupo profesional en el centro de trabajo; centro de trabajo; grupo profesional; empresa; grupo profesional en un grupo de empresas; o grupo de empresas) y el ámbito territorial de aplicación de los mismos (provincial o interprovincial), así como el de los convenios sectoriales (local o inferior; provincial; intracomunitario; intercomunitario; o nacional).

³⁵ Los resultados de los índices detallados por provincias se encuentran en el anexo C.

Índice del ámbito de negociación: $I_B = (B_1 \times B_2) + B_3$.

Subindicador A B_1 : Ámbito funcional de los convenios de empresa en el sector j y año t . Codificación de las variables de la siguiente forma:

$B_1 = 0$, si SCOAMBAP2 = 1, SCOAMBAP3 = 1 (grupo profesional en centro de trabajo) y todas las demás igual 0;

$B_1 = 0,1$ si SCOAMBAP3 = 1 (centro de trabajo) y todas las demás igual 0;

$B_1 = 0,2$, si SCOAMBAP2 = 1 (grupo profesional) y todas las demás igual 0;

$B_1 = 0,3$, si SCOAMBAP1 = 1 (único para toda la empresa) y todas las demás igual 0;

$B_1 = 0,4$, si SCOAMBAP2 = 1, SCOAMBAP4 = 1 (grupo profesional en grupo de empresas) y todas las demás igual 0;

$B_1 = 0,5$, si SCOAMBAP4 = 1 (grupo de empresas) y todas las demás igual 0.

Subindicador A B_2 : Ámbito territorial de los convenios de empresa en el sector j y año t . Codificación de la variable SCOPROAMB de la siguiente forma:

$B_2 = 0,5$, si SCOPROAMB = 1 (provincial) y todas las demás igual 0;

$B_2 = 1$, si SCOPROAMB = 2 (interprovincial) y todas las demás igual 0.

Subindicador A B_3 : Ámbito territorial de los convenios sectoriales en el sector j y año t . Codificación de la variable SCOAMBTER de la siguiente forma:

$B_3 = 0,6$, si SCOAMBTER = 1 (local o de ámbito inferior) y todas las demás igual 0;

$B_3 = 0,7$, si SCOAMBTER = 2 (provincial) y todas las demás igual 0;

$B_3 = 0,8$, si SCOAMBTER = 3 (intracomunitario) y todas las demás igual 0;

$B_3 = 0,9$, si SCOAMBTER = 4 (intercomunitario) y todas las demás igual 0;

$B_3 = 1$, si SCOAMBTER = 5 (nacional) y todas las demás igual 0.

Definición de variables:

Ámbito funcional (convenios de empresa):

SCOAMBAP1 = convenio único para toda la empresa.

SCOAMBAP2 = convenio para grupo profesional.

SCOAMBAP3 = convenio en el centro de trabajo.

SCOAMBAP4 = convenio en un grupo de empresas.

Ámbito territorial (convenios de empresa):

SCOPROAMB = 1 si es provincial, 2 si es interprovincial.

Ámbito territorial (convenios de sector):

SCOAMBTER = 1 si es local o de ámbito inferior.

SCOAMBTER = 2 si es provincial.

SCOAMBTER = 3 si es intracomunitario.

SCOAMBTER = 4 si es intercomunitario.

SCOAMBTER = 5 si es nacional.

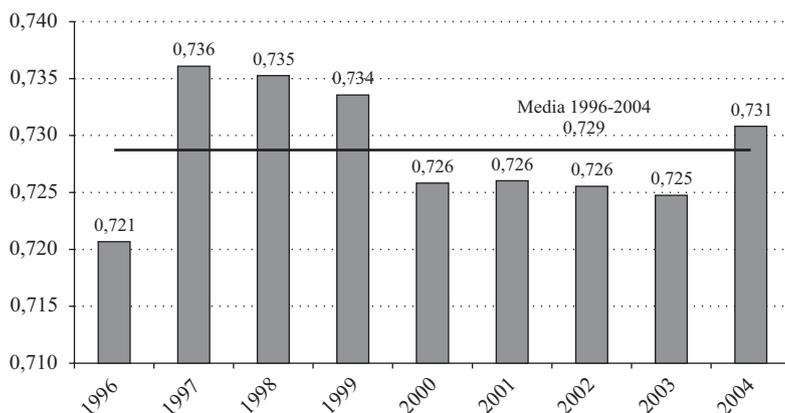
Rango del indicador: 0 = Ámbitos inferiores (\approx bajo grado de centralización); 1 = Ámbitos superiores (\approx alto grado de centralización).

El rango, por tanto, abarca desde el ámbito más reducido de aplicación (que indica los trabajadores sujetos a convenio de grupo profesional en el centro de trabajo) hasta el máximo grado de centralización, que sucedería en el caso de que todos los trabajadores estuvieran cubiertos por convenios colectivos nacionales.

Atendiendo al ámbito de negociación, los resultados del indicador muestran un grado de centralización que se puede clasificar de medio-alto (con un valor en torno a 0,73), que, además, se ha mantenido considerablemente estable durante el período examinado (1996-2004).

Cuadro 19

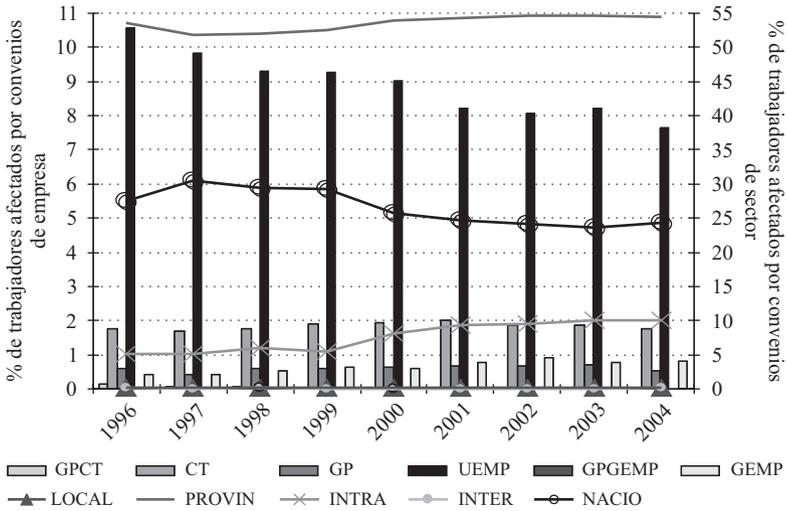
Índice del ámbito de negociación colectiva nacional (I_B)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

El grado de centralización relativamente alto que se aprecia, se explica debido a que más de la mitad de los trabajadores se ve afectada por convenios sectoriales de ámbito provincial (el 53,5 por 100 de los trabajadores, de media para el período 1996-2004), mientras alrededor del 26,6 por 100 de los trabajadores están cubiertos por convenios de ámbito nacional, siendo apenas el 12 por 100 los trabajadores afectados por convenios empresariales.

Cuadro 20
Porcentaje de trabajadores afectados por convenios según ámbito de negociación



GPCT: trabajadores sujetos a convenios de grupo profesional en centro de trabajo; CT: trabajadores sujetos a convenios de centro de trabajo; GP: a convenios de grupo profesional; UEMP: de una única empresa; GPGEMP: de grupo profesional en un grupo de empresas; GEMP: de grupo de empresas; LOCAL: trabajadores afectados por convenios sectoriales de ámbito local o inferior; PROVIN: de ámbito provincial; INTRA: intracomunitario; INTER: intercomunitario; NACIO: nacional.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Son los trabajadores sujetos a convenios en la escala intracomunitaria los que han experimentado un mayor crecimiento, pasando de representar el 5,1 por 100 del total de trabajadores en el año 1996 al 10 por 100 en el año 2004. Por el contrario, los trabajadores acogidos a convenios de ámbito empresarial han disminuido paulatinamente desde 1996 (cuando representaban el 13,5 por 100 del total de trabajadores afectados por algún tipo de convenio) hasta 2004 (10,77 por 100), a pesar de haber aumenta-

do el número de convenios firmados en este ámbito (se recogen 3.710 convenios de ámbito empresarial con efectos económicos en 1996, lo que supuso un 74,01 por 100 del total de convenios cuyos efectos económicos se reflejaron en ese año, mientras en 2004 el número ascendió a 4.189, es decir, el 76,58 por 100 de los convenios de ese año).

En este tipo de convenios de carácter empresarial son mayoría los trabajadores sujetos a convenios que afectan a una única empresa (el 8,9 por 100 del total de trabajadores, aunque han disminuido paulatinamente a lo largo del período), seguidos a cierta distancia por los trabajadores incluidos en convenios de centro de trabajo (el 1,8 por 100).

Por otra parte, entre los convenios de carácter sectorial, tanto los de ámbito local como de ámbito intercomunitario apenas representan al 0,1 por 100 de los trabajadores en ambos casos.

Con todo ello, y tal y como señala el indicador del ámbito de negociación, se puede considerar que en España, en el período 1996-2004, los trabajadores están afectados por convenios de ámbitos superiores, lo cual se puede interpretar en cierta medida como un grado de centralización medio-alto.

Analizando este indicador por sectores, son los de la Industria textil (con un índice de 0,986 de media entre los años 1996 y 2004), la Intermediación financiera, excepto seguros (con un índice de 0,959), la Preparación, curtido y acabado del cuero (0,952), la Educación (0,934), la Industria química (0,924) y la Edición, artes gráficas y reproducción de grabados (0,904), los que presentan una mayor centralización en estos términos, es decir, son sectores donde la mayoría de los trabajadores están cubiertos por convenios sectoriales de ámbito nacional, que es el nivel más elevado de centralización, considerando ésta únicamente en términos de ámbito de negociación. Además, son sectores que presentan una gran estabilidad en el período considerado.

Los sectores cuyo índice de ámbito de negociación presenta cifras más bajas son Extracción de minerales de uranio y torio, Reciclaje, Extracción de crudos de petróleo y gas natural, Extracción de minerales metálicos, Industria de la construcción de maquinaria y equipo, Actividades informáticas, Fabricación de vehículos de motor y remolques y Fabricación de máquinas de oficina e informáticos. Todos ellos muestran un índice que no alcanza el 0,2 de media entre los años 1996 y 2004, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores en estos sectores están cubiertos por convenios de ámbitos inferiores, de manera que podrían calificarse de muy descentralizados.

Cuando el índice del ámbito de negociación se desagrega en la escala provincial, hay que matizar que existen convenios sectoriales de ca-

rácter nacional cuyos trabajadores no se pueden asignar a ninguna provincia. Por ello, el valor máximo que toma el índice es de 0,7.

Atendiendo a estas consideraciones, son las provincias de Murcia, Badajoz, Córdoba, Granada, Toledo, Jaén, Balears (Illes), Almería y Albacete las que tienen un indicador mayor (cercano al 0,67, en este caso, cercano al máximo). Esto refleja que es en estas provincias donde la mayoría de los trabajadores está cubierta por convenios del más alto ámbito posible en estas circunstancias: sectorial-provincial.

Álava y Guadalajara, por el contrario, no alcanzan el 0,5 de media en el período, de manera que son las provincias donde los trabajadores se vinculan mayoritariamente a convenios de ámbitos inferiores al sectorial provincial.

3.2.3. Índice de centralización compuesto

Se calcula a partir de la media aritmética del índice de ámbito de la negociación colectiva, el índice de acuerdos nacionales/sectoriales, la tasa de afiliación sindical y la tasa de afiliación empresarial.

Índice de centralización compuesto $I_c = (C_1 + C_2 + C_3) / 3$.

Subindicador A C_{1t} = existencia de acuerdos nacionales/sectoriales para la negociación colectiva en el año t .

Rango del subindicador: 0 = no existe acuerdo; 1 = existe acuerdo marco.

Subindicador A $C_{2it} = C_{21it} / C_{22it}$: índice de afiliación sindical.

Subindicador B C_{21it} : número de trabajadores afiliados a algún sindicato en el ámbito i en el año t .

Subindicador B C_{22it} : total de trabajadores asalariados en el ámbito i en el año t .

Subindicador A $C_{3it} = C_{31it} / C_{32it}$: índice de afiliación empresarial.

Subindicador B C_{31it} : número de empresas asociadas a alguna patronal en el ámbito i en el año t .

Subindicador B C_{32it} : total de empresas en activo en el ámbito i en el año t .

Rango de los subindicadores: 0 = afiliación mínima; 1 = máxima afiliación.

Rango del indicador: 0 = descentralización; 1 = centralización máxima.

El cálculo de este índice no ha sido posible a causa de las dificultades para encontrar datos fiables de las variables que se definen a continuación:

I. Tasa de afiliación sindical. Mide la relación entre el número de trabajadores afiliados a los sindicatos y el número total de trabajadores.

II. Tasa de afiliación empresarial. Es la relación entre el número de empresas afiliadas a una asociación empresarial y el número total de empresas.

Si en el futuro se pudiera disponer de estos datos, el resultado de este índice podría expresar más claramente el grado de centralización de la negociación colectiva que el que se deriva exclusivamente del ámbito de negociación.

3.2.4. Índice del grado de coordinación

Indica el grado en que los distintos sindicatos y asociaciones empresariales participantes en el proceso de negociación colectiva deciden coordinar sus estrategias de negociación, como una forma de aumentar su poder en dicho proceso negociador. Este indicador se calcula a través de la media aritmética de las siguientes variables:

i. Sincronización en la firma de convenios: se calcula como el sumatorio de la media móvil de tres meses del porcentaje de convenios firmados en cada mes respecto al número total de convenios firmados en el año. Se supone, con esta definición, que los convenios firmados a lo largo de un intervalo de tres meses tienen algún grado de coordinación. Es decir, tal y como se ha recogido en la parte teórica, cuando las negociaciones se llevan a cabo simultáneamente, los resultados de la negociación actúan, en cierta medida, como si lo hicieran en un marco de elevada centralización, puesto que los agentes son capaces de internalizar las consecuencias externas derivadas de sus decisiones.

ii. Concentración de la negociación, desde el punto de vista sindical y empresarial, es decir, la media aritmética de la concentración de ambos subindicadores. Estos subindicadores se calculan a través del índice de concentración de Herfindahl. El índice de concentración sindical, por tanto, señala el porcentaje de representantes sindicales del sindicato i en el total de representantes sindicales en la mesa de negociación. Del mismo modo, el índice de concentración empresarial considera el porcentaje de representantes de la patronal j en el total de representantes de las empresas en la mesa de negociación. Se intenta medir con este subíndice la posible coordinación de sindicatos y asociaciones empresariales, a través de la concentración de los mismos en torno a las confederaciones sindicales o patronales.

Es necesario, no obstante, señalar ciertas dificultades de interpretación, derivadas de la información incompleta recogida en las hojas estadísticas de los convenios. Por un lado, en un porcentaje muy elevado de los convenios colectivos no aparece registrado ningún representante

empresarial, de manera que el índice de concentración empresarial se muestra distorsionado.

Por otra parte, los representantes de asociaciones empresariales no aparecen agrupados bajo las principales confederaciones empresariales en dichas hojas estadísticas, cuando, en la realidad, la mayoría de ellos sí pertenece a las dos grandes patronales: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

Esta situación hace que el índice de concentración empresarial tenga una mayor volatilidad a lo largo de los años, así como al analizar más detenidamente su comportamiento atendiendo a la diferenciación sectorial o provincial.

Índice de coordinación $I_D = (D_1 + D_2) / 2$.

Subindicador A $D_{1jt} = \sum_{i=1}^{12} FF_{ij}^2$ Sincronización en la firma de los convenios en el mes i sobre el total de convenios firmados en el ámbito j en el año t . Calculado a partir del sumatorio de la media móvil de tres meses del porcentaje de convenios firmados en cada mes respecto al número total de convenios firmados en el año.

Rango del subindicador: 0 = mínima sincronización; 1 = máxima sincronización.

Subindicador A $D_{2it} = (D_{21it} + D_{22it}) / 2$ Concentración de la negociación colectiva, compuesto a su vez por los subíndices de concentración sindical y empresarial.

Subindicador B D_{21it} : Concentración sindical en la negociación colectiva, porcentaje del número de representantes sindicales de los convenios i respecto al total de representantes del ámbito j en el año t .

Subindicador B D_{22it} : Concentración empresarial en la negociación colectiva, porcentaje del número de representantes de las asociaciones empresariales de los convenios i respecto al total de representantes del ámbito j en el año t .

Rango de los subindicadores: 0 = concentración mínima; 1 = máxima concentración.

Definición de variables:

SCONUMTRA = Número de trabajadores afectados.

SCOFFIRMA = Fecha de firma del convenio.

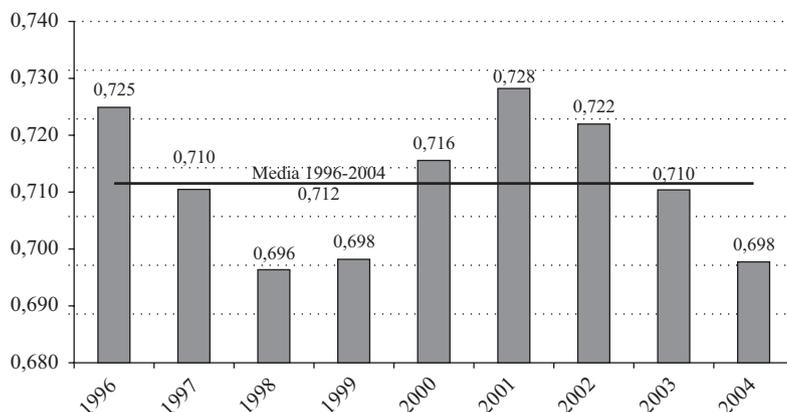
SCONUMRE1...7 = Número de representantes de la comisión negociadora de cada uno de los sindicatos.

SCORENUM1...5 = Número de representantes de cada una de las asociaciones empresariales.

Rango del indicador: 0 = Coordinación mínima; 1 = Coordinación máxima.

Este índice refleja una cierta coordinación en la negociación colectiva en España, con datos que rondan el 0,71 de media para el período analizado (1996-2004), tal y como se indica en el siguiente cuadro.

Cuadro 21
Índice de coordinación de la negociación colectiva a escala nacional (I_D)



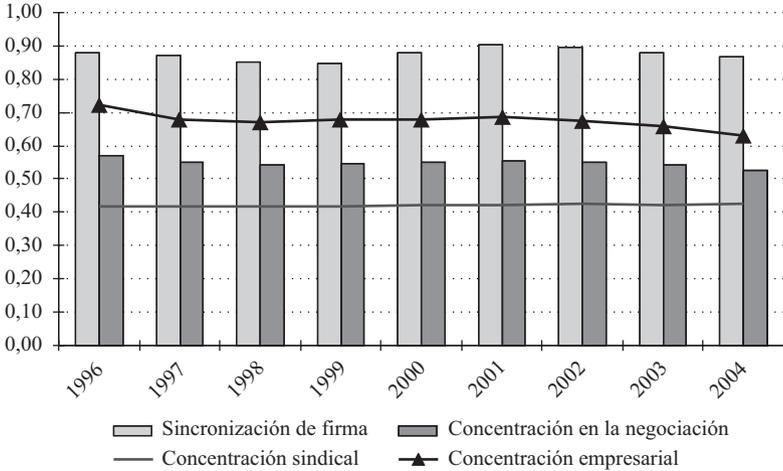
Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

El elevado grado de coordinación deriva, sobre todo, de una alta sincronización en la firma de los convenios colectivos en España, pues casi la mitad de los trabajadores (el 47,55 por 100 de media entre los años 1996 y 2004) están sujetos a convenios firmados durante los meses anteriores al verano (de mayo a julio).

El índice de concentración empresarial presenta una tendencia decreciente durante todo el período, más acusada en los dos últimos años. Esta disminución de la concentración empresarial, o mayor pluralidad de los representantes empresariales, puede derivar del aumento de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito sectorial, donde la representación empresarial suele estar más repartida (cuando los convenios se firman en el ámbito de la empresa, los representantes de la misma son únicos, pertenecientes a la propia empresa, mientras que en el caso de convenios de ámbito sectorial, los representantes empresariales pueden pertenecer a distintas asociaciones, aunque resulta necesario recordar que la mayoría de ellas pertenecen a la CEOE o la CEPYME).

Cuadro 22

**Índices de sincronización en la firma de los convenios
y de concentración de la negociación colectiva a escala nacional
(período 1996-2004)**



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

El índice de concentración sindical se ha mantenido muy estable durante la última década. Esta relativamente baja concentración sindical indica la presión media que pueden ejercer los sindicatos en la negociación. Así, la distribución de los trabajadores entre los sindicatos en las mesas de negociación mantiene la estructura sin apenas variaciones durante todo el período considerado.

Por sectores, aquellos que destacan por presentar un grado de coordinación superior a la media nacional para el período (1996-2004) son la Industria química (cuyo índice muestra un valor medio de 0,867), la Industria de la confección y de la peletería (0,844), el Alquiler de maquinaria y efectos personales (0,832), la Industria del papel (0,825), la Extracción de minerales no metálicos ni energéticos (0,817), la Fabricación de productos minerales no metálicos (0,817), la Pesca y acuicultura (0,811), la Selvicultura y explotación forestal (0,809) y la Fabricación de muebles y otras manufactureras (0,808).

Los sectores con menor índice de coordinación son Reciclaje (apenas 0,381), Fabricación de máquinas de oficina e informáticos (0,431), Transporte aéreo y espacial (0,481), Administración pública, defensa y Seguridad Social (0,484), Extracción de minerales de uranio y torio

(0,508), Extracción de minerales metálicos (0,517) y Fabricación de vehículos de motor y remolques (0,542).

Considerando la distribución provincial del índice de coordinación se observa que, para la media del período 1996-2004, entre las provincias que se pueden considerar con un elevado grado de coordinación (por encima de la media nacional) se encuentran la Ciudad Autónoma de Ceuta (0,865), Huelva (0,839), Cuenca (0,833), Cádiz (0,822), Ciudad Real (0,816), Barcelona (0,811), Salamanca (0,805) y Valladolid (0,808).

En el otro extremo se sitúan las provincias de Jaén (0,638), Santa Cruz de Tenerife (0,650), Pontevedra (0,653), Granada (0,663), Navarra (0,674) y Córdoba (0,676).

3.2.5. Índices de cobertura de la negociación colectiva

Para medir el grado de cobertura que alcanza la negociación colectiva en España se han planteado dos índices, uno referente a los trabajadores cubiertos (que mide la proporción de trabajadores afectados por las cláusulas pactadas y firmadas en el convenio colectivo i , respecto al número total de trabajadores asalariados del ámbito j) y otro que considera el número de empresas afectadas por la negociación (respecto al total de empresas en activo).

En principio, la importancia del índice de cobertura de la negociación radica en que cuanto mayor sea la cobertura, mayor será la presión que puedan ejercer los sindicatos en la negociación, ya que sus decisiones afectan a un conjunto más amplio de la población trabajadora.

Así, para medir el grado de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva se han utilizado dos fuentes estadísticas externas al Registro de Convenios Colectivos:

— la Encuesta de Población Activa (EPA), de donde se extrae el número de asalariados (se considera el último trimestre del año), y

— los Registros de Afiliación a la Seguridad Social, que proporcionan datos sobre los trabajadores afiliados en alta laboral. En este caso, se consideran todos los afiliados en alta laboral menos los del régimen de Autónomos y los trabajadores por cuenta propia en el sector agrícola (el dato utilizado hace referencia a la media anual).

Índice de cobertura de trabajadores: $I_{Eit} = (E_{1it} / E_{2it})$.

Subindicador A E_{1it} : Número total de trabajadores afectados por la negociación colectiva en el ámbito i año t .

Subindicador A E_{2it} : Número total de asalariados en el ámbito i año t .

E_{21} : Asalariados recogidos en la EPA.

E_{22} : Asalariados afiliados a la Seguridad Social.

Definición de variables:

SCONUMTRA = número de trabajadores.

Rango del indicador: 0 = Cobertura mínima; 1 = Cobertura máxima.

El índice que mide la tasa de cobertura empresarial no se puede realizar actualmente debido a la sobrevaloración de las empresas afectadas por los convenios, pues las estadísticas muestran un mayor número de empresas cubiertas por la negociación colectiva que el total de empresas en activo registradas en España. Es decir, con los datos disponibles, el índice es superior a uno (cuando, por la propia definición del mismo, es un resultado sin sentido). Sin embargo, en caso de llevarse a cabo la modificación propuesta (que las fichas de cotización de la Seguridad Social recogieran un código de convenio estandarizado, que identificara a cada una de las empresas en el respectivo convenio en el que estén adscritas), el índice de cobertura empresarial se podría construir, según la siguiente definición:

Índice de cobertura de empresas: $I_{EEit} = (E_{3it} / E_{4it})$.

Tasa de cobertura empresarial de la negociación colectiva (ámbito i año t).

E_{3it} : Número total de empresas afectadas por la negociación colectiva en el ámbito i año t .

E_{4it} : Número total de empresas activas en el ámbito i año t .

Definición de variables:

Se utilizan datos de la Seguridad Social para definir E_{4it}

Rango del indicador: 0 = cobertura mínima; 1 = cobertura total.

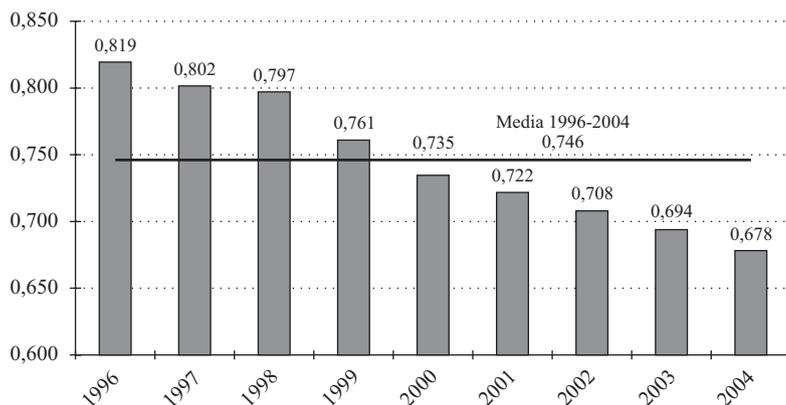
Por tanto, la utilización de dos fuentes de datos distintas, como son la EPA y la base de datos de afiliados a la Seguridad Social, para construir el índice de cobertura de los trabajadores se debe a las diferencias resultantes.

Como se aprecia en los siguientes cuadros, aunque la tasa de cobertura es similar en ambos, y mantiene la misma tendencia, existen dis-

crepancias. El índice de cobertura de la negociación colectiva construido con datos de la Encuesta de Población Activa refleja una caída más acusada: partiendo de índices similares en los dos casos, de alrededor del 0,82 en 1996, el índice con datos de la EPA cae hasta el 0,678 en 2004, mientras el índice construido con datos de la Seguridad Social se mantiene en 0,730 en ese mismo año.

Cuadro 23

**Índice de cobertura de la negociación colectiva a escala nacional
(período 1996-2004) con datos de la EPA**



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS y EPA (INE).

La media para el período 1996-2004 es parecida en ambos índices, algo más alta cuando se emplean los trabajadores afiliados en alta laboral al régimen de la Seguridad Social (0,773 frente a 0,746 en el caso del índice que contrasta los trabajadores sujetos a convenio colectivo con los asalariados recogidos en la EPA).

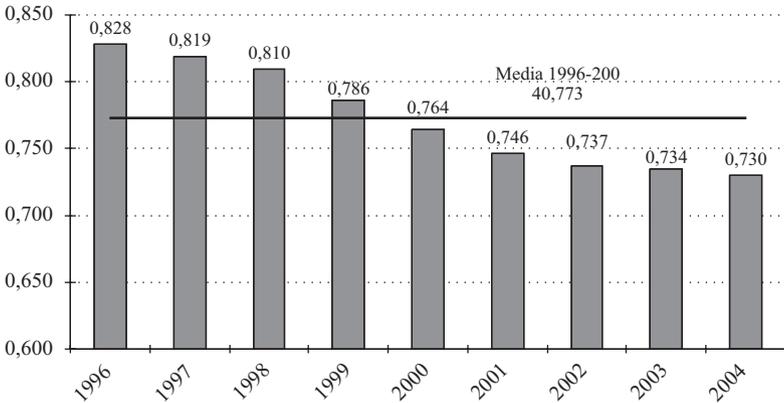
Por tanto, ya se considere una u otra fuente estadística, se puede decir que la cobertura de la negociación colectiva en España está disminuyendo gradualmente en la última década.

Anteriormente se ha comentado la dificultad que entraña comparar los datos sectoriales de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con los datos recogidos en la Encuesta de Población Activa y los registros de afiliación a la Seguridad Social. Sin embargo, es posible utilizar estos datos como una mera aproximación de la situación real.

Los sectores de Agricultura, ganadería, caza y selvicultura y de Industrias manufactureras aparecen sobrevalorados en los registros de los conve-

Cuadro 24

**Índice de cobertura de la negociación colectiva a escala nacional
(período 1996-2004) con datos de la Seguridad Social**



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS y Registros de la Seguridad Social.

nios colectivos pues la cobertura que muestran es superior a los trabajadores de dichos sectores (es decir, los índices son superiores a 1 en el caso de las Industrias manufactureras, ya se comparen con los trabajadores estimados en la EPA o registrados en la Seguridad Social, y para el sector de la Agricultura cuando se utilizan las estimaciones de la EPA). Como ya se ha explicado, la sobrevaloración de los datos registrados en los convenios colectivos se debe a la inclusión dentro de un mismo convenio de sector de empresas (y sus trabajadores, por tanto) que en realidad pertenecen a otros sectores en los registros de la Seguridad Social y en la EPA.

Entre los sectores con menor cobertura de la negociación colectiva se sitúan los de Hogares que emplean personal doméstico, Pesca y Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria. En este último caso, la baja cobertura aparente se explica porque los funcionarios públicos no pueden adscribirse a ningún convenio colectivo, por ley, aunque sí los funcionarios de la administración local y el personal laboral.

Al analizar el índice de cobertura de los trabajadores en la negociación colectiva por Comunidades Autónomas únicamente se puede comparar con los registros de afiliación de la Seguridad Social, pues no existen estadísticas provinciales sobre número de asalariados en la EPA.

Atendiendo a estos datos, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears es la que muestra el mayor índice, seguida por Cataluña, Andalucía, Navarra y Extremadura.

En el extremo contrario, las Comunidades Autónomas con menor índice de cobertura son Madrid, La Rioja, Ceuta y Melilla, Canarias, País Vasco y Castilla-La Mancha.

3.2.6. Índice de conflictividad de la negociación colectiva

Con el índice de conflictividad de la negociación colectiva se trata de medir el entorno más o menos conflictivo existente durante el proceso de negociación del convenio colectivo. Se calcula a partir de la media aritmética de cuatro subindicadores que reflejan distintos niveles de conflictividad:

i. Índice de huelga: mide la participación de los trabajadores en las huelgas llevadas a cabo, a través de la proporción de trabajadores que participan en los paros realizados durante el proceso de negociación, respecto al número total de trabajadores afectados por los convenios.

ii. Índice de movilización: establece la participación en las manifestaciones o movilizaciones de los trabajadores durante el proceso de negociación, respecto al total de trabajadores afectados por los convenios colectivos.

iii. Índice de desacuerdo: expresa el grado de desacuerdo en la firma de los convenios colectivos, a partir de la contrastación del número de representantes que no firman el convenio con el número total de representantes en la mesa de negociación.

iv. Índice de tiempo de la negociación: indica el número de trabajadores afectados por los convenios según la duración del proceso de negociación en días, medida ésta por el tiempo transcurrido entre la configuración de la mesa de negociación y la firma del convenio.

Índice de conflictividad: $I_F = (F_1 + F_2 + F_3 + F_4) / 4$.

Subindicador A F_{1jt} : Índice de huelga, proporción de trabajadores de los convenios i en que se realiza paro durante la negociación en el ámbito j en el año t .

Subindicador A F_{2jt} : Índice de movilización, proporción de trabajadores de los convenios i que participan en manifestaciones o movilizaciones durante la negociación en el ámbito j en el año t .

Subindicador A F_{3jt} : Índice de desacuerdo, proporción de representantes que no suscriben el convenio i en el ámbito j en el año t .

Subindicador A F_{4jt} : Índice de tiempo de la negociación, duración de las negociaciones de los convenios i en el ámbito j en el año t . Según la fórmula

$$\frac{FFC - FCM_{ij}}{MAX(FFC - FCM_{ij})}$$

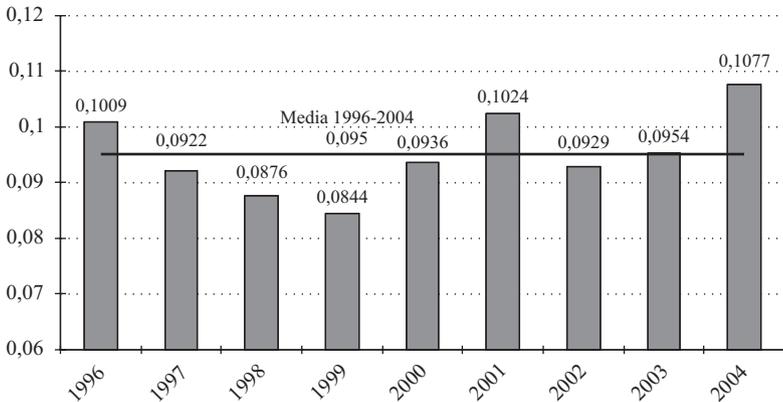
siendo FFC_{ij} : Fecha de firma del convenio y FCM_{ij} : Fecha de constitución de la mesa negociadora.

Definición de variables:

- SCOCIRNE1 = 1 se han producido paros durante la negociación; 2 = no.
 SCOCIRNE2 = 1 se realizaron manifestaciones o movilizaciones durante la negociación; 2 = no.
 SCNONUM1...2 = Número de representantes que no han suscrito el acuerdo.
 SCNUMRE1...8 = Número de representantes de la comisión negociadora de cada uno de los sindicatos.
 SCORENUM1...5 = Número de representantes de las asociaciones empresariales.
 SCOFFIRMA = Fecha de firma del convenio.
 SCOFEMESA = Fecha de constitución de la mesa negociadora.
- Rango del indicador:** 0 = conflictividad mínima; 1 = máxima conflictividad.

El indicador de conflictividad presenta más variaciones a lo largo del tiempo, debido a que los conflictos no son constantes ni permanentes entre los negociadores.

Cuadro 25

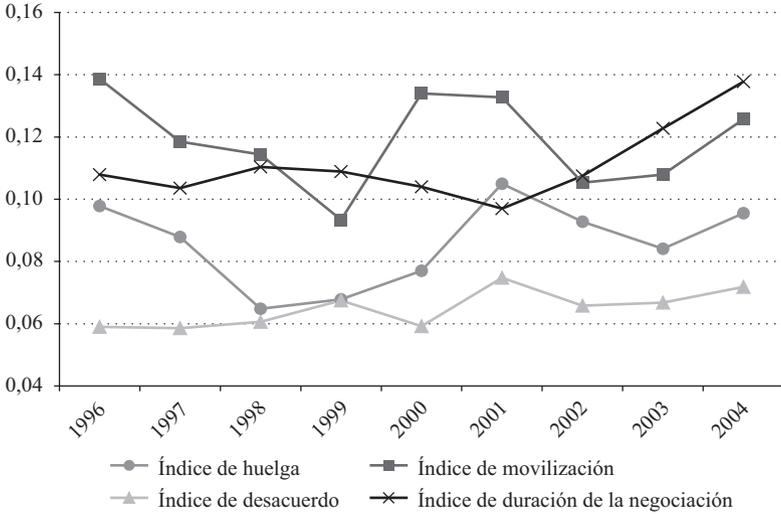
Índice de conflictividad en la negociación colectiva a escala nacional (I_p)

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuando se observa detenidamente cada uno de los subíndices con los que se construye el índice de conflictividad se constata la evolución similar que siguen los subindicadores de huelga y de movilización, siempre por encima este último.

Cuadro 26

Índices de huelga, movilización, desacuerdo y duración de la negociación a escala nacional (período 1996-2004)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

En los dos últimos años se produce un repunte en todos los subindicadores, lo cual induce a pensar que comienza una etapa en cierta medida más conflictiva que los años centrales del intervalo temporal analizado. Sin embargo, todos los índices son muy pequeños, de manera que, en términos generales, se confirma un período sin apenas negociaciones complicadas.

Los sectores más conflictivos son Fabricación de otro material de transporte (0,279), Extracción de antracita, hulla, lignito y turba (0,187), Transporte aéreo y espacial (0,175), Fabricación de vehículos de motor y remolques (0,165) y Producción y distribución de energía eléctrica y gas (0,158). En todos ellos, el mayor índice de conflictividad se deriva de una tasa de huelga muy por encima de la media, así como una mayor tasa de movilización en el caso de los sectores de Fabricación de otro material de transporte, Extracción de antracita, hulla, lignito y turba y Producción y distribución de energía eléctrica y gas. También presentan un alto índice de desacuerdo los sectores de Transporte aéreo y espacial, Fabricación de vehículos de motor y remolques y Producción y distribución de energía eléctrica y gas, mientras que en ningún caso la mayor conflictividad proviene de una mayor duración en el tiempo de las negociaciones.

Los sectores con menor índice de conflictividad en la negociación colectiva durante el intervalo 1996-2004 han resultado los de Servicio

doméstico (0,000), Actividades inmobiliarias (0,004) (con un mayor índice de conflictividad en los dos últimos años, sobre todo el último, cuando se incorpora un convenio de carácter nacional, que afecta a 60.000 trabajadores y 9.000 empresas, lo cual, sin duda, implica una mayor duración en los tiempos de negociación y, sobre todo, un mayor índice de desacuerdo), Industria de la confección y de la peletería (0,005) y Extracción de crudos de petróleo y gas natural (0,008).

Todos estos sectores muestran un bajo índice de duración de las negociaciones, lo cual ya indica, en principio, una baja conflictividad, que se demuestra asimismo en un bajo índice de desacuerdo, así como de huelga y movilización.

Al tener en cuenta el espacio territorial son Guipúzcoa, Vizcaya, Sevilla, Álava, Madrid, Navarra y Ourense las provincias con una conflictividad superior a la media nacional para el intervalo 1996-2004. Estas mismas provincias muestran a su vez elevados índices de movilización y de huelga (salvo Navarra en este último caso). Vizcaya, Álava, Navarra y Ourense también presentan índices de desacuerdo superiores al resto y el índice de duración indica que las negociaciones se alargan en el caso de Vizcaya, Sevilla y Madrid.

En cambio, las que reflejan una negociación colectiva menos conflictiva son las provincias de Girona, Badajoz, Jaén, Cáceres, Soria, Toledo, Tarragona, Zamora y Albacete, ya que muestran, en general en todos los subíndices, valores muy inferiores a la media, sobre todo en el índice de movilización.

3.3. INDICADORES DE RESULTADO

Los indicadores de resultado pretenden reflejar los principales resultados de la negociación colectiva sobre la base de diferentes variables económico empresariales. Es decir, el conjunto de indicadores que permiten definir y caracterizar la forma en que se relacionan los trabajadores y las empresas en el entorno laboral. En este sentido y utilizando la base de datos de convenios del MTAS, los indicadores de resultado que se desarrollan en esta investigación dependen del contenido de los convenios pactados, codificados en diferentes variables definidas en la hoja estadística cumplimentada por los negociadores de los convenios y procesada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las variables objeto de la negociación colectiva, según Ruesga *et al.* (2002), pueden dividirse en tres grupos:

- i. Variables de coste laboral:
 - a) Salario directo: el nivel salarial, la estructura salarial y los incentivos salariales.

- b) Salario indirecto: los pluses y algunas ventajas sociales.
- c) Salarios diferidos: previsión social complementaria.
- ii. Variables de productividad:
 - a) Producto por hora y trabajador: incentivos salariales, movilidad ocupacional, formación, condiciones de trabajo, motivación laboral (promoción, clima, etc.) y organización del trabajo.
 - b) Jornada laboral: jornada pactada, jornada efectiva, horas extraordinarias, vacaciones, distribución de la jornada, reducción y jornadas reducidas y especiales.
 - c) Número de trabajadores: rotación de la plantilla, estructuras profesionales, contratación (formas), temporalidad y ETTs.
- iii. Otras variables negociadas como, por ejemplo, prevención de riesgo laboral, seguridad, higiene y siniestralidad; incentivos a la productividad, igualdad de género, beneficios sociales, etc.

A partir de este conjunto de variables que reflejan el contenido de los convenios colectivos firmados en España, se ha definido una serie de diez indicadores que pretenden reflejar los diferentes resultados de la negociación colectiva en España, y que atienden a:

1. Flexibilidad salarial,
2. dispersión salarial,
3. flexibilidad de contratación o externa,
4. flexibilidad organizativa,
5. jornada laboral,
6. higiene y seguridad,
7. beneficios sociales,
8. incentivos a la productividad, e
9. igualdad de género.

Como sucede en el caso de los indicadores de proceso, todas las variables están normalizadas entre cero y uno, y todos los indicadores están ponderados por el número de trabajadores (SCONUMTRA = número de trabajadores afectados). Al realizar la división sectorial, se utiliza como variable de clasificación SCOACTI93, es decir, la actividad económica según la CNAE-93 (con desagregación a 2 dígitos). Para el análisis geográfico, dividido por provincias, se emplean las variables SCOPROVCO (código de la provincia en los convenios de ámbito sectorial provincial) y SCOELTR01...52 (número de trabajadores de las provincias afectadas).

De forma resumida, se presentan en el siguiente cuadro 27, todos los índices y subíndices de resultado, con sus respectivas definiciones, variables utilizadas y rangos entre los que se mueven tanto las variables como los propios indicadores.

Cuadro 27

Resumen de indicadores y subindicadores de resultado

Indicador	Subindicador A	Subind. B	Definición	Variabile	Rango variables	Rango indicador
<i>Índice de flexibilidad salarial</i> $I_G = (G_1 + G_2 + G_3 + G_4 + G_5) / 5$	G ₁ : de flexibilidad del incremento salarial con respecto al IPC		Tipo de referencia para la determinación del incremento salarial	SAPVALFIJ = incremento salarial fijo SAPFUNIPC = incremento salarial en función del IPC	G ₁ = 0 cuando el incremento es fijo G ₁ = 1 cuando el incremento es en función del IPC	
	G ₂ : de flexibilidad salarial con respecto a la cláusula de revisión salarial G ₂ = (G ₂₁ + G ₂₂ + G ₂₃) / 3	G ₂₁	Existencia de cláusula de revisión salarial	SAPCLASAL = existencia de cláusula de revisión de garantía salarial	G ₂₁ = 0 cuando no hay G ₂₁ = 1 si existe	
		G ₂₂	Carácter retroactivo de la aplicación de la cláusula de revisión salarial	SAPCARET = carácter retroactivo de la aplicación de la cláusula de revisión salarial	G ₂₂ = 0 cuando no hay G ₂₂ = 1 si existe	
	G ₂₃	Cuantía a la que se aplica la cláusula de aplicación salarial G ₂₃ = $\left[\frac{SAPPORIPC - SAPPCREF}{\text{Max}(SAPPORIPC - SAPPCREF) - 1} \right]$		SAPPORIPC = valor del incremento del IPC SAPPCREF = valor del IPC de referencia	G ₂₃ = 0 mínima cuantía G ₂₄ = 1, máxima cuantía	0 = flexibilidad salarial mínima 1 = máxima flexibilidad salarial
	G ₃ : de flexibilidad salarial interna		Tipo de distribución del incremento salarial pactado	SCOTIPDIS = distribución del incremento salarial	G ₃ = 0 cuando la distribución del incremento es lineal G ₃ = 0,5 cuando es mixta G ₃ = 1 si es proporcional	
G ₄ : de flexibilidad de los complementos salariales	G ₄₁	Existencia de complementos salariales relacionados con el trabajo realizado, con la situación de la empresa y con los resultados, u otros	SCOFSA12...14 = existencia de complementos salariales	G ₄₁ = 0 cuando no existen G ₄₁ = 1 cuando se pacta algún complemento salarial		
		Carácter consolidable de los complementos salariales	SCOFSA22...24 = carácter consolidable de los complementos	G ₄₂ = 0 cuando tiene carácter consolidable G ₄₂ = 1 cuando no		
G ₅ : de flexibilidad del salario mínimo		Existencia de cláusula de salario mínimo superior al legalmente establecido	SCONEG04 = existencia de cláusula de salario mínimo	G ₅ = 0 cuando hay G ₅ = 1 cuando no		

Cuadro 27 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subind. B	Definición	Variable	Rango variables	Rango indicador
Índice de dispersión salarial I_H			Dispersión entre el salario de la categoría inferior y el de la superior $I_H = 1 - \frac{SCOELRC10}{SCOELRC1}$	SCOELRC10 = sueldo base del año actual de la categoría 10 SCOELRC1 = sueldo base del año actual de la categoría 1		0 = dispersión salarial mínima 1 = máxima dispersión
			I_{11}	Clausulas sobre contratos en prácticas	SCOCANCON24 = cláusula de contrato en prácticas $I_{11} = 0$ si hay cláusula $I_{11} = 1$ cuando no hay cláusula	
			I_{12}	Clausulas que pactan una duración de los contratos en prácticas distinta de la legal	SCOCANCON241 = cláusula de contrato en prácticas, duración distinta de la legal $I_{12} = 0$ si hay cláusula $I_{12} = 1$ cuando no hay cláusula	
			I_{13}	Clausulas que pactan periodo de prueba de los contratos en prácticas distinto del legal	SCOCANCON242 = cláusula de contrato en prácticas, período de prueba distinto del legal $I_{13} = 0$ si hay cláusula $I_{13} = 1$ cuando no hay cláusula	
Índice de flexibilidad externa $I_H = (I_1 + I_2 + I_3 + I_4) / 4$			Clausulas que pactan una retribución de los contratos en prácticas distinta de la legal	SCOCANCON243 = cláusula de contrato en prácticas, retribución distinta de la legal $I_{14} = 0$ si hay cláusula $I_{14} = 1$ cuando no hay cláusula		0 = flexibilidad externa mínima
			I_{21}	Clausulas sobre contratos a tiempo parcial	SCOCANCON6 = cláusula de contrato a tiempo parcial $I_{21} = 0$ si hay cláusula $I_{21} = 1$ cuando no hay cláusula	
			I_{22}	Clausulas sobre mínimo de horas en los contratos a tiempo parcial	SCOCANCON61 = cláusula de contrato a tiempo parcial, mínimo de horas $I_{22} = 0$ si hay cláusula $I_{22} = 1$ cuando no hay cláusula	
			I_{31}	Clausulas sobre contratos de aprendizaje	SCOCANCON5 = cláusula de contrato de aprendizaje $I_{31} = 0$ si hay cláusula $I_{31} = 1$ cuando no hay cláusula	
Índice de flexibilidad de los contratos de aprendizaje $I_3 = (I_{31} + I_{32} + I_{33} + I_{34}) / 4$			Clausulas que pactan duración de contratos de aprendizaje distinta de la legal	SCOCANCON51 = cláusula de contrato de aprendizaje, duración distinta de la legal $I_{32} = 0$ si hay cláusula $I_{32} = 1$ cuando no hay cláusula		1 = máxima flexibilidad externa
			I_{33}	Clausulas sobre contratos de aprendizaje con tiempo de formación teórica explícita	SCOCANCON52 = cláusula de contrato de aprendizaje, tiempo de formación teórica $I_{33} = 0$ si hay cláusula $I_{33} = 1$ cuando no hay cláusula	
			I_{34}	Clausulas de contratos de aprendizaje con retribución distinta de la legal	SCOCANCON53 = cláusula de contrato de aprendizaje, retribución distinta de la legal $I_{34} = 0$ si hay cláusula $I_{34} = 1$ cuando no hay cláusula	

Cuadro 27 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subind. B	Definición	Variable	Rango variables	Rango indicador
<i>Índice de flexibilidad externa</i> $I_1 = (I_1 + I_2 + I_3 + I_4) / 4$	$I_4 = \text{de flexibilidad de los contratos temporales}$ $I_4 = (I_{41} + I_{42} + I_{43} + I_{44} + I_{45}) / 5$	I_{41}	Cláusulas de contrato temporal por obra con determinación de tareas	SCOCLANCON22 = cláusula de contrato temporal	$I_{41} = 0$ si hay cláusula $I_{41} = 1$ cuando no hay cláusula	0 = flexibilidad externa mínima 1 = máxima flexibilidad externa
		I_{42}	Cláusulas de contrato temporal que especifican la duración máxima	SCOCLANCON23 = cláusula de contrato temporal, duración máxima	$I_{42} = 0$ si hay cláusula $I_{42} = 1$ cuando no hay cláusula	
		I_{43}	Cláusulas que limitan el máximo de trabajadores con contrato temporal	SCOCLANCON7 = cláusula de contrato temporal, máximo de trabajadores	$I_{43} = 0$ si hay cláusula $I_{43} = 1$ cuando no hay cláusula	
		I_{44}	Cláusulas sobre utilización de empresas de trabajo temporal	SCOCLANCON8 = utilización de empresas de trabajo temporal	$I_{44} = 0$ si hay cláusula $I_{44} = 1$ cuando no hay cláusula	
		I_{45}	Cláusulas que regulan el pago de indemnización por renovar un contrato temporal	SCONEGOC2 = cláusula de indemnización por no renovación de contrato	$I_{45} = 0$ si hay cláusula $I_{45} = 1$ cuando no hay cláusula	
<i>Índice de flexibilidad de la organización empresarial</i> $I_2 = (J_1 + J_2) / 2$	J_1 : de participación de los trabajadores en la gestión J_2 : de introducción de nuevas tecnologías		Participación de los trabajadores en la organización de la empresa	SCONEGOC3 = participación de los trabajadores en la organización de la empresa	$J_1 = 0$ si hay cláusula $J_1 = 1$ cuando no hay cláusula	0 = mínima flexibilidad
			Cláusula sobre la introducción de nuevas tecnologías	SCONEGOC6 = negociación de introducción de nuevas tecnologías	$J_2 = 0$ si hay cláusula $J_2 = 1$ cuando no hay cláusula	1 = máxima flexibilidad
			Número máximo de horas y minutos a la semana. Si no hay referencia se aplica el máx. legal de 40 horas	SAPHORSEM = horas por semana SAPMINSEA = minutos de la semana	0 = 30 (mínima flexibilidad) 1 = 40 (máxima flexibilidad)	0 = mínima flexibilidad
<i>Índice de flexibilidad de la jornada laboral</i> $I_3 = (L_1 + L_2 + L_3 + L_4 + L_5) / 5$	L_2 : de jornada laboral anual máxima L_3 : de reducción de jornada anual		Número máximo de horas y minutos permitidos por año. Valores perdidos los menores de 1.180 por ser propios de trabajos a tiempo parcial	SAPCODIGD = jornada anual pactada por trabajador	0 = 1.180 (mínima flexibilidad) 1 = 1.826 (máxima flexibilidad)	1 = máxima flexibilidad
			Cláusulas para reducir el máximo de horas anuales permitidas	SCOREDIOR = reducción de jornada	$L_3 = 0$ si existe la cláusula $L_3 = 1$ cuando no se reduce	

Cuadro 27 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subind. B	Definición	Variable	Rango variables	Rango indicador	
<i>Índice de flexibilidad de la jornada laboral</i> $I_1 = (L_1 + L_2 + L_3 + L_4 + L_5) / 5$	L_4 : de vacaciones y festivos $L_4 = (L_{41} + L_{42}) / 2$	L41	Días naturales de vacaciones anuales pactadas por trabajador	SAPVACNAT = días naturales de vacaciones pactados por trabajador SAPVACLAB = días laborales de vacaciones por trabajador	0 = 90 (mínima flexibilidad) 1 = 30 (máxima flexibilidad)	0 = mínima flexibilidad 1 = máxima flexibilidad	
		L42	Puentes y otros días no recuperables pactados por trabajador y año	SAPPUENTE = puentes pactados no incluidos en las vacaciones SAPDIAPUE = días de puentes no recuperables SAPORDIA = otros días no recuperables	0 = 20 (mínima flexibilidad) 1 = 0 (máxima flexibilidad)		
	L_5 : de flexibilidad en la distribución de la jornada laboral $L_5 = (L_{51} + L_{52} + L_{53} + L_{54}) / 4$	L51	Facilidades para la constitución de jornadas irregulares	SCJORVA2 = distribuciones irregulares de la jornada	L51 = 0 cuando no hay cláusula L51 = 1 si hay cláusula,	L51 = 0 cuando no hay cláusula L51 = 1 si hay cláusula,	0 = mínima flexibilidad 1 = máxima flexibilidad
		L52	Acuerdo sobre jornadas laborales superiores a 9 horas	SCJORVA3 = jornadas superiores a 9 horas	L52 = 0 cuando no hay cláusula L52 = 1 si hay cláusula	L52 = 0 cuando no hay cláusula L52 = 1 si hay cláusula	
		L53	Acuerdo sobre excepciones a los límites legales sobre el trabajo nocturno	SCJORVA61 = excepciones al trabajo nocturno	L53 = 0 si hay cláusula L53 = 1 cuando no hay cláusula	L53 = 0 si hay cláusula L53 = 1 cuando no hay cláusula	
		L54	Acuerdo sobre límites a las jornadas máximas semanal y anual	SAPMODJOR = módulo de jornada (semanal; anual; semanal y anual)	0 = dos límites (semanal y anual) 0,5 = un límite (semanal o anual) 1 = sin límites	0 = dos límites (semanal y anual) 0,5 = un límite (semanal o anual) 1 = sin límites	
	<i>Índice de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica</i> $I_M = (M_1 + M_2) / 2$	M_1 : de prevención de riesgos laborales e higiene $M_1 = (M_{11} + M_{12} + M_{13}) / 3$	M11	Comités de seguridad e higiene	SCOCLASA1 = existencia de comité de seguridad e higiene	M11 = 0 cuando no existe M11 = 1 si hay cláusula	0 = mínima protección 1 = máxima protección
			M12	Programas de prevención de riesgos laborales	SCOCLASA2 = existencia de programas de prevención de riesgos laborales	M12 = 0 cuando no existe M12 = 1 si hay cláusula	
			M13	Cursillos de formación en materia de seguridad e higiene	SCOCLASA3 = existencia de cursillos en materia de seguridad e higiene	M13 = 0 cuando no existe M13 = 1 si hay cláusula	
		M_2 : de revisión médica $M_2 = (M_{21} + M_{22}) / 2$	M21	Introducción de mecanismos de protección médica: revisión médica anual a cargo de la empresa	SCOCLASA4 = cláusula de revisión médica anual a cargo de la empresa	M21 = 0 cuando no existe M21 = 1 si hay cláusula	M21 = 0 cuando no existe M21 = 1 si hay cláusula
M22	Cláusulas que incluyen revisiones ginecológicas		SCOCLASA5 = cláusula que incluye revisiones ginecológicas	M22 = 0 cuando no existe M22 = 1 si hay cláusula	M22 = 0 cuando no existe M22 = 1 si hay cláusula		

Cuadro 27 (Cont.)

Indicador	Subindicador A	Subind. B	Definición	VARIABLE	Rango variables	Rango indicador
<i>Índice de beneficios sociales</i> $I_N = (N_1 + N_2) / 2$	N ₁ : de complementos retributivos		Clausulas que garantizan complementos retributivos de prestaciones sociales	SCOCLAPRE = si se establecen complementos retributivos sobre las prestaciones sociales	N ₁ = 0 cuando no existe N ₁ = 1 si hay cláusula	0 = beneficios sociales mínimos 1 = máximos beneficios sociales
	N ₂ : de planes de pensiones		Clausulas que establecen planes de pensiones	SCOCLAPEN = si se establecen planes de pensiones	N ₂ = 0 cuando no existe N ₂ = 1 si hay cláusula	
	O ₁ : de incentivos salariales $O_1 = (O_{11} + O_{12} + O_{13}) / 3$	O ₁₁	Incentivos salariales relacionados con el trabajo realizado	SCOETSA11 = incentivos salariales relacionados con el trabajo realizado	O ₁₁ = 0 cuando no existe O ₁₁ = 1 si hay cláusula	
<i>Índice de incentivos a la productividad</i> $I_O = (O_1 + O_2 + O_3) / 3$		O ₁₂	Incentivos salariales relacionados con la situación y el resultado de la empresa	SCOETSA12 = incentivos salariales relacionados con la situación y el resultado de la empresa	O ₁₂ = 0 cuando no existe O ₁₂ = 1 si hay cláusula	
		O ₁₃	Clausulas sobre criterios de promoción interna	SCOCLASAPRO3 = criterios de promoción interna	O ₁₃ = 0 cuando no existe O ₁₃ = 1 si hay cláusula	0 = incentivos mínimos a la productividad 1 = máximos incentivos a la productividad
	O ₂ : de formación profesional		Clausulas sobre incentivos a la productividad promovidos a través de formación profesional	SCOCLAFOR = cláusulas de formación profesional	O ₂ = 0 cuando no existe O ₂ = 1 si hay cláusula	
<i>Índice de igualdad de género</i> I_P	O ₃ : incentivos a la productividad		Tipos de incentivos a la productividad promovidos a través de la negociación colectiva	SCONEGOC9 = incentivos ligados a la productividad	O ₃ = 0 cuando no existe O ₃ = 1 si hay cláusula	
			Clausulas de no discriminación o de promoción por razones de sexo	SCONEGOC1 = promoción por razones de sexo	P ₁ = 0 cuando no existe P ₁ = 1 si hay cláusula	0 = mínima promoción de igualdad 1 = máxima promoción de igualdad

Fuente: Elaboración propia.

3.3.1. Índice de flexibilidad salarial en la negociación

El índice de flexibilidad salarial de la negociación colectiva en España pretende determinar el grado de influencia de los sindicatos en la evolución de los salarios de los trabajadores cubiertos, tanto en una perspectiva de crecimiento del salario, manteniendo su poder adquisitivo, como a través de la revisión salarial, la distribución del incremento salarial pactado entre las diferentes categorías profesionales y los complementos salariales. Se calcula a partir de la media aritmética de otras cinco variables que reflejan las condiciones salariales pactadas en convenio.

Así, el indicador de flexibilidad del incremento salarial con respecto al IPC, tomando el número de trabajadores afectados como variable de ponderación, en términos agregados, representa la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sujetos a la cláusula de revisión salarial en función del IPC.

En cuanto al subíndice de flexibilidad salarial con respecto a la cláusula de revisión salarial, se calcula a partir de la media aritmética de tres variables dicotómicas:

1. existencia de cláusula de revisión salarial que, al ponderarse por el número de trabajadores, refleja la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con cláusula de revisión salarial;
2. el carácter retroactivo de la cláusula de revisión salarial, que indica, tomado en términos agregados, el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con cláusula de revisión salarial de carácter retroactivo;
3. la cuantía a la que se aplica la cláusula de activación salarial, que señala la cantidad a partir de la cual entra en acción una cláusula de revisión salarial.

El índice de flexibilidad salarial interna se refiere al tipo de distribución del incremento salarial pactado, ya sea una distribución lineal, proporcional o mixta.

Mientras, el índice de flexibilidad de los complementos salariales está basado, a su vez, en la media aritmética de otras dos variables dicotómicas:

- a) existencia de complementos salariales: se refiere a la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con cláusula de complementos salariales relacionados con el trabajo realizado, con la situación de la empresa o con otras circunstancias no personales;
- b) carácter consolidable de los complementos: indica, de forma agregada, la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con cláusula de complementos salariales no consolidables.

El índice que señala la existencia de salario mínimo por encima del legal recoge la existencia de un salario mínimo en convenio superior al legalmente establecido. Por tanto, indica la proporción de trabajadores afectados por la negociación colectiva sin pactar un salario mínimo por encima del legalmente establecido.

De esta forma, el índice conjunto de flexibilidad salarial calculado asume valores entre 0 y 1, donde 0 implicaría un grado mínimo de flexibilidad, mientras 1, el grado máximo. Es decir, un índice de 1 indicaría que el convenio colectivo firmado no regula el salario, la estructura salarial, el incremento y los complementos salariales de todos los trabajadores implicados, dejando margen de maniobra o de flexibilidad para que la empresa se adapte a las condiciones de la demanda.

Índice de flexibilidad salarial: $I_G = (G_1 + G_2 + G_3 + G_4 + G_5) / 5$.

Subindicador A G_1 : Flexibilidad del incremento salarial con respecto al IPC. Determinación de incremento salarial, ya sea fijo ($G_1 = 0$) o en función del IPC ($G_1 = 1$).

Subindicador A $G_2 = (G_{21} + G_{22} + G_{23}) / 3$: Flexibilidad salarial con respecto a la cláusula de revisión salarial, calculado a partir de la media aritmética de las siguientes variables, ponderadas por el número de trabajadores afectados:

Subindicador B G_{21} : Existencia de cláusula de revisión salarial. Es una variable dicotómica: si existe cláusula de revisión salarial $G_{21} = 1$, si no existe $G_{21} = 0$.

Subindicador B G_{22} : Carácter retroactivo de la aplicación de la cláusula de revisión salarial. Esta variable dicotómica indica si se aplica dicha cláusula, $G_{22} = 1$, o si no se aplica, $G_{22} = 0$.

Subindicador B G_{23} : Cuantía a la que se aplica la cláusula de revisión salarial. Se trata de la cuantía a partir de la cual entra en acción una cláusula de revisión salarial. Se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$\left[\frac{SAPPORIPC - SAPIPCREF}{\text{Max}(SAPPORIPC - SAPIPCREF)} - 1 \right]$$

Subindicador A G_3 : Flexibilidad salarial interna, se refiere al tipo de distribución del incremento salarial pactado en convenio, es decir, lineal ($G_3 = 0$), mixta ($G_3 = 0,5$) y proporcional ($G_3 = 1$).

Subindicador A $G_4 = (G_{41} + G_{42}) / 2$: Flexibilidad de los complementos salariales, calculado a partir de la media aritmética de la existencia de complementos salariales (G_{41}) y el carácter consolidable de los complementos salariales (G_{42}).

Subindicador B G_{41} : Existencia de complementos salariales. Calculado a partir de la media aritmética de las variables que revelan los tipos de complementos salariales pactados, es decir, relacionado con el trabajo realizado, con la situación y resultados de la empresa y otros.

Variable dicotómica que asume los siguientes valores: 1 = Se contemplan complementos relacionados con el trabajo realizado, con la situación de la empresa y con otras circunstancias no personales; 0 = No se contempla ninguno.

Subindicador B G_{42} : Carácter consolidable de los complementos salariales. Calculado a partir de la media aritmética de tres variables que revelan los tipos de complementos salariales pactados, es decir, relacionado con el trabajo realizado, con la situación y resultados de la empresa y otros.

Variable dicotómica que asume los siguientes valores: 1 = No se contempla ningún complemento con consolidación; 0 = Se contempla que todos los complementos relacionados con el trabajo realizado, con la situación de la empresa y con otras circunstancias no personales, son consolidables.

Subindicador A G_5 : Flexibilidad en el salario mínimo. Se refiere a la existencia de un salario mínimo en convenio superior al legalmente establecido. Variable dicotómica que asume los siguientes valores: $G_5 = 0$, si se pacta un salario mínimo por encima de lo legal; $G_5 = 1$, cuando no se pacta un salario mínimo por encima de lo legal. Indica la proporción de trabajadores afectados por la negociación colectiva sin pactar un salario mínimo por encima del legalmente establecido.

Definición de variables:

SAPVALFIJ = 0 si hay incremento salarial fijo.

SAPFUNIPC = 1 si el incremento salarial es en función del IPC.

SAPCLASAL = existencia de cláusula de revisión de garantía salarial, 0 = No, 1 = Sí.

SPACARET = carácter retroactivo de la aplicación de la cláusula de revisión salarial, 0 = No, 1 = Sí.

SAPPORIPC = Valor del incremento del IPC.

SAIPCREF = Valor del IPC de referencia.

SCOTIPDIS = distribución del incremento salarial.

SCOETSA12...14 = Existencia de complementos salariales, 0 = No, 1 = Sí.

SCOETSA22...24 = Carácter consolidable del complemento, 1 = No, 0 = Sí.

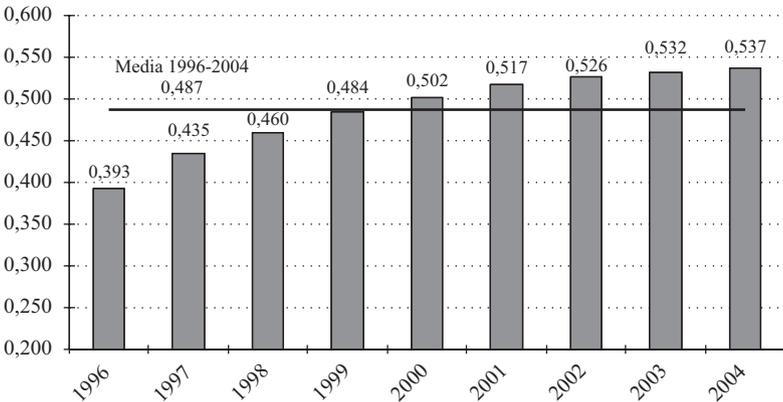
SCONEGO4 = Existencia de cláusula de salario mínimo, 1 = No, 0 = Sí.

Rango del indicador: 0 = Flexibilidad salarial mínima; 1 = Flexibilidad salarial máxima.

Como se puede observar en el cuadro 28, el indicador de flexibilidad salarial de la negociación colectiva en España, ponderado por el número de trabajadores afectados, ha aumentado un 36 por 100 entre 1996 y 2004. Esto pone de manifiesto una reducción de la regulación del salario percibido por los trabajadores sujetos a la negociación colectiva en España, lo que indica menor rigidez salarial y, por ende, mayor flexibilidad salarial en el mercado laboral español. Este resultado se debe, sobre todo, a la evolución de los subindicadores de determinación del crecimiento salarial en función del IPC, de flexibilidad salarial con respecto a la cláusula de revisión salarial y de flexibilidad de los complementos salariales; aunque el nivel absoluto de estos tres indicadores es inferior al promedio, la evolución de los tres es más dinámica. Por otra parte, se mantienen prácticamente constantes, a lo largo del período estudiado, los niveles de flexibilidad salarial respecto a la distribución del incremento salarial y respecto al salario mínimo.

Cuadro 28

Índice de flexibilidad salarial en la negociación colectiva a escala nacional (I_G)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS. (Obs. Ponderado por número de trabajadores).

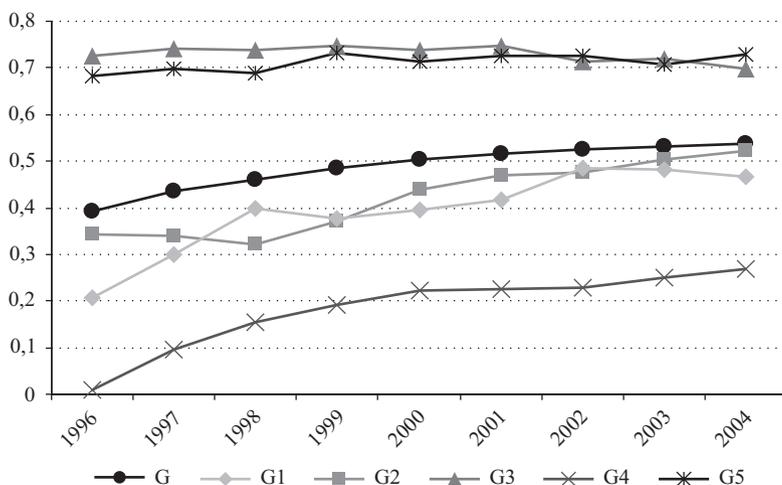
El subindicador de flexibilidad salarial en función del IPC se ha incrementado en un 126 por 100, entre 1996 y 2004, lo que indica que el número de trabajadores sujetos a una cláusula de revisión salarial determinada en función de la variación del IPC se ha incrementado acentuadamente; esto equivale a un aumento de casi 30 puntos porcentuales, es decir, desde el 21 por 100 en 1996 hasta el 47 por 100 en 2004. Lo cual

pone de manifiesto que los convenios colectivos pactan cláusulas de revisión salarial cada vez más flexibles, adaptadas a la evolución de los grandes agregados macroeconómicos, sobre todo, la inflación. Y, prácticamente, no tienen en cuenta otros factores teóricamente determinantes de la evolución del salario, como son los relacionados con la productividad.

La dinámica de este subindicador revela un fuerte crecimiento del uso de este tipo de cláusula de revisión salarial en el período 1996-1998, cuando se incrementa en un 100 por 100; a partir de ahí se estabiliza, volviendo a crecer en el año 2002, y estabilizándose hasta la actualidad.

Cuadro 29

Índice y subíndices de flexibilidad salarial en la negociación colectiva a escala nacional (período 1996-2004)



G1: determinación del crecimiento salarial en función del IPC; *G2*: flexibilidad salarial con respecto a la cláusula de revisión salarial; *G3*: flexibilidad salarial interna. Tipo de distribución del incremento salarial pactado; *G4*: flexibilidad de los complementos salariales; *G5*: existencia de un salario mínimo en convenio superior al legal; *G*: flexibilidad salarial en la negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

El subindicador de flexibilidad salarial con respecto a la cláusula de revisión salarial se ha incrementado en un 52 por 100. Su dinámica muestra una pequeña desaceleración entre 1996 y 1998, como consecuencia del esfuerzo de los sindicatos para que España pudiese alcanzar los criterios de Maastricht. Sin embargo, posteriormente, con la aceleración de la inflación, se acentuó el uso de las cláusulas de revisión salarial que, aunque añaden flexibilidad salarial a la negociación colectiva,

también se configuran como una forma de protección del salario de los trabajadores frente a la aceleración inflacionista experimentada por nuestro país desde la integración al euro.

Se observa, por otra parte, una fuerte relación entre las cláusulas de determinación salarial en función del IPC y la de revisión salarial. Aunque sus tendencias son coincidentes al alza, cuando se incrementa el uso del IPC en la determinación del salario, se estabiliza el uso de cláusulas de revisión salarial; lo contrario también es verdad. Esto también pone de manifiesto uno de los objetivos más destacados teóricamente de los sindicatos, que es el mantener el poder de compra de los salarios de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, lo que revela una rigidez hacia la baja de los salarios reales negociados en convenio colectivo en España.

Esta relación queda todavía más patente cuando se analiza la variable que representa el carácter retroactivo de la cláusula de revisión salarial, que se ha incrementado sostenidamente a lo largo del período estudiado. En la actualidad, casi el 60 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva tienen cláusulas retroactivas; el 68 por 100 tienen cláusula de revisión salarial. La evolución también está relacionada con las tensiones inflacionistas que ha vivido España en los últimos años, con niveles superiores al de la media de la Zona Euro, incluso se intensifica su utilización a partir de 1999, coincidiendo con los períodos de aceleración inflacionista.

Con relación al subindicador de flexibilidad salarial interna, que se calcula en función del tipo de distribución del incremento salarial pactado en convenio colectivo, como se ha destacado en la definición, cuando la distribución es lineal, el indicador asume el valor cero, porque se supone que es una distribución rígida, que no atiende a los criterios de productividad y de capacidades de los trabajadores; asume el valor 1 cuando la distribución es proporcional, lo que indica mayor flexibilidad salarial y una ampliación del abanico salarial interno a la empresa; y el valor de 0,5, cuando es mixta.

La evolución temporal del indicador refleja una relativa estabilidad del grado de flexibilidad salarial interna alrededor del valor 0,73, es decir, un nivel de flexibilidad relativamente alto. A pesar de ello, los mayores niveles se alcanzaron entre 1999 y 2001, cuando se llegó a un valor cercano al 0,75; y el mayor índice de rigidez se observó en 2004, con 0,70. Sin embargo, a pesar de esta reducción de la flexibilidad salarial interna en 2004, no se puede hablar de una tendencia a la baja, una vez que la dinámica de este indicador se muestra muy errática, alternando períodos de incrementos y de reducciones de la flexibilidad salarial interna.

El otro subindicador se refiere a la flexibilidad de los complementos salariales, es decir, si están o no contemplados en el convenio colectivo

firmado y si son o no de carácter consolidable. De esta forma, cuanto mayor es el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con complementos salariales relacionados con el trabajo realizado, con la situación de la empresa y con otras circunstancias no personales, mayor es el grado de flexibilidad salarial; por otra parte, si estos complementos son consolidables, menor es la flexibilidad.

La evolución temporal de este subindicador revela un crecimiento sustantivo de la flexibilidad salarial de los complementos entre 1996 y 2004. En 1996, sólo el 1 por 100 de los trabajadores sujetos a la negociación colectiva habían firmado cláusulas de complemento salarial; en 2004, este número se incrementó en más de 2.700 por 100, llegando a alcanzar casi el 27 por 100. Esta evolución es sobre todo más nítida en el período 1996-2000. Se pone de manifiesto, por lo tanto, un sustancial incremento de la flexibilidad de complementos salariales en el período.

Por último, el subindicador de salarios mínimos superiores al legal, presenta un ligero incremento del nivel de flexibilidad, del 6,9 por 100, lo que revela un incremento del número de trabajadores que no pactan un salario mínimo superior al legalmente establecido.

En resumen, por lo tanto, el indicador de flexibilidad salarial de la negociación colectiva en España presenta una dinámica de incremento de la misma, explicado fundamentalmente por la evolución de los subindicadores de determinación salarial en función del IPC, de complementos salariales y de la cláusula de revisión salarial. Su incremento es sostenido en el tiempo, dibujando una tendencia al alza en la flexibilidad salarial de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en España. Esta tendencia ha sido más acentuada en el período 1996-2000; estabilizándose posteriormente el indicador, describiendo una pequeña desaceleración en los últimos años.

Los sectores con mayor nivel de flexibilidad salarial son los de Producción y distribución de energía eléctrica y gas, de Preparación, curtido y acabado del cuero, de Correos y telecomunicaciones, de Coquerías, refinado de petróleo y combustibles y de Extracción de minerales de uranio y torio, con un nivel superior al 0,60; por otro lado, los de mayor rigidez salarial son los de Actividades diversas de servicios personales, de Silvicultura y explotación forestal, de Pesca y acuicultura y de Fabricación de máquinas de oficina e informáticos, con un nivel inferior a 0,30.

Estos resultados no parecen indicar que la flexibilidad salarial por sector de actividad económica según la CNAE-93, tenga, en principio, ninguna relación con el contenido tecnológico de cada sector, ya que entre los sectores de alta tecnología, como puede ser el de Fabricación de máquinas de oficina e informática, éste surge como el sector con menor nivel de flexibilidad salarial; por otra parte, el sector de Correos y

telecomunicaciones, que presenta un alto nivel de flexibilidad, también está considerado como de alta tecnología y en la frontera del desarrollo tecnológico. Esto revela, por otro lado, que no hay relación significativa entre flexibilidad salarial y productividad del trabajo y, por ende, con el salario; se supone que los sectores con mayor contenido tecnológico son los de mayor productividad del trabajo.

Las provincias con menor nivel de flexibilidad salarial son las de Ourense, Sevilla, Ávila, Salamanca y Murcia, con un nivel inferior al 0,40; por otro lado, las de mayor flexibilidad salarial son las de Teruel, Soria, Navarra, Zaragoza y La Rioja, con un nivel superior al 0,55. Como se puede observar, se trata de provincias con una estructura sectorial muy diversa, con pocas características en común. Destaca también el que Madrid tenga un nivel de flexibilidad muy por encima de la media (0,51), frente al de Vizcaya, que está en la media (0,49) y el de Barcelona, por debajo de la misma (0,44). De todas formas, el grado de dispersión es inferior que cuando se considera el análisis de forma sectorial, indicando una mayor similitud de la flexibilidad salarial entre las distintas provincias.

Este resultado ratifica la hipótesis anterior de que la flexibilidad salarial está muy poco relacionada con el contenido tecnológico de las distintas actividades económicas o con la estructura sectorial de las provincias, lo que fortalece la tesis de que la productividad del trabajo no determina la estructura salarial y tampoco el nivel de flexibilidad salarial establecido en la negociación colectiva española.

3.3.2. Índice de dispersión salarial

El índice de dispersión salarial refleja el grado de desigualdad salarial establecido en los convenios colectivos pactados en España entre las distintas categorías profesionales clasificadas en los acuerdos y especificadas en la hoja estadística. Las diez categorías son: ingenieros y licenciados; ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados; jefes administrativos y de taller; ayudantes no titulados; oficiales administrativos; subalternos; auxiliares administrativos; oficiales de 1.^a y de 2.^a; oficiales de 3.^a y especialistas; y peones.

La dispersión salarial se calcula restando a la unidad la relación entre el salario percibido por la categoría más baja y la más alta. El resultado refleja, en una escala entre 0 y 1, la dispersión salarial entre las categorías extremas, de forma que cuanto más disímiles sean los salarios de las categorías inferior y superior, más cercano a 1 será el índice de dispersión salarial. Por otro lado, cuanto más parecidos sean los salarios entre las distintas categorías, más cercano a cero será el índice de dispersión.

$$\text{Índice de dispersión salarial: } I_H = 1 - \frac{SCOELRC10}{SCOELRC1}$$

Definición de la variable H: Ratio entre el salario de la categoría inferior y el de la superior.

Variables:

SCOELRC10 = Sueldo base año actual de la categoría 10.

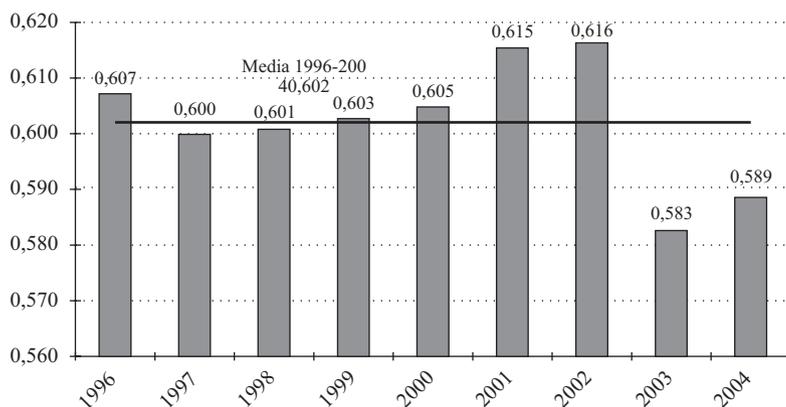
SCOELRC1 = Sueldo base año actual de la categoría 1.

Rango de la variable: 0 = Mínima dispersión; 1 = Máxima dispersión.

A lo largo del período entre 1996 y 2004, la evolución de la dispersión salarial de la negociación colectiva en España muestra un comportamiento errático y sin establecer ninguna tendencia aparentemente definida respecto a su evolución temporal.

Cuadro 30

Índice de dispersión salarial en la negociación colectiva a escala nacional (I_H)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

El análisis sectorial de la dispersión salarial de la negociación colectiva no revela, en principio, ninguna relación con el nivel de tecnología. Es decir, no se observa que los sectores de mayor tecnología tengan un mayor nivel de dispersión salarial que los sectores de menor tecnología, y tampoco lo contrario. Los sectores con mayor índice de dispersión son los de Extracción de minerales no metálicos ni energéticos, Hoste-

lería, Actividades diversas de servicios personales, Fabricación de productos minerales no metálicos y Silvicultura y explotación forestal, con un nivel superior al 0,70; por otro lado, los de menor dispersión salarial son los de Producción y distribución de energía y gas, Transporte aéreo y espacial, Extracción de minerales metálicos, Seguros y planes de pensiones, Fabricación de productos de caucho y plástico y Extracción de minerales de uranio y torio, con un nivel inferior al 0,42.

Sin embargo, a pesar de esta aparente desconexión con el contenido tecnológico sectorial, un análisis más detallado de los sectores manufactureros muestra que los sectores de mayor tecnología presentan un nivel de dispersión salarial más semejante entre ellos que los sectores menos intensivos en tecnología. Es decir, en los sectores con menor contenido tecnológico, la dispersión salarial es menos homogénea, mientras en los sectores más tecnológicos, la dispersión muestra una pauta más similar entre ellos. Esto puede derivarse, entre otras cosas, de la mayor diferencia de cualificación entre los trabajadores de los sectores menos intensivos en tecnología, mientras que el nivel de formación de los trabajadores de los sectores de mayor tecnología es más semejante.

Este resultado contribuye a confirmar las evidencias empíricas existentes en la literatura económica y descritas en el apartado teórico correspondiente a la *Negociación colectiva y dispersión salarial*, que señalan que la negociación colectiva contribuye a disminuir la dispersión salarial entre los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos. En otras palabras, los salarios y su dispersión no están definidos según el nivel de productividad del trabajo, sino en función de la negociación colectiva, que los hace más equitativos entre los distintos trabajadores. Todo ello ocurre aunque difieran el nivel de formación y de productividad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva y tomando como punto de comparación la situación competitiva.

3.3.3. Índice de flexibilidad de contratación o flexibilidad externa en la negociación colectiva

Este índice se refiere a las cláusulas de convenio relacionadas con el régimen de contratación de nuevos trabajadores. Tiene el objetivo de cuantificar el grado de flexibilidad de la contratación de trabajadores o la también llamada flexibilidad externa. Este índice se calcula a partir de la media aritmética de cinco variables dicotómicas que, a su vez, están formadas por la media aritmética de otras variables con las mismas características. Las variables utilizadas en el cálculo del índice de flexibilidad externa de la negociación colectiva en España son:

1. Contratos en prácticas: Se utiliza el número de trabajadores afectados como variable de ponderación. De esta forma, en términos

agregados, los distintos indicadores que lo forman representan el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sin que en sus convenios exista cláusula sobre los contratos en prácticas respecto al total de trabajadores. Cuanto más cercano a 1 es este indicador, mayor es el nivel de flexibilidad de los contratos en prácticas, puesto que mayor es el grado de libertad de las empresas para establecer las condiciones de los contratos en prácticas. Se calcula a partir de la existencia o no de cláusulas que pactan sobre:

- a) trabajo en prácticas;
- b) duración distinta de la legal;
- c) período de prueba distinto del legal;
- d) retribución distinta de la legal.

2. Contratos a tiempo parcial: de nuevo se utiliza el número de trabajadores afectados como variable de ponderación, así que, en términos agregados, los distintos indicadores representan el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sin la respectiva cláusula sobre contratos a tiempo parcial sobre el total de trabajadores. Al igual que en los contratos en prácticas, cuanto más cercano a 1 es el indicador, mayor el nivel de flexibilidad de los contratos a tiempo parcial, puesto que mayor es el grado de libertad de las empresas para establecer las condiciones de este tipo de contratos. Está basado en la existencia o no de cláusulas que pacten condiciones de:

- a) contratos a tiempo parcial;
- b) número de horas mínimo.

3. Contrato de aprendizaje: al igual que los anteriores, el indicador se pondera por el número de trabajadores afectados, señalando entonces el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sin la correspondiente cláusula sobre los contratos de aprendizaje. Un indicador próximo a 1 refleja un mayor nivel de flexibilidad de los contratos de aprendizaje, puesto que mayor es el grado de libertad de las empresas para establecer las condiciones de estos contratos. Los subindicadores con los que se construye reflejan la existencia o no de cláusulas de:

- a) contrato de aprendizaje;
- b) duración distinta de la legal;
- c) tiempo de formación teórica;
- d) retribución distinta de la legal.

4. Contrato temporal: los indicadores representan el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sin cláusula sobre contratación temporal, de forma que un indicador con valor 1 muestra el mayor nivel de flexibilidad de los contratos temporales, al ser mayor el

grado de libertad de las empresas para establecer las condiciones de este tipo de contratación. Está formado por la existencia o no de cláusulas de:

- a) contrato temporal en convenio;
- b) duración máxima del contrato;
- c) número máximo de trabajadores temporales;
- d) utilización de ETTs;
- e) indemnización por renovación de contrato.

Índice de flexibilidad externa: $I_1 = (I_1 + I_2 + I_3 + I_4) / 4$.

Subindicador A $I_j = (I_{1j} + I_{12} + I_{13} + I_{14}) / 4$: Flexibilidad de los contratos en prácticas. Calculado a través de la media aritmética de cuatro indicadores que reflejan las condiciones de los contratos en prácticas acordados en convenio colectivo.

Subindicador B I_{11} : Existencia de cláusulas sobre contratos en prácticas. Si existe la cláusula, $I_{11} = 0$ y si no existe, $I_{11} = 1$.

Subindicador B I_{12} : Existencia de cláusulas que pactan una duración de los contratos en prácticas distinta de la legal. Si existe la cláusula, $I_{12} = 0$ y si no existe, $I_{12} = 1$.

Subindicador B I_{13} : Existencia de cláusulas que pactan un período de prueba de los contratos en prácticas distinta de la legal. Si existe la cláusula, $I_{13} = 0$ y si no existe, $I_{13} = 1$.

Subindicador B I_{14} : Existencia de cláusulas que pactan una retribución de los contratos en prácticas distinta del legal. Si existe la cláusula, $I_{14} = 0$ y si no existe, $I_{14} = 1$.

Rango del subindicador: 0 = menor flexibilidad; 1 = mayor flexibilidad.

Subindicador A $I_2 = (I_{21} + I_{22}) / 2$: Flexibilidad de los contratos a tiempo parcial. Calculado a partir de la media aritmética de dos variables dicotómicas que representan las características de los contratos a tiempo parcial determinadas en la negociación colectiva.

Subindicador B I_{21} : Existencia de cláusulas sobre contratos a tiempo parcial. Si existe la cláusula, $I_{21} = 0$ y si no existe, $I_{21} = 1$.

Subindicador B I_{22} : Existencia de cláusulas sobre número mínimo de horas en los contratos a tiempo parcial. Si existe la cláusula, $I_{22} = 0$ y si no existe, $I_{22} = 1$.

Rango del subindicador: 0 = menor flexibilidad; 1 = mayor flexibilidad.

Subindicador A $I_3 = (I_{31} + I_{32} + I_{33} + I_{34}) / 4$: Flexibilidad de los contratos de aprendizaje. Calculado a partir de la media aritmética de cuatro variables dicotómicas que representan las características de los contratos de aprendizaje determinadas en la negociación colectiva.

Subindicador B I_{31} : Existencia de cláusulas sobre contratos de aprendizaje. Si existe la cláusula, $I_{31} = 0$ y si no existe, $I_{31} = 1$.

Subindicador B I_{32} : Existencia de cláusulas sobre contratos de aprendizaje con duración distinta de la legal. Si existe la cláusula, $I_{32} = 0$, y si no existe, $I_{32} = 1$.

Subindicador B I_{33} : Existencia de cláusulas sobre contratos de aprendizaje con tiempo de formación teórica explícito. Si existe la cláusula, $I_{33} = 0$ y si no existe, $I_{33} = 1$.

Subindicador B I_{34} : Existencia de cláusulas sobre contratos de aprendizaje con retribución superior a la legalmente prevista. Si existe la cláusula, $I_{34} = 0$ y si no existe, $I_{34} = 1$.

Rango del subindicador: 0 = menor flexibilidad; 1 = mayor flexibilidad.

Subindicador A $I_4 = (I_{41} + I_{42} + I_{43} + I_{44} + I_{45}) / 5$: Flexibilidad de los contratos temporales. Calculado a partir de la media aritmética de cuatro variables dicotómicas que representan las características de los contratos de temporales determinadas en la negociación colectiva.

Subindicador B I_{41} : Existencia de cláusula de contrato temporal por obra y servicio con determinación de tareas. Si existe la cláusula, $I_{41} = 0$ y si no existe, $I_{41} = 1$.

Subindicador B I_{42} : Existencia de cláusula que especifica la duración máxima de los contratos temporales. Si existe la cláusula, $I_{42} = 0$, y si no existe, $I_{42} = 1$.

Subindicador B I_{43} : Existencia de cláusula que limita el número máximo de trabajadores con contrato temporal permitidos. Si existe la cláusula, $I_{43} = 0$ y si no existe, $I_{43} = 1$.

Subindicador B I_{44} : Existencia de cláusula sobre la utilización de empresas de trabajo temporal. Si existe la cláusula, $I_{44} = 0$ y si no existe, $I_{44} = 1$.

Subindicador B I_{45} : Existencia de cláusulas que regulan el pago de una indemnización por la no renovación de un contrato temporal. Si existe la cláusula, $I_{45} = 0$ y si no existe, $I_{45} = 1$.

Rango del subindicador: 0 = menor flexibilidad; 1 = mayor flexibilidad.

Definición de variables:

SCOCLACON24 = Cláusula de contrato en prácticas.

SCOCLACON241 = Cláusula de contrato en prácticas, duración distinta de la legal.

SCOCLACON242 = Cláusula de contrato en prácticas, período de prueba distinto del legal.

SCOCLACON243 = Cláusula de contrato en prácticas, retribuciones distintas de las legales.

SCOCLACON6 = Cláusula de contrato a tiempo parcial.

SCOCLACON61 = Cláusula de contrato a tiempo parcial, número mínimo de horas.

SCOCLACON5 = Cláusulas de contrato de aprendizaje.

SCOCLACON51 = Cláusulas de contrato de aprendizaje, con duración distinta de la legal.

SCOCLACON52 = Cláusulas de contrato de aprendizaje, con tiempo de formación teórica.

SCOCLACON53 = Cláusulas de contrato de aprendizaje, con retribución distinta de la legal.

SCOCLACON22 = Cláusula de contrato temporal.

SCOCLACON23 = Cláusula de contrato temporal, duración máxima.

SCOCLACON7 = Cláusula de contrato temporal, número máximo de trabajadores.

SCOCLACON8 = Utilización de empresa de trabajo temporal.

SCONEGOC2 = Cláusula de indemnización por no renovación de contrato.

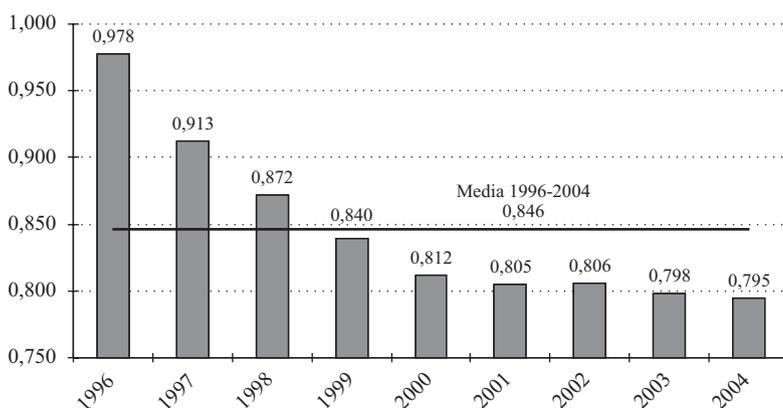
Rango del indicador: 0 = Flexibilidad externa mínima; 1 = Flexibilidad externa máxima.

El índice de flexibilidad de la contratación o de flexibilidad externa de la negociación colectiva en España, durante el período 1996 y 2004, ha disminuido sensiblemente, en casi un 19 por 100. Esta evolución descendente está más acentuada hasta el año 2000, para, posteriormente, estabilizarse hasta 2004 en un nivel cercano al 0,80, aunque se mantiene una ligera tendencia a la baja.

Esta dinámica podría estar relacionada con la evolución de las relaciones laborales en España a partir de las reformas llevadas a cabo a finales de las décadas de los años ochenta y mitad de los noventa, que introdujeron una serie de criterios que flexibilizaban los contratos laborales, disminuyendo los costes de despido, y que dejaron a la negociación colectiva materias que antes no podía regular. Con esta perspectiva, se podría decir que la acción de los sindicatos a través de la negociación colectiva ha sido la de disminuir el carácter discrecional de las empresas respecto a los contratos laborales, es decir, disminuyendo la flexibilidad en la contratación de trabajadores.

Atendiendo a los subindicadores que definen la evolución de la flexibilidad de la contratación de la negociación colectiva, destaca que la flexibilidad de los contratos en prácticas (I_7) haya disminuido sensiblemente a lo largo del período estudiado (un 13,6 por 100), siendo la existencia de cláusulas sobre contratos en prácticas la que ha presentado la mayor va-

Cuadro 31

Índice de flexibilidad de contratación a escala nacional (I_1)

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

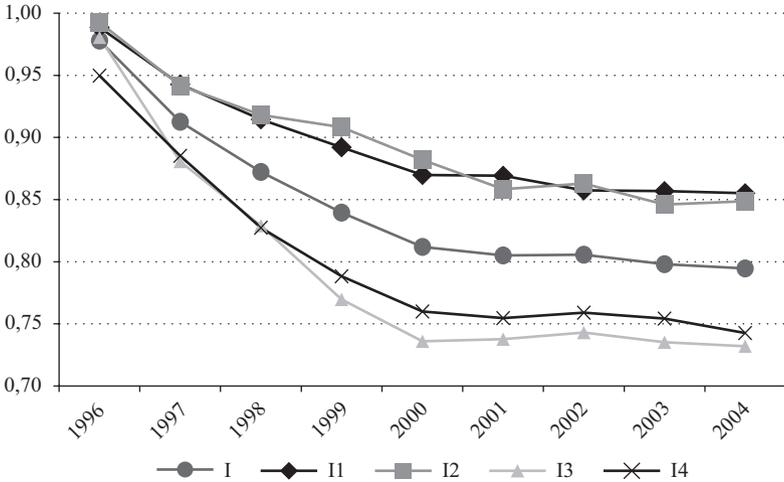
riación porcentual, con un 27,5 por 100 de reducción de la flexibilidad en este mecanismo de contratación. La dinámica de la flexibilidad del contrato en prácticas es equivalente a la del índice agregado, es decir, que puede dividirse la evolución en dos períodos distintos, el primero, entre 1996 y 2000, cuando la rigidez se incrementa de forma acentuada y, hasta 2004, cuando la evolución se suaviza estableciendo una tendencia de estabilidad en los niveles de flexibilidad de la contratación en prácticas.

Por su parte, el subindicador de flexibilidad de los contratos a tiempo parcial (I_2) sigue la misma dinámica del subindicador anterior, disminuyendo la flexibilidad en un 14,5 por 100, siendo el incremento del uso de cláusulas sobre los contratos a tiempo parcial (I_{21}) en los convenios colectivos firmados en España el principal determinante de esta evolución.

También se observa un incremento de la rigidez en términos de los contratos de aprendizaje (I_3 , un 24,5 por 100), resultando los subindicadores con mayor variación los de existencia de cláusulas sobre los contratos de aprendizaje (con un incremento del 42 por 100) y el de existencia de cláusulas sobre los contratos de aprendizaje con retribución superior a la legalmente prevista. La dinámica de la flexibilidad de los contratos de aprendizaje presenta una reducción muy acelerada en el período entre 1996 y 2000; a partir de ahí su evolución es menos acentuada y más estable.

La flexibilidad de los contratos temporales (I_4) repite la dinámica general de reducción de la flexibilización de todos los indicadores relacionados con la contratación. Su incremento, ha sido bastante elevado, sobre todo en la segunda mitad de la década de los años noventa.

Cuadro 32
**Subíndices de flexibilidad de contratación a escala nacional
 (período 1996-2004)**



I1: subíndice de flexibilidad de contratos en prácticas; *I2*: flexibilidad de contratos a tiempo parcial; *I3*: flexibilidad de contratos de aprendizaje; *I4*: flexibilidad en la contratación temporal; *I*: indicador global de flexibilidad de la contratación en la negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Los sectores con mayor grado de flexibilidad en la contratación son los de Fabricación de otro material de transporte, Transporte marítimo y de cabotaje, Extracción de antracita, hulla, lignito y turba, Silvicultura y explotación forestal, Extracción de crudos de petróleo y de gas natural, Seguros y planes de pensiones e Intermediación financiera, excepto seguros.

Por su parte, los de mayor grado de rigidez son los de Industria química, Actividades sanitarias y veterinarias, Servicio social, Comercio minorista y reparación, Educación, Hostelería y Fabricación de productos minerales no metálicos. En ambos grupos, se mezclan sectores con un contenido tecnológico muy distinto, resaltando la poca relación entre tecnología y resultados de la negociación colectiva en España.

No se observa, en general, ninguna relación entre el grado de flexibilidad de la contratación en la negociación colectiva y la estructura sectorial de las provincias españolas.

Las provincias con menores niveles de flexibilidad son: Girona, Alicante, Baleares, Valencia, Málaga y Cáceres; y las de mayor grado de flexibilidad son Granada, Huelva, Cuenca, Soria, Ávila y Las Palmas. Barcelona y Madrid se ubican en un nivel ligeramente inferior a la media.

3.3.4. Índice de capacidad empresarial de organización

El índice de capacidad empresarial de organización tiene por objetivo cuantificar el grado de libertad de las empresas para organizar los recursos humanos y de capital sin la interferencia directa de los trabajadores y sus representantes. Es decir, mide el grado de flexibilidad de la organización empresarial con relación a la participación de los trabajadores en la organización de la empresa y de la implantación de nuevas tecnologías. Se calcula a partir de la media aritmética de dos subindicadores:

- i. cláusula de participación de los trabajadores en la organización interna de la empresa, es decir, si se introducen elementos que tienden a garantizar la participación de los trabajadores en la propia gestión empresarial; y
- ii. cláusula de negociación sobre la implantación de nuevas tecnologías.

Índice de capacidad empresarial de organización: $I_j = (J_1 + J_2) / 2$.

Subindicador A J_1 : Participación de los trabajadores en la organización de la empresa, es decir, se introducen criterios para garantizar la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Si existe, $J_1 = 0$, y si no existe, $J_1 = 1$.

Subindicador A J_2 : Negocia la introducción de nuevas tecnologías, es decir, se introducen elementos tendentes a garantizar la participación de los trabajadores en la introducción de nuevas tecnologías. Si existe, $J_2 = 0$, y si no existe, $J_2 = 1$.

Definición de variables:

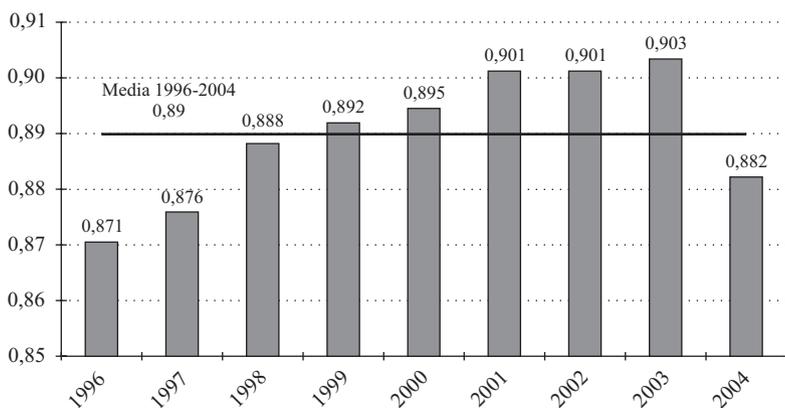
SCONEGOC3 = Participación de los trabajadores en la organización de la empresa.

SCONEGOC6 = Negocia implantación de nuevas tecnologías.

Rango del indicador: 0 = mínima flexibilidad; 1 = máxima flexibilidad.

Se observa un pequeño incremento de la capacidad empresarial de organización, es decir, del grado de libertad del empresario para organizar los recursos humanos y la introducción de nuevas tecnologías en la empresa, sin la interferencia de los trabajadores o sus representantes. Este aumento de la flexibilidad es muy suave, del 1,34 por 100 a lo largo del período de referencia, aunque si se toma como año final el 2003, este incremento es del 3,78 por 100. En cualquier caso, la tendencia general es la estabilidad en la capacidad empresarial de organización en términos de número de trabajadores afectados.

Cuadro 33

Índice de flexibilidad de organización empresarial a escala nacional (I_J)

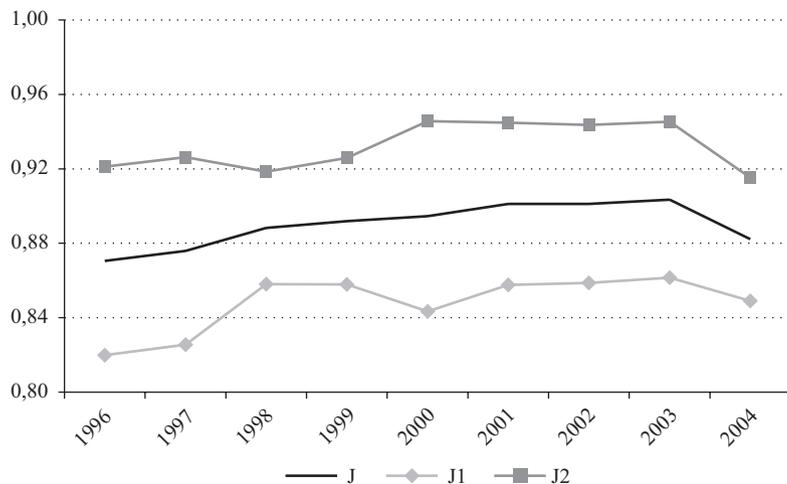
Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

A pesar de ello, la capacidad de organización es muy elevada, con el índice en un promedio de 0,89, lo que pone de manifiesto que, en términos generales, sólo el 11 por 100 de los trabajadores sujetos a la negociación colectiva tienen garantizada su participación en la organización de la empresa. De esta forma se puede decir que la negociación colectiva tiene un impacto marginal en la participación de los trabajadores en la organización de las empresas.

Este bajo nivel queda todavía más acentuado cuando se analiza la evolución de los subindicadores. En promedio, alrededor del 16 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva participa en empresas que han introducido elementos tendentes a la incorporación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Y, por otro lado, sólo un 8 por 100 de los trabajadores cubiertos están empleados en empresas en las que se han introducido elementos tendentes a garantizar la participación de éstos en la introducción de nuevas tecnologías. Además de este pequeño nivel de participación, el hecho gana todavía más relevancia a causa de la tendencia descendente de la intervención de los trabajadores en ambas formas de participación en la gestión de las empresas a lo largo del período estudiado, lo que añade flexibilidad al sistema.

Los sectores con mayor nivel de participación de los trabajadores en la organización de la empresa son los de Industria química, Seguros y planes de pensiones, Industria de la confección y de la peletería, Fabricación de vehículos de motor y remolque, Industria de la madera y del corcho y Fabricación de productos minerales no metálicos, con un nivel

Cuadro 34

Subíndices de capacidad empresarial de organización a escala nacional (período 1996-2004)

J1: subíndice de participación en la organización de la empresa; *J2*: índice de participación en la introducción de nuevas tecnologías; *J*: indicador global de capacidad empresarial de organización en la negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

superior al 30 por 100 de los trabajadores; los de menor nivel de participación son los de Extracción de minerales de uranio y torio, Actividad auxiliar a la intermediación financiera, Industria del tabaco, Actividades informáticas y Actividades inmobiliarias, donde la participación de los trabajadores en la organización de la empresa es nula.

El nivel de dispersión del uso de estos tipos de participación de los trabajadores en la organización de la empresa es bastante pequeño, siendo, por lo tanto, una tendencia general esta alta capacidad empresarial de organización en los distintos sectores de actividad de la economía española. Entre los dos subíndices, es en la estructura sectorial de la participación de los trabajadores en la organización de la empresa en donde se observan mayores niveles de dispersión; el uso de cláusulas de participación de los trabajadores en la introducción de nuevas tecnologías es, en promedio, inferior y prácticamente nulo en la mayoría de los sectores.

Entre las provincias españolas, las que negocian convenios colectivos que contemplan una mayor participación de los trabajadores en la organización empresarial son las de Girona, Alicante, Barcelona, Madrid y Burgos, con una participación superior al 10 por 100; frente a las

provincias de mayor flexibilidad organizacional, que son las de Albacete, Ávila, Almería, Teruel, Salamanca y Badajoz.

Esta clasificación sugiere que en las provincias más ricas y más desarrolladas de España la negociación colectiva parece presentar mayores niveles de participación de los trabajadores en las distintas formas de organización de las empresas. A pesar de ello, el nivel de dispersión de la capacidad empresarial de organización entre las provincias españolas es muy pequeño, revelando que a pesar de las diferencias regionales derivadas de la estructura económica específica, la negociación colectiva tiende a homogeneizar las relaciones de trabajo referentes a la participación de los trabajadores en la organización de las empresas.

3.3.5. Índice de jornada laboral en la negociación

El índice de la jornada laboral en la negociación colectiva se define a partir de una serie de indicadores que permiten caracterizar los aspectos más importantes de la jornada laboral que se han negociado en los convenios colectivos. En concreto, se refiere a los indicadores de jornada máxima semanal pactada, jornada máxima anual, variación de la jornada anual respecto al año anterior, vacaciones y flexibilidad en la distribución de la jornada laboral (distribución irregular, jornadas superiores a nueve horas y excepciones en el trabajo nocturno).

El subíndice de jornada laboral máxima (a tiempo completo) indica, cuando es igual a 1, que las horas pactadas a la semana son 40, es decir el máximo legal establecido, de manera que se entiende como la máxima flexibilidad para los empresarios, mientras que si se pactan jornadas semanales por debajo de la máxima permitida (y por encima de 30 horas, al considerarse el tiempo completo) se considera que se reduce la capacidad de flexibilidad empresarial.

El indicador de jornada laboral anual máxima (de nuevo a tiempo completo) señala la mínima flexibilidad cuando se pactan 1.180 horas, es decir, la duración máxima menor, mientras el máximo se corresponde a 1.826 horas anuales, lo cual indica una mayor flexibilidad de la jornada laboral anual desde el punto de vista empresarial.

En cuanto al subíndice de reducción de la jornada laboral anual, éste se construye al considerar si se pacta o no la reducción de la jornada, de manera que si no se acuerda la reducción de la jornada, el subíndice se aproxima a 1, es decir, a la máxima flexibilidad.

Para analizar la flexibilidad de la jornada en la negociación colectiva a través de las vacaciones y días festivos se construyen dos indicadores a partir del acuerdo en la horquilla del número máximo de días de vacaciones (90 días) y el mínimo (30 días, los establecidos legalmente)

y del acuerdo sobre el número de días festivos (entre 20 y ninguno). Para el cálculo del número máximo de días de vacaciones se ajustan todos los convenios a días naturales con independencia de que el acuerdo se establezca en días naturales o laborales. Bajo estas premisas, cuanto menor es el índice, más días festivos y de vacaciones se firman, y menos flexible resulta la jornada laboral para los empresarios.

Por último, el subíndice de flexibilidad en la distribución de la jornada laboral está formado por los subindicadores que miden las facilidades para constituir jornadas irregulares, la firma de jornadas laborales superiores a 9 horas diarias, el establecimiento de excepciones a los límites establecidos respecto al trabajo nocturno, y el acuerdo de topes a las jornadas máximas semanales, anuales o ambas. Mediante todos estos indicadores se plasma la mayor o menor flexibilidad en el tratamiento de la distribución de la jornada laboral en la negociación colectiva en España.

Índice de flexibilidad en la jornada laboral $I_L = (L_1 + L_2 + L_3 + L_4 + L_5) / 5$.

Subindicador A L_1 : Jornada laboral semanal máxima (tiempo completo), medida por el número máximo de horas y minutos permitidos por semana.

$$L_1 = SAPHORSEM + \frac{SAPMINSEA}{60}$$

Comentario: Si no existe ninguna referencia, se aplica el legal de cuarenta horas semanales. Igualmente se asimilan a la máxima jornada legal permitida todos los valores por debajo de 30 horas por no corresponder a jornadas a tiempo completo.

Rango del subindicador: 0 = 30 horas (mínima flexibilidad); 1 = 40 horas (máxima flexibilidad).

Subindicador A L_2 : Jornada laboral máxima anual (tiempo completo), medido por el número máximo de horas y minutos permitidos por año.

Comentario: Se consideran como valores perdidos todos los valores menores de 1.180 por considerarse propios de trabajos a tiempo parcial.

Rango del subindicador: 0 = 1.180 horas (mínima flexibilidad); 1 = 1.826 horas (máxima flexibilidad).

Subindicador A L_3 : Reducción de la jornada laboral anual. Existencia de una reducción de la jornada laboral anual. Es decir, si se pacta reducir el número de horas máximas anuales permitidas (1 = no; 0 = sí).

Rango del subindicador: 0 = mínima flexibilidad; 1 = máxima flexibilidad.

Subindicador A $L_4 = (L_{41} + L_{42}) / 2$: Vacaciones y festivos: Total de vacaciones y otros festivos anuales por trabajador, medido por el número de

días naturales de vacaciones y otros festivos pactadas por trabajador y año. Se construye a partir de los siguientes subindicadores:

Subindicador B L_{41} : Días de vacaciones anuales por trabajador, medido por el número de días naturales de vacaciones pactadas por trabajador y año.

Comentario: Los valores perdidos, incluyendo aquellos a los que se les asigna el valor 99, y los que están por debajo de los treinta días preceptivos al año se consideran como que cumplen con la legalidad de los treinta días.

Rango del subindicador: 0 = Mínima flexibilidad (90 días de vacaciones anuales por trabajador, que es el máximo existente en la ficha); 1 = Máxima flexibilidad (mínimo legal de 30 días de vacaciones).

Subindicador B L_{42} : Puentes y otros días no recuperables al año, medido por el número de días naturales en puentes y otros días no recuperables pactados por trabajador y año, resultando 0 = 20 días; 1 = 0 días.

Comentario: Los valores perdidos, incluyendo aquellos a los que se les asigna el valor 99, y los que están por debajo de los veinte días preceptivos al año se consideran como cero.

Rango del subindicador: 0 = Mínima flexibilidad (90 días de vacaciones anuales por trabajador, que es el máximo existente en la ficha); 1 = Máxima flexibilidad (mínimo legal de 30 días de vacaciones sin otros festivos).

Subindicador A $L_5 = (L_{51} + L_{52} + L_{53} + L_{54}) / 4$: Flexibilidad en la distribución de la jornada laboral.

Subindicador B L_{51} : Facilidades para la constitución de jornadas irregulares, a partir de la existencia de cláusulas en convenios que regulan la constitución de jornadas irregulares (0 = No; 1 = Sí).

Subindicador B L_{52} : Se pactan jornadas laborales superiores a nueve horas (0 = No; 1 = Sí).

Subindicador B L_{53} : Se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente al trabajo nocturno (1 = No; 0 = Sí).

Subindicador B L_{54} : Se acuerdan topes en la jornada máxima semanal y en la jornada máxima anual, a partir de la existencia de acuerdos para poner límites máximos a la jornada máxima semanal y a la jornada máxima anual. Definiendo las variables del siguiente modo:

0 = Existen dos límites (semanal y anual); 0,5 = Existe un límite (semanal o anual); 1 = No se establecen límites.

Definición de variables:

SAPHORSEM = horas por semana.

SAPMINSEA = minutos a la semana.

SAPCODIGD = jornada anual pactada por el trabajador.

SCOREDJOR = reducción de jornada.

SAPVACNAT = días naturales de vacaciones pactados por trabajador.
 SAPVACLAB = días laborales de vacaciones por trabajador.
 SAPPUENTE = puentes pactados no incluidos en las vacaciones.
 SAPDIAPUE = días de puentes no recuperables.
 SAPORDIA = otros días no recuperables.
 SCOJORVA2 = distribuciones irregulares de la jornada.
 SCOJORVA3 = jornadas superiores a 9 horas.
 SCOJORVA61 = excepciones al trabajo nocturno.
 SAPMODJOR = módulo de jornada.

Rango del subindicador: 0 = menor flexibilidad; 1 = mayor flexibilidad.

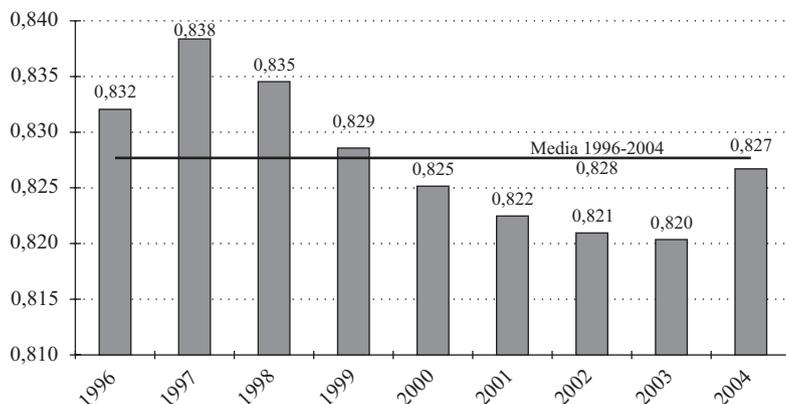
Rango del indicador I_L = 0 inflexibilidad; 1 = máxima flexibilidad.

El índice de flexibilidad en la jornada laboral en la negociación colectiva es considerablemente alto, de forma que se puede concluir que el tratamiento de la jornada laboral que se está planteando en la negociación colectiva en España favorece la adecuación de las necesidades empresariales a la organización del tiempo de trabajo.

Aunque se ha mostrado bastante estable en la última década, la tendencia ha sido mínimamente decreciente entre los años 1997 y 2003, remontando de nuevo en el año 2004.

Cuadro 35

Índice de flexibilidad de la jornada laboral en la negociación colectiva a escala nacional (I_L)

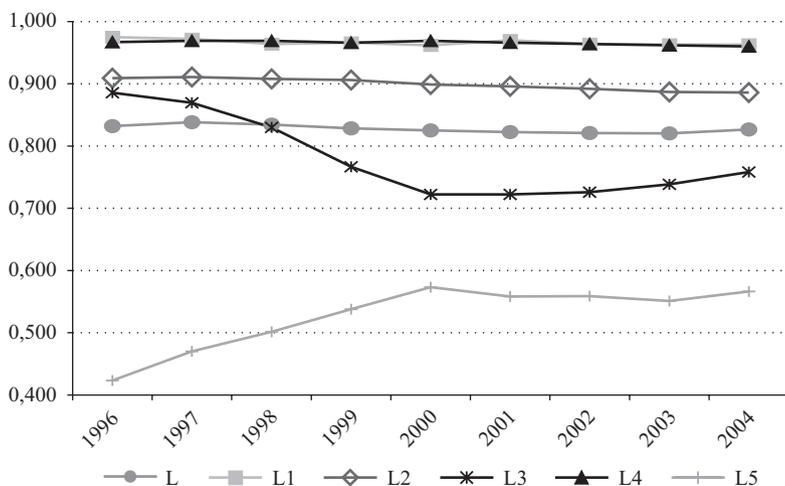


Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

El número de trabajadores cubiertos por convenios donde la jornada máxima anual que se pacta es elevada está disminuyendo progresivamente durante la última década, al igual que en el caso de la jornada máxima semanal (en los dos casos, considerando los trabajadores a tiempo completo), muy cercana igualmente a los límites máximos legales. Lo mismo sucede con el indicador de vacaciones y días festivos: la mayor parte de los trabajadores está cubierta por convenios donde se pactan los festivos más próximos a lo establecido por ley, de manera que se muestra una más alta capacidad empresarial para ajustarse a las necesidades productivas.

Cuadro 36

Subíndices de flexibilidad de la jornada laboral en la negociación colectiva



L1: subíndice de jornada laboral semanal máxima; L2: subíndice de jornada laboral anual máxima; L3: subíndice de reducción de la jornada laboral anual; L4: subíndice de vacaciones y festivos; L5: subíndice de flexibilidad en la distribución de la jornada laboral; L: indicador global de flexibilidad de la jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

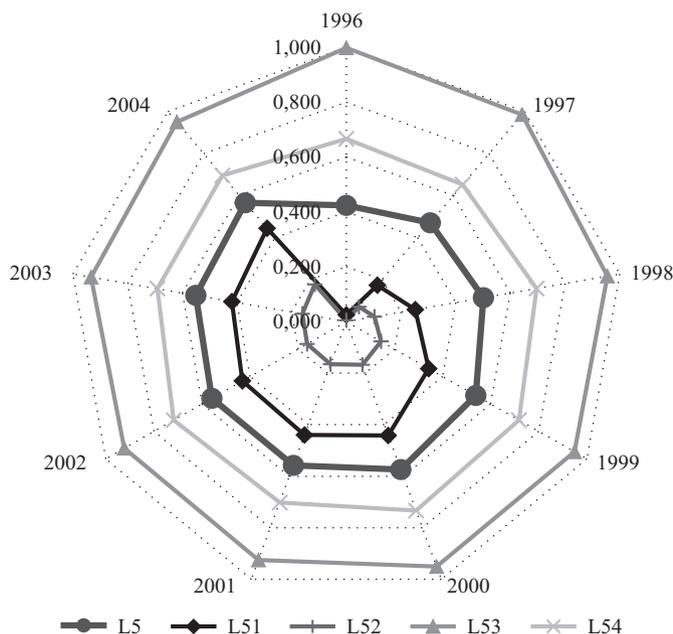
El subíndice de reducción de la jornada laboral anual ha disminuido en la primera parte del período analizado (entre 1996 y 2000), para recuperar una senda ascendente desde entonces, más acusada en el último año estudiado.

Con todo ello, muestra una gran flexibilidad en lo referente a la reducción de la jornada laboral anual, desde el punto de vista empresarial, pues la gran mayoría de trabajadores está sujeta a convenios donde no se firman

cláusulas que reduzcan la jornada laboral anual, lo cual dota a los empresarios de una mayor flexibilidad a la hora de organizar su producción.

Cuadro 37

Subíndices de flexibilidad en la distribución de la jornada laboral en la negociación colectiva



L51: subíndice de cláusulas sobre jornadas irregulares; L52: subíndice de jornadas superiores a 9 horas; L53: subíndice de excepciones al trabajo nocturno; L54: subíndice de límites a las jornadas máximas anual y semanal; L5: índice de flexibilidad en la distribución de la jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

No obstante, el aspecto más destacado del índice de flexibilidad de la jornada laboral en la negociación colectiva, la flexibilidad en la distribución de la misma, es precisamente donde más rígida se muestra la negociación colectiva. Según este índice la mayor parte de los trabajadores están sujetos a convenios donde hay cierta rigidez en la distribución de la jornada laboral, a pesar de que se observa una tendencia de flexibilidad creciente, más acentuada entre 1996 y 2000.

De los cuatro subíndices, el más flexible es el que indica el acuerdo de excepciones a los límites establecidos sobre el trabajo nocturno: la amplia mayoría de los trabajadores se encuadra en convenios donde no se establecen este tipo de límites, de modo que son convenios, en este as-

pecto, muy flexibles a la hora de distribuir la jornada laboral. En menor medida, pero también mostrando datos considerablemente flexibles, se constata que no se suelen adoptar topes máximos a las jornadas laborales anuales, semanales o ambas. Es decir, en los convenios colectivos no se establece ningún tipo de límites (dotándolos de la mayor flexibilidad posible) y cuando sí se pacta un límite, se marca sobre la jornada anual o semanal, no sobre ambas, lo cual estaría indicando una fuerte rigidez.

Tanto los subíndices de establecimiento de jornadas irregulares como de jornadas superiores a las 9 horas diarias son los que más han aumentado en flexibilidad, lo cual indica que cada vez más trabajadores se ven sujetos a convenios donde se pactan este tipo de cláusulas sobre la distribución de la jornada laboral.

Así, los índices de la distribución de la jornada laboral y los límites que se pactan (más allá de los señalados estrictamente en la ley) para hacerla más flexible de cara a la adaptación de la empresa o sector en un entorno cambiante muestran una tendencia creciente en el uso de estas prácticas en los convenios colectivos en España en la última década.

Al descender en el análisis al detalle sectorial, son los sectores de la Industria química (0,837), la Fabricación de productos minerales no metálicos (0,795), la Industria de madera y del corcho, excepto muebles (0,773), la Fabricación de productos metálicos, salvo equipos (0,772), la Construcción (0,769), la Preparación, curtido y acabado del cuero (0,766) y la Metalurgia (0,762) los que muestran una mayor flexibilidad a la hora de negociar las cuestiones relativas a la jornada laboral en los convenios. Es decir, es en estos sectores donde hay más trabajadores afectados por cláusulas que reflejan una flexibilidad más elevada, desde el punto de vista empresarial, a la hora de ajustar las condiciones del tiempo de trabajo al ritmo productivo.

En los sectores de Educación, Extracción de antracita, hulla, lignito y turba, Administración pública, defensa y Seguridad Social y Correos y telecomunicaciones se pactan las jornadas semanales más cortas entre todos los sectores (haciendo referencia siempre a las jornadas a tiempo completo), mientras en la mayoría de los sectores las jornadas máximas se acercan más a lo legalmente establecido (40 horas semanales).

Los trabajadores afectados por convenios donde se pactan reducciones de la jornada laboral anual predominan en los sectores de Servicio doméstico, Industria del tabaco, Actividades inmobiliarias, Extracción de antracita, hulla, lignito y turba, Pesca y acuicultura, Industria textil y Extracción de minerales de uranio y torio, es decir, son estos sectores los que se pueden considerar más rígidos en este aspecto, pues la existencia de cláusulas que acuerden la reducción de la jornada implica una menor capacidad de ajuste para los empresarios, en definitiva, una menor flexibilidad.

Por el contrario, los sectores más flexibles, en este sentido, son los de Fabricación de productos minerales no metálicos, la Construcción y, de nuevo, la Industria química.

La flexibilidad a la hora de distribuir la jornada laboral en los sectores de Actividades inmobiliarias, Industria textil e Industria química es la más elevada de todos los sectores, mientras los sectores más rígidos en este sentido son los de la Industria del tabaco, la Industria del papel, las Actividades diversas de servicios personales y la Pesca y acuicultura.

3.3.6. Índice de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica

El índice de higiene y seguridad en el trabajo refleja el nivel de protección de riesgo laboral, seguridad, higiene y revisión médica garantizados por la negociación colectiva en España, es decir, mide la proporción de trabajadores sujetos a los acuerdos de convenios colectivos que están cubiertos por mecanismos de seguridad en el trabajo, prevenciones de riesgos laborales, higiene y revisión médica. Este índice está calculado a partir de la media aritmética de dos variables que representan, respectivamente, los subíndices de seguridad e higiene y de revisión médica. Cada uno de estos subíndices se calcula a partir de la media aritmética de otras variables, tal como se presenta a continuación:

1. Indicador de prevención de riesgo laboral e higiene
 - a) Comité de seguridad e higiene
 - b) Programas de prevención de riesgo laboral
 - c) Cursillo en materia de seguridad e higiene
2. Indicador de revisión médica
 - a) Revisión médica anual a cargo de la empresa
 - b) Incluye revisiones ginecológicas

Índice de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica:

$$I_M = (M_1 + M_2) / 2.$$

Subindicador A $M_1 = (M_{11} + M_{12} + M_{13}) / 3$: Prevención de riesgo laboral e higiene: Refleja el grado de prevención de riesgo laboral e higiene introducido por la negociación colectiva. Es decir, si se introducen criterios para aumentar el nivel de seguridad laboral de los trabajadores sujetos a la negociación colectiva. Si existen cláusulas de protección e higiene, $M_1 = 1$, y si no existen, $M_1 = 0$. Está calculado a partir de la media aritmética de tres variables dicotómicas que reflejan distintas cláusulas referentes a la protección y a la higiene en el trabajo.

Subindicador B M_{11} : Existencia de comités de seguridad e higiene; si existe la cláusula, $M_{11} = 1$ y si no existe, $M_{11} = 0$.

Subindicador B M_{12} : Existencia de programas de prevención del riesgo laboral; si existe la cláusula, $M_{12} = 1$ y si no existe, $M_{12} = 0$.

Subindicador B M_{13} : Existencia de cursillos de formación en materia de seguridad e higiene. Si existe la cláusula, $M_{13} = 1$ y si no existe, $M_{13} = 0$.

Se utiliza el número de trabajadores afectados como variable de ponderación. De esta forma, en términos agregados, los distintos indicadores representan la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con convenios que ofrecen mecanismos de prevención de riesgo laboral e higiene.

Cuanto más cercano a 1 es el indicador, mayor el nivel de prevención de riesgo laboral e higiene, puesto que mayor es el número de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas.

Subindicador A $M_2 = (M_{21} + M_{22}) / 2$: Revisión médica: Revela el nivel de mecanismos de revisión médica introducido por la negociación colectiva entre los trabajadores españoles sujetos a los convenios colectivos. Es decir, si se introducen mecanismos de protección médica a los trabajadores sujetos a la negociación colectiva. Si existen cláusulas de revisión médica, $M_2 = 1$, y si no existen, $M_2 = 0$.

Subindicador B M_{21} : Existencia de cláusulas que garantizan revisión médica anual a cargo de la empresa; si existe la cláusula $M_{21} = 1$ y si no existe, $M_{21} = 0$.

Subindicador B M_{22} : Existencia de cláusula que incluye revisión ginecológicas; si existe la cláusula, $M_{22} = 1$ y si no existe, $M_{22} = 0$.

Se utiliza el número de trabajadores afectados como variable de ponderación. De esta forma, en términos agregados, los distintos indicadores representan el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con convenios que ofrecen mecanismos de revisión médica.

Cuanto más cercano a 1 es el indicador, mayor el grado de cobertura de trabajadores por revisión médica.

Definición de variables:

SCOCLASA1 = Existencia de comité de seguridad e higiene.

SCOCLASA2 = Existencia de programas de prevención de riesgo laboral.

SCOCLASA3 = Existencia de cursillos en materia de seguridad e higiene.

SCOCLASA4 = Cláusula de revisión médica anual a cargo de la empresa.

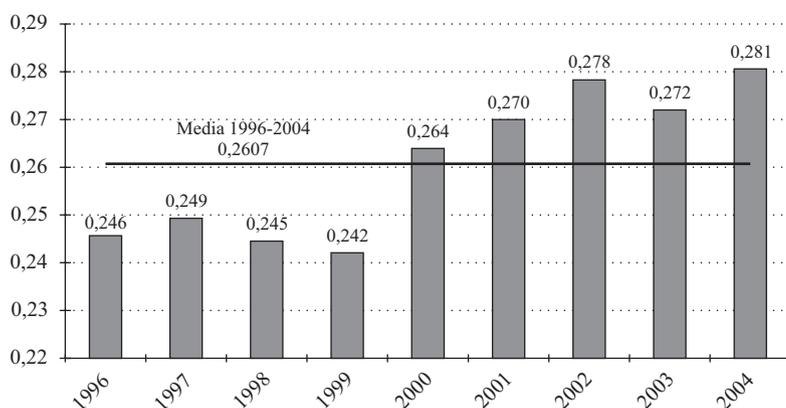
SCOCLASA5 = Cláusula que incluye revisiones ginecológicas.

Rango del indicador: 0 = Mínima protección de riesgo laboral, higiene y revisión médica; 1 = Máxima protección de riesgo laboral, higiene y revisión médica.

En general, el indicador de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica se incrementó en un 14,2 por 100 a lo largo del período de referencia, sin embargo, aunque muestra una mayor preocupación por parte de los convenios colectivos hacia la prevención de riesgos laborales, la salud y la higiene de los trabajadores, el número de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas es todavía muy bajo. Sólo el 41,3 por 100 de los trabajadores afectados por la negociación colectiva trabajan en empresas en las que es obligatoria la existencia de un comité de higiene e seguridad; sólo el 25,3 por 100 del total tiene algún programa de prevención de riesgo laboral; el 23,3 por 100 tiene cursillos en materia de seguridad e higiene; el 42,9 por 100 tiene derecho a una revisión médica a cargo de la empresa y sólo el 8,6 por 100 de los trabajadores ³⁶ tienen derecho a revisiones ginecológicas.

Cuadro 38

Índice de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica en la negociación colectiva en España (I_M)



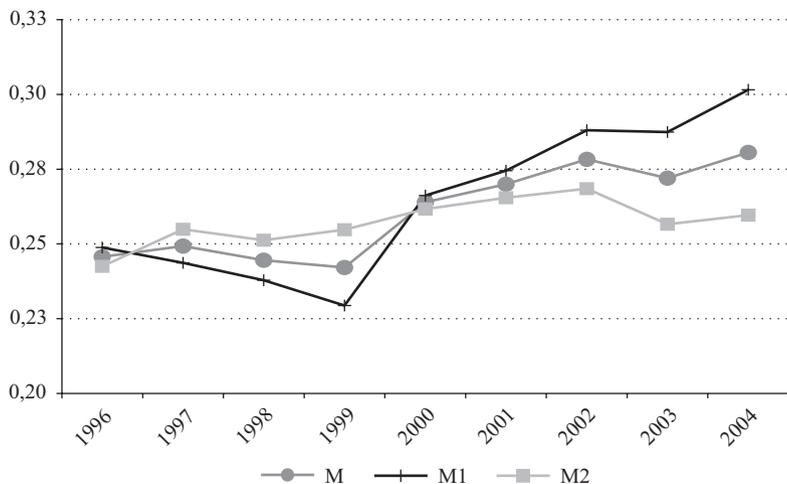
Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Además, se observa una reducción sustancial del número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos que establecen cláusulas de revisión ginecológica. Ese comportamiento contrasta con el de los demás indicadores relacionados con la prevención de riesgo laboral, hi-

³⁶ No es posible hacer una diferenciación por sexo, por lo que el porcentaje descrito hace referencia a ambos sexos, lo que indicaría que el nivel es todavía inferior si la referencia fuese exclusivamente para mujeres trabajadoras cubiertas por convenios colectivos.

giene, seguridad y revisión médica, en donde se pone de manifiesto una dinámica ascendente en todos ellos, especialmente en lo que se refiere a los programas de prevención de riesgo laboral y a los cursillos en materia de seguridad e higiene.

Cuadro 39
Subíndices de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica en la negociación colectiva en España



M1: subíndice de prevención de riesgo laboral e higiene; *M2*: subíndice de revisión médica; *M*: índice de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Los sectores con menor nivel de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica son los de Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias, Servicios domésticos, Preparación, curtido y acabado de cuero, Actividad auxiliar a la intermediación financiera, Industria de la madera y del corcho, Agricultura, ganadería y caza y la Industria del papel, con un nivel de protección inferior al 15 por 100. Además conviene destacar que en los dos primeros sectores el índice es prácticamente nulo.

Los sectores con mayores niveles de protección son los de Correos y telecomunicaciones, Coquería, refinado de petróleo y combustibles, Extracción de crudos de petróleo y combustibles, Seguros y planes de pensiones, Extracción de minerales de uranio y torio, Actividades informáticas, la Industria de la construcción de maquinaria y equipo y la Producción y distribución de energía eléctrica y de gas. En promedio, el nivel de pro-

tección es superior a 0,65 por 100, lo que indica niveles muy altos, situación esperada en sectores con elevado nivel de peligrosidad.

Por otra parte, si se analiza exclusivamente el indicador de prevención de riesgos laborales, el nivel es muy elevado, cercano a 1.

En cuanto al análisis geográfico del índice de prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica, revela un grado de dispersión relativamente bajo entre las provincias, con una desviación típica inferior a la sectorial. Por lo tanto, a pesar de las diferencias de estructura económica entre las provincias españolas, los niveles de prevención de riesgo laboral son relativamente equivalentes.

Las provincias con mayor nivel de prevención son Asturias (explicado por el sector del carbón, con niveles de prevención de riesgo laboral muy altos), Álava, Ourense, Palencia y Cáceres; las de menor nivel son Jaén, Huelva, Lleida, Ávila y Granada. Aunque estas últimas provincias con menor índice representan casos extremos. Cuando excluimos este tipo de provincias extremas, el grado de homogeneidad de la prevención de riesgo laboral, higiene y revisión médica en la negociación colectiva es mucho más acentuado, revelando un cierto grado de efecto equidad derivado de la estructura de la negociación colectiva en España.

3.3.7. Indicador de beneficios sociales

Este indicador revela el grado de beneficios sociales extras (al margen del establecido por ley) que la negociación colectiva ofrece a los trabajadores sujetos a la misma. En concreto se refiere a la existencia de complementos retributivos de prestaciones sociales y a la existencia de planes de pensiones. Por lo tanto, este indicador está calculado por la media aritmética de los indicadores que hacen referencia a estos dos tipos de beneficios sociales extraordinarios obtenidos a través de la negociación colectiva.

Se utiliza el número de trabajadores afectados como variable de ponderación, de manera que, en términos agregados, los distintos indicadores representan el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con convenios que ofrecen beneficios sociales.

Así, cuanto más cercano a 1 es el indicador, mayor es el nivel de beneficios sociales, puesto que mayor es el número de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas.

El indicador de beneficios sociales negociado en convenio colectivo se ha incrementado en un 25,3 por 100 en los años estudiados. En 2004, el 77 por 100 de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo tenían complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social, mientras que en 1996 este tipo de prestación sólo alcanzaba al 62

Índice de beneficios sociales: $I_N = (N_1 + N_2) / 2$.

Subindicador A N_1 : Existencia de cláusulas garantizando complementos retributivos de prestaciones sociales; si existe la cláusula, $N_1 = 1$ y si no existe, $N_1 = 0$.

Subindicador A N_2 : Existencia de cláusulas que establecen planes de pensiones; si existe la cláusula, $N_2 = 1$ y si no existe, $N_2 = 0$.

Definición de variables:

SCOCLAPRE = Si se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social = 1; cuando no se establecen = 0.

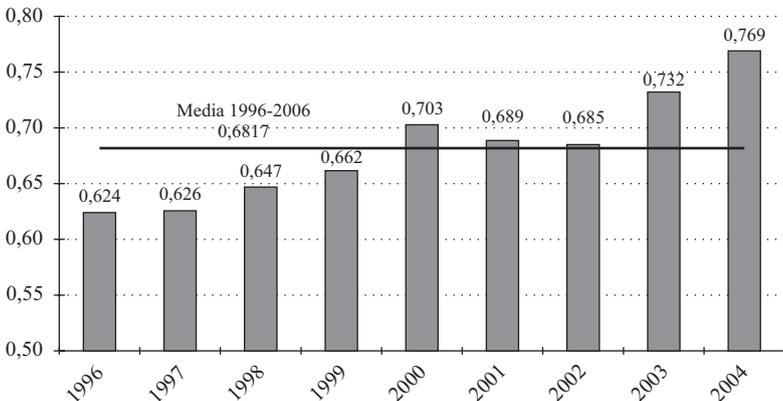
SCOCLAPEN = Si se establecen planes de pensiones = 1; en el caso de que no se establezcan = 0.

Rango del índice: 0 = beneficios sociales mínimos; 1 = máximos beneficios sociales.

por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Sin embargo, sólo el 4,4 por 100 de estos trabajadores tenía, en 2004, cláusulas que establecían planes de pensiones; en el año 1996 este total era todavía inferior, sólo del 2,5 por 100. Por lo tanto, la dinámica del índice de prestaciones sociales y su nivel relativamente elevado se deriva, sobre todo, del elevado valor y del fuerte crecimiento del subíndice de complementos retributivos por algún tipo de prestación social.

Cuadro 40

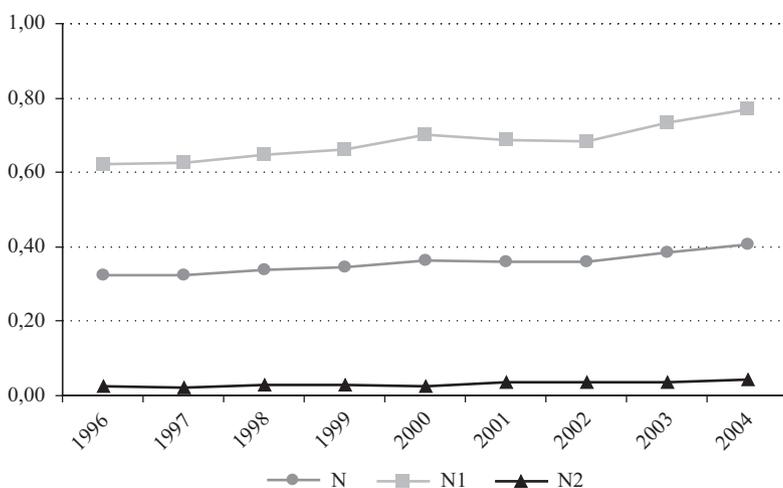
Índice de beneficios sociales en la negociación colectiva a escala nacional (I_N)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Sin embargo, la dinámica del subíndice de planes de pensiones revela un incremento significativo, superior al 78 por 100, el mayor entre los dos subíndices relacionados con los beneficios sociales. Pero como la base de comparación es muy pequeña, el efecto de éste sobre el índice general de beneficios sociales es muy pequeño y poco relevante. Interesa, por lo tanto, destacar que, a pesar de la baja proporción de trabajadores con convenios colectivos que promueven beneficios sociales derivados de planes de pensiones, la tendencia es al alza en unos niveles muy acelerados; aunque, por otro lado, no se dispone de elementos que permitan prever una continuidad de esta misma dinámica en el tiempo.

Cuadro 41
Índice y subíndices de beneficios sociales



N1: subíndice de complementos retributivos de prestaciones sociales; N2: subíndice de planes de pensiones; N: índice de beneficios sociales.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Destacan ciertos sectores donde la proporción de trabajadores con beneficios sociales cubiertos por la negociación colectiva es muy pequeña, teniendo en cuenta el alto nivel en el promedio de la economía. Dichos sectores con menor porcentaje de trabajadores cubiertos por beneficios sociales son la Industria textil, la Industria de confección y peltería, Transporte aéreo y espacial, Servicios domésticos y Pesca y acuicultura, con un nivel inferior a 0,21.

Por otro lado se encuentran en el otro extremo los sectores con altos niveles de beneficios sociales, que son los de Actividades anexas al

transporte y agencias de viaje, Industria del tabaco, Coquerías, refinado de petróleo y combustibles, Extracción de crudos de petróleo y combustibles, Producción y distribución de energía eléctrica y gas y Extracción de minerales de uranio y torio. Destacan, sobre todo, los cuatro últimos sectores antes mencionados, con un nivel de protección social muy elevado, superior al 0,80, con prestaciones sociales retributivas cercanas a 1, y con planes de pensiones contemplados en convenio colectivo superior al 70 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva de estos sectores.

El ordenamiento de las provincias respecto al índice de beneficios sociales no revela, en principio, ninguna relación con las respectivas estructuras económicas, como se pone de manifiesto al clasificar las de mayor nivel de beneficios sociales (Guipúzcoa, Jaén, Almería, Badajoz y Valladolid) y las de menor nivel (Granada, Soria, Tenerife, Barcelona y Burgos).

3.3.8. Indicador de incentivos a la productividad

El indicador de incentivos a la productividad pretende medir los incentivos al incremento de la productividad establecidos en la negociación colectiva y que se derivan de algunas cláusulas acordadas en los convenios firmados. Se refiere a incentivos salariales, promoción interna y formación. También, como en indicadores anteriores, se calcula mediante una media aritmética de otras variables dicotómicas que representan estos incentivos mencionados.

1. Incentivos salariales: cuanto más cercano a 1 es el indicador, refleja mayores incentivos salariales a la productividad; mientras que, cuanto más cercano a 0, menores son los incentivos salariales a la productividad. Está basado en los subindicadores de:

- a) incentivos relacionados con el trabajo realizado,
- b) incentivos relacionados con la situación y el resultado de la empresa,
- c) incentivos relacionados con criterios de promoción interna.

2. Formación profesional: es un indicador a partir de una variable dicotómica que refleja que cuanto más cercano a 1, mayores son los incrementos de productividad a través de formación profesional; por el contrario, cuanto más cercano a 0, menores son estos incentivos.

3. Incentivos a la productividad: de nuevo indica que cuanto más próximo a 1 es el indicador, mayores son los incentivos al incremento de productividad; y cuanto más cercano a 0, menores son estos incentivos.

Índice de incentivos a la productividad I_0 : $(O_1 + O_2 + O_3) / 3$.

Subindicador A O_1 : $(O_{11} + O_{12} + O_{13}) / 3$: Incentivos salariales: refleja los distintos tipos de incentivos salariales ofrecidos a los trabajadores a través de la negociación colectiva. Si existen cláusulas de incentivos salariales a la productividad, $O_1 = 1$, y si no existen, $O_2 = 0$.

Subindicador B O_{11} : Existencia de cláusulas que establecen incentivos relacionados con el trabajo realizado; si existe la cláusula, $O_{11} = 1$ y si no existe, $O_{11} = 0$.

Subindicador B O_{12} : Existencia de cláusulas que establecen incentivos salariales relacionados con la situación y el resultado de la empresa; Si existe la cláusula, $O_{12} = 1$ y si no existe, $O_{12} = 0$.

Subindicador B O_{13} : Existencia de cláusulas que establecen criterios de promoción interna; si existe la cláusula, $O_{13} = 1$ y si no existe, $O_{13} = 0$.

Subindicador A O_2 : Formación profesional: Refleja los distintos tipos de incentivos a la productividad promovidos a través de la formación profesional establecidos a través de la negociación colectiva. Si existen cláusulas de formación profesional, $O_2 = 1$, y si no existen, $O_2 = 0$.

Subindicador A O_3 : Incentivos a la productividad: Refleja los distintos tipos de incentivos a la productividad promovidos a través de la negociación colectiva. Si existen cláusulas de incentivos a la productividad propiamente dichos, $O_3 = 1$, y si no existen, $O_3 = 0$.

Variables:

SCONEGOC9 = Establecen incentivos ligados a la productividad.

SCOCCLAFOR = Han pactado cláusula de formación profesional.

SCOCCLASAPRO3 = Criterios de promoción interna.

SCOETSA11 = Incentivos salariales relacionados con el trabajo realizado.

SCOETSA12 = Incentivos salariales relacionados con la situación y el resultado de la empresa.

Rango del indicador: 0 = Incentivos mínimos a la productividad; 1 = Incentivos máximos a la productividad.

El incentivo salarial a la productividad se deriva de los tipos de incentivos, el relacionado con el trabajo realizado, con la situación y el resultado de la empresa y con los criterios de promoción interna.

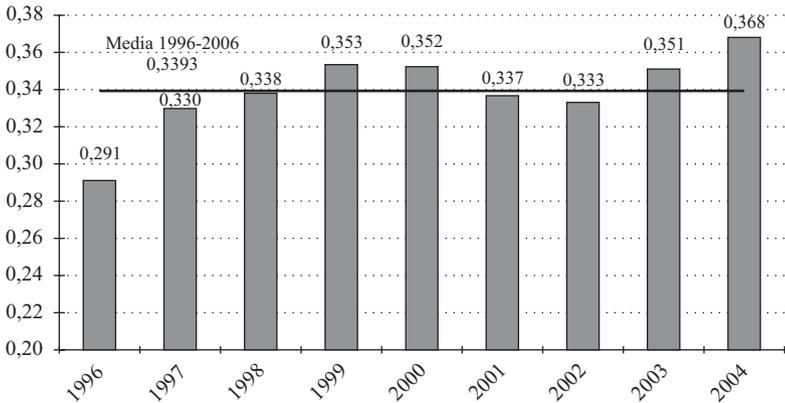
La dinámica del indicador de incentivos salariales se debe, sobre todo, al fuerte incremento de los incentivos salariales asociados al trabajo realizado, que ha pasado de afectar, en 1996, al 2 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva a alcanzar a más del 45 por 100 de éstos en 2004; y también al establecimiento de criterios

de promoción interna, que están regulados en los convenios colectivos de casi el 30 por 100 de los trabajadores cubiertos, cuando en 1996 este nivel no llegaba al 2 por 100.

Por su parte, los incentivos salariales relacionados con la situación y los resultados de la empresa, a pesar de su excepcional incremento (210 por 100), todavía apenas se utiliza en las empresas españolas como mecanismo de promoción de la productividad; en 2004 sólo el 12,5 por 100 de los trabajadores cubiertos estaban sujetos a cláusulas de este tipo. Con todo ello se pone de manifiesto que la negociación colectiva ha introducido elementos de incentivos salariales a la productividad de los trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio colectivo a lo largo de la última década.

Cuadro 42

Índice de incentivos a la productividad en la negociación colectiva en España (I_o)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

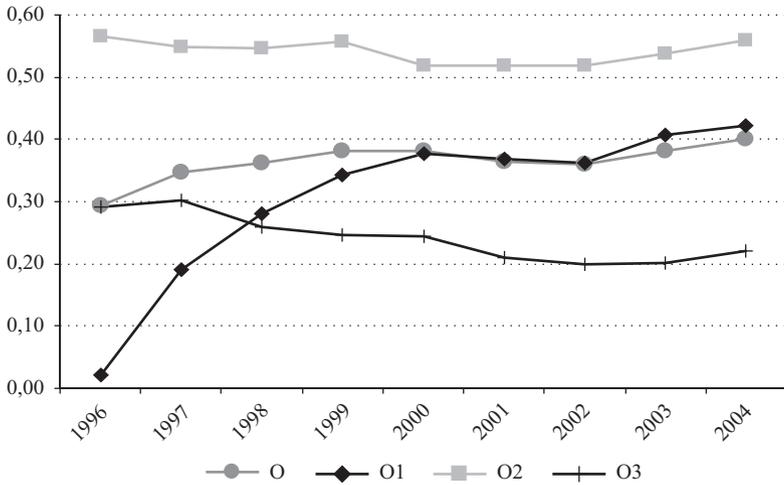
El subindicador de formación, es decir, de incentivos a la cualificación promovidos por la negociación colectiva, se ha estancado a lo largo del período estudiado en un nivel equivalente al 54 por 100 de trabajadores cubiertos por convenios con cláusulas de formación profesional. Por otra parte, el subindicador de incentivos a la productividad, es decir, si los convenios colectivos establecen incentivos ligados a la productividad, presenta una acentuada reducción (del 24 por 100) del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos con cláusulas de este tipo. Este comportamiento, sin embargo, no caracteriza una tendencia a largo plazo, puesto que a partir de 2002, se observa una tendencia al alza de

este tipo de incentivos. De esta forma, las mayores reducciones de incentivos a la productividad tuvieron lugar en el período 1997-2001.

A pesar de ello, en el promedio de estos tres subindicadores, se constata que la promoción a la productividad se ha incrementado en los convenios colectivos firmados entre 1996 y 2004 en un 26 por 100.

Cuadro 43

Subíndices de incentivos a la productividad en la negociación colectiva en España



O1: subíndice de incentivos salariales; O2: subíndice de incentivos de formación; O3: subíndice de incentivos a la productividad; O: índice de incentivos a la productividad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Los incentivos a la productividad derivados de la negociación colectiva desde el punto de vista de los sectores de actividad económica no permiten hacer ninguna diferenciación significativa por contenido tecnológico. En general, la mayor parte de los sectores se sitúan alrededor de la media, que es 0,44.

Los sectores ubicados en los extremos, es decir, los de mayores y de menores incentivos a la productividad tampoco revelan una clasificación sectorial relacionada con alguna característica intrínseca de los respectivos sectores. Entre los sectores de menores incentivos se encuentra la Fabricación de máquinas de oficina e informáticas y, entre los de mayor, Correos y telecomunicaciones. Ambos sectores están considerados como de alto contenido tecnológico, lo que pone de mani-

fiesto que los resultados de la negociación colectiva están más relacionados con las capacidades de los sindicatos de los sectores que con el contenido tecnológico del mismo.

Los mismos argumentos utilizados para el análisis sectorial son válidos para el geográfico, es decir, los resultados de la negociación colectiva en términos de incentivos a la productividad están relacionados con los indicadores de proceso de negociación, no verificándose ninguna relación con la estructura económica productiva de las provincias españolas.

La mayoría de las provincias presentan un índice de incentivos a la productividad distribuido en torno a la media (0,293), con algunas provincias con valores extremos, pero sin ninguna lógica estructural aparente. Esta situación ratifica el argumento de que la negociación colectiva tiende a homogeneizar las relaciones laborales en el mercado laboral como un todo.

3.3.9. Indicador sobre la igualdad de género en la negociación colectiva

El indicador de igualdad de género refleja la existencia o no de cláusulas que promuevan la no discriminación y la igualdad de género. Se calcula como el porcentaje de trabajadores sujetos a convenios que presenten este tipo de cláusulas.

Indicador de igualdad de género: I_p

Subindicador A P_i : Existencia cláusulas de no discriminación o de promoción por razones de sexo, 1 = sí y 2 = no.

Definición de variables:

SCONEGOC1 = 1 si se pactan cláusulas de no discriminación o de promoción por razones de sexo; = 0 cuando no se pactan.

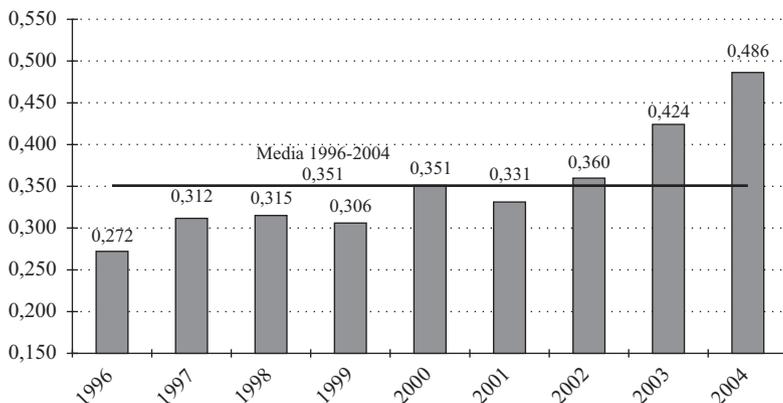
Rango del indicador: 0 = Promoción de igualdad de género mínima; 1 = Promoción de igualdad de género máxima.

Por tanto, cuando el indicador se sitúa próximo a cero, señala que apenas hay trabajadores afectados por convenios que consideren cláusulas de igualdad de género. Y cuando el índice de igualdad de género está próximo a 1, refleja que la mayoría de los trabajadores están cubiertos por acuerdos donde se pactan cláusulas específicas destinadas a la no discriminación o a la promoción de igualdad entre sexos.

Según este índice, los trabajadores afectados por convenios en los que se trata expresamente la igualdad de género, aun siendo todavía un

número pequeño, han presentado una evolución claramente ascendente en los últimos años, pasando de mostrar un valor de 0,272 en 1996 a 0,486 en el año 2004.

Cuadro 44
Índice de igualdad de género en la negociación colectiva a escala nacional (I_p)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Analizando más detenidamente el tratamiento de la igualdad de género en los diferentes sectores, se observa que aquellos que presentan una media superior a la nacional para el período 1996-2004 son la Industria textil (con un índice de igualdad de género de 0,984), las Actividades inmobiliarias (0,956), los Seguros y planes de pensiones (0,900), la Extracción de crudos de petróleo y gas natural (0,863) y la Industria química (0,840).

Estos dos últimos sectores son los más sorprendentes, pues tradicionalmente han estado representados en su mayoría por trabajadores masculinos. El hecho de que cada vez se consideren más cláusulas de promoción de la igualdad de género estaría mostrando una cierta equiparación entre sexos en estos sectores. Por el contrario, el sector que recoge más trabajadores afectados por convenios donde se traten temas de igualdad es el sector textil.

El número de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas de igualdad de género, por el contrario, es menor en los sectores de Actividades asociativas (0,093), Preparación, curtido y acabado del cuero (0,082), Alquiler de maquinaria y efectos personales (0,080), Industria

del tabaco (0,076), Fabricación de equipo e instrumentos de precisión (0,072), Extracción de minerales metálicos (0,066), Industria del papel (0,066), Educación (0,054), Transporte aéreo y espacial (0,043), Pesca y acuicultura (0,014), Servicio doméstico (0,001) y Extracción de minerales de uranio y torio (0,000).

En algunos casos, estos datos no resultan sorprendentes, pues son sectores con tradiciones de género muy marcadas, ya sea por ejemplo la pesca y acuicultura (con mayoría abrumadora de hombres) o el sector del servicio doméstico, donde prácticamente la totalidad de los empleados son del género femenino. En estos sectores, donde además hay una baja tasa de cobertura de la negociación, es muy difícil introducir cláusulas que faciliten y promuevan la igualdad y promoción por razones de sexo.

Las provincias que se podrían denominar como más preocupadas por las cuestiones de género son Barcelona (0,576), Almería (0,556) y Guipúzcoa (0,545). Y las que menos, Jaén (0,057), Las Palmas (0,057), La Rioja (0,025), Ceuta (0,023), Zamora (0,015) y León (0,005).

4. CONSIDERACIONES FINALES

Este trabajo tiene un carácter esencialmente metodológico. En él se ha pretendido desarrollar un sistema de indicadores socioeconómicos sobre la negociación colectiva en España. El sistema de indicadores generado se apoya en un conjunto de variables extraídas, fundamentalmente, de la Ficha de Convenios Colectivos que los negociadores de los mismos realizan obligatoriamente y gestiona, en última instancia, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En este sentido entendemos que el sistema propuesto está abierto a la incorporación de información de otras fuentes que suministran información estadística. Es preciso, no obstante, avanzar con cautela en esta dirección ante los errores que puede acarrear la mezcolanza de fuentes estadísticas que estiman o miden conceptos no homogéneos y con métodos y técnicas diferentes.

Los indicadores se han construido tratando de sintetizar la información disponible, mucha de ella de carácter no cuantitativo; por ello se ha optado, en la mayoría de los casos, por definir variables simples de carácter dicotómico, para agregar diversos valores a la hora de construir cada uno de los índices. De este modo, los índices generados no tienen un carácter de valor absoluto sino que han de leerse como referencia comparativa para cada uno de los ámbitos, espacios y funciones a los que se refieren. Establecen, por tanto, una jerarquía ordinal en torno a caracteres de distinto tipo, que se identifican en la práctica de la negociación colectiva. Los indicadores de este cariz, se ponderan por el volumen de trabajadores relativo a cada espacio de referencia.

Para la definición de los indicadores se ha partido de un modelo relacional interno a la negociación colectiva que interpreta ésta como un proceso dinámico de interacción entre los interlocutores sociales con un conjunto de resultados, entendiendo que estos últimos están afectados por las características intrínsecas del proceso negociador. Con el fin de acercar nuestra concepción de interacciones en el modelo de negociación colectiva ha sido preciso llevar a cabo una revisión en detalle de la literatura teórica al respecto y de los trabajos empíricos que analizan las realidades más cercanas a nuestro entorno.

Este análisis de la literatura económica sobre la negociación colectiva nos ha permitido desarrollar una selección de variables relevantes implicadas en la evolución reciente de la negociación colectiva en España. Con ello se han definido dos ámbitos de análisis para, a partir de ellos, poder desarrollar estudios que interpreten la interacción entre ambos (aspecto este último que queda fuera del ámbito de trabajo en este estudio).

El primer ámbito de análisis se refiere al proceso de la negociación colectiva, es decir, a la definición y estimación de un conjunto de parámetros que caracterizan el devenir cotidiano de este instrumento de regulación laboral. Se ha tratado de desarrollar una tipología de procesos de negociación colectiva, sobre la base de diversos tipos de indicadores, recogiendo las aportaciones más relevantes de la literatura económica. En última instancia se trata de interpretar la estructura de la negociación colectiva en España (e hipotéticamente en sus diversos ámbitos sectoriales y territoriales), para lo cual se han diseñado un conjunto de indicadores que muestran la densidad relativa de la negociación, su distribución por ámbitos, el grado de coordinación entre los agentes que intervienen, la sincronización entre las diversas unidades participantes, el nivel de cobertura de los convenios colectivos sobre el conjunto de la población asalariada, la mayor o menor intensidad conflictiva del proceso, la prolongación del mismo y, en última instancia, el grado de acuerdo final entre los agentes sociales que participan en la firma de los convenios. Con todo ello se puede visualizar de una manera inmediata la evolución del grado de centralización, como aspecto más significativo de la estructura de la negociación colectiva.

Y, desde el punto de vista de los resultados, las variables relevantes a considerar se centran en los costes laborales unitarios, desgajados en sus componentes de costes salariales (a su vez, incluyendo diferentes variables), la productividad del trabajo, que atiende a diversos factores que afectan, por ejemplo, a la flexibilidad del uso de este factor, a la formación o a la organización de los procesos productivos, y a la jornada laboral. A partir de aquí se han construido un conjunto de indicadores, con la información disponible, que recogen diferentes facetas de las variables antes aludidas que, de un modo o de otro, tienen cabida en el contenido de los convenios colectivos. De esta forma, el sistema de indicadores de resultado de la negociación colectiva nos puede permitir analizar en dos direcciones, hacia adentro del propio proceso, interpretando estos resultados en función de la estructura de la negociación colectiva antes definida, y hacia el exterior, relacionando tales resultados con el comportamiento macroeconómico de la economía española.

En este estudio se ha realizado un análisis descriptivo de ambos tipos de indicadores, de proceso y de resultado, sin entrar en el detalle de

la interrelación entre ambos. A continuación se sintetizan los principales resultados obtenidos.

Los indicadores de proceso, a escala nacional, se recogen en el cuadro 45.

Cuadro 45
Resumen de indicadores de proceso a escala nacional

<i>Años</i>	I_A	I_B	I_D	IE_{21}	IE_{22}	I_F
1996	0,048	0,721	0,725	0,819	0,828	0,101
1997	0,050	0,736	0,710	0,802	0,819	0,092
1998	0,047	0,735	0,696	0,797	0,810	0,088
1999	0,046	0,734	0,698	0,761	0,786	0,084
2000	0,043	0,726	0,716	0,735	0,764	0,094
2001	0,043	0,726	0,728	0,722	0,746	0,102
2002	0,043	0,726	0,722	0,708	0,737	0,093
2003	0,042	0,725	0,710	0,694	0,734	0,095
2004	0,041	0,731	0,698	0,678	0,730	0,108
Media 1996-2004	0,045	0,729	0,712	0,746	0,773	0,095

I_A : índice de densidad de la negociación colectiva; I_B : índice del ámbito de la negociación; I_D : índice de coordinación; IE_{21} : índice de cobertura de los trabajadores (según datos de la EPA); IE_{22} : índice de cobertura de los trabajadores (según datos de afiliados a la Seguridad Social); I_F : índice de conflictividad en la negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS, EPA (INE) y Registro de la Seguridad Social.

A tenor de estos indicadores de proceso, se puede construir el panorama de la negociación colectiva en España en los últimos años. Estos aspectos estructurales de la negociación señalan una fuerte diseminación de la misma, tal y como recoge el índice de densidad de la negociación colectiva, con una ligera tendencia incluso hacia una mayor atomización.

El índice del ámbito de negociación, que se puede considerar en cierto modo como una medida de centralización, sitúa la negociación colectiva en un nivel medio-alto, tal y como siempre se ha señalado como una de las características de la estructura de la negociación en España. Este rasgo deriva del hecho de que la mayoría de trabajadores están sujetos a convenios colectivos sectoriales de carácter provincial.

En cuanto a la coordinación, el índice construido indica una coordinación que de nuevo se puede considerar como media-alta, gracias, sobre todo, a la fuerte sincronización en la firma de los convenios. La mayoría de los acuerdos se firman en los tres meses anteriores al verano, lo

cual puede incidir en que se pacten cláusulas similares en todos ellos, constituyendo, por tanto, un elemento de centralización (en la medida en que los participantes en la negociación puedan ser capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas sobre el resto de la economía de las cuestiones acordadas). La incidencia de este factor de coordinación se ve reforzada por la fuerte concentración empresarial resultante, aun con todos los matices señalados en el aspecto metodológico, ya que, en principio, al menos por parte de la patronal, la coordinación resulta muy elevada.

Sin embargo, no se ha podido medir la existencia de ciertos sectores o provincias que actúen como modelos o patrones de negociación para el resto de ámbitos (convenios líder), lo que parece indicar que esta figura no se encuentra, *a priori*, tan destacada en el panorama español (en contraste con el caso alemán, por ejemplo).

La cobertura de la negociación en España, aun siendo muy elevada, presenta una tendencia descendente, ya se mida considerando como cociente de la ratio los asalariados estimados en la Encuesta de Población Activa o los afiliados registrados en la Seguridad Social. La caída es más acusada atendiendo a la primera estimación (EPA), posiblemente debido a las modificaciones introducidas en los últimos años en la metodología de elaboración de esta encuesta.

Por último, el índice de conflictividad presenta unos niveles reducidos, lo cual muestra que, en los últimos años, la negociación colectiva en España se ha producido en un entorno de paz social, sin grandes movilizaciones o huelgas.

Con todo ello, la estructura de la negociación colectiva en España, entre los años 1996 y 2004, que reflejan los indicadores aquí construidos no difiere de los rasgos señalados por otros autores, caracterizándose la negociación por un nivel medio-alto de centralización y de coordinación, una elevada cobertura de la misma y sin conflictividad aparente.

La experiencia reciente de España revela, a través de los indicadores de resultado, que la negociación colectiva ha sido fundamental para explicar la evolución de nuestra economía en los últimos veinte años, caracterizada por un crecimiento económico con generación de empleo superior al promedio del entorno comunitario. Además, ha contribuido de forma decisiva a superar los mayores desafíos de la economía española en estos años, es decir, la integración en la Unión Económica y Monetaria, en condiciones de estabilidad económica, y la reducción del nivel de desempleo.

A todo ello hay que añadir el papel de los sindicatos, que se manifiesta a través de una estrategia de negociación colectiva centrada en los

objetivos de mayor estabilidad del empleo, mejores condiciones de trabajo, mejor distribución de los ingresos derivados del trabajo y de construcción de un modelo de bienestar social, en connivencia con una dinámica de moderación salarial, por un lado, y de incremento de la flexibilidad salarial y del empleo, por otro. Además, estos resultados no confirman necesariamente algunas de las hipótesis establecidas por los enfoques teóricos más convencionales que insisten en un comportamiento de los sindicatos en el proceso de la negociación colectiva que priorizaría los incrementos salariales frente a una mejora, cuantitativa y cualitativa, en materia de empleo.

Lo dicho anteriormente queda reflejado en el análisis de los principales resultados de la negociación colectiva en España presentados en el texto y que se sintetizan en el cuadro 46.

Cuadro 46

Resumen de indicadores de resultado a escala nacional

<i>Años</i>	I_G	I_H	I_I	I_J	I_L	I_M	I_N	I_O	I_P
1996	0,393	0,607	0,978	0,871	0,832	0,246	0,324	0,293	0,272
1997	0,435	0,600	0,913	0,876	0,838	0,249	0,324	0,348	0,312
1998	0,460	0,601	0,872	0,888	0,835	0,245	0,338	0,362	0,315
1999	0,484	0,603	0,840	0,892	0,829	0,242	0,345	0,382	0,306
2000	0,502	0,605	0,812	0,894	0,825	0,264	0,364	0,380	0,351
2001	0,517	0,615	0,805	0,901	0,822	0,270	0,361	0,365	0,331
2002	0,526	0,616	0,806	0,901	0,821	0,278	0,361	0,360	0,360
2003	0,532	0,583	0,798	0,903	0,820	0,272	0,383	0,382	0,424
2004	0,537	0,589	0,795	0,882	0,827	0,281	0,407	0,401	0,486
Media 96-04	0,487	0,602	0,846	0,890	0,828	0,261	0,356	0,364	0,351

I_G : índice de flexibilidad salarial en la negociación colectiva; I_H : índice de dispersión salarial en la negociación colectiva; I_I : índice de flexibilidad en la contratación o flexibilidad externa; I_J : índice de flexibilidad de la organización empresarial en la negociación colectiva; I_L : índice de flexibilidad en la jornada laboral en la negociación colectiva; I_M : índice de prevención de riesgos laborales, higiene y revisión médica; I_N : índice de beneficios sociales; I_O : índice de incentivos a la productividad en la negociación colectiva; I_P : índice de igualdad de género en la negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

La flexibilidad salarial, según señala el índice de flexibilidad en la negociación colectiva, se ha incrementado, lo cual se explica fundamentalmente por el mayor uso del IPC como herramienta de revisión salarial y de la utilización de formas más flexibles de remuneración de los trabajadores, relacionadas con los resultados de las empresas y el desarrollo del trabajo.

La dinámica temporal, con estabilización del grado de flexibilidad salarial a partir de la entrada de España en la Unión Económica y Monetaria, pero de fuerte incremento en el período inmediatamente anterior, pone de manifiesto la contribución de los sindicatos, a través de un esfuerzo de moderación y flexibilidad salarial, al cumplimiento de los criterios de Maastricht. Este resultado, por lo tanto, es útil para contrarrestar las tesis existentes en la literatura económica en general y española en particular. Una primera está relacionada exclusivamente con la determinación del salario en la teoría económica convencional, que indica que éste resulta de la libre interacción de las fuerzas de oferta y demanda, obteniéndose un salario igual a la productividad del trabajo (modelos de competencia en la determinación salarial)³⁷. La dinámica salarial española muestra que no se contrasta de manera fehaciente esta hipótesis. En todo caso, este tipo de resultados (atendiendo sobre todo a las diferencias salariales intra e intersectoriales) nos lleva a interpretaciones más cercanas a los modelos no competitivos de determinación salarial (salarios de eficiencia o *right-to-manage*, etc.); pero avanzar en este terreno del análisis económico exige un mayor grado de elaboración de dichos resultados, acudiendo a información estadística más sólida y completa sobre la variable coste salarial.

En otro orden de cosas, los resultados obtenidos sobre la estructura de la negociación colectiva (que requería algunos complementos en los indicadores elaborados) permite avanzar hacia una caracterización relativamente precisa (al menos más detallada y justificada de lo que hasta la fecha ha ofrecido la literatura especializada) sobre el nivel o grado de centralización de la negociación colectiva en España. Este dato se considera de interés en el análisis de la aportación de este instrumento de regulación laboral al equilibrio macroeconómico, tema que ha generado una abundante literatura en los últimos lustros, no sólo académica sino también política y sindical, sin que hasta la fecha se pueda afirmar que se han obtenido resultados concluyentes al respecto. Esta pobreza de resultados en la relación entre negociación colectiva y estabilidad macroeconómica está relacionada, en primera instancia, con la dificultad de elaborar un (o varios) indicador cuantitativo homogéneo, y por tanto comparable, para distintos espacios económicos, sobre este concepto, centralización de la negociación colectiva. Indicador que, como se ha tratado de realizar en este libro, recoja una multiplicidad de elementos y caracteres del proceso de negociación, de su estructura, y los estime de

³⁷ Véase a este respecto la síntesis de modelos de determinación salarial que realiza RAFAEL MADARIAGA SÁNCHEZ en su tesis doctoral *Diferencias salariales: datos, teorías y contrastación empírica*, leída en la Universidad de Barcelona el 26 de junio de 2007.

forma, metodológicamente, semejante. Muchos de los análisis que ofrece la literatura internacional sobre los efectos macroeconómicos de los diferentes modelos nacionales de negociación colectiva adolecen de una definición heterogénea, con diferentes elementos, del concepto de centralización de la negociación, así como de formas dispares de estimación del parámetro que represente el concepto; habitualmente está definido en una escala ordinal, basándose en muchas apreciaciones subjetivas, interpretativas de la regulación específica, no apoyándose en definiciones previas de sus componentes, susceptibles de cuantificación.

La posibilidad de medir bien el nivel de centralización (que en nuestro caso resulta incompleto, para la definición dada, ya que se carece de datos como la presencia relativa de organizaciones empresariales en el proceso negociador, lo que afecta al indicador de coordinación de ésta) resulta de singular interés para alcanzar conclusiones acerca de la eficiencia de este mecanismo de regulación del mercado laboral.

En relación con ello algunos autores, pero también agentes sociales, tratan de fundamentar la necesidad de una reforma de la negociación colectiva en España, con el objetivo de generar una mayor descentralización de la misma, y así alcanzar resultados más eficientes en términos macroeconómicos. Obviamente, a partir de la hipótesis de que la negociación colectiva en nuestro país opera de forma excesivamente centralizada. Sin embargo, en una primera aproximación al fenómeno, de acuerdo con los indicadores elaborados, no parece tan evidente que exista una posición tan centralizada ni mucho menos que se manifieste una tendencia en los últimos años hacia la centralización del sistema. Y, por otro lado, resulta cuestionable en sí misma la hipótesis de partida subyacente, referida a que un mayor grado de descentralización de la negociación colectiva podría conferir al sistema un mayor grado de eficiencia en términos macroeconómicos. Está por estimar con precisión el grado de centralización de la negociación colectiva en España y, en segundo lugar, a partir de estimaciones precisas, queda por probar el efecto, en términos macroeconómicos, del grado de centralización medido respecto a otros niveles alternativos posibles (de mayor o menor centralización) que pudieran resultar de una reforma de la regulación legal que afecte a la negociación colectiva.

Además de estos elementos, la moderación y la flexibilidad salarial dotan a la negociación colectiva en nuestro país de un papel de estabilizador macroeconómico de singular importancia, dado que en el contexto de la UEM los países no tienen capacidad de hacer política monetaria y cambiaria. Sus efectos directos e indirectos sobre la dinámica de la macroeconomía española, tanto en términos de costes laborales como de control de precios, son y han sido, por tanto, de funda-

mental importancia, para entender la positiva evolución macroeconómica reciente.

Pero ésta no es la única contribución de la negociación colectiva, ya que también favorece el mantenimiento de un nivel de relativa equidad en la distribución de la renta del trabajo, a través de la promoción de una menor dispersión salarial tendencial entre los trabajadores sujetos a los convenios colectivos firmados en España. Lo que sugeriría que los sindicatos españoles están favoreciendo decisivamente la creación de una sociedad algo más equitativa, que podría tener también algún efecto derivado en la menor conflictividad laboral y social en los últimos años.

Por otra parte, parece que los sindicatos han concentrado sus esfuerzos en contrarrestar los efectos de las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo en España en las décadas de los años ochenta y noventa, que introdujeron una serie de criterios que flexibilizaban los contratos laborales. Esto se ha revelado a través de una reducción de la flexibilidad de la contratación, es decir, la negociación colectiva ha ido desarrollando y profundizando en una serie de criterios para regular las formas contractuales más flexibles y precarias establecidas por las sucesivas reformas laborales hasta 1994 (diferentes formas de contrato a tiempo parcial, temporal y de formación). Con ello se ha disminuido la discrecionalidad de las empresas respecto a la utilización de los contratos temporales, reduciendo así, siquiera mínimamente, los impactos de las diversas reformas en este terreno, a través de la incorporación de cláusulas limitantes en los convenios colectivos.

Esta estrategia general de orientación de los resultados de los convenios colectivos hacia la mejora de las condiciones de trabajo también se observa en el análisis de las variables relacionadas con aspectos tales como la prevención de riesgo laboral, la participación de los trabajadores en los incentivos ligados a la productividad y las políticas de igualdad de género, aunque todavía es reducida la presencia de este tipo de cláusulas.

En sentido contrario, sin embargo, el tratamiento de la jornada laboral y la organización interna de las empresas, en materia de tecnología y organización de recursos humanos, se ha mantenido prácticamente estable en el período analizado (1996-2004).

Por último, destaca la evolución de los beneficios sociales negociados en convenio, que se han incrementado y tienen una incidencia relativamente alta entre los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Este último aspecto también podría revelar una cierta preferencia por garantizar elementos de renta estables a largo plazo frente a las subidas salariales con incidencia en el corto plazo, que podrían provocar,

en mayor medida, tensiones inflacionistas y pérdidas de competitividad de las empresas españolas ³⁸. Esta cuestión se manifiesta como un aspecto importante de la estrategia negociadora de los sindicatos.

En resumen, la negociación colectiva en España a lo largo de los últimos diez años ha contribuido de forma decisiva al buen desarrollo de la economía de nuestro país, ejerciendo de estabilizador macroeconómico y promotor de la competitividad internacional de las empresas y, al mismo tiempo, intentando promover un empleo de más calidad, con mayor estabilidad en el mismo y mayores prestaciones sociales.

³⁸ Cabe, no obstante, interpretar también, que la incorporación de este tipo de cláusulas que implican beneficios sociales para los trabajadores, adquieren un fuerte impulso externo a raíz de la reforma del sistema de pensiones (Pacto de Toledo de 1995), que promovió la utilización de planes y fondos privados de pensiones, como instrumento complementario del sistema público.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ABELLÁN, C. y SAMPEDRO, E. (2000): *Duración del desempleo y negociación colectiva en España*, Documento de Trabajo de la Universidad de Oviedo, n.º 210-00.
- ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, J. y LORENCES, L. (1997): «La negociación colectiva en España: una reforma pendiente», en *Papeles de Economía Española*, n.º 72, pp. 250-260.
- ABOWD, J. (1989): «The effect of wage bargaining on the stock market value of the firm», en *American Economic Review*, 79, pp. 774-800.
- ABOWD, J. y FARBER, H. (1982): «Job queues and union status of workers», en *Industrial and Labor Relation Review*, 36, pp. 354-367.
- ABOWD, J. y KRAMARZ, F. (1993): «A test of negotiation and incentive compensation models using longitudinal French enterprise data», en VAN OURS, J., PFANN, G. y RIDDER, G. (eds.): *Labour Demand and Equilibrium Wage Formation*, Elsevier Science, Amsterdam.
- ADNETT, N. (1996): *European labour markets: analysis and policy*, Longman Publishing, Nueva York.
- AIDT, T. y TZANNATOS, Z. (2001): *The Cost and Benefits of Collective Bargaining*, Social Protection Discussion Paper, SP 120, World Bank (<http://www.econ.cam.ac.uk/faculty/aidt/papers/collective.pdf>).
- AIDT, T. y TZANNATOS, Z. (2002): *Unions and collective bargaining - economic effects in a global environment*, Banco Mundial, Washington D.C.
- AKERLOF, G. (1984): «Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views», en *American Economic Review*, n.º 2, vol. 774, mayo, pp. 79-83.
- ALESINA, A. y PEROTTI, R. (1997): «The Welfare State and Competitiveness», en *The American Economic Review*, n.º 5, vol. 87, diciembre, pp. 921-939.
- ANDERSEN, T. M. (2003): *Wage Formation and European Integration*, European Union Economic Papers, n.º 188, julio, Comisión Europea.
- ANDREWS, M. y NAYLOR, R. (1994): «Declining Union Density in the 1980s: What Do Panel Data Tell Us?», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, n.º 3, septiembre, pp. 413-431.
- ARAGÓN MEDINA, J. (dir.); ROCHA SÁNCHEZ, F. y BONINO COVAS, C. (2003): *La negociación colectiva como un instrumento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo*, Documentos de Trabajo de la Fundación 1.º de mayo, DOC 2/2003 (<http://www.1mayo.org/publicaciones/doctrab/doc203.pdf>).
- ARELLANO, M. y BOVER, O. (1990): «La econometría de datos de panel», en *Investigaciones Económicas*, vol. XIV, n.º 1, pp. 3-45.

- ASHENFELTER, O. y BROWN, J. (1986): «Testing the efficiency of employment contracts», *Journal of Political Economy*, 94, pp. 40-87.
- ASHENFELTER, O. C. y CARD, D. (eds.) (1999): *Handbook of labor economics*, Elsevier Science B.V. - North Holland, Amsterdam, volumen 3A-C.
- ASHIAGBOR, D. (2001): «EMU and the Shift in the European Labour Law Agenda: From “Social Policy” to “Employment Policy”», en *European Law Journal*, vol. 7, n.º 3, septiembre, pp. 311-330.
- AUER, P. (ed.) (2001): *Changing labour markets in Europe. The role of institutions and policies*, ILO, Ginebra.
- AURIOLES, J. y MANZANERA, E. (coord.) (2002): *Cuestiones clave de la economía española. Perspectivas actuales, 2001*, Pirámide y centrA, Madrid.
- BAKER, D.; GLYN, A.; HOWELL, D. y SCHMITT, J. (2002): *Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, Center for European Studies, Working Paper Series, n.º 98 (<http://www.ces.fas.harvard.edu/publications/docs/pdfs/Baker.pdf>).
- BALTAGI, B. H. (1995): *Econometric Analysis of Panel Data*, John Wilwy & Sons, West Sussex.
- BARKBU, B. B.; NYMOEN, R. y ROED, K. (2003): «Wage coordination and unemployment dynamics in Norway and Sweden», en *The Journal of Socio-Economics*, vol. 32, pp. 37-58.
- BARREL, R. y DURY, K. (2001): *Asymmetric Labour Markets in a Coverging Europe: do Differences Matter?*, Working Paper n.º 2/enero 2001, European Network of Economic Policy Research Institutes.
- BARTH, E. y ZWEIMÜLLER, J. (1995): «Relative wages under decentralized and corporatist bargaining systems», en *Scandinavian Journal of Economics*, 97 (3), pp. 369-384.
- BASSANINI, A. y ERNST, E. (2002): *Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross Country Evidence*, Economics Department Working Papers n.º 316, ECO/WKP(2002)2, OCDE (<http://www.oecd.org/eco>).
- BASSANINI, A.; SCARPETTA, S. y HEMMINGS, P. (2001): *Economic growth: the role of policies and institutions. Panel data evidence from OECD countries*, Economics Department Working Papers n.º 283, ECO/WKP(2001)9, OECD.
- BEAN, C. (1994): «European unemployment: a survey», en *Journal of Economic Literature*, n.º 2, vol. 32, junio, pp. 573-619.
- BECK, T.; CLARKE, G.; GROFF, A.; KEEFER, P. y WALSH, P. (2000): *New tools and new tests in comparative political economy: the database of political institutions*, World Bank Policy Research Working Papers, n.º 2283.
- BECKER, G. (1964): *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, Nueva York.
- BEHRENS, M. y TRAXLER, F. (2004): «Employers’ organisations in Europe», en *EIROOnline*, abril (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/study/tm0311101s.html>).
- BELKE, A. y FEHN, R. (2000): *Institutions and Structural Unemployment: Do Capital Market Imperfections Matter?*, CEPS, n.º 158/noviembre (<http://www.ceps.be>).
- BELL, B.; NICKELL, S. y QUINTINI, G. (2002): «Wage equations, wage curves and all that», en *Labour Economics*, n.º 9, pp. 341-360.

- BELOT, M. y VAN OURS, J. (2000): *Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?*, IZA Discussion Paper, n.º 147.
- BELOT, M. y VAN OURS, J. (2001): *Unemployment and labor market institutions: an empirical analysis*, CentER Discussion Paper, n.º 2001-50, agosto.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J. (1994): «Labour flexibility and wages: lessons from Spain», en *Economic Policy*, n.º 9, pp. 53-99.
- BENTOLILA, S. y JIMENO, J. F. (2002): *La reforma de la negociación colectiva en España*, Documento de Trabajo FEDEA, n.º 2002-03.
- BENTOLILA, S. y JIMENO, J. F. (2003): *Spanish Unemployment: The End of the Wild Ride?*, Documentos de Trabajo FEDEA, 2003-10, abril.
- BENTOLILA, S. y TOHARIA, L. (1991): *Estudios de economía del trabajo en España. III. El problema del paro*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BERGER, S. (ed.) (1981): *Organizing interests in Western Europe. Pluralism, corporatism and the transformation of politics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BERTOLA, G.; BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (2002): «Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: lessons for the US from International Long-Run Evidence», en KRIEGER, A. y SOLOW, R. (eds.): *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- BERTOLA, G.; JIMENO, J. F.; MARIMON, R. y PISSARIDES, C. (1999): *Welfare Systems and Labor Markets in Europe: What convergence before and after EMU?*, Fondazione Rodolfo De Benedetti (<http://www.frd.org>).
- BETCHERMAN, G. (2000): «Structural Unemployment: How Important Are Labour Market Policies and Institutions?», en *Canadian Public Policy-Analyse de Politiques*, vol. XXVI, suplemento/n.º especial 1, pp. 131-140.
- BIAGI, M.; TIRABOSCHI, M. y RYMKEVITCH, O. (2002): *The «Europeanisation» of industrial relations: Evaluating the quality of European industrial relations in a global context - A literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BLANCHARD, O. (2000): *Macroeconomía*, Prentice Hall, Madrid.
- BLANCHARD, O. (2002): «Designing labor market institutions», *Conference Beyond Transition*, Warsaw, abril 2002, mimeo (<http://econ-www.mit.edu/faculty/blanchar/papers>).
- BLANCHARD, O. y SUMMERS, L. H. (1986): *Hysteresis and the European unemployment problem*, NBER Working Paper Series, n.º 1950, junio (<http://papers.nber.org/papers/w1950>).
- BLANCHARD, O. y WOLFERS, J. (2000): «The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence», en *The Economic Journal*, n.º 110, marzo, pp. C1-C33.
- BLANCHFLOWER, D. (1996): *The role and influence of trade unions in the OECD*, Dartmouth College, mimeo (<http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/UnionsOECD.pdf>).
- BLANCHFLOWER, D. G. y OSWALD, A. J. (1995): «An Introduction to the Wage Curve», en *Journal of Economic Perspectives*, n.º 3, vol. 9, verano, pp. 153-167.

- BLANCHFLOWER, D. y BRYSON, A. (2002): *Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited*, NBER Working Paper No. 9395.
- BLANCHFLOWER, D. y FREEMAN, R. (1992): «Unionism in the U.S. and in other advanced OECD country», en *Industrial Relations*, 31, pp. 56-79.
- BLANCHFLOWER, D. y FREEMAN, R. (1994): «Did the Thatcher reforms change British labour performance?», en BARELL, R. (ed.): *The UK Labour Market: Comparative Aspects and Institutional Developments*, pp. 51-72, Cambridge University Press, Cambridge, U.K.
- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (1999): «Institutions and laws in the labor market», en ASHENFELTER, O. y CARD, D. (eds.), 3-A, pp. 1400-1461.
- BLAU, F. y KAHN, L. (1996): «International differences in male wage inequality: Institution versus market forces», en *Journal of Political Economy*, 104, pp. 791-837.
- BLEANEY, M. (1996): «Central Bank independence, wage-bargaining structure, and macroeconomic performance in OCDE countries», en *Oxford Economic Papers*, n.º 48.
- BOAL, W. y PENCAVEL, J. (1994): «The effects of labor unions on employment, wages and day of operation: Coal mining in West Virginia», en *Quarterly Journal of Economics*, 109, pp. 267-298.
- BOOTH, A. (1984): «A public choice model of trade union behaviour and membership», en *Economic Journal*, 94, pp. 883-898.
- BOOTH, A. (1995): *The economic of Trade Union*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- BOOTH, A. y RAVILLON, M. (1993): «Employment and the length of working week in a unionized economy in which hours of week influence productivity», en *Economics Record*, 69, pp. 428-436.
- BOOTH, A.; BURDA, M.; CALMFORS, L.; CHECCHI, D.; TAYLOR, R. y VISSER, J. (2000): *What do Unions do in Europe? Prospects and challenges for union presence and union influence*, Fondazione Rodolfo De Benedetti.
- BORGHIJS, A.; EDERVEEN, S. y DE MOOIJ, R. (2002): «Wage coordination in the European Union: Nightmare or dream to come true?», *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre.
- BOVER, O.; ARELLANO, M. y BENTOLILA, S. (1996): *Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo económico*, Estudios Económicos del Banco de España, n.º 57, Servicio de Estudios del Banco de España (<http://www.bde.es/informes/be/sazul/azul57.pdf>).
- BOVER, O.; GARCÍA-PEREA, P. y PORTUGAL, P. (2000): «Labour market outliers: lessons from Portugal and Spain», en *Economic Policy*, n.º 31, vol. 15, octubre, pp. 379-428.
- BOYER, R. (1992): *La teoría de la regulación*, Edicions Alfons el Magnànim, Valencia.
- BREITUNG, J. y MEYER, W. (1994): «Testing for unit roots in panel data: are wages on different bargaining levels cointegrated?», en *Applied Economics*, n.º 26, pp. 353-361.
- BRONARS, S.; DEERE, D. y TRACY, J. (1994): «The effects of unions on firm behavior: An empirical analysis using firm-level data», en *Industrial Relations*, 33, pp. 426-451.
- BROUGHTON, A. (2002): «Comparative overview of industrial relations in 2001», en *EIROnline*, marzo (<http://www.eiro.eurofound.ie>).

- BRUNET, R. y DELL'ARINGA, C. (1992): *Relaciones laborales y resultados económicos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BRUNO, M. y SACHS, J. (1991): *La estanflación en la economía mundial*, Trillas, México (del original *Economics of worldwide stagflation*, 1985).
- BUCHELE, R. y CHRISTIANSEN, J. (1999): «Employment and productivity growth in Europe and North America: the impact of labor market institutions», en *International Review of Applied Economics*, vol. 13, n.º 3, pp. 313-352.
- BUNZEL, H.; CHRISTENSEN, B. J.; JENSEN, P.; KIEFER, N. y MORTENSEN, D. (eds.) (2000): *Panel Data and Structural Labour Market Models*, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.
- CADIOU, L. y GUICHARD, S. (1999): *La diversité des marchés du travail en Europe: quelles conséquences pour l'Union Monétaire. Première partie: La diversité des marchés du travail dans les pays de l'Union Européenne*, CEPII, Document de Travail, n.º 10/junio (<http://www.cepii.fr>).
- CADIOU, L.; GUICHARD, S. y MAUREL, M. (1999): *La diversité des marchés du travail en Europe: quelles conséquences pour l'Union Monétaire. Deuxième partie: Les implications macroéconomiques de la diversité des marchés du travail*, CEPII, Document du Travail, n.º 11/junio (<http://www.cepii.fr>).
- CAHUC, P. y KRAMARZ, F. (1997): «Voice and royalty as a delegation of authority: A model and a test on a panel of French firms», en *Journal of Labor Economics*, 15 (4), pp. 658-688.
- CAHUC, P. y WASMER, E. (2001): *Labor market efficiency, wages and employment when search frictions interact with intrafirm bargaining*, IZA Discussion Papers, n.º 304, junio (<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussion-paper/dp304.pdf>).
- CAHUC, P. y ZYLBERBERG, A. (2004): *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, Mass., London, England.
- CALMFORS, L. (1985): «Trade unions, wage formation and macroeconomic stability- an introduction», en *Scandinavian Journal of Economics*, 87 (2), pp. 143-159.
- CALMFORS, L. (1993): *Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: a Survey*, Working Papers, n.º 131, OCDE, París.
- CALMFORS, L. (1994): *Active Labour Market Policy and Unemployment. A Framework for the Analysis of Crucial Design Features*, OECD Economic Studies, n.º 22, primavera.
- CALMFORS, L. (1998): *Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union*, IIES Seminar Paper, n.º 639/abril, Stockholm University, Estocolmo (<http://www.iies.su.se>).
- CALMFORS, L. (1999): *Monetary Union and Precautionary Labour-Market Reform*, IIES Seminar Paper, n.º 659/noviembre, Stockholm University, Estocolmo (<http://www.iies.su.se>).
- CALMFORS, L. (2001): *Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU-a Survey of the Issues*, IIES Seminar Paper, n.º 690/mayo, Stockholm University, Estocolmo (<http://www.iies.su.se>).
- CALMFORS, L. y DRIFFILL, J. (1988): «Bargaining Structure, Corporation and Macroeconomic Performance», en *Economic Policy*, n.º 6/abril, pp. 14-61.

- CALMFORS, L. y HOLMLUND, B. (2000): «Unemployment and economic growth: a partial survey», en *Swedish Economic Policy Review*, n.º 7, pp. 107-153 (<http://www.ekradet.konj.se/sepr/Holmlund.pdf>).
- CALMFORS, L.; FORSLUND, A. y HEMSTRÖM, M. (2001): «Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences», en *Swedish Economic Policy Review*, n.º 85, pp. 61-124.
- CAMERON, D. R. (1991): «Democracia social, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada», en GOLDTHORPE, J. H. (comp.), pp. 207-251.
- CARD, D. (1986): «Efficient contracts with costly adjustment: Short run employment determination for airline mechanics», en *American Economic Review*, 76, pp. 1045-1071.
- CARD, D. (1990): «Unexpected inflation, real wages, and employment determination in union contracts», en *American Economic Review*, 80, pp. 669-688.
- CARD, D. (2001): «The effect of unions on wage inequality in the U.S. labor market», en *Industrial and Labor Relations Review*, 54, pp. 296-315.
- CARLEY, M. (2001): «Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2000», en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- CARLEY, M. (2002): «Industrial relations in the EU member states and candidate Countries», en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>).
- CARLEY, M. (2004): «Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002», en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- CARLIN, W. y SOSKICE, D. (1990): *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford University Press, Oxford.
- CHECCHI, D. y LUCIFORA, C. (2002): «Unions and labour market institutions in Europe», *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre.
- CHECCHI, D. y VISSER, J. (2002): *Pattern Persistence in European Trade Union Density*, Working Paper, Università Degli Studi di Milano, n.º 1.2002, enero.
- CHECCHI, D. y LUCIFORA, C. (2002): «Unions and labour market institutions in Europe», en *Economic Policy*, 35, pp. 363-408.
- CHEN, Y.-F.; SNOWER, D. y ZOEGA, G. (2001): *Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks*, Birkbeck College, marzo.
- CLEGG, H. A. (1985): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva: una teoría basada en la comparación de seis países*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- COE, D. T. y SNOWER, D. J. (1997): *Policy complementarities: The case for fundamental labour market reform*, CEPR Discussion Paper Series, n.º 1585.
- COELLI, M.; FAHRER, J. y LINDSAY, H. (1994): *Wage dispersion and labour market institutions: a cross country study*, Reserve Bank of Australia, Research Discussion Paper, n.º 9404, junio.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000): *Les relations du travail en Europe*, Oficina Publicaciones Comunidades Europeas, Luxemburgo (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/news/com113f_fr.pdf).
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002): *Industrial Relations in Europe 2002*, DG-Emplo y Asuntos Sociales, Luxemburgo.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002b): *Informe del grupo de alto nivel sobre relaciones laborales y cambio industrial en la Unión Europea* (<http://europa.eu.int>).
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002c): «Structural reforms in labour and product markets and macroeconomic performance in the EU», en *The European Economy 2002 Review*, n.º 6, pp. 83-136.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003): «Wage flexibility and wage interdependencies in EMU. Some lessons from the early years», en *The European Economy 2003 Review*, n.º 6, pp. 205-269.
- COMISIONES OBRERAS (2001): «Reforma de la negociación colectiva. Por la regulación colectiva de los derechos laborales», en *Cuadernos de información sindical*, n.º 20, octubre 2001.
- CONNOLLY, R.; HIRSCH, B. y HIRSCHEY, M. (1986): «Union rent seeking, tangible capital and market value of the firm», en *Review of Economics and Statistics*, 68, pp. 567-577.
- CONTENSOU, F. y VRANCEANU, R. (2000): *Working time: Theory and policy implications*, Edward Elgar.
- CUKIERMAN, A. y LIPPI, F. (1999): «Central bank independence, centralization of wage bargaining, inflation and unemployment: Theory and some evidence», en *European Economic Review*, vol. 43 n.º 7, 1395-1434.
- CUKIERMAN, A. y LIPPI, F. (2001): «Labour markets and Monetary Union: a strategic analysis», en *The Economic Journal*, n.º 111, julio, pp. 541-565.
- DANTHINE, J.-P. y HUNT, J. (1994): «Wage bargaining structure, employment and economic integration», en *The Economic Journal*, vol. 104, n.º 424, mayo, pp. 528-541.
- DAVERI, F. y TABELLINI, G. (2000): «Unemployment, growth and taxation in industrial countries», en *Economic Policy*, n.º 30, vol. 15, abril, pp. 47-104.
- DELL'ARINGA, C. y LUCIFORA, C. (1994): «Wage dispersion and unionism: Do unions protect low pay?», en *International Journal of Manpower*, 15, pp. 150-169.
- DENNY, K. y NICKELL, S. (1992): «Unions and investment in British industry», en *Economic Journal*, 102, pp. 874-887.
- DICKENS, W. T. (1986): *Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers*, NBER Working Papers, n.º 1856, marzo (<http://papers.nber.org/papers/w1856.pdf>).
- DICKENS, W. T. y LANG, K. (1992): *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, NBER Working Papers, n.º 4087, junio.
- DINARDO, J.; FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (1996): «Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semi-parametric approach», en *Econometrica*, 64, pp. 1001-1044.
- DJANKOV, S.; LA PORTA, R.; LÓPEZ-DE-SILANES, F.; SHLEIFER, A. y BOTERO, J. (2003): *The regulation of labor*, NBER Working Paper, n.º w9756, junio (<http://papers.nber.org/papers/W9756>).
- DOERINGER, P. B. (1986): «Internal Labor Markets and Noncompeting Groups», en *American Economic Review*, n.º 2, vol. 76, mayo, pp. 48-52.
- DOERINGER, P. B. y PIORE, M. J. (1983): «El paro y el «mercado dual de trabajo», en TOHARIA, L. (comp.), pp. 307-320.
- DOLADO, J. J. y BENTOLILA, S. (1993): *Who are the insiders? Wage setting in Spanish manufacturing firms*, CEPR Discussion Paper, n.º 754.

- DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (1995): *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, FEDEA, Madrid.
- DOLADO, J. J.; GARCÍA-SERRANO, C. y JIMENO, J. F. (2002): «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», en *The Economic Journal*, n.º 112, junio, pp. F1-F24.
- DOLVIK, J. E. (2000): *Economic and Monetary Union: implications for industrial relations and collective bargaining in Europe*, Working Paper, OSE-Institut Syndical Européen, Berkeley, abril (<http://www.ose.be/files/jointpub/dwpdolvik2000.pdf>).
- DRIFILL, J. (2005): «The Centralization of Wage Bargaining Revisited. What have we learned?», *Birkbeck College*, University of London, noviembre.
- DUFRESNE, A. (2002): «La branche, niveau stratégique dans la coordination des négociations collectives?», en *Chronique Internationale de l'IRES*, n.º 74 - enero 2002, pp. 1-11.
- DUFRESNE, A. y MERMET, E. (2002): *Trends in the coordination of collective bargaining in Europe*, DWP ETUI, n.º 2002.01.02.
- DUNCAN, G. y STAFFORD, F. (1980): «Do union members receive compensating wage differential?», en *American Economic Review*, 70, pp. 355-371.
- DUNLOP, J. (1944): *Wage Determination Under Trade Unions*, New York: Macmillan.
- EBBINGHAUS, B. (2002): *Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe*, EU Paper Series, The European Union Center, University of Wisconsin, Madison, mayo 2002.
- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (1998): *When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95*, MZES Working Paper, I, n.º 30.
- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, Londres.
- ELMESKOV, J.; MARTIN, J. y SCARPETTA, S. (1998): «Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences», en *Swedish Economic Policy Review*, n.º 5 (2), otoño, pp. 205-252.
- ESPINA, A. (1999): «Cambio estructural, relaciones industriales e integración europea: la "inversión" de la tradición española de la regulación laboral», en *Tareas de Panamá*, n.º 1, marzo (<http://www.ucm.es/info/sociol/espina04.html>).
- ESPINA, A.; FINA, L. y SÁEZ, F. (comps.) (1987): *Estudios de economía del trabajo en España. II. Salarios y política de rentas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ESPINOSA, P. y RHEE, C. (1989): «Efficient wage bargaining as a repeated game», en *Quarterly Journal of Economics*, 104, pp. 565-588.
- FARBER, H. (1983): «The determination of the union status of workers», en *Econometrica*, 51, pp. 1417-1438.
- FARBER, H. (1986): «The analysis of union behavior», en ASHENFELTER, O. y LAYARD, R. (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, pp. 1139-1189, Amsterdam: Elsevier Science/North-Holland.
- FARBER, H. y SAKS, D. (1980): «Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics», en *Journal of Political Economy*, 88, pp. 349-369.

- FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A. y ALGARRA PAREDES, A. (2000): *El mercado de trabajo en la Unión Europea. Fundamentos teóricos y políticas de empleo*, Pirámide, Madrid.
- FERNÁNDEZ MACÍAS, E. (2003): «Job instability and political attitudes towards work: some lessons from the Spanish case», en *European Journal of Industrial Relations*, n.º 2, vol. 9, pp. 205-222.
- FERNER, A. y HYMAN, R. (dir.) (2002): *Las transformaciones de las relaciones laborales en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- FINA SANGLAS, LL.; GONZÁLEZ DE LENA, F. y PÉREZ INFANTE, J. I. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- FINA, LL. y TOHARIA, L. (coord.) (2001): *El empleo en España: situación y perspectivas*, Informes y Estudios, n.º 14, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- FITOUSSI, J.-P.; JESTAZ, D.; PHELPS, E. S. y ZOEGA, G. (2000): «Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?», en *Brooking Papers on Economic Activity*, n.º 1, pp. 237-311.
- FLANAGAN, R. J. (1999): «Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: an International Perspective», en *Journal of Economic Literature*, XXXVII, septiembre, pp. 1150-1175.
- FLANAGAN, R. J. et al. (1985): *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (1999): *World Economic Outlook*, mayo.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2003): *World Economic Outlook. Growth and Institutions*, abril (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2003/01/index.htm>).
- FREEMAN, R. B. (1998): «War of the models: which labour market institutions for the 21st century?», en *Labour Economics*, n.º 5, pp. 1-24.
- FREEMAN, R. B. y GIBBONS, R. S. (1995): «Getting together and breaking apart: the decline of centralized collective bargaining», en FREEMAN, R. B. y KATZ, L. F. (eds.), pp. 345-370.
- FREEMAN, R. B. y KATZ, L. F. (eds.) (1995): *Differences and changes in wage structures*, University of Chicago Press, Chicago.
- FREEMAN, R. y MEDOFF, J. (1984): *What Do Unions Do?*, New Cork: Basic Books.
- FRIEDMAN, M. (1968): «The role of monetary policy», en *American Economic Review*, n.º 1, vol. 58, marzo, pp. 1-17.
- GARCÍA BROSÁ, G. y SANROMÀ, E. (2003): «Mercado de trabajo», en GARCÍA DELGADO, J. L. (dir.): *Lecciones de Economía Española*, Civitas (6.ª ed.), pp. 307-338.
- GARCÍA LASO, A. (1996): «Modelos de negociación colectiva: aspectos económicos», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 9.
- GARCÍA PEREA, P. y URTASUN AMANN, A. (1999): «Los costes laborales unitarios y el papel de la negociación colectiva en el contexto de la UEM», en *Cuadernos de Información Económica*, n.º 148-149, pp. 74-83.
- GARCÍA SERRANO, C. y JIMENO, J. F. (1998): «Labour reallocation, job tenure, labour flows and labour market institutions: evidence from Spain», *Documento de Trabajo*, n.º 98-07, FEDEA, Madrid, abril.

- GOLDEN, M.; LANGE, P. y WALLERSTEIN, M. (2002): *Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study*, Version dated September 19, 2002 (<http://www.shelley.polisci.ucla.edu/data>).
- GOLDTHORPE, J. H. (comp.) (1991): *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo. Estudios sobre economía política en los países de Europa occidental*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- GROUT, P. (1984): «Investment and wages in the absence of binding contract», *Econometrica*, 52, pp. 449-460.
- HAFFNER, R.; NICKELL, S.; NICOLETTI, G.; SCARPETTA, S. y ZOEAGA, G. (1999): *European integration, liberalisation and labour market performance*, Report for Fond. Rodolfo Debenedetti.
- HANCKÉ, B. (1993): «Trade Union Membership in Europe, 1960-1990: Rediscovering Local Unions», en *British Journal of Industrial Relations*, n.º 4, vol. 31, diciembre, pp. 593-613.
- HARGREAVES, S. P. (1994): «Institutions and (short-run) macroeconomic performance», en *Journal of Economic Surveys*, vol. 8, n.º 1, pp. 35-56.
- HARTOG, J. y THEEUWES, J. (1993): *Labour Market Contracts and Institutions. A Cross-National Comparison*, North-Holland, Amsterdam.
- HARTOG, J.; LEUVEN, E. y TEULINGS, C. (1999): *Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: The Netherlands*, Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2000-13/3, Amsterdam (<http://www.tinbergen.nl/discussionpapers/00013.pdf>).
- HAYTER, S. (2002): «Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración», en *Educación Obrera*, n.º 128 (2002/3), pp. 49-55 OIT (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/128/9.pdf>).
- HECKMAN, J. (1979): «Sample selection bias as a specification error», en *Econometrica*, 47, pp. 153-161.
- HIRSCH, B. (1992): «Firm investment behavior and collective strategy», en *Industrial Relations*, 31, pp. 95-121.
- HIRSCH, B. y ADDISON, J. (1986): *The Economic Analysis for Unions: New Approaches and Evidence*, Allen and Unwin, Boston.
- HIRSCHMAN, A. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- HOFFMANN, J.; HOFFMANN, R.; KIRTON-DARLING, J. y RAMPELTSHAMMER, L. (eds.) (2002): *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (www.eurofound.eu.int).
- HOLMAN, K. (2002): *Collective Bargaining in Europe 2001 - summary report*, ETUI.
- HOLMLUND, B. y LUNDBORG, P. (1999): «Wage bargaining, union membership, and the organization of unemployment insurance», en *Labour Economics*, 6, pp. 397-415.
- HSIAO, C. (1986): *Analysis of panel data*, Cambridge University Press, Cambridge.
- INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL (1999): *Le cadre institutionnel et les processus de négociation collective au sein des 15 Etats membres de l'Union Européenne*, Université Catholique de Louvain, n.º 17, novembre (<http://www.trav.ucl.ac.be>).
- INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL (2001): *Sources et critères de reconnaissance des organisations de partenaires sociaux pour la négociation*

- collective au sein de l'UE*, diciembre (http://www.trav.ucl.ac.be/recherche/pdf/202002/Recognition_final.pdf).
- IVERSEN, T. (1998): «Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money», en *International Organization*, n.º 52, verano.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E. y URTASUN, A. (2003): *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*, Documento Ocasional del Banco de España, n.º 0302, (<http://www.bde.es>).
- JIMÉNEZ AGUILAR, J. (1999): «Principales rasgos del mercado de trabajo en España: la negociación colectiva», en *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, n.ºs 1-2, pp. 507-516.
- JIMENO, J. F. (1992): «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva, el caso español», en *Moneda y Crédito*, n.º 195, pp. 223-280.
- JIMENO, J. F. (1999): «El empleo y el paro en la Unión Europea», en *Boletín Inflación y Análisis Macroeconómico*, n.º 58, julio, Instituto Flores de Lemus.
- JIMENO, J. F. y RODRÍGUEZ-PALENZUELA, D. (2001): *Youth unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks*, 30-julio-2001 (<ftp://ftp.cemfi.es/pdf/papers/MadMac/jimeno.pdf>).
- JUAN ASEÑO, O. DE (1996): «Teorías sobre el empleo y el desempleo. ¿Explica alguna la elevada tasa de paro española?», en JUAN, O. DE; ROCA, L. y TOHARIA, L. (eds.).
- JUAN, O. DE; ROCA, L. y TOHARIA, L. (1996): *El desempleo en España: tres ensayos teóricos*, Universidad de Castilla-La Mancha, Albacete.
- KAHN, L. (1998): «Collective bargaining and the interindustry wage structure», en *Economica*, 65, pp. 507-534.
- KAHN, L. M. (1998b): «Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway», en *The Economic Journal*, n.º 108, mayo, pp. 603-643.
- KAHN, L. M. (2000): «Wage inequality, collective bargaining and relative employment from 1985 to 1994: evidence from fifteen OECD countries», en *The Review of Economics and Statistics*, 82 (4), pp. 564-579.
- KARANASSOU, M.; SALA, H. y SNOWER, D. (2003): «Unemployment in the European Union: a dynamic reappraisal», en *Economic Modelling*, n.º 20, pp. 237-273.
- KATZ, H. (1993): «The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis», en *Industrial and Labor Relations Review*, n.º 1, vol. 47, octubre, pp. 3-22.
- KENWORTHY, L. (2000): *Quantitative indicators of corporatism: a survey and assessment*, MPIfG Discussion Paper, n.º 00/4, noviembre, Max-Planck Institut, Colonia (<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de>).
- KENWORTHY, L. (2001): *Wage setting coordination scores*.
- KITTEL, B. (2001): *How bargaining mediates wage determination: an exploration of the parameters of wage functions in a pooled time-series cross-section framework*, MPIfG Discussion Paper, n.º 01-3, julio, Max-Planck Institut, Colonia (<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de>).
- KNELL, M. (2002): *Wage Formation in Open Economies and the Role of Monetary and Wage-Setting Institutions*, Working Papers Oesterreichische Nationalbank, n.º 63.
- KÖHLER, H. D. (1999): «Las relaciones laborales españolas en el marco europeo», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirs.), pp. 399-432.

- KREPS, D. (1990): *A Course in Microeconomics Theory*, Harvester Wheatsheaf.
- LANGE, P. (1991): «Sindicatos, trabajadores y reglamentación salarial: bases racionales para el acuerdo», en GOLDTHORPE, J. H. (comp.), pp. 145-180.
- LAYARD, R.; NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1994): *El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (del original Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford University Press, 1991).
- LAYARD, R.; NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1996): *La crisis del paro*, Alianza Economía, Madrid.
- LEE, C-H.; OZAKI, M.; RUEDA-CATRY, M. y VEGA RUIZ, M. L. (1999): «Desde la época de los artesanos hasta su edad adulta: la negociación colectiva ofrece la clara ventaja de ser más flexible para introducir cambios», en *Educación Obrera*, n.ºs 114/115, OIT, pp. 5-18.
- LEE, L. (1978): «Unionism and wage rates: A simultaneous equations model with qualitative and limited dependent variables», en *International Economic Review*, 19, pp. 415-434.
- LEMIEUX, T. (1998): «Estimating the effect of unions on wage inequality in a panel data model with comparative advantage and non random selection», en *Journal of Labor Economics*, 16, pp. 261-291.
- LEONARD, E. (2001): «Négociation collective et régulation du marché du travail en Europe», en *Relations Industrielles*, n.º 4, vol. 56, pp. 720-746.
- LEONTIEF, W. (1946): «The pure theory of the guaranteed annual wage contract», en *Journal of Political Economy*, 54, pp. 76-79.
- LEWIS, H. (1963): *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry*, University of Chicago Press, Chicago.
- LEWIS, H. (1986), «Union relative wage effects», en ASHENFELTER, O. y LAYARD, R. (eds.): *Handbook of Labor Economics* vol. 2, Amsterdam: Elsevier Science/North-Holland.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. J. (1986): «Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations», en *American Economic Review*, n.º 2, vol. 76, pp. 235-239.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. J. (2001): «Insiders versus Outsiders», en *Journal of Economic Perspectives*, n.º 1, vol. 15, pp. 165-188.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. (2001b): «Centralized bargaining and reorganized work: Are they compatible?», en *European Economic Review*, n.º 45, pp. 1851-1875.
- LORENTE, J. R. (1991): «Negociación colectiva y empleo en España», en BENTOLILLA, S. y TOHARIA, L., pp. 711-735.
- MACDONALD, I. y SOLOW, R. (1981): «Wage bargaining and employment», en *American Economic Review*, 71 (5), pp. 896-908.
- MACHIN, S.; MANNING, A. y MEGHIR, C. (1993): «Dynamic models of employment based on firm-level panel data», en VAN OURS, J. C.; PFANN, G. A. y RIDDER, G. (eds.), pp. 167-199.
- MACURDY, T. y PENCEVEL, J. (1986): «Testing between competing models of wage and employment determination in unionised markets», en *Journal of Political Economy*, 94, suppl., pp. 513-539.
- MADARIAGA SÁNCHEZ, R. (2007): *Diferencias salariales: datos, teorías y contrastación empírica*, Tesis doctoral leída en la Universidad de Barcelona el 26 de junio de 2007.

- MADDALA (1996): *Introducción a la Econometría*, Prentice Hall Hispanoamericana.
- MALONEY, T. (1994): «Estimating the effects of the employment contracts act on employment and wages in New Zealand», en *Australian Bulletin of Labor*; 20, pp. 320-343.
- MANNING, A. (1987): «An integration of trade union models in a sequential bargaining framework», en *The Economic Journal*, n.º 385, vol. 97, marzo, pp. 121-139.
- MANNING, A. (1993): «Wage bargaining and the Phillips curve: the identification and specification of aggregate wage equations», en *The Economic Journal*, n.º 416, vol. 103, enero, pp. 98-118.
- MANZINI, P. y SNOWER, D. (2002): *Wage Determination and the Sources of Bargaining Power*, IZA Discussion Paper, 535, julio (http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=535).
- MARCO ALEDO, M. (1998): «Economía y relaciones laborales en España», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 6, pp. 33-51.
- MARES, I. (2001): «Does the welfare state hurt employment?», Paper en *Annual Meeting of the American Political Science Association* (<http://www.stanford.edu/class/polisci313/papers/MaresFeb11.pdf>).
- MARGINSON, P. y SCHULTEN, T. (1999): «L'européanisation de la négociation collective», en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, CES, Colección Estudios, Madrid.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1992): «Estructura y proceso de la negociación colectiva», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 18, pp. 19-26.
- MARTIN, J. P. (1998): «What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences», *Labour Market and Social Policy - Occasional Papers*, n.º 35, OCDE.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F. y MOSCOSO DEL PARDO, J. (2000): «Últimas tendencias de la negociación colectiva», en *Economistas*, n.º 18, pp. 279-287.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F. y MOSCOSO DEL PRADO, J. (1998): «Negociación colectiva y diálogo social: un contexto europeo y un horizonte de modernización», en *Economistas*, n.º 16, pp. 302-312.
- MARTÍNEZ SANCHÍS, E. y SIMÓN, H. J. (2003): «Afilación sindical y salarios relativos en el mercado de trabajo español. ¿Son los asalariados españoles *free riders*?», Ponencia presentada en *las V Jornadas de Economía Laboral*, Reus, julio (<http://www.fcee.urv.es/jel/ponencias/martinez-simon.pdf>).
- MCCONNELL, C. y BRUE, S. (1997): *Economía laboral*, McGraw-Hill, Madrid.
- MEIXIDE, A. (1988): *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (1991): *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- MILNER, S. (1995): «Instituciones del mercado de trabajo español y comportamiento macroeconómico», en DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F., pp. 197-244.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Boletín de Estadísticas Laborales* (<http://www.mtas.es/estadisticas>).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003): *Guía laboral y de asuntos sociales 2003* (<http://www.mtas.es/Guia2003/texto/guia.html>).
- MOCHÓN MORCILLO, F. (1997): *El funcionamiento del mercado de trabajo*, Biblioteca Nueva, Fundación Argentina, Madrid.
- MORGAN, J. y MOUROUGANE, A. (2001): «What can changes in structural factors tell us about unemployment in Europe?», *European Central Bank Working Paper*, n.º 81, octubre.
- NASH, J. (1950): «The bargaining problem», en *Econometrica*, 18, pp. 155-162.
- NASH, J. (1953), «Two-person cooperative game», en *Econometrica*, 21 (1), pp. 128-140.
- NICKELL, S. (1982): *A bargaining model of the Phillips curve*, Centre for Labour Economics, Discussion Paper LSE-CLE.
- NICKELL, S. (1997): «Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America», en *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n.º 3, pp. 55-75.
- NICKELL, S. (1998): «Unemployment: Questions and Some Answers», en *Economic Journal*, vol. 108, mayo, pp. 802-816.
- NICKELL, S. (2003): *A picture of European unemployment: success and failure*, Documento CEP, n.º 577, julio (<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0577.pdf>).
- NICKELL, S. y ANDREWS, M. (1983): «Unions, real wages and employment in Britain 1951-79», en *Oxford Economic Papers*, n.º 35 (suplemento), pp. 183-206.
- NICKELL, S. y LAYARD, R. (1999): «Labor market institutions and economic performance», en ASHENFELTER, O. y CARD, D. (eds.), 3-C, pp. 3030-3084.
- NICKELL, S. y NUNZIATA, L. (2000): *Employment patterns in OECD countries*, CEP Discussion Papers, n.º 448, marzo.
- NICKELL, S. y NUNZIATA, L. (2001): *Labour Market Institutions Database* (<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/data0502.zip>).
- NICKELL, S. y VAN OURS, J. (2000): «The Netherlands and the United Kingdom: a European unemployment miracle?», en *Economic Policy*, n.º 30, pp. 135-180.
- NICKELL, S. y ANDREWS, M. (1983): «Unions, real wage and employment in Britain 1951-79», en *Oxford Economic Papers*, 35, suppl., pp. 183-206.
- NICKELL, S. y WADHWANI, S. (1990): «Insider forces and wage determination», en *Economic Journal*, 100, pp. 496-509.
- NICKELL, S.; NUNZIATA, L. y OCHEL, W. (2005): «Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?», en *Economic Journal*, vol. 111, n.º 500, enero, pp. 1-27.
- NICKELL, S.; NUNZIATA, L.; OCHEL, W. y QUINTINI, G. (2001): *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*, CEPR, octubre.
- NICOLETTI, G.; BASSANINI, A.; ERNST, E.; JEAN, S.; SANTIAGO, P. y SWAIM, P. (2001): *Product and labour markets interactions in OECD countries*, Economics Department Working Papers, OCDE, n.º 132.
- NORTH, D. C. (1991): «Institutions», en *The Journal of Economic Perspectives*, n.º 1, vol. 5, invierno, pp. 97-112.

- NUNZIATA, L. (2001): *Institutions and wage determination: a multi country approach*, Working Economic Papers, n.º 29, diciembre, Nuffield College, Oxford.
- NUNZIATA, L. (2002): *Unemployment, labour market institutions and shocks*, Working Papers in Economics, junio 2002-W16, Nuffield College, Oxford.
- NUNZIATA, L. (2005): «Institutions and Wage Determination: a Multi-Country Approach», en *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 67, Issue 4, pp. 435-466, August 2005.
- NUNZIATA, L. y BOWDLER, C. (2005): *Inflation Adjustment and Labour Market Structures: Evidence from a Multi-Country Study*, IZA Discussion Papers, n.º 1510.
- OCDE (1993): *Employment Outlook 1993*, OCDE, París.
- OCDE (1994): *Employment Outlook 1994*, OCDE, París.
- OCDE (1997): *Perspectives de l'emploi 1997*, OCDE, París.
- OCDE (1998): *Employment Outlook 1998*, OCDE, París.
- OCDE (1999): *Employment Outlook 1999*, OCDE, París.
- OCDE (2002): *Benefits and Wages* (<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8102091E.PDF>).
- OCDE (2004): «Wage-setting Institutions and Outcomes», en *OCDE Employment Outlook*, Capítulo 3.
- ODGERS, C. y BETTS, J. (1997), «Do unions reduce investment?», en *Industrial and Labor Relations Review*, 51, pp. 18-36.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000): *Organisation, négociation et dialogue au service du développement dans le contexte de la mondialisation*, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, Ginebra GB.279/WP/SDG/2 (<http://www.ilo.org>).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001): *Guía sobre legislación del trabajo* (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/infodial/llg/main.htm>).
- ORTEGA ESTEBAN, J. (ed.) (1993): *Relaciones sociolaborales: aspectos jurídicos, económicos y sociales*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca.
- OSBORNE, M. y RUBINSTEIN, A. (1990): *Bargaining and Markets*, Academia Press, San Diego, California.
- OSWALD, A. J. (1985): «The economic theory of trade unions: an introductory survey», en *Scandinavian Journal of Economics*, 87 (2), pp. 160-193.
- PALOHEIMO, H. (1992): «Entre el liberalismo y el corporatismo: la influencia de los sindicatos y los gobiernos sobre los resultados económicos en dieciocho países de la OCDE», en BRUNETTA, R. y DELL'ARINCA, C. (comps.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pp. 171-195.
- PALOKANGAS, T. (2000): *Labour unions, public policy and economic growth*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PALOKANGAS, T. (2002): «The Political Economy of Collective Bargaining», *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre (<http://www.dise.unisa.it/AIEL/Palokangas.pdf>).
- PENCAVEL, J. (1985): «Wages and Employment under Trade Unionism: Microeconomic Models and Macroeconomics Applications», en *Scandinavian Journal of Economics*, n.º 2, vol. 87, pp. 197-225.

- PENCANVEL, J. (1994): *Labour markets under trade unionism employment, wages and hours*, Blackwell, Oxford.
- PENCANVEL, J. (1995): *The role of labor unions in fostering economic development*, World Bank, Policy, Research working paper, WPS1469.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2003): «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», Ponencia presentada en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus, julio (<http://www.fcee.urv.es/jel/ponencias/perez%20infante.pdf>).
- PÉREZ ORTIZ, L. (2004): *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid.
- PÉREZ ORTIZ, L. (2005): «Negociación colectiva y resultados macroeconómicos: análisis empírico en la Unión Europea-15», Comunicación presentada en la *VIII Reunión de Economía Mundial*, Alicante, abril.
- PÉREZ ORTIZ, L. y RUESGA BENITO, S. M. (2003): «La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo: una revisión de la aplicación en Europa», en *Revista de Economía Contemporánea*, n.º 1, vol. 7, enero-junio, 57-80.
- PHELPS, E. S. (1995): «The Structuralist Theory of Employment», en *AEA Papers and Proceedings*, vol. 85, No. 2, May, pp. 226-231 (<http://www.columbia.edu/~esp2/struct.pdf>).
- PIERONI, L. y SIGNORELLI, M. (2002): «Institutions and Employment in Nineteen OECD Countries», *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre.
- PLASMAN, R. y RYCX, F. (2000): «Négociations collectives et performances socio-économiques: une comparaison internationale», en *Revue de l'IREES*, n.º 32-2000/1, pp. 5-33.
- PLASMAN, R. y RYCX, F. (2001): «Collective Bargaining and Poverty: A Cross-National Perspective», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, n.º 2, pp. 175-202.
- POCHET, PH. (ed.) (1999): *Union Monétaire et négociations collectives en Europe*, Presses Interuniversitaires Européennes-Peter Lang, Bruselas.
- RAMOS CARVAJAL, C. y FERNÁNDEZ VÁZQUEZ, E. (2001): *Fuentes de información estadística del mercado laboral*, Documento de Trabajo de la Universidad de Oviedo, n.º 240-01.
- ROBISON, C. (1989): «The joint determination of union status and union wage effects: Some test of alternative models», en *Journal of Political Economy*, 97, pp. 639-667.
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (1996): *Inter-firm wage differences and collective bargaining in Asturias*, Documento de Trabajo Fundación Empresa Pública, n.º 9603, julio.
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (2000): *Dispersión salarial dentro de las empresas y negociación colectiva: una aplicación al caso asturiano*, Documento de Trabajo, n.º 217/00, Universidad de Oviedo.
- ROWTHORN, R. E. (1992): «Centralisation, employment and wage dispersion», en *The Economic Journal*, vol. 102, n.º 412, mayo, pp. 506-523.
- RUBACK, S. y ZIMMERMAN, M. (1984): «Unionization and profitability: Evidence from the capital market», en *Journal of Political Economy*, 92, pp. 1134-1157.

- RUBINSTEIN, A. (1982): «Perfect equilibrium in a bargaining model», en *Econometrica*, 50, pp. 97-109.
- RUESGA BENITO, S. M. (1991): «La negociación colectiva», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., Siglo XXI, Madrid, pp. 379-402.
- RUESGA, S. (dir.); LASIERRA, J. M. y MURAYAMA, C. (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.
- RUESGA, S. M.; MARTÍN NAVARRO, J. L.; PÉREZ ORTIZ, L. y RESA, C. (2004): «Análisis económico de la negociación colectiva», en *Temas Laborales (Monográfico sobre Negociación Colectiva)*, n.º 76, pp. 287-317.
- RUESGA, S. M.; PÉREZ ORTIZ, L. y DASILVA BICHARA, J. (2003): «Política laboral y funcionamiento del mercado de trabajo en la Unión Europea», *Revista da ABET*, São Paulo, vol. III, n.º 2, julio-diciembre, pp. 133-162 (<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/artigos%205/santos.pdf>).
- RUESGA, S. y RESA, C. (2001): «Análisis de la variable salarial de la negociación colectiva en España», en *Temas Laborales*, n.º 58, pp. 145-170.
- RUESGA, S. y VAN DER LAAN, L. (1997): «El mercado de trabajo en la Unión Europea», en *Sistema*, n.ºs 140-141, noviembre, pp. 155-188.
- RUTE CARDOSO, A. y PORTUGAL, P. (2003): «Bargained Wages, Wage Drift and the Design of the Wage Setting System», *IZA Discussion Papers*, n.º 914, octubre (<ftp://ftp.iza.org/dps/dp914.pdf>).
- SÁEZ, F. (coord.) (2000): *Formación y empleo*, Fundación Argentaria, Madrid.
- SAINT-PAUL, G. (1999): *Toward a Theory of Labor Market Institutions*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Working Paper, n.º 433, noviembre.
- SAINT-PAUL, G. (2000): *The political economy of labour market institutions*, Oxford University Press, Oxford.
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ, N. y SÁNCHEZ-ROBLES, B. (2003): «Unions, wages and productivity. The Spanish case, 1981-2000», Ponencia presentada en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus, julio (<http://www.fcee.urv.es/jel/ponencias/sanchez-sanchez.pdf>).
- SANROMÀ, E. y RAMOS, R. (1998): *El mercado de trabajo español en la Unión Monetaria. Flexibilidad de salarios y política laboral*, Documents de Treball de la Divisió de CC. Jurídiques, Econòmiques i Socials.
- SCARPETTA, S. (1996): «Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: a cross-country study», *OECD Economic Studies*, n.º 26, 1996/1.
- SCARPETTA, S. (1998): *Labour Market Reforms and Unemployment: Lessons from the Experience of the OECD Countries*, Banco Interamericano de Desarrollo, Office of the Chief Economist, Working Paper, n.º 382, octubre.
- SCHULTEN, T. y STUECKLER, A. (2000): «Wage policy and EMU», en *EIROnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- SEGURA, J. (2001): «La reforma del mercado de trabajo español: un panorama», en *Revista de Economía Aplicada*, n.º 25, vol. IX, pp. 157-190 (<http://www.revecap.com>).
- SERVICE DES AFFAIRES EUROPÉENNES (2001): *La négociation collective, Division des Études de législation comparée*, Les Documents de Travail du Sénat - Législation comparée, n.º LC 88, marzo, (http://www.unicz.it/lavoro/FR_DTS_CC.pdf).
- SIMÓN PÉREZ, H. J. (1998): *La estructura de salarios pactados en España*, Tesis Doctoral leída en el Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Alicante (<http://cervantesvirtual.com>).

- SIMÓN PÉREZ, H. J. (2001): «Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 31, pp. 55-70.
- SISSON, K. (1990): *Los empresarios y la negociación colectiva: un estudio comparado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SOLOW, R. (1979): «Another Possible Source of Wage Stickiness», en *Journal of Macroeconomics*, n.º 1, invierno, pp. 79-82.
- SOLOW, R. (1985): «Insiders and Outsiders in Wage Determination», en *Scandinavian Journal of Economics*, n.º 2, vol. 87, pp. 411-428.
- SOLOW, R. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza Editorial, Madrid.
- SOSKICE, D. (1992): «Reinterpretación del corporatismo y explicación del paro: economías de mercado coordinadas y no coordinadas», en BRUNETTA, R. y DELL'ARINGA, C. (comps.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pp. 233-276.
- SOSKICE, D. y IVERSEN, T. (1998): «Multiple wage-bargaining systems in the single European currency area», en *Oxford Review of Economic Policy*, n.º 3, vol. 14, pp. 110-124.
- STAHL, I. (1972): *Bargaining Theory*, Economic Research Institute, Stockholm School of Economics, Estocolmo.
- STIGLITZ, J. (1997): «Reflections on the Natural Rate Hypothesis», en *Journal of Economic Perspectives*, n.º 1, vol. 11, invierno, pp. 3-10.
- STIGLITZ, J. E. (1987): «The Causes and Consequences of the Dependency of Quality on Prices», en *Journal of Economic Literature*, n.º 1, vol. 25, marzo, pp. 1-48.
- STRAND, J. (1989), «Monopoly unions versus efficient bargaining: A repeat game approach», *European Journal of Political Economy*, 5, pp. 473-486.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad Textos.
- TOHARIA, L. et al. (1998): *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid.
- TRAXLER, F. (2003): «Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations», en *European Journal of Industrial Relations*, n.º 2, vol. 9, pp. 141-161.
- TRAXLER, F. (2003b): «Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, n.º 1, marzo, pp. 1-27.
- TRAXLER, F. y BEHRENS, M. (2002): «Collective bargaining coverage and extension procedures», *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/index.html>).
- TRAXLER, F. y KITTEL, B. (2000): «The bargaining system and performance. A comparison of 18 OECD countries», en *Comparative Political Studies*, vol. 33, n.º 9, noviembre.
- TRAXLER, F.; BLASCHKE, S. y KITTEL, B. (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press.
- VAN OURS, J. C.; PFANN, G. A. y RIDDER, G. (eds.) (1993): *Labor Demand and Equilibrium Wage Formation*, Elsevier Science Publishers, North-Holland, Amsterdam.

- VAN REENEN, J. (1996): «The creation and capture of economic rents: Wages and innovation in UK manufacturing plants», en *Quarterly Journal of Economics*, 111, pp. 195-226.
- VAN SCHAİK, A. B. T. M. y HENDRICKX, R. L. P. (2000): *Institutions and Economic Success*, Tilburg University, The Netherlands.
- VIÑALS, J. y JIMENO, J. F. (1997): «El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea», en *Papeles de Economía Española*, n.º 72, pp. 21-36.
- VISSER, J. (1990): *In search of inclusive unionism*, Kluwer, Boston y Deventer.
- VISSER, J. (2000): *Trends in unionisation and collective bargaining*, OIT, septiembre (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/global/ilo-pub/tucb.pdf>).
- VISSER, J. (2002): «Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n.º 3, septiembre, pp. 403-430.
- WALLERSTEIN, M. (1990): «Centralized bargaining and wage restraint», en *American Journal of Political Science*, vol. 34, n.º 4, noviembre, pp. 982-1004.
- WALLERSTEIN, M. (1999): «Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies», en *American Journal of Political Science*, vol. 43, n.º 3, julio, pp. 649-680.
- WALLERSTEIN, M. y WESTERN, B. (2000): «Unions in decline? What has changed and why», en *Annual Review of Political Science*, n.º 3, pp. 355-377.
- WEBB, S. y WEBB, B. (1990): *Historia del sindicalismo, 1666-1920*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (del original *History of Trade Unionism*, 1894).
- WINDMULLER, J. P. (1989): *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, Informes de la OIT.
- WULFSBERG, F. (1997): «An Application of Wage Bargaining Models to Norwegian Panel Data», en *Oxford Economic Papers*, n.º 3, vol. 49, julio, pp. 419-440.
- YELLEN, J. L. (1984): «Efficiency Wage Models of Unemployment», en *American Economic Review*, n.º 2, vol. 74, mayo, pp. 200-205.
- ZAGELMEYER, S. y SCHULTEN, T. (1998): «Collective bargaining on employment in Europe», *EIROnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie>).

INFORMACIÓN EN PÁGINAS WEB

La mayor parte de las páginas consultadas aparecen recogidas en <http://www.augustoplato.com>, tanto en el apartado *Enlaces laborales* como en el de *Estadísticas laborales*. Especial interés tienen las páginas de las organizaciones empresariales y sindicales de España y Europa, y los centros o institutos de investigación que se muestran en esta página.

<http://www.ine.es> → Página principal del INE.

<http://www.mtas.es> → Página principal del MTAS.

http://europa.eu.int/index_es.htm → Página principal de la Unión Europea.

- <http://www.eurofound.eu.int> → Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo:
- <http://www.eiro.eurofound.eu.int> → Observatorio Europeo de las Relaciones Laborales (EIRO).
- <http://www.eurofound.eu.int/emire/emire.html> → Glosarios de Empleo y Relaciones Laborales en Europa (EMIRE).
- http://europa.eu.int/comm/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco_en.htm → Base de datos AMECO, de la Unión Europea.
- <http://www.eu-employment-observatory.net> → Observatorio Europeo de Empleo.
- <http://www-wds.worldbank.org> → Documentos e informes del Banco Mundial.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/lfg/main.htm> → Guía sobre legislación del trabajo de la OIT.

6. ANEXOS

ANEXO A. DEFINICIÓN DE LA BASE DE DATOS

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Proceso de Datos - Servicio de Informática Estadística

Diseño de Registro

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
1	SAPCODIGO	1	7	7	AN	CÓDIGO DE CONVENIO
2	SAPANO	8	11	4	N	AÑO ESTADÍSTICO
3	SAPMES	12	13	2	N	MES ESTADÍSTICO
4	SAPNUMREG	14	18	5	N	NÚMERO DE REGISTRO ESTADÍSTICO
5	SAPREGIS	19	26	8	N	FECHA DE REGISTRO POR AUTORIDAD LABORAL
6	SAPFEFEC	27	34	8	N	FECHA DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS DESDE (AAMMDD)
7	SAPFEFECH	35	42	8	N	FECHA DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS HASTA (AAMMDD)
8	SAPINCSAL	43	43	1	N	INCREMENTO SALARIAL ==> 1= Sí; 2= NO
9	SAPVALFIJ	44	44	1	N	VALOR FIJO? ==> 1= Sí; 2= NO
10	SAPPORINC	45	48	4	N	INCREMENTO SALARIAL
11	SAPFUNIPC	49	49	1	N	EN FUNCIÓN DEL IPC? ==> 1= Sí; 2= NO
12	SAPIPCREF	50	53	4	N	IPC DE REFERENCIA
13	SAPIPCPRE	54	57	4	N	IPC PREVISTO
14	SAPDESINC	58	107	50	AN	DESCR. DEL INCR. SALARIAL PACTADO EN FUNC. DEL IPC
15	SAPFUNCIR	108	108	1	N	EN FUNCIÓN DE OTRA CIRCUNSTANCIA? ==> 1= Sí; 2= NO
16	SAPDESCIR	109	158	50	AN	DESCRIPCIÓN LITERAL DEL LA CIRCUNSTANCIA
17	SAPCLASAL	159	159	1	N	CLÁUSULA DE REV. POR GARANTÍA SALARIAL; 1= Sí; 2= NO
18	SAPCARET	160	160	1	N	APLICACIÓN CON CARÁCTER RETROACTIVO? 1= Sí; 2= NO
19	SAPDEPIPC	161	161	1	N	SE HACE DEPENDER DEL VALOR DEL IPC? 1= Sí; 2= NO
20	SAPPORIPC	162	165	4	N	VALOR DEL INCREMENTO DEL IPC
21	SAPFEFREV	166	173	8	N	FECHA DE EFECTOS ECONÓMICOS DE LA REVISIÓN
22	SAPMODJOR	174	174	1	N	MODULO JORNADA: 1=SEMANAL; 2=ANUAL; 3=SEMANAL Y ANUAL

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
23	SAPHORSEM	175	176	2	N	HORAS POR SEMANA
24	SAPMINSEA	177	178	2	N	MINUTOS DE LA SEMANA
25	SAPHORAÑO	179	182	4	N	HORAS AL AÑO
26	SAPCODIGA	183	186	4	N	INCREMENTO SALARIAL EN FUNCIÓN DEL IPC
27	SAPCODIGB	187	190	4	N	INCREMENTO SALARIAL EN FUNCIÓN DE OTRA CIRCUNST.
28	SAPCODIGC	191	194	4	N	CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA
29	SAPCODIGD	195	198	4	N	JORNADA ANUAL PACTADA POR TRABAJADOR
30	SAPCODIGE	199	200	2	N	DÍAS DE VAC. ANUALES PACTADOS POR TRABAJADOR
31	SAPVACNAT	201	202	2	N	DÍAS NATURALES DE VACACIONES POR TRABAJADOR
32	SAPVACLAB	203	204	2	N	DÍAS LABORABLES DE VACACIONES POR TRABAJADOR
33	SAPSEMLAB	205	205	1	N	NÚMERO DE DÍAS DE LA SEMANA LABORAL (5 O 6)
34	SAPPUENTE	206	206	1	N	PUENTES PACTADOS NO INCL. EN VACAC.? => 1=SI; 2=NO
35	SAPDIAPUE	207	208	2	N	NÚMERO DE DÍAS DE PUENTES NO RECUPERABLES
36	SAPOTRDIA	209	210	2	N	OTROS DÍAS NO RECUPERABLES
37	SAPNUMAPU	211	212	2	N	NÚMERO DE APUNTE
38	SAPAÑOMES	213	218	6	N	AÑO Y MES DE REGISTRO
39	SAPINCREV	219	222	4	N	INCREMENTO SALARIAL REVISADO
40	SAPONCLA	223	322	100	AN	CONTENIDO DE LA CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA
41	SAPPRIPCD	323	330	8	N	PERÍODO DE REF. DEL INC. DEL IPC DESDE (AAMMDD)
42	SAPERIPCH	331	338	8	N	PERÍODO DE REF. DEL INC. HASTA (AAMMDD)
43	SCOSECEMP	339	339	1	AN	TIPO DE CONVENIO: 1=SECTOR; 2=EMPRESA
44	SCOELRPR1	340	359	20	AN	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (1)
45	SCOELRPR2	360	379	20	AN	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (2)
46	SCOELRPR3	380	399	20	AN	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (3)
47	SCOELRPR4	400	419	20	AN	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (4)
48	SCOELRPR5	420	439	20	AN	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (5)
49	SCOELRPR6	440	459	20	AN	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (6)
50	SCOELRPD1	460	502	43	AN	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (1)
51	SCOELRPD2	503	545	43	AN	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (2)
52	SCOELRPD3	546	588	43	AN	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (3)
53	SCOELRPD4	589	631	43	AN	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (4)
54	SCOELRPD5	632	674	43	AN	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (5)

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
55	SCOELRPD6	675	717	43	AN	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (6)
56	SCOELRPT1	718	727	10	AN	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (1)
57	SCOELRPT2	728	737	10	AN	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (2)
58	SCOELRPT3	738	747	10	AN	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (3)
59	SCOELRPT4	748	757	10	AN	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (4)
60	SCOELRPT5	758	767	10	AN	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (5)
61	SCOELRPT6	768	777	10	AN	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (6)
62	SCONOMBRE	778	827	50	AN	NOMBRE DE LA EMPRESA
63	SCODIRECC	828	877	50	AN	DIRECCION DE LA EMPRESA
64	SCONIF	878	886	9	AN	NIF DE LA EMPRESA
65	SCOMUNICI	887	906	20	AN	MUNICIPIO DE LA EMPRESA
66	SCOPROEMP	907	908	2	N	PROVINCIA DE LA EMPRESA
67	SCOTELEFO	909	923	15	AN	TELÉFONO DE LA EMPRESA
68	SCOTITEM1	924	924	1	AN	TITULARIDAD DE LA EMPRESA: X= PRIVADA
69	SCOTITEM2	925	925	1	AN	TITULARIDAD DE LA EMPRESA: X= PÚBLICA
70	SCOTITEM3	926	926	1	AN	TITULARIDAD DE LA EMPRESA: X= ENTES DE LA ADMÓN.
71	SCOPERTEN	927	927	1	N	TIPO ADMÓN.: (0=PRIVADA, 1=CENTRAL, 2=AUTON., 3=LOCAL)
72	SCOACTIVI	928	929	2	N	ACTIVIDAD ECONÓMICA
73	SCOACTI93	930	931	2	N	ACTIVIDAD ECONÓMICA 93
74	SCODENCON	932	1.107	176	AN	DENOMINACION DEL CONVENIO
75	SCOAMBAP1	1.108	1.108	1	N	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=ÚNICO PARA TODA LA EMP.
76	SCOAMBAP2	1.109	1.109	1	N	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=GRUPO PROFESIONAL
77	SCOAMBAP3	1.110	1.110	1	N	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=CENTRO DE TRABAJO
78	SCOAMBAP4	1.111	1.111	1	N	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=GRUPO DE EMPRESAS
79	SCOLTAPL	1.112	1.211	100	AN	GRUPOS PROFESIONALES A LOS QUE AFECTA EL CONVENIO
80	SCOOTROTR	1.212	1.212	1	N	OTROS CONV. OTROS CENTROS TRAB.: 1= SÍ; 2= NO
81	SCONATACT	1.213	1.213	1	N	NATURALEZA DEL ACUERDO: -1 = CONVENIO COLECTIVO -2 = ADHESIÓN A OTRO CONVENIO -3 = ARBITRAJE -4 = EXTENSIÓN -5 = OTRO

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
82	SCOLTACU	1.214	1.313	100	AN	NATURALEZA DEL ACUERDO
83	SCOAMBTER	1.314	1.314	1	N	AMBT. TERRITORIAL APLICACIÓN (CONVENIOS SECTOR): -1 = LOCAL 0 DE ÁMBITO INFERIOR -2 = PROVINCIAL -3 = INTRACOMUNITARIO -4 = INTERCOMUNITARIO -5 = NACIONAL
84	SCOPROVCO	1.315	1.316	2	N	CÓDIGO DE LA PROVINCIA EN CONVENIOS PROVINCIAS
85	SCODIGOX	1.317	1.317	1	N	AUTORIDAD QUE TRAMITÓ EL CONVENIO
86	SCOPROAMB	1.318	1.319	2	N	AMB. TERRIT. APLIC. (C.EMPRESA) 1=PROVINC.; 2=INTERPRO.
87	SCOPRICON	1.320	1.320	1	N	PRIMER CONVENIO?: 1= SÍ; 2= NO
88	SCOFEMESA	1.321	1.328	8	AN	FECHA DE CONST. DE LA MESA NEGOCIADORA (AAAAADMM)
89	SCOFFIRMA	1.329	1.336	8	AN	FECHA DE LA FIRMA DEL CONVENIO (AAAADMM)
90	SCOFECBOE	1.337	1.344	8	AN	FECHA B.O.E. (AAAAADMM)
91	SCOFECBOC	1.345	1.352	8	AN	FECHA B.O.C.A. (AAAAADMM)
92	SCOFECBOP	1.353	1.360	8	AN	FECHA B.O.P. (AAAAADMM)
93	SCOAMBTM	1.361	1.361	1	N	ÁMBITO TEMPORAL ==> 1= ANUAL; 2= PLURIANUAL
94	SCOFVIGED	1.362	1.369	8	AN	FECHA DE VIGENCIA DESDE (AAAAADMM)
95	SCOFVIGEH	1.370	1.377	8	AN	FECHA DE VIGENCIA HASTA (AAAAADMM)
96	SCONEMPAF	1.378	1.385	8	N	NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS
97	SCOPROAUT	1.386	1.386	1	N	SE PRORROGA AUT. NO HAY DENUNCIA EXPRES: 1= SÍ; 2= NO
98	SCONUMTRA	1.387	1.393	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
99	SCOFEEA	1.394	1.397	4	N	AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS
100	SCOFEFEMM	1.398	1.399	2	N	MES DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS
101	SCOFEFEDD	1.400	1.401	2	N	DÍA DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS
102	SCOFEFECH	1.402	1.409	8	AN	FECHA HASTA DE EFECTOS ECONÓMICOS
103	SCOELSA01	1.410	1.417	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
104	SCOELSA02	1.418	1.425	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
105	SCOELSA03	1.426	1.433	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
106	SCOELSA04	1.434	1.441	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
107	SCOELSA05	1.442	1.449	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
108	SCOELSA06	1.450	1.457	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
109	SCOELSA07	1.458	1.465	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
110	SCOELSA08	1.466	1.473	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
111	SCOELSA09	1.474	1.481	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
112	SCOELSA10	1.482	1.489	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
113	SCOELSA11	1.490	1.497	8	N	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
114	SCOELSC01	1.498	1.505	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
115	SCOELSC02	1.506	1.513	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
116	SCOELSC03	1.514	1.521	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
117	SCOELSC04	1.522	1.529	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
118	SCOELSC05	1.530	1.537	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
119	SCOELSC06	1.538	1.545	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
120	SCOELSC07	1.546	1.553	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
121	SCOELSC08	1.554	1.561	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
122	SCOELSC09	1.562	1.569	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
123	SCOELSC10	1.570	1.577	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
124	SCOELSC11	1.578	1.585	8	N	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
125	SCOELPA01	1.586	1.593	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
126	SCOELPA02	1.594	1.601	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
127	SCOELPA03	1.602	1.609	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
128	SCOELPA04	1.610	1.617	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
129	SCOELPA05	1.618	1.625	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
130	SCOELPA06	1.633	1.633	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
131	SCOELPA07	1.634	1.641	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
132	SCOELPA08	1.642	1.649	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
133	SCOELPA09	1.650	1.657	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
134	SCOELPA10	1.658	1.665	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
135	SCOELPA11	1.666	1.673	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
136	SCOELPC01	1.674	1.681	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
137	SCOELPC02	1.682	1.689	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
138	SCOELPC03	1.690	1.697	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
139	SCOELPC04	1.698	1.705	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
140	SCOELPC05	1.706	1.713	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
141	SCOELPC06	1.714	1.721	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
142	SCOELPC07	1.722	1.729	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
143	SCOELPC08	1.730	1.737	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
144	SCOELPC09	1.738	1.745	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
145	SCOELPC10	1.746	1.753	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
146	SCOELPC11	1.754	1.761	8	N	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
147	SCOELCA01	1.762	1.769	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
148	SCOELCA02	1.770	1.777	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
149	SCOELCA03	1.778	1.785	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
150	SCOELCA04	1.786	1.793	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
151	SCOELCA05	1.794	1.801	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
152	SCOELCA06	1.802	1.809	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
153	SCOELCA07	1.810	1.817	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
154	SCOELCA08	1.818	1.825	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
155	SCOELCA09	1.826	1.833	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
156	SCOELCA10	1.834	1.841	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
157	SCOELCA11	1.842	1.849	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
158	SCOELAC01	1.850	1.857	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
159	SCOELA02	1.858	1.865	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
160	SCOELA03	1.866	1.873	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
161	SCOELA04	1.874	1.881	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
162	SCOELA05	1.882	1.889	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
163	SCOELA06	1.890	1.897	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
164	SCOELA07	1.898	1.905	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
165	SCOELA08	1.906	1.913	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
166	SCOELA09	1.914	1.921	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
167	SCOELA10	1.922	1.929	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
168	SCOELA11	1.930	1.937	8	N	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
169	SCOELRA01	1.938	1.945	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
170	SCOELRA02	1.946	1.953	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
171	SCOELRA03	1.954	1.961	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
172	SCOELRA04	1.962	1.969	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
173	SCOEIRA05	1.970	1.977	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
174	SCOEIRA06	1.978	1.985	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
175	SCOEIRA07	1.986	1.993	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
176	SCOEIRA08	1.994	2.001	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
177	SCOEIRA09	2.002	2.009	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
178	SCOEIRA10	2.010	2.017	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
179	SCOEIRA11	2.018	2.025	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
180	SCOEIRC01	2.026	2.033	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
181	SCOEIRC02	2.034	2.041	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
182	SCOEIRC03	2.042	2.049	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
183	SCOEIRC04	2.050	2.057	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
184	SCOEIRC05	2.058	2.065	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
185	SCOEIRC06	2.066	2.073	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
186	SCOEIRC07	2.074	2.081	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
187	SCOEIRC08	2.082	2.089	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
188	SCOEIRC09	2.090	2.097	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
189	SCOEIRC10	2.098	2.105	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
190	SCOEIRC11	2.106	2.113	8	N	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
191	SCOEIAF01	2.114	2.120	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
192	SCOEIAF02	2.121	2.127	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
193	SCOEIAF03	2.128	2.134	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
194	SCOEIAF04	2.135	2.141	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
195	SCOEIAF05	2.142	2.148	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
196	SCOEIAF06	2.149	2.155	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
197	SCOEIAF07	2.156	2.162	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
198	SCOEIAF08	2.163	2.169	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
199	SCOEIAF09	2.170	2.176	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
200	SCOEIAF10	2.177	2.183	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
201	SCOEIAF11	2.184	2.190	7	N	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
202	SCOTTPDIS	2.191	2.191	1	N	TIPO DISTRIBUCION: 1= LINEAL; 2= PROPORCIONAL, 3= MIXTA
203	SCOREDJOR	2.192	2.192	1	N	SE HA REDUCIDO JORNADA? ==> 1= SI; 2= NO
204	SCOHORSEA	2.193	2.194	2	N	HORAS A LA SEMANA AÑO ANTERIOR

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
205	SCOMINSEA	2.195	2.196	2	N	MUNUTOS A LA SEMANA AÑO ANTERIOR
206	SCOHORAÑA	2.197	2.200	4	N	HORAS AL AÑO, AÑO ANTERIOR
207	SCODIGO3	2.201	2.204	4	N	HORAS AL AÑO
208	SCOCLAACON	2.205	2.205	1	N	HAN PACTADO CLÁUSULAS CONTRATACIÓN? 1= SÍ; 2= NO
209	SCOTIPCL1	2.206	2.206	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> CREACIÓN NETA DE EMPLEO
210	SCOTIPCL2	2.207	2.207	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> CREACIÓN EMP. JUBILACIÓN ANT.
211	SCOTIPCL3	2.208	2.208	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> MANTENIMIENTO DE EMPLEO
212	SCOTIPCL4	2.209	2.209	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> CONVERS. EMPLEO TEMPOR. A HIJO
213	SCOTIPCL5	2.210	2.210	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> OTRAS
214	SCODENSCON	2.211	2.260	50	AN	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLÁUSULA
215	SCOCLAOTR	2.261	2.261	1	N	PACTADO CLAUS. SOBRE OTROS ASPECTOS RELATIVOS AL EMPLEO? ==> 1= SÍ; 2= NO
216	SELCO TIP1	2.262	2.262	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> MOVILIDAD GEOGRÁFICA
217	SELCO TIP2	2.263	2.263	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> MOVILIDAD FUNCIONAL
218	SELCO TIP3	2.264	2.264	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> DEFINICIÓN Y FUNCIONES DE GRUPOS PROFESIONALES
219	SELCO TIP4	2.265	2.265	1	AN	TIPO CLÁUSULA= X ==> OTRAS
220	SCODESOTR	2.266	2.315	50	AN	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLÁUSULA
221	SCOCLAEXT	2.316	2.316	1	N	PACTADO CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORD. 1= SÍ; 2= NO
222	SELCO TIPEXT1	2.317	2.317	1	AN	TIPO CLÁUSULA: =X=> ELIMINACIÓN HORAS EXTRAORDINAR.
223	SELCO TIPEXT2	2.318	2.318	1	AN	TIPO CLÁUSULA: =X=> REDUCCIÓN RESPECTO AÑO ANTERIOR
224	SELCO TIPEXT3	2.319	2.319	1	AN	TIPO CLÁUSULA: =X=> REDUC. RESPECTO TOPE MÁXIMO LEGAL
225	SELCO TIPEXT4	2.320	2.320	1	AN	TIPO CLÁUSULA: =X=> OTRAS
226	SCODESEXT	2.321	2.370	50	AN	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLÁUSULA
227	SCOCLAJOB	2.371	2.371	1	N	HAN PACTADO CLÁUSULA SOBRE JUBILACIÓN? 1= SÍ; 2= NO
228	SCOTIPJOB	2.372	2.372	1	N	TIPO DE CLÁUSULA: -1 = SOBRE JUBILACIÓN OBLIGATORIA -2 = DE ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA
229	SCOCLAPRE	2.373	2.373	1	N	SE HAN ESTABLECIDO COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS SOBRE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN SOCIAL? 1= SÍ; 2= NO
230	SELCO TPR1	2.374	2.374	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN: = X ==> JUBILACIÓN
231	SELCO TPR2	2.375	2.375	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN: = X ==> INVALIDEZ

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
232	SELCOTPR3	2.376	2.376	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN:= X ==> VIUDEDAD
233	SELCOTPR4	2.377	2.377	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN:= X ==> ORFANDAD
234	SELCOTPR5	2.378	2.378	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN:= X ==> ENFERMEDAD COMÚN
235	SELCOTPR6	2.379	2.379	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN:= X ==> MATERNIDAD
236	SELCOTPR7	2.380	2.380	1	AN	T. PREST.: = X ==> ACCIDENT. TRABAJO Y ENFERM. PROFE.
237	SELCOTPR8	2.381	2.381	1	AN	T. PREST.: = X ==> DEEMPL. PARCIAL Y/O SUSP. EMPLEO
238	SELCOTPR9	2.382	2.382	1	AN	TIPO DE PRESTACIÓN: = X ==> OTRAS
239	SCODESPRE	2.383	2.432	50	AN	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLÁUSULA
240	SCOCCLAPEN	2.433	2.433	1	N	SE ESTABLECEN PLANES DE PENSIONES? ==> 1=SI; 2=NO
241	SCOCCLAFOR	2.434	2.434	1	N	HAN PACTADO CLÁUSULAS FORMACIÓN PROFES.: 1=SI; 2=NO
242	SELCOTF01	2.435	2.435	1	AN	TIPO DE CLÁUSULA:= X ==> PLAN DE FORMACIÓN
243	SELCOTF02	2.436	2.436	1	AN	TIPO DE CLÁUSULA:= X ==> AYUDAS DE ESTUDIO PARA EL TRABAJADOR
244	SELCOTF03	2.437	2.437	1	AN	TIPO DE CLÁUSULA:= X ==> PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN
245	SELCOTF04	2.438	2.438	1	AN	TIPO DE CLÁUSULA:= X ==> OTRAS
246	SCODESFOR	2.439	2.488	50	AN	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLÁUSULA
247	SCOCCLASA1	2.489	2.489	1	N	EXISTE COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE? 1=SI; 2=NO
248	SCOCCLASA2	2.490	2.490	1	N	ESTABLECEN PROGAMA PREVENCIÓN RIESGOS? 1=SI; 2=NO
249	SCOCCLASA3	2.491	2.491	1	N	ESTABLECE CURSILLOS MATERIA SEG. E HIG.: 1=SI; 2=NO
250	SCOCCLASA4	2.492	2.492	1	N	SE EST. REC. MÉDICO ANUAL A CARGO EMP. 1=SI; 2=NO
251	SCOCCLASA5	2.493	2.493	1	N	INCLUYE LAS REVISIONES GINECOLÓGICAS? 1=SI; 2=NO
252	SCOCCLASII	2.494	2.494	1	N	SE REGULAN GARANTÍAS O COMPETENCIAS POR ENCIMA DE LO ESTABLECIDO LEGALMENTE? 1=SI; 2=NO
253	SCOCCLASII2	2.495	2.495	1	N	SE ESTABLECE EL DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL POR NÓMINA? 1=SI; 2=NO
254	SCOCCLASII3	2.496	2.496	1	N	¿ESTABLECE POSIBILIDAD DE ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES EN UN MISMO REPRESENTANTE? 1=SI; 2=NO
255	SCOCCLASII4	2.497	2.497	1	N	¿MEJORA Y AMPLÍA LO PACTADO CONV. ANTER.? 1=SI; 2=NO
256	SCONEGOCI	2.798	2.798	1	N	SE ESTABLECEN CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE SEXOS? 1=SI; 2=NO

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
257	SCONEGOC2	2.499	2.499	1	N	¿SE ESTABLECE CLÁUSULA DE INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR POR NO RENOVACIÓN DE CONTRATO? 1=SI; 2=NO
258	SCONEGOC3	2.500	2.500	1	N	¿SE ESTABLECEN CLÁUSULAS SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ORGANIZ. TRABAJO? 1=SI; 2=NO
259	SCONEGOC4	2.501	2.501	1	N	ESTABLECE CLÁUS. SALARIO MÍNIMO CONV.: 1=SI; 2=NO
260	SCONEGOC5	2.502	2.502	1	N	SE DEFINE PUESTOS DE TRABAJO CON PREFERENCIA A TRABAJ. CON MINUSVALÍAS: 1=SI; 2=NO
261	SCONEGOC6	2.503	2.503	1	N	NEGOCIA IMPLANTACIÓN NUEVAS TECNOLOG.: 1=SI; 2=NO
262	SCONEGOC7	2.504	2.504	1	N	¿SE ESTABLECEN SERVICIOS DE COMEDOR? 1=SI; 2=NO
263	SCONEGOC8	2.505	2.505	1	N	¿SE PACTA QUE EL TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES SEA POR CUENTA DE LA EMPRESA? 1=SI; 2=NO
264	SCONEGOC9	2.506	2.506	1	N	ESTABLECEN INCENTIVOS LIGADOS PRODUCT.: 1=SI; 2=NO
265	SCONEGO10	2.507	2.507	1	N	SE ESTABLECEN INCENTIVOS DE ASISTENCIA: 1=SI; 2=NO
266	SCOCIRNE1	2.508	2.508	1	N	SE ESTABLECEN PAROS DURANTE NEGOCIACI.: 1=SI; 2=NO
267	SCOCIRNE2	2.509	2.509	1	N	SE REALIZARON MANIFESTACIONES O MOVIL.: 1=SI; 2=NO
268	SCOELTR01	2.510	2.515	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
269	SCOELTR02	2.516	2.521	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
270	SCOELTR03	2.522	2.527	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
271	SCOELTR04	2.528	2.533	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
272	SCOELTR05	2.534	2.539	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
273	SCOELTR06	2.540	2.545	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
274	SCOELTR07	2.546	2.551	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
275	SCOELTR08	2.552	2.557	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
276	SCOELTR09	2.558	2.563	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
277	SCOELTR10	2.564	2.569	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
278	SCOELTR11	2.570	2.575	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
279	SCOELTR12	2.576	2.581	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
280	SCOELTR13	2.582	2.587	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
281	SCOELTR14	2.588	2.593	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
282	SCOELTR15	2.594	2.599	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
283	SCOELTR16	2.600	2.605	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
284	SCOELTR17	2.606	2.611	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
285	SCOELTR18	2.612	2.617	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
286	SCOELTR19	2.618	2.623	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
287	SCOELTR20	2.624	2.629	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
288	SCOELTR21	2.630	2.635	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
289	SCOELTR22	2.636	2.641	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
290	SCOELTR23	2.642	2.647	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
291	SCOELTR24	2.648	2.653	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
292	SCOELTR25	2.654	2.659	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
293	SCOELTR26	2.660	2.665	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
294	SCOELTR27	2.666	2.671	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
295	SCOELTR28	2.672	2.677	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
296	SCOELTR29	2.678	2.683	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
297	SCOELTR30	2.684	2.689	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
298	SCOELTR31	2.690	2.695	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
299	SCOELTR32	2.696	2.701	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
300	SCOELTR33	2.702	2.707	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
301	SCOELTR34	2.708	2.713	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
302	SCOELTR35	2.714	2.719	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
303	SCOELTR36	2.720	2.725	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
304	SCOELTR37	2.726	2.731	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
305	SCOELTR38	2.732	2.737	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
306	SCOELTR39	2.738	2.743	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
307	SCOELTR40	2.744	2.749	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
308	SCOELTR41	2.750	2.755	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
309	SCOELTR42	2.756	2.761	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
310	SCOELTR43	2.762	2.767	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
311	SCOELTR44	2.768	2.773	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
312	SCOELTR45	2.774	2.779	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
313	SCOELTR46	2.780	2.785	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
314	SCOELTR47	2.786	2.791	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
315	SCOELTR48	2.792	2.797	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
316	SCOELTR49	2.798	2.803	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
317	SCOELTR50	2.804	2.809	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
318	SCOELTR51	2.810	2.815	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
319	SCOELTR52	2.816	2.821	6	N	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
320	SCOELEPR01	2.822	2.823	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
321	SCOELEPR02	2.824	2.825	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
322	SCOELEPR03	2.826	2.827	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
323	SCOELEPR04	2.828	2.829	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
324	SCOELEPR05	2.830	2.831	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
325	SCOELEPR06	2.832	2.833	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
326	SCOELEPR07	2.834	2.835	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
327	SCOELEPR08	2.836	2.837	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
328	SCOELEPR09	2.838	2.839	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
329	SCOELEPR10	2.840	2.841	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
330	SCOELEPR11	2.842	2.843	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
331	SCOELEPR12	2.844	2.845	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
332	SCOELEPR13	2.846	2.847	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
333	SCOELEPR14	2.848	2.849	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
334	SCOELEPR15	2.850	2.851	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
335	SCOELEPR16	2.852	2.853	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
336	SCOELEPR17	2.854	2.855	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
337	SCOELEPR18	2.856	2.857	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
338	SCOELEPR19	2.858	2.859	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
339	SCOELEPR20	2.860	2.861	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
340	SCOELEPR21	2.862	2.863	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
341	SCOELEPR22	2.864	2.865	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
342	SCOELEPR23	2.866	2.867	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
343	SCOELEPR24	2.868	2.869	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
344	SCOELEPR25	2.870	2.871	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
345	SCOELEPR26	2.872	2.873	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
346	SCOELEPR27	2.874	2.875	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
347	SCOELEPR28	2.876	2.877	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
348	SCOELEPR29	2.878	2.879	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
349	SCOELPR30	2.880	2.881	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
350	SCOELPR31	2.882	2.883	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
351	SCOELPR32	2.884	2.885	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
352	SCOELPR33	2.886	2.887	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
353	SCOELPR34	2.888	2.889	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
354	SCOELPR35	2.890	2.891	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
355	SCOELPR36	2.892	2.893	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
356	SCOELPR37	2.894	2.895	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
357	SCOELPR38	2.896	2.897	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
358	SCOELPR39	2.898	2.899	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
359	SCOELPR40	2.900	2.901	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
360	SCOELPR41	2.902	2.903	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
361	SCOELPR42	2.904	2.905	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
362	SCOELPR43	2.906	2.907	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
363	SCOELPR44	2.908	2.909	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
364	SCOELPR45	2.910	2.911	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
365	SCOELPR46	2.912	2.913	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
366	SCOELPR47	2.914	2.915	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
367	SCOELPR48	2.916	2.917	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
368	SCOELPR49	2.918	2.919	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
369	SCOELPR50	2.920	2.921	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
370	SCOELPR51	2.922	2.923	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
371	SCOELPR52	2.924	2.925	2	N	PROVINCIAS AFECTADAS
372	SCOREPTR1	2.926	2.926	1	N	¿HAN NEGOCIADO COMITÉ EMPR. O DELEGADOS? 1=Sí; 2=NO
373	SCOREPTR2	2.927	2.927	1	N	¿HAN NEGOCIADO SECCIONES SINDICALES? 1=Sí; 2=NO
374	SCOREPTR3	2.928	2.928	1	N	¿HAN NEGOCIADO OTROS? 1=Sí; 2=NO
375	SCOCONPAR	2.929	2.929	1	N	HAN SUSCRITO EL CONV. TODOS LOS PART. 1=Sí; 2=NO
376	SCORESINI	2.930	2.931	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. CCOO
377	SCORESIN2	2.932	2.933	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. UGT
378	SCORESIN3	2.934	2.935	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. USO
379	SCORESIN4	2.936	2.937	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. OTROS SINDICATOS
380	SCORESIN5	2.938	2.939	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. GRUPO DE TRABAJADORES

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
381	SCORESIN6	2.940	2.941	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. ELA-STV
382	SCORESIN7	2.942	2.943	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. CSG-CIG
383	SCORESIN8	2.944	2.945	2	N	CENT. SIND. DE LA COM. NEG.
384	SCONUMRE1	2.946	2.951	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. CCOO
385	SCONUMRE2	2.952	2.957	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. UGT
386	SCONUMRE3	2.958	2.963	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. USO
387	SCONUMRE4	2.964	2.969	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. OTROS SINDICATOS
388	SCONUMRE5	2.970	2.975	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. GRUPO DE TRABAJADORES
389	SCONUMRE6	2.976	2.981	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. ELA-STV
390	SCONUMRE7	2.982	2.987	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG. CSG-CIG
391	SCONUMRE8	2.988	2.993	6	N	NÚM. REPRESENTES. DE LA COM. NEG.
392	SCONOREP1	2.994	2.995	2	N	CENT. SIND. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
393	SCONOREP2	2.996	2.997	2	N	CENT. SIND. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
394	SCONONUM	2.998	3.003	6	N	NÚM. DE REPRESENTES. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
395	SCONONUM2	3.004	3.009	6	N	NÚM. DE REPRESENTES. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
396	SCOREEMP1	3.010	3.039	30	AN	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
397	SCOREEMP2	3.040	3.069	30	AN	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
398	SCOREEMP3	3.070	3.099	30	AN	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
399	SCOREEMP4	3.100	3.129	30	AN	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
400	SCOREEMP5	3.130	3.159	30	AN	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
401	SCORENUM1	3.160	3.165	6	N	NÚM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
402	SCORENUM2	3.166	3.171	6	N	NÚM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
403	SCORENUM3	3.172	3.177	6	N	NÚM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
404	SCORENUM4	3.178	3.183	6	N	NÚM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
405	SCORENUM5	3.184	3.189	6	N	NÚM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
406	SCOUTLIMO	3.190	3.191	2	N	ÚLTIMO APUNTE
407	SCOFERROR	3.192	3.192	1	AN	ESTADO DEL REG. H=HIST.; C=CONSOL.; E=FASE DEPURAC.
408	SCOLAUDO	3.193	3.193	1	N	SI COLAUDO=2, CONVENIO REVISADO
409	SCOFESTA	3.194	3.194	1	N	ESTRUCTURA DEL SALARIO
410	SCOFESTA1	3.195	3.195	1	N	COMPLEMENTO SALARIAL
411	SCOFESTA11	3.196	3.196	1	N	TIPOS DE COMPLEMENTOS
412	SCOFESTA12	3.197	3.197	1	N	TIPOS DE COMPLEMENTOS

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
413	SCOESTSA13	3.198	3.198	1	N	TIPOS DE COMPLEMENTOS
414	SCOESTSA14	3.199	3.199	1	N	TIPOS DE COMPLEMENTOS
415	SCOESTSA2	3.200	3.200	1	N	CARÁCTER CONSOLIDABLE
416	SCOESTS21	3.201	3.201	1	N	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
417	SCOESTS22	3.202	3.202	1	N	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
418	SCOESTS23	3.203	3.203	1	N	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
419	SCOESTS24	3.204	3.204	1	N	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
420	SCOESTSAEM	3.205	3.205	1	N	RETRIBUCIONES ESPECÍFICAS
421	SCOESTSAE	3.206	3.206	1	N	CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN
422	SCOESTSA31	3.207	3.207	1	N	CONDICIONES PARA ACOGERSE
423	SCOESTSA32	3.208	3.208	1	N	PROCEDIMIENTO A SEGUIR
424	SCOESTSA321	3.209	3.209	1	N	ORGANO DE PRIMERA INSTANCIA
425	SCOESTSA322	3.210	3.210	1,00	N	PLAZOS DE INAPLICACIÓN
426	SCOESTSA323	3.211	3.211	1	N	ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS
427	SCOESTSA231	3.212	3.212	1	N	TIPO DE ACTUALIZACIÓN (NO SE UTILIZA REFERENCIA CAMPO 516)
428	SCOESTSA232	3.213	3.213	1	N	TIPO DE ACTUALIZACIÓN (NO SE UTILIZA REFERENCIA CAMPO 516)
429	SCOESTSA233	3.214	3.214	1	N	TIPO DE ACTUALIZACIÓN (NO SE UTILIZA REFERENCIA CAMPO 516)
430	SCOESTSA33	3.215	3.215	1	N	PROCEDIMIENTO INFORMACIÓN CP
431	SCOESTSA4	3.216	3.216	1	N	RETRIBUCIONES TRABAJO NOCTURNO
432	SCOJORVA2	3.217	3.217	1	N	DISTRIBUCIONES IRREGULARES JOR.
433	SCOJORVA3	3.218	3.218	1	N	JORNADAS SUPERIORES A 9 HORAS
434	SCOJORVA4	3.219	3.219	1	N	MÁS DE 6 HORAS PERIODO DESCANSO
435	SCOJORVA5	3.220	3.220	1	N	DESCANSOS ACUMULABLES
436	SCOJORVA6	3.221	3.221	1	N	JORNADAS ESPECIALES
437	SCOJORVA61	3.222	3.222	1	N	EXCEPCIONES TRABAJO NOCTURNO
438	SCOJORVA611	3.223	3.223	1	N	AMPLIACIÓN DE JORNADA
439	SCOJORVA612	3.224	3.224	1	N	PERIODO REF. SUPERIOR 4 MESES
440	SCOJORVA62	3.225	3.225	1	N	TRABAJO A TURNOS
441	SCOJORVA621	3.226	3.226	1	N	ACUMULA MEDIO DÍA
442	SCOJORVA622	3.227	3.227	1	N	REDUCIR DESCANSO
443	SCOJORVA63	3.228	3.228	1	N	REDUCCIONES JORNADA NOCTURNA
444	SCOJORVA11	3.229	3.229	1	N	TIPO DE REDUCCION

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
445	SCOJORVA12	3.230	3.230	1	N	TIPO DE REDUCCIÓN
446	SCOJORVA13	3.231	3.231	1	N	TIPO DE REDUCCIÓN
447	SCOJORVA14	3.232	3.232	1	N	TIPO DE REDUCCIÓN
448	SCOJORVA15	3.233	3.233	1	N	TIPO DE REDUCCIÓN
449	SCOJORVA64	3.234	3.234	1	N	DESCANSOS EN JORNADA FRACCIONADA
450	SCOJORVA7	3.235	3.235	1	N	PERIODOS CONCRETOS VACACIONES
451	SCOCCLAON2	3.236	3.236	1	N	CLÁUSULAS CONTATACIÓN
452	SCOCCLAON21	3.237	3.237	1	N	DURACIÓN MÁXIMA PERÍODO PRUEBA
453	SCOCCLAON22	3.238	3.238	1	N	DETERMINADAS TAREAS CONTRATOS OBRA
454	SCOCCLAON23	3.239	3.239	1	N	DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA
455	SCOCCLAON24	3.240	3.240	1	N	CLÁUSULAS TRABAJO EN PRÁCTICAS
456	SCOCCLAON241	3.241	3.241	1	N	DURACIÓN DISTINTA LEGAL
457	SCOCCLAON242	3.242	3.242	1	N	PERÍODO PRUEBA DISTINTA LEGAL
458	SCOCCLAON243	3.243	3.243	1	N	RETRIBUCIONES DISTINTAS LEGAL
459	SCOCCLAON5	3.244	3.244	1	N	CLÁUSULAS CONTRATO APRENDIZAJE
460	SCOCCLAON51	3.245	3.245	1	N	DURACIÓN DISTINTA LEGAL
461	SCOCCLAON52	3.246	3.246	1	N	N.º MÍNIMO DE HORAS
462	SCOCCLAON521	3.247	3.247	1	N	MÍNIMO SEMANAL
463	SCOCCLAON53	3.248	3.248	1	N	MÍNIMO MENSUAL (NO SE UTILIZA REFERENCIA CAMPO 515)
464	SCOCCLAON531	3.249	3.249	1	N	N.º MÁXIMO TRABAJADORES
465	SCOCCLAON6	3.250	3.250	1	N	PORCENTAJE DE TRABAJADORES
466	SCOCCLAON61	3.251	3.251	1	N	UTILIZACIÓN EMPRESA TRABAJO TEMPORAL
467	SCOCCLAON611	3.252	3.253	2	N	COMPENSAR HORAS EXTRAS DINERO
468	SCOCCLAON612	3.254	3.255	2	N	COMPENSAR HORAS EXTRA ORD.
469	SCOCCLAON7	3.256	3.256	1	N	COMPENSAR HORAS EXTRA DESCANSO
470	SCOCCLAON71	3.257	3.258	2	N	ACUMULAR PERÍODOS SUPERIORES
471	SCOCCLAON8	3.259	3.259	1	N	HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS
472	SCOCCLAEXT2	3.260	3.260	1	N	
473	SCOCCLAEXT21	3.261	3.261	1	N	
474	SCOCCLAEXT3	3.262	3.262	1	N	
475	SCOCCLAEXT31	3.263	3.263	1	N	
476	SCOCCLAEXT4	3.264	3.264	1	N	

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
477	SCOCLASA05	3.265	3.265	1	N	DESIGNACIÓN DELEGADO PREVENCIÓN
478	SCOCLASA051	3.266	3.266	1	N	ÁMBITO DISTINTO ÓRGANO REPRESENTANTE
479	SCOCLASA052	3.267	3.267	1	N	MODIFICA N.º DELEGADOS
480	SCOCLASA0521	3.268	3.268	1	N	AUMENTA O REDUCE N.º DE DELEGADOS
481	SCOCLASA053	3.269	3.269	1	N	DE. PREVENCIÓN DELEGADOS SINDICALES
482	SCOCLASA0531	3.270	3.270	1	N	TRABAJADORES COMO DELEGADOS PREVENCIÓN
483	SCOCLASA0532	3.271	3.271	1	N	DELEGADOS SIND. COMO DELEG. PREVENCIÓN
484	SCOCLASA6	3.272	3.272	1	N	CRED. HOR. MENSUAL DEL. PREVENC.
485	SCOCLASA7	3.273	3.273	1	N	TIEMPO FORMACIÓN DEL. PREVENC.
486	SCOCLASA8	3.274	3.274	1	N	ÓRGANO SALUD LABORAL
487	SCOCLASA81	3.275	3.275	1	N	SUSTITUYE A LOS DELEGADOS
488	SCOCLASA9	3.276	3.276	1	N	EXCEPCIONES VIGILANCIA MÉDICA
489	SCOCLASA10	3.277	3.277	1	N	OBLIGATOR. SEV. PREVENCIÓN
490	SCOCLASAPRO1	3.278	3.278	1	N	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
491	SCOCLASAPRO11	3.279	3.279	1	N	TIPO DE CLASIFICACIÓN
492	SCOCLASAPRO12	3.280	3.280	1	N	TIPO DE CLASIFICACIÓN
493	SCOCLASAPRO13	3.281	3.281	1	N	TIPO DE CLASIFICACIÓN
494	SCOCLASAPRO2	3.282	3.282	1	N	POLIVALENCIA FUNCIONAL
495	SCOCLASAPRO3	3.283	3.283	1	N	CRITERIOS PROMOCIÓN INTERNA
496	SCOMOD1	3.284	3.284	1	N	PROC. RESOLVER DISCREPANCIAS
497	SCOMOD1	3.285	3.285	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
498	SCOMOD2	3.286	3.286	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
499	SCOMOD3	3.287	3.287	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
500	SCOMOD4	3.288	3.288	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
501	SCOMOD5	3.289	3.289	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
502	SCOMOD6	3.290	3.290	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
503	SCOMOD7	3.291	3.291	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
504	SCOMOD8	3.292	3.292	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
505	SCOMOD9	3.293	3.293	1	N	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
506	SCOEFF1	3.294	3.294	1	N	DURACIÓN DETERMINADA DE VIGENCIA
507	SCOEFF2	3.295	3.295	1	N	SE MANTIENEN SUPUESTOS
508	SCOEFF3	3.296	3.296	1	N	REDUCEN DERECHOS

N.º de Campo	Nombre	Posiciones		Longitud	Tipo	Descripción
		De	A			
509	SCOCONCI	3.297	3.297	1	N	CONCURRENCIA CONV. ÁMBITO SUPERIOR
510	SCOCONC11	3.298	3.397	100	AN	DENOMINACIÓN CONV. CONCURREN.
511	SCOCONC2	3.398	3.398	1	N	REGLAS RES. CONF. CONC.
512	SCODESDIS1	3.399	3.399	1	N	EXIGENCIAS DESPIDO DISCIPLINA
513	SCOAPLINT1	3.400	3.400	1	N	PROC. MEDIACIÓN CONTROVERSIAS
514	SCOAPLINT11	3.401	3.401	1	N	TIPO DE PROCEDIMIENTO MEDIAC.
515	SCOCCLACON612	3.402	3.404	3	N	MÍNIMO MENSUAL
516	SCOESTSA231	3.405	3.405	1	N	TIPO DE ACTUALIZACIÓN

ANEXO B. ÍNDICES SECTORIALES

Cuadro B-1

**Índice de densidad de la negociación por sectores CNAE-93
y tamaño medio de los convenios**
(media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	<i>N.º trabajadores/ n.º convenios</i>	<i>I_A</i>
01 Agricultura, ganadería y caza	10.364	0,0754
02 Selvicultura y explotación forestal	259	0,3731
05 Pesca y acuicultura	237	0,1974
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	632	0,2892
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	176	0,5893
12 Extracción de minerales de uranio y torio	166	0,3312
13 Extracción de minerales metálicos	220	0,3313
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	325	0,2390
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	712	0,0329
16 Industria del tabaco	825	0,6602
17 Industria textil	14.304	0,9492
18 Industria de la confección y de la peletería	3.801	0,6937
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	3.180	0,5100
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	2.398	0,0939
21 Industria del papel	773	0,5244
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	1.370	0,6919
23 Coquerías, refinado de petróleo y combustibles	780	0,3049
24 Industria química	2.386	0,6149
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	469	0,1217
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	1.046	0,1516
27 Metalurgia	894	0,1227
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	3.590	0,0917
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	275	0,0654
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	463	0,8329
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	371	0,0611
32 Fabricación de material electrónico	463	0,1548
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	418	0,2453
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	1.009	0,0612
35 Fabricación de otro material de transporte	578	0,1764
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	411	0,1014
37 Reciclaje	69	0,4789
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	510	0,2453
41 Captación, depuración y distribución de agua	179	0,0576
45 Construcción	13.851	0,0431
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	768	0,2581
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	814	0,0674
52 Comercio minorista y reparación	4.783	0,0443
55 Hostelería	4.587	0,0059
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	1.140	0,1335
61 Transporte marítimo y de cabotaje	123	0,5824

Cuadro B-1 (Cont.)

	<i>Sectores</i>	<i>N.º trabajadores/ n.º convenios</i>	<i>I_A</i>
62	Transporte aéreo y espacial	1.002	0,1858
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	402	0,5806
64	Correos y telecomunicaciones	6.686	0,4149
65	Intermediación financiera, excepto seguros	14.690	0,6697
66	Seguros y planes de pensiones	4.918	0,4899
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	957	0,3672
70	Actividades inmobiliarias	585	0,2319
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	451	0,2296
72	Actividades informáticas	244	0,2023
73	Investigación y desarrollo	114	0,1218
74	Otras actividades empresariales	2.773	0,1209
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	350	0,1388
80	Educación	3.455	0,1003
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	1.252	0,0284
90	Actividades de saneamiento público	155	0,1268
91	Actividades asociativas	145	0,0804
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	417	0,3881
93	Actividades diversas de servicios personales	1.900	0,3380
95	Servicio doméstico	4.028	0,0754

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-2

Índice de ámbito de la negociación por sectores
(media del período 1996-2004)

	<i>Sectores</i>	<i>I_B</i>
01	Agricultura, ganadería y caza	0,714
02	Selvicultura y explotación forestal	0,585
05	Pesca y acuicultura	0,690
10	Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,218
11	Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,140
12	Extracción de minerales de uranio y torio	0,050
13	Extracción de minerales metálicos	0,156
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,601
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	0,744
16	Industria del tabaco	0,392
17	Industria textil	0,986
18	Industria de la confección y de la peletería	0,878
19	Preparación, curtido y acabado del cuero	0,952
20	Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,760
21	Industria del papel	0,796
22	Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,904
23	Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,230

Cuadro B-2 (Cont.)

	Sectores	I_B
24	Industria química	0,924
25	Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,308
26	Fabricación de productos minerales no metálicos	0,810
27	Metalurgia	0,362
28	Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,682
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,158
30	Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,191
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,211
32	Fabricación de material electrónico	0,216
33	Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,614
34	Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,175
35	Fabricación de otro material de transporte	0,294
36	Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,502
37	Reciclaje	0,069
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,343
41	Captación, depuración y distribución de agua	0,343
45	Construcción	0,695
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,723
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,695
52	Comercio minorista y reparación	0,753
55	Hostelería	0,703
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,568
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,291
62	Transporte aéreo y espacial	0,273
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,665
64	Correos y telecomunicaciones	0,313
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,959
66	Seguros y planes de pensiones	0,897
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,828
70	Actividades inmobiliarias	0,264
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,503
72	Actividades informáticas	0,171
73	Investigación y desarrollo	0,214
74	Otras actividades empresariales	0,819
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,215
80	Educación	0,934
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,740
90	Actividades de saneamiento público	0,402
91	Actividades asociativas	0,289
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,651
93	Actividades diversas de servicios personales	0,879
95	Servicio doméstico	0,703

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-3
Índice de coordinación (y subíndices) por sectores
 (media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	I_D	D_1	D_2	D_{21}	D_{22}
01 Agricultura, ganadería y caza	0,678	0,830	0,525	0,504	0,546
02 Selvicultura y explotación forestal	0,809	0,874	0,743	0,486	1,000
05 Pesca y acuicultura	0,811	0,851	0,772	0,641	0,903
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,683	0,778	0,588	0,394	0,783
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,557	0,850	0,265	0,530	0,000
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,508	0,784	0,232	0,464	0,000
13 Extracción de minerales metálicos	0,517	0,794	0,241	0,481	0,000
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,817	0,980	0,655	0,462	0,847
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,729	0,888	0,569	0,474	0,665
16 Industria del tabaco	0,566	0,951	0,182	0,364	0,000
17 Industria textil	0,762	0,925	0,598	0,466	0,731
18 Industria de la confección y de la peletería	0,844	0,966	0,721	0,476	0,967
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,797	0,997	0,597	0,511	0,682
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,773	0,902	0,644	0,446	0,843
21 Industria del papel	0,825	0,955	0,696	0,406	0,986
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,800	0,857	0,742	0,558	0,926
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,564	0,966	0,161	0,322	0,000
24 Industria química	0,867	0,992	0,741	0,483	1,000
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,775	0,921	0,629	0,310	0,949
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,817	0,973	0,661	0,467	0,856
27 Metalurgia	0,670	0,869	0,471	0,355	0,588
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,764	0,940	0,589	0,435	0,742
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,574	0,931	0,217	0,434	0,000
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,431	0,619	0,243	0,626	0,000
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,613	0,906	0,320	0,389	0,250
32 Fabricación de material electrónico	0,595	0,943	0,246	0,493	0,000
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,712	0,771	0,652	0,463	0,840
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,542	0,915	0,169	0,338	0,000
35 Fabricación de otro material de transporte	0,660	0,914	0,407	0,325	0,488
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,808	0,935	0,682	0,363	1,000
37 Reciclaje	0,381	0,469	0,529	0,658	0,400
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,797	0,913	0,681	0,362	1,000
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,756	0,857	0,655	0,425	0,885
45 Construcción	0,790	0,967	0,613	0,453	0,773
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,796	0,935	0,657	0,483	0,832
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,687	0,814	0,559	0,453	0,664
52 Comercio minorista y reparación	0,727	0,877	0,577	0,427	0,726
55 Hostelería	0,731	0,917	0,544	0,476	0,611
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,706	0,903	0,509	0,404	0,614
61 Transporte marítimo y de cabotaje	0,777	0,839	0,715	0,457	0,972
62 Transporte aéreo y espacial	0,481	0,725	0,238	0,364	0,111
63 Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,666	0,809	0,523	0,413	0,633
64 Correos y telecomunicaciones	0,667	0,951	0,383	0,322	0,444
65 Intermediación financiera, excepto seguros	0,592	0,529	0,656	0,313	0,999
66 Seguros y planes de pensiones	0,581	0,652	0,510	0,373	0,646
67 Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,782	0,842	0,722	0,444	1,000
70 Actividades inmobiliarias	0,626	0,878	0,374	0,637	0,111
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,832	0,847	0,817	0,635	1,000
72 Actividades informáticas	0,622	0,922	0,321	0,642	0,000
73 Investigación y desarrollo	0,570	0,807	0,332	0,665	0,000
74 Otras actividades empresariales	0,641	0,784	0,498	0,440	0,556

Cuadro B-3 (Cont.)

<i>Sectores</i>		I_D	D_1	D_2	D_{21}	D_{22}
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,484	0,791	0,177	0,354	0,000
80	Educación	0,601	0,870	0,332	0,263	0,402
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,630	0,815	0,445	0,425	0,465
90	Actividades de saneamiento público	0,755	0,864	0,647	0,430	0,864
91	Actividades asociativas	0,687	0,727	0,646	0,625	0,667
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,735	0,858	0,612	0,390	0,835
93	Actividades diversas de servicios personales	0,608	0,687	0,529	0,483	0,574
95	Servicio doméstico	0,679	0,736	0,622	0,358	0,886

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-4

Índices de cobertura por sectores
(media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	E_{21}	E_{22}
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	1,904	0,907
Pesca	0,109	0,065
Industrias extractivas	0,517	0,661
Industrias manufactureras	1,042	1,208
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,499	0,590
Construcción	0,714	0,819
Comercio; repar. veh. de motor, motocicl. y artíc. personales y de uso doméstico	0,896	0,804
Hostelería	0,993	0,974
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,573	0,677
Intermediación financiera	0,944	0,938
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0,965	0,684
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0,161	0,168
Educación	0,314	0,652
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	0,289	0,331
Otras act. sociales y de serv. prestados a la comunidad; serv. personales	0,615	0,583
Hogares que emplean personal doméstico	0,081	0,184

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS, EPA (INE) y Registros de la Seguridad Social.

Cuadro B-5
Índice de conflictividad (y subíndices) por sectores
 (media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	I_F	F_1	F_2	F_3	F_4
01 Agricultura, ganadería y caza	0,080	0,134	0,120	0,010	0,055
02 Selvicultura y explotación forestal	0,013	0,020	0,021	0,011	0,000
05 Pesca y acuicultura	0,041	0,031	0,041	0,092	0,000
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,187	0,362	0,357	0,028	0,002
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,008	0,034	0,000	0,000	0,000
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,061	0,051	0,167	0,028	0,000
13 Extracción de minerales metálicos	0,015	0,019	0,019	0,021	0,000
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,054	0,063	0,143	0,007	0,001
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,071	0,086	0,126	0,034	0,037
16 Industria del tabaco	0,012	0,000	0,000	0,046	0,001
17 Industria textil	0,115	0,219	0,220	0,000	0,023
18 Industria de la confección y de la peletería	0,005	0,009	0,000	0,010	0,002
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,018	0,022	0,045	0,001	0,005
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,032	0,034	0,034	0,021	0,039
21 Industria del papel	0,067	0,098	0,092	0,077	0,002
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,112	0,106	0,302	0,024	0,015
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,077	0,142	0,118	0,048	0,001
24 Industria química	0,027	0,015	0,021	0,050	0,023
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,066	0,100	0,030	0,131	0,002
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,083	0,142	0,148	0,019	0,025
27 Metalurgia	0,083	0,142	0,122	0,064	0,003
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,145	0,239	0,221	0,051	0,068
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,078	0,109	0,148	0,054	0,002
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,114	0,194	0,206	0,100	0,000
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,121	0,165	0,226	0,088	0,004
32 Fabricación de material electrónico	0,048	0,104	0,073	0,012	0,002
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,042	0,086	0,036	0,045	0,000
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,165	0,302	0,188	0,157	0,012
35 Fabricación de otro material de transporte	0,279	0,631	0,393	0,090	0,004
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,032	0,085	0,009	0,032	0,001
37 Reciclaje	0,078	0,364	0,145	0,000	0,004
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,158	0,222	0,253	0,153	0,002
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,047	0,025	0,105	0,035	0,021
45 Construcción	0,026	0,023	0,015	0,035	0,033
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,013	0,011	0,011	0,022	0,008
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,071	0,062	0,099	0,058	0,062
52 Comercio minorista y reparación	0,064	0,011	0,057	0,075	0,113
55 Hostelería	0,074	0,015	0,115	0,115	0,053
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,121	0,179	0,205	0,080	0,021
61 Transporte marítimo y de cabotaje	0,055	0,034	0,037	0,148	0,002
62 Transporte aéreo y espacial	0,175	0,245	0,206	0,241	0,006
63 Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,110	0,280	0,102	0,046	0,012
64 Correos y telecomunicaciones	0,140	0,188	0,136	0,215	0,021
65 Intermediación financiera, excepto seguros	0,115	0,004	0,300	0,121	0,037
66 Seguros y planes de pensiones	0,029	0,006	0,004	0,093	0,013
67 Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,053	0,004	0,000	0,205	0,002
70 Actividades inmobiliarias	0,004	0,000	0,000	0,014	0,001
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,012	0,045	0,000	0,004	0,000
72 Actividades informáticas	0,019	0,000	0,000	0,075	0,000
73 Investigación y desarrollo	0,071	0,241	0,043	0,000	0,000
74 Otras actividades empresariales	0,098	0,090	0,152	0,052	0,098

Cuadro B-5 (Cont.)

<i>Sectores</i>	I_F	F_1	F_2	F_3	F_4
75 Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,112	0,110	0,207	0,093	0,039
80 Educación	0,075	0,011	0,033	0,211	0,044
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,108	0,091	0,215	0,090	0,037
90 Actividades de saneamiento público	0,095	0,078	0,211	0,082	0,009
91 Actividades asociativas	0,029	0,037	0,056	0,022	0,001
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,033	0,042	0,051	0,025	0,015
93 Actividades diversas de servicios personales	0,014	0,022	0,003	0,014	0,016
95 Servicio doméstico	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-6

Índice de flexibilidad salarial (y subíndices) por sectores
(media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	I_G	G_1	G_2	G_3	G_4	G_5
01 Agricultura, ganadería y caza	0,43	0,29	0,27	0,57	0,25	0,75
02 Selvicultura y explotación forestal	0,36	0,31	0,29	0,23	0,09	0,86
05 Pesca y acuicultura	0,35	0,49	0,11	0,47	0,22	0,43
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,52	0,59	0,48	0,61	0,39	0,54
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,52	0,58	0,81	0,22	0,30	0,67
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,61	0,20	0,32	1,00	0,54	1,00
13 Extracción de minerales metálicos	0,55	0,21	0,55	0,82	0,24	0,93
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,53	0,28	0,66	0,71	0,09	0,90
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,49	0,34	0,44	0,70	0,20	0,75
16 Industria del tabaco	0,51	0,43	0,39	0,71	0,03	0,99
17 Industria textil	0,45	0,34	0,75	1,00	0,14	0,02
18 Industria de la confección y de la peletería	0,59	0,42	0,77	0,91	0,01	0,87
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,65	0,60	0,62	0,97	0,08	0,97
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,48	0,42	0,31	0,63	0,10	0,92
21 Industria del papel	0,56	0,50	0,56	0,95	0,05	0,76
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,52	0,44	0,43	0,54	0,50	0,69
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,64	0,64	0,73	0,89	0,45	0,47
24 Industria química	0,53	0,52	0,76	0,59	0,60	0,15
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,43	0,40	0,60	0,56	0,12	0,45
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,51	0,46	0,65	0,86	0,18	0,38
27 Metalurgia	0,56	0,35	0,51	0,79	0,22	0,94
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,51	0,55	0,53	0,74	0,13	0,62
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,52	0,43	0,53	0,81	0,30	0,54
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,27	0,00	0,22	0,61	0,38	0,12
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,48	0,33	0,44	0,78	0,25	0,59
32 Fabricación de material electrónico	0,46	0,28	0,29	0,79	0,21	0,73
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,43	0,22	0,33	0,60	0,20	0,83
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,58	0,46	0,67	0,85	0,30	0,60
35 Fabricación de otro material de transporte	0,48	0,41	0,35	0,50	0,37	0,76
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,51	0,38	0,47	0,63	0,15	0,90
37 Reciclaje	0,50	0,18	0,32	0,80	0,26	0,92
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,66	0,62	0,77	0,88	0,44	0,59
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,57	0,45	0,58	0,74	0,25	0,84
45 Construcción	0,46	0,30	0,47	0,67	0,13	0,72
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,50	0,30	0,58	0,84	0,09	0,68

Cuadro B-6 (Cont.)

Sectores	I_G	G_1	G_2	G_3	G_4	G_5
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,43	0,27	0,29	0,63	0,11	0,86
52 Comercio minorista y reparación	0,52	0,48	0,53	0,72	0,16	0,71
55 Hostelería	0,51	0,42	0,39	0,75	0,20	0,81
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,53	0,41	0,45	0,75	0,27	0,77
61 Transporte marítimo y de cabotaje	0,57	0,54	0,46	0,72	0,21	0,93
62 Transporte aéreo y espacial	0,45	0,29	0,24	0,71	0,04	0,98
63 Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,51	0,35	0,33	0,78	0,22	0,90
64 Correos y telecomunicaciones	0,64	0,44	0,45	0,84	0,50	0,97
65 Intermediación financiera, excepto seguros	0,53	0,24	0,29	0,95	0,24	0,94
66 Seguros y planes de pensiones	0,43	0,35	0,46	0,91	0,32	0,12
67 Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,45	0,10	0,31	0,88	0,41	0,54
70 Actividades inmobiliarias	0,48	0,02	0,32	0,51	0,54	1,00
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,43	0,30	0,32	0,52	0,14	0,88
72 Actividades informáticas	0,46	0,27	0,36	0,76	0,27	0,65
73 Investigación y desarrollo	0,52	0,50	0,30	0,70	0,26	0,83
74 Otras actividades empresariales	0,49	0,46	0,25	0,83	0,11	0,82
75 Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,44	0,50	0,08	0,60	0,27	0,75
80 Educación	0,42	0,18	0,17	0,67	0,08	0,98
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,49	0,28	0,27	0,76	0,20	0,94
90 Actividades de saneamiento público	0,52	0,44	0,39	0,73	0,19	0,86
91 Actividades asociativas	0,42	0,24	0,22	0,56	0,19	0,91
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,47	0,37	0,28	0,72	0,23	0,77
93 Actividades diversas de servicios personales	0,38	0,30	0,29	0,75	0,09	0,47
95 Servicio doméstico	0,36	0,60	0,09	0,64	0,18	0,30

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-7

**Índice de dispersión salarial en la negociación colectiva
por sectores**
(media del período 1996-2004)

Sectores	I_H
01 Agricultura, ganadería y caza	0,665
02 Selvicultura y explotación forestal	0,704
05 Pesca y acuicultura	0,560
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,697
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,436
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,370
13 Extracción de minerales metálicos	0,419
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,787
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,654
16 Industria del tabaco	0,463
17 Industria textil	0,508
18 Industria de la confección y de la peletería	0,464
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,514
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,638
21 Industria del papel	0,547
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,446
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,466

Cuadro B-7 (Cont.)

	Sectores	I_H
24	Industria química	0,400
25	Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,721
26	Fabricación de productos minerales no metálicos	0,675
27	Metalurgia	0,667
28	Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,545
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,582
30	Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,543
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,436
32	Fabricación de material electrónico	0,441
33	Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,444
34	Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,560
35	Fabricación de otro material de transporte	0,431
36	Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,558
37	Reciclaje	0,623
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,570
41	Captación, depuración y distribución de agua	0,554
45	Construcción	0,640
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,728
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,657
52	Comercio minorista y reparación	0,510
55	Hostelería	0,422
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,536
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,444
62	Transporte aéreo y espacial	0,454
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,405
64	Correos y telecomunicaciones	0,645
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,458
66	Seguros y planes de pensiones	0,569
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,585
70	Actividades inmobiliarias	0,491
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,469
72	Actividades informáticas	0,518
73	Investigación y desarrollo	0,651
74	Otras actividades empresariales	0,361
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,518
80	Educación	0,728
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,665
90	Actividades de saneamiento público	0,704
91	Actividades asociativas	0,560
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,697
93	Actividades diversas de servicios personales	0,436
95	Servicio doméstico	0,370

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-8
Índice (y subíndices) de flexibilidad de contratación
por sectores
 (media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	<i>I₁</i>	<i>I₁</i>	<i>I₂</i>	<i>I₃</i>	<i>I₄</i>
01 Agricultura, ganadería y caza	0,972	0,996	0,981	0,969	0,941
02 Selvicultura y explotación forestal	0,990	0,995	0,997	0,995	0,972
05 Pesca y acuicultura	0,979	0,989	0,979	0,976	0,971
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,989	0,981	1,000	0,981	0,996
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,994	1,000	0,977	1,000	1,000
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,968	0,870	1,000	1,000	1,000
13 Extracción de minerales metálicos	0,939	0,835	1,000	0,994	0,926
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,836	0,862	0,868	0,813	0,803
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,867	0,848	0,964	0,819	0,837
16 Industria del tabaco	0,872	0,840	0,955	0,801	0,892
17 Industria textil	0,861	0,999	0,999	0,684	0,763
18 Industria de la confección y de la peletería	0,972	0,976	0,974	0,972	0,967
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,857	0,981	0,777	0,894	0,777
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,899	0,973	0,993	0,828	0,802
21 Industria del papel	0,974	0,971	0,992	1,000	0,932
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,807	0,864	0,987	0,597	0,781
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,963	0,877	1,000	1,000	0,975
24 Industria química	0,641	0,844	0,567	0,641	0,513
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,929	0,931	0,939	0,932	0,913
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,807	0,884	0,893	0,752	0,696
27 Metalurgia	0,847	0,758	0,914	0,748	0,966
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,811	0,790	0,861	0,778	0,814
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,932	0,843	0,989	0,956	0,939
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,967	0,941	1,000	1,000	0,928
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,938	0,973	0,967	0,912	0,901
32 Fabricación de material electrónico	0,977	0,987	0,998	0,986	0,936
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,945	0,966	0,918	0,969	0,928
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,926	0,903	0,867	0,978	0,954
35 Fabricación de otro material de transporte	0,982	0,992	0,981	0,983	0,973
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,912	0,986	0,955	0,878	0,828
37 Reciclaje	0,907	0,973	0,945	0,844	0,867
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,979	0,967	0,988	1,000	0,961
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,941	0,896	0,975	0,967	0,928
45 Construcción	0,837	0,924	0,999	0,698	0,727
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,876	0,940	0,889	0,892	0,781
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,905	0,939	0,878	0,917	0,887
52 Comercio minorista y reparación	0,724	0,821	0,762	0,633	0,680
55 Hostelería	0,772	0,899	0,885	0,632	0,675
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,909	0,955	0,890	0,926	0,867
61 Transporte marítimo y de cabotaje	0,984	0,990	0,998	0,990	0,957
62 Transporte aéreo y espacial	0,829	1,000	0,321	1,000	0,996
63 Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,927	0,935	0,985	0,923	0,866
64 Correos y telecomunicaciones	0,965	0,997	0,869	1,000	0,996
65 Intermediación financiera, excepto seguros	0,998	0,999	0,997	1,000	0,996
66 Seguros y planes de pensiones	0,997	0,998	1,000	1,000	0,990
67 Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,948	0,883	0,910	1,000	1,000
70 Actividades inmobiliarias	0,905	0,999	1,000	0,999	0,621
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,935	0,936	0,982	0,954	0,869
72 Actividades informáticas	0,890	0,862	0,905	0,884	0,911
73 Investigación y desarrollo	0,972	0,989	0,960	0,989	0,950

Cuadro B-8 (Cont.)

<i>Sectores</i>	I_1	I_1	I_2	I_3	I_4
74 Otras actividades empresariales	0,897	0,960	0,906	0,872	0,851
75 Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,924	0,930	0,884	0,932	0,950
80 Educación	0,731	0,582	0,861	0,730	0,751
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,689	0,624	0,681	0,685	0,766
90 Actividades de saneamiento público	0,974	0,991	0,965	0,990	0,950
91 Actividades asociativas	0,974	0,981	0,992	0,996	0,926
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,932	0,954	0,928	0,971	0,875
93 Actividades diversas de servicios personales	0,918	0,914	0,912	0,938	0,910
95 Servicio doméstico	0,998	0,999	0,997	1,000	0,996

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-9

**Índice (y subíndices) de capacidad empresarial de organización
por sectores**
(media del periodo 1996-2004)

<i>Sectores</i>	I_1	J_1	J_2
01 Agricultura, ganadería y caza	0,96	0,94	0,98
02 Selvicultura y explotación forestal	0,99	0,97	1,00
05 Pesca y acuicultura	0,95	0,98	0,92
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,80	0,70	0,89
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,84	0,69	1,00
12 Extracción de minerales de uranio y torio	1,00	1,00	1,00
13 Extracción de minerales metálicos	0,98	1,00	0,95
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,97	0,95	0,99
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,97	0,96	0,97
16 Industria del tabaco	1,00	0,99	1,00
17 Industria textil	0,88	0,75	1,00
18 Industria de la confección y de la peletería	0,62	0,36	0,87
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,94	0,89	0,99
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,64	0,59	0,69
21 Industria del papel	0,98	1,00	0,97
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,69	0,97	0,42
23 Coquerías, refinado de petróleo y combustibles	0,87	0,74	1,00
24 Industria química	0,50	0,18	0,82
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,76	0,68	0,84
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,66	0,55	0,77
27 Metalurgia	0,83	0,68	0,98
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,86	0,77	0,96
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,86	0,76	0,97
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,84	0,78	0,90
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,87	0,79	0,94
32 Fabricación de material electrónico	0,90	0,84	0,96
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,96	0,93	0,98
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,62	0,51	0,73
35 Fabricación de otro material de transporte	0,70	0,64	0,75
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,85	0,74	0,96
37 Reciclaje	0,98	0,98	0,98
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,79	0,81	0,76

Cuadro B-9 (Cont.)

Sector		I_j	J_1	J_2
41	Captación, depuración y distribución de agua	0,85	0,72	0,97
45	Construcción	0,97	0,98	0,97
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,78	0,60	0,95
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,98	0,97	0,98
52	Comercio minorista y reparación	0,97	0,96	0,98
55	Hostelería	0,90	0,83	0,97
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,91	0,86	0,96
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,98	0,97	0,99
62	Transporte aéreo y espacial	0,97	0,96	0,99
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,85	0,88	0,83
64	Correos y telecomunicaciones	0,75	0,88	0,62
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,91	0,99	0,82
66	Seguros y planes de pensiones	0,58	0,15	1,00
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	1,00	1,00	1,00
70	Actividades inmobiliarias	0,99	0,98	1,00
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,98	0,97	1,00
72	Actividades informáticas	1,00	0,99	1,00
73	Investigación y desarrollo	0,93	0,90	0,96
74	Otras actividades empresariales	0,97	0,97	0,96
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,69	0,48	0,91
80	Educación	0,82	0,73	0,92
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,96	0,93	0,99
90	Actividades de saneamiento público	0,89	0,86	0,93
91	Actividades asociativas	0,86	0,75	0,96
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,91	0,89	0,94
93	Actividades diversas de servicios personales	0,94	0,88	1,00
95	Servicio doméstico	1,00	1,00	1,00

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-10

**Índice (y subíndices) de flexibilidad de la jornada laboral
en la negociación colectiva por sectores
(media del período 1996-2004)**

Sector	I_L	L_1	L_2	L_3	L_4	L_5	
01	Agricultura, ganadería y caza	0,687	0,909	0,926	0,097	0,990	0,511
02	Selvicultura y explotación forestal	0,701	0,966	0,903	0,190	0,957	0,490
05	Pesca y acuicultura	0,646	0,980	0,967	0,011	0,912	0,360
10	Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,568	0,734	0,732	0,010	0,950	0,414
11	Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,682	1,000	0,822	0,108	0,950	0,529
12	Extracción de minerales de uranio y torio	0,646	1,000	0,816	0,024	0,961	0,428
13	Extracción de minerales metálicos	0,681	0,911	0,890	0,110	0,944	0,550
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,696	0,973	0,912	0,186	0,940	0,469
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	0,744	0,990	0,948	0,289	0,987	0,506
16	Industria del tabaco	0,617	0,993	0,728	0,005	0,965	0,395
17	Industria textil	0,742	1,000	0,926	0,013	0,999	0,771
18	Industria de la confección y de la peletería	0,705	1,000	0,948	0,033	0,998	0,546
19	Preparación, curtido y acabado del cuero	0,766	1,000	0,966	0,343	0,994	0,525
20	Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,773	1,000	0,933	0,456	0,986	0,488

Cuadro B-10 (Cont.)

Sectores	I_L	L_1	L_2	L_3	L_4	L_5
21 Industria del papel	0,731	1,000	0,903	0,374	0,990	0,388
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,695	0,968	0,914	0,041	0,995	0,558
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,670	0,987	0,813	0,040	0,953	0,556
24 Industria química	0,837	1,000	0,907	0,514	0,996	0,767
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,719	0,996	0,857	0,221	0,965	0,555
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,795	0,999	0,912	0,604	0,974	0,484
27 Metalurgia	0,762	0,975	0,873	0,466	0,973	0,522
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,772	0,999	0,913	0,409	0,994	0,546
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,740	0,998	0,864	0,407	0,963	0,466
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,696	0,975	0,928	0,130	0,964	0,483
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,739	0,998	0,871	0,358	0,967	0,502
32 Fabricación de material electrónico	0,714	1,000	0,833	0,353	0,966	0,416
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,693	0,984	0,944	0,110	0,988	0,437
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,707	0,978	0,849	0,295	0,951	0,460
35 Fabricación de otro material de transporte	0,713	0,998	0,822	0,262	0,938	0,546
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,750	0,993	0,924	0,358	0,977	0,498
37 Reciclaje	0,715	0,993	0,951	0,207	0,963	0,460
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,685	0,939	0,793	0,216	0,910	0,566
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,676	0,889	0,793	0,284	0,948	0,466
45 Construcción	0,769	0,998	0,896	0,532	0,935	0,482
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,747	0,985	0,922	0,367	0,983	0,479
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,709	0,990	0,959	0,117	0,992	0,485
52 Comercio minorista y reparación	0,736	0,991	0,954	0,232	0,983	0,521
55 Hostelería	0,713	0,999	0,963	0,111	0,908	0,586
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,710	0,985	0,939	0,169	0,974	0,485
61 Transporte marítimo y de cabotaje	0,661	0,899	0,909	0,035	0,971	0,490
62 Transporte aéreo y espacial	0,720	0,991	0,802	0,272	0,868	0,668
63 Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,682	0,962	0,884	0,112	0,978	0,476
64 Correos y telecomunicaciones	0,636	0,775	0,817	0,163	0,910	0,514
65 Intermediación financiera, excepto seguros	0,678	0,997	0,799	0,030	0,940	0,626
66 Seguros y planes de pensiones	0,682	0,998	0,844	0,050	0,984	0,536
67 Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,687	0,981	0,862	0,062	0,966	0,564
70 Actividades inmobiliarias	0,749	0,890	0,917	0,005	0,962	0,973
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,712	0,999	0,926	0,037	0,955	0,645
72 Actividades informáticas	0,693	0,981	0,849	0,200	0,929	0,504
73 Investigación y desarrollo	0,651	0,897	0,815	0,107	0,917	0,518
74 Otras actividades empresariales	0,734	0,978	0,945	0,283	0,981	0,482
75 Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,619	0,771	0,715	0,168	0,901	0,541
80 Educación	0,500	0,678	0,333	0,100	0,856	0,531
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,731	0,953	0,903	0,292	0,953	0,552
90 Actividades de saneamiento público	0,651	0,827	0,817	0,191	0,955	0,463
91 Actividades asociativas	0,643	0,837	0,752	0,201	0,894	0,530
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,644	0,887	0,773	0,099	0,973	0,486
93 Actividades diversas de servicios personales	0,735	0,980	0,951	0,368	0,991	0,383
95 Servicio doméstico	0,679	0,996	0,967	0,001	0,999	0,434

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-11
Subíndices de flexibilidad de la jornada laboral anual por sectores
 (media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>	<i>L₄₁</i>	<i>L₄₂</i>	<i>L₅₁</i>	<i>L₅₂</i>	<i>L₅₃</i>	<i>L₅₄</i>
01 Agricultura, ganadería y caza	0,994	0,988	0,219	0,115	0,924	0,786
02 Selvicultura y explotación forestal	0,993	0,893	0,097	0,059	0,998	0,806
05 Pesca y acuicultura	0,913	0,997	0,085	0,077	0,697	0,580
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,964	0,957	0,000	0,000	1,000	0,655
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,976	0,923	0,572	0,018	1,000	0,526
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,973	0,964	0,211	0,000	1,000	0,500
13 Extracción de minerales metálicos	0,961	0,951	0,560	0,000	1,000	0,639
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,986	0,861	0,102	0,098	0,998	0,677
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,993	0,983	0,370	0,034	0,960	0,659
16 Industria del tabaco	0,994	0,912	0,064	0,000	0,989	0,525
17 Industria textil	1,000	0,999	0,637	0,632	0,999	0,818
18 Industria de la confección y de la peletería	1,000	0,999	0,675	0,000	0,994	0,515
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,998	0,989	0,466	0,034	0,962	0,638
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,996	0,969	0,297	0,074	0,982	0,601
21 Industria del papel	0,994	0,989	0,059	0,000	0,987	0,507
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,997	0,993	0,507	0,481	0,718	0,526
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,968	0,952	0,615	0,000	0,996	0,613
24 Industria química	0,998	0,994	0,818	0,779	0,967	0,502
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,971	0,981	0,459	0,200	0,993	0,570
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,988	0,959	0,210	0,026	0,972	0,729
27 Metalurgia	0,985	0,965	0,524	0,030	0,975	0,560
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,998	0,988	0,469	0,203	0,982	0,532
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,987	0,930	0,335	0,016	0,985	0,527
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,980	0,951	0,607	0,000	0,765	0,559
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,989	0,933	0,441	0,109	0,936	0,524
32 Fabricación de material electrónico	0,990	0,928	0,146	0,032	0,977	0,510
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,994	0,983	0,100	0,132	0,815	0,702
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,963	0,965	0,254	0,008	0,975	0,601
35 Fabricación de otro material de transporte	0,952	0,958	0,450	0,253	0,973	0,510
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,995	0,944	0,346	0,047	0,975	0,623
37 Reciclaje	0,992	0,912	0,000	0,000	1,000	0,839
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,925	0,953	0,604	0,054	0,956	0,651
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,972	0,928	0,237	0,013	0,958	0,656
45 Construcción	0,999	0,808	0,112	0,015	0,956	0,844
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,997	0,958	0,350	0,022	0,975	0,571
51 Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,996	0,986	0,203	0,039	0,930	0,769
52 Comercio minorista y reparación	0,993	0,968	0,368	0,033	0,968	0,713
55 Hostelería	0,977	0,792	0,369	0,147	0,964	0,863
60 Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,983	0,975	0,203	0,233	0,800	0,706
61 Transporte marítimo y de cabotaje	0,985	0,957	0,232	0,037	0,948	0,744
62 Transporte aéreo y espacial	0,873	0,986	0,716	0,051	0,976	0,929
63 Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,988	0,970	0,191	0,102	0,977	0,636
64 Correos y telecomunicaciones	0,932	0,935	0,397	0,000	0,970	0,688
65 Intermediación financiera, excepto seguros	0,975	0,896	0,685	0,305	1,000	0,516
66 Seguros y planes de pensiones	0,986	0,991	0,643	0,000	1,000	0,502
67 Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,989	0,930	0,728	0,000	0,938	0,590
70 Actividades inmobiliarias	0,999	0,889	0,969	0,945	0,998	0,981
71 Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,970	0,955	0,529	0,350	0,941	0,761
72 Actividades informáticas	0,973	0,870	0,389	0,127	0,985	0,517
73 Investigación y desarrollo	0,978	0,817	0,428	0,187	0,826	0,630
74 Otras actividades empresariales	0,990	0,974	0,316	0,010	0,986	0,617

Cuadro B-11 (Cont.)

<i>Sectores</i>	<i>L₄₁</i>	<i>L₄₂</i>	<i>L₅₁</i>	<i>L₅₂</i>	<i>L₅₃</i>	<i>L₅₄</i>
75 Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,991	0,729	0,367	0,217	0,803	0,778
80 Educación	0,875	0,944	0,350	0,008	0,999	0,767
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,991	0,885	0,160	0,484	0,845	0,717
90 Actividades de saneamiento público	0,978	0,932	0,094	0,048	0,971	0,739
91 Actividades asociativas	0,922	0,916	0,449	0,049	0,990	0,633
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,989	0,953	0,259	0,133	0,843	0,709
93 Actividades diversas de servicios personales	0,998	0,978	0,063	0,002	0,826	0,641
95 Servicio doméstico	0,999	0,998	0,037	0,006	0,879	0,814

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-12

**Índice (y subíndices) de prevención de riesgos laborales, higiene
y revisión médica por sectores
(media del periodo 1996-2004)**

<i>Sectores</i>	<i>I_M</i>	<i>M₁</i>	<i>M₂</i>
01 Agricultura, ganadería y caza	0,14	0,20	0,09
02 Selvicultura y explotación forestal	0,17	0,16	0,17
05 Pesca y acuicultura	0,21	0,34	0,07
10 Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,59	0,71	0,48
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,73	0,94	0,52
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,69	0,85	0,53
13 Extracción de minerales metálicos	0,44	0,56	0,32
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,36	0,30	0,41
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	0,26	0,24	0,28
16 Industria del tabaco	0,56	0,67	0,45
17 Industria textil	0,27	0,09	0,44
18 Industria de la confección y de la peletería	0,48	0,23	0,72
19 Preparación, curtido y acabado del cuero	0,10	0,09	0,11
20 Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,14	0,10	0,18
21 Industria del papel	0,14	0,16	0,12
22 Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,38	0,27	0,49
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,74	0,93	0,55
24 Industria química	0,58	0,65	0,51
25 Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,45	0,69	0,20
26 Fabricación de productos minerales no metálicos	0,30	0,43	0,18
27 Metalurgia	0,51	0,68	0,34
28 Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,18	0,18	0,18
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,67	0,78	0,56
30 Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,55	0,57	0,53
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,51	0,58	0,44
32 Fabricación de material electrónico	0,59	0,77	0,42
33 Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,26	0,26	0,27
34 Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,55	0,72	0,39
35 Fabricación de otro material de transporte	0,59	0,74	0,45
36 Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,26	0,26	0,27
37 Reciclaje	0,60	0,74	0,47
40 Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,65	0,85	0,46
41 Captación, depuración y distribución de agua	0,47	0,52	0,42

Cuadro B-12 (Cont.)

	<i>Sectores</i>	I_M	M_1	M_2
45	Construcción	0,32	0,34	0,30
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,38	0,27	0,48
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,24	0,23	0,24
52	Comercio minorista y reparación	0,16	0,15	0,16
55	Hostelería	0,17	0,14	0,20
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,38	0,32	0,44
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,60	0,66	0,54
62	Transporte aéreo y espacial	0,43	0,48	0,37
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,29	0,32	0,27
64	Correos y telecomunicaciones	0,92	0,96	0,88
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,02	0,03	0,02
66	Seguros y planes de pensiones	0,70	0,92	0,48
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,14	0,12	0,15
70	Actividades inmobiliarias	0,02	0,03	0,02
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,34	0,29	0,39
72	Actividades informáticas	0,69	0,74	0,64
73	Investigación y desarrollo	0,50	0,64	0,37
74	Otras actividades empresariales	0,23	0,23	0,22
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,59	0,66	0,53
80	Educación	0,28	0,31	0,25
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,45	0,42	0,48
90	Actividades de saneamiento público	0,54	0,52	0,55
91	Actividades asociativas	0,55	0,58	0,52
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,29	0,29	0,30
93	Actividades diversas de servicios personales	0,20	0,12	0,28
95	Servicio doméstico	0,05	0,06	0,04

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-13

Índice (y subíndices) de beneficios sociales por sectores
(media del período 1996-2004)

	<i>Sectores</i>	I_N	N_1	N_2
01	Agricultura, ganadería y caza	0,382	0,763	0,000
02	Selvicultura y explotación forestal	0,429	0,811	0,047
05	Pesca y acuicultura	0,215	0,425	0,006
10	Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,394	0,780	0,008
11	Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,830	0,850	0,811
12	Extracción de minerales de uranio y torio	0,854	1,000	0,708
13	Extracción de minerales metálicos	0,244	0,489	0,000
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,353	0,656	0,050
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	0,420	0,821	0,019
16	Industria del tabaco	0,650	0,601	0,698
17	Industria textil	0,008	0,013	0,004
18	Industria de la confección y de la peletería	0,040	0,081	0,000
19	Preparación, curtido y acabado del cuero	0,242	0,483	0,000
20	Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,248	0,485	0,011
21	Industria del papel	0,156	0,205	0,107
22	Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,342	0,679	0,006
23	Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,730	0,963	0,497

Cuadro B-13 (Cont.)

	<i>Sectores</i>	I_N	N_I	N_2
24	Industria química	0,375	0,732	0,017
25	Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,478	0,811	0,145
26	Fabricación de productos minerales no metálicos	0,468	0,914	0,022
27	Metalurgia	0,424	0,772	0,075
28	Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,266	0,489	0,044
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,478	0,893	0,063
30	Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,559	0,883	0,235
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,480	0,933	0,027
32	Fabricación de material electrónico	0,531	0,903	0,158
33	Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,247	0,469	0,025
34	Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,457	0,880	0,033
35	Fabricación de otro material de transporte	0,305	0,605	0,005
36	Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,323	0,629	0,016
37	Reciclaje	0,500	1,000	0,000
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,836	0,953	0,720
41	Captación, depuración y distribución de agua	0,605	0,856	0,354
45	Construcción	0,337	0,649	0,025
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,485	0,890	0,079
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,314	0,562	0,066
52	Comercio minorista y reparación	0,385	0,743	0,028
55	Hostelería	0,399	0,786	0,011
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,392	0,760	0,023
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,408	0,768	0,048
62	Transporte aéreo y espacial	0,062	0,082	0,041
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,629	0,824	0,435
64	Correos y telecomunicaciones	0,484	0,847	0,122
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,493	0,971	0,016
66	Seguros y planes de pensiones	0,526	0,970	0,083
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,392	0,762	0,021
70	Actividades inmobiliarias	0,497	0,990	0,004
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,456	0,793	0,119
72	Actividades informáticas	0,606	0,966	0,245
73	Investigación y desarrollo	0,447	0,863	0,030
74	Otras actividades empresariales	0,349	0,693	0,004
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,427	0,750	0,105
80	Educación	0,367	0,728	0,005
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,315	0,624	0,006
90	Actividades de saneamiento público	0,436	0,821	0,052
91	Actividades asociativas	0,401	0,741	0,060
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,454	0,774	0,134
93	Actividades diversas de servicios personales	0,283	0,564	0,002
95	Servicio doméstico	0,128	0,255	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-14

Índice (y subíndices) de incentivos a la productividad por sectores
(media del período 1996-2004)

	<i>Sectores</i>	<i>I₀</i>	<i>O₁</i>	<i>O₂</i>	<i>O₃</i>
01	Agricultura, ganadería y caza	0,339	0,369	0,500	0,148
02	Selvicultura y explotación forestal	0,150	0,122	0,140	0,188
05	Pesca y acuicultura	0,348	0,365	0,342	0,336
10	Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,556	0,576	0,281	0,811
11	Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,458	0,769	0,380	0,225
12	Extracción de minerales de uranio y torio	0,870	0,698	1,000	0,911
13	Extracción de minerales metálicos	0,461	0,289	0,474	0,619
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,288	0,189	0,535	0,139
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	0,335	0,300	0,365	0,341
16	Industria del tabaco	0,388	0,216	0,664	0,284
17	Industria textil	0,412	0,007	0,983	0,246
18	Industria de la confección y de la peletería	0,168	0,038	0,280	0,185
19	Preparación, curtido y acabado del cuero	0,205	0,150	0,422	0,044
20	Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,250	0,163	0,420	0,167
21	Industria del papel	0,097	0,073	0,124	0,094
22	Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,522	0,621	0,377	0,568
23	Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,650	0,545	0,979	0,425
24	Industria química	0,582	0,787	0,877	0,083
25	Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,430	0,335	0,627	0,327
26	Fabricación de productos minerales no metálicos	0,526	0,248	0,765	0,565
27	Metalurgia	0,521	0,405	0,525	0,634
28	Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,456	0,198	0,460	0,711
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,602	0,516	0,671	0,619
30	Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,328	0,378	0,490	0,117
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,540	0,407	0,494	0,719
32	Fabricación de material electrónico	0,498	0,361	0,385	0,748
33	Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,198	0,278	0,174	0,143
34	Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,704	0,656	0,714	0,743
35	Fabricación de otro material de transporte	0,701	0,585	0,731	0,789
36	Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,283	0,242	0,164	0,444
37	Reciclaje	0,245	0,463	0,174	0,098
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,754	0,639	0,869	0,753
41	Captación, depuración y distribución de agua	0,487	0,546	0,656	0,258
45	Construcción	0,270	0,121	0,511	0,178
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,345	0,391	0,516	0,128
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,244	0,311	0,331	0,088
52	Comercio minorista y reparación	0,317	0,357	0,428	0,165
55	Hostelería	0,383	0,356	0,649	0,144
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,409	0,419	0,458	0,350
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,392	0,487	0,353	0,337
62	Transporte aéreo y espacial	0,604	0,293	0,756	0,763
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,407	0,360	0,702	0,159
64	Correos y telecomunicaciones	0,822	0,514	0,988	0,963
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,490	0,394	0,942	0,135
66	Seguros y planes de pensiones	0,534	0,600	0,983	0,020
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,364	0,623	0,465	0,005
70	Actividades inmobiliarias	0,659	0,980	0,990	0,008
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,381	0,199	0,745	0,200
72	Actividades informáticas	0,539	0,535	0,812	0,270
73	Investigación y desarrollo	0,523	0,587	0,637	0,345
74	Otras actividades empresariales	0,205	0,230	0,362	0,023

Cuadro B-14 (Cont.)

<i>Sectores</i>		I_0	O_1	O_2	O_3
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,619	0,622	0,911	0,323
80	Educación	0,381	0,297	0,800	0,045
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,446	0,535	0,742	0,062
90	Actividades de saneamiento público	0,335	0,377	0,375	0,253
91	Actividades asociativas	0,433	0,399	0,809	0,091
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,357	0,372	0,363	0,336
93	Actividades diversas de servicios personales	0,162	0,173	0,293	0,021
95	Servicio doméstico	0,161	0,263	0,145	0,075

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro B-15

Índice de igualdad de género por sectores
(media del período 1996-2004)

<i>Sectores</i>		I_p
01	Agricultura, ganadería y caza	0,195
02	Selvicultura y explotación forestal	0,243
05	Pesca y acuicultura	0,014
10	Extracción de antracita, hulla, lignito y turba	0,137
11	Extracción de crudos de petróleo y gas natural	0,863
12	Extracción de minerales de uranio y torio	0,000
13	Extracción de minerales metálicos	0,066
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	0,251
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	0,237
16	Industria del tabaco	0,076
17	Industria textil	0,984
18	Industria de la confección y de la peletería	0,696
19	Preparación, curtido y acabado del cuero	0,082
20	Industria de madera y del corcho, excepto muebles	0,166
21	Industria del papel	0,066
22	Edición, artes gráficas y reproducción de grabados	0,619
23	Coquerías, refino de petróleo y combustibles	0,472
24	Industria química	0,840
25	Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,196
26	Fabricación de productos minerales no metálicos	0,437
27	Metalurgia	0,381
28	Fabricación de productos metálicos, salvo equipos	0,566
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	0,282
30	Fabricación de máquinas de oficina e informáticos	0,334
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	0,241
32	Fabricación de material electrónico	0,220
33	Fabricación de equipo e instrumentos de precisión	0,072
34	Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,402
35	Fabricación de otro material de transporte	0,227
36	Fabricación de muebles y otras manufactureras	0,163
37	Reciclaje	0,342

Cuadro B-15 (Cont.)

	<i>Sectores</i>	<i>I_p</i>
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas	0,197
41	Captación, depuración y distribución de agua	0,206
45	Construcción	0,160
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos	0,376
51	Comercio mayorista e intermediarios del comercio	0,263
52	Comercio minorista y reparación	0,419
55	Hostelería	0,233
60	Transporte terrestre y transporte por tuberías	0,393
61	Transporte marítimo y de cabotaje	0,112
62	Transporte aéreo y espacial	0,043
63	Actividades anexas al transporte y agencias de viaje	0,313
64	Correos y telecomunicaciones	0,663
65	Intermediación financiera, excepto seguros	0,337
66	Seguros y planes de pensiones	0,900
67	Actividad auxiliar a la intermediación financiera	0,612
70	Actividades inmobiliarias	0,956
71	Alquiler de maquinaria y efectos personales	0,080
72	Actividades informáticas	0,182
73	Investigación y desarrollo	0,103
74	Otras actividades empresariales	0,359
75	Administración pública, defensa y Seguridad Social	0,561
80	Educación	0,054
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0,237
90	Actividades de saneamiento público	0,254
91	Actividades asociativas	0,093
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	0,153
93	Actividades diversas de servicios personales	0,272
95	Servicio doméstico	0,001

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

ANEXO C. ÍNDICES PROVINCIALES

Cuadro C-1
Índice de densidad de la negociación por provincias
 (media del período 1996-2004)

<i>Provincias</i>	<i>I_d</i>
Álava	0,036
Albacete	0,088
Alicante/Alacant	0,077
Almería	0,174
Ávila	0,146
Badajoz	0,240
Balears (Illes)	0,189
Barcelona	0,074
Burgos	0,067
Cáceres	0,235
Cádiz	0,081
Castellón/Castelló	0,097
Ciudad Real	0,105
Córdoba	0,252
Coruña (A)	0,082
Cuenca	0,145
Girona	0,106
Granada	0,172
Guadalajara	0,032
Guipúzcoa	0,138
Huelva	0,370
Huesca	0,112
Jaén	0,407
León	0,068
Lleida	0,088
Rioja (La)	0,059
Lugo	0,087
Madrid	0,037
Málaga	0,136
Murcia	0,062
Navarra	0,184
Ourense	0,085
Asturias	0,057
Palencia	0,078
Palmas (Las)	0,142
Pontevedra	0,085
Salamanca	0,101
Santa Cruz de Tenerife	0,136
Cantabria	0,070
Segovia	0,091
Sevilla	0,146
Soria	0,104
Tarragona	0,069
Teruel	0,106
Toledo	0,094
Valencia/València	0,076
Valladolid	0,066
Vizcaya	0,057
Zamora	0,104
Zaragoza	0,091
Ceuta	0,142
Melilla	0,261

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-2
Índice del ámbito de la negociación por provincias
 (media del período 1996-2004)

<i>Provincias</i>	<i>I_B</i>
Álava	0,431
Albacete	0,675
Alicante/Alacant	0,667
Almería	0,676
Ávila	0,653
Badajoz	0,682
Balears (Illes)	0,677
Barcelona	0,627
Burgos	0,601
Cáceres	0,671
Cádiz	0,656
Castellón/Castelló	0,671
Ciudad Real	0,674
Córdoba	0,681
Coruña (A)	0,664
Cuenca	0,661
Girona	0,666
Granada	0,680
Guadalajara	0,465
Guipúzcoa	0,643
Huelva	0,669
Huesca	0,654
Jaén	0,678
León	0,627
Lleida	0,666
Rioja (La)	0,601
Lugo	0,637
Madrid	0,627
Málaga	0,667
Murcia	0,685
Navarra	0,594
Ourense	0,628
Asturias	0,551
Palencia	0,612
Palmas (Las)	0,664
Pontevedra	0,596
Salamanca	0,658
Santa Cruz de Tenerife	0,637
Cantabria	0,569
Segovia	0,651
Sevilla	0,666
Soria	0,633
Tarragona	0,596
Teruel	0,639
Toledo	0,678
Valencia/València	0,666
Valladolid	0,638
Vizcaya	0,589
Zamora	0,673
Zaragoza	0,588
Ceuta	0,638
Melilla	0,600

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-3
Índice de coordinación (y subíndices) por provincias
 (media del periodo 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_D	D_1	D_2	D_{21}	D_{22}
Álava	0,721	0,901	0,541	0,304	0,778
Albacete	0,773	0,935	0,612	0,517	0,707
Alicante/Alacant	0,717	0,910	0,524	0,493	0,555
Almería	0,697	0,849	0,545	0,514	0,576
Ávila	0,779	0,882	0,676	0,480	0,873
Badajoz	0,765	0,937	0,593	0,496	0,690
Balears (Illes)	0,691	0,959	0,423	0,425	0,421
Barcelona	0,811	0,937	0,685	0,480	0,889
Burgos	0,776	0,936	0,616	0,363	0,869
Cáceres	0,693	0,920	0,466	0,452	0,479
Cádiz	0,822	0,968	0,676	0,524	0,828
Castellón/Castelló	0,791	0,970	0,613	0,504	0,721
Ciudad Real	0,816	0,958	0,674	0,476	0,872
Córdoba	0,676	0,792	0,561	0,493	0,628
Coruña (A)	0,695	0,894	0,495	0,337	0,653
Cuenca	0,833	0,912	0,754	0,534	0,974
Girona	0,727	0,902	0,552	0,498	0,605
Granada	0,663	0,900	0,427	0,499	0,354
Guadalajara	0,769	0,903	0,636	0,431	0,840
Guipúzcoa	0,739	0,898	0,579	0,318	0,840
Huelva	0,839	0,949	0,730	0,478	0,981
Huesca	0,749	0,790	0,709	0,493	0,924
Jaén	0,638	0,816	0,459	0,496	0,423
León	0,781	0,912	0,649	0,471	0,826
Lleida	0,795	0,912	0,679	0,498	0,859
Rioja (La)	0,785	0,953	0,617	0,382	0,852
Lugo	0,708	0,846	0,571	0,296	0,846
Madrid	0,700	0,835	0,564	0,468	0,660
Málaga	0,719	0,890	0,548	0,494	0,602
Murcia	0,760	0,899	0,621	0,430	0,812
Navarra	0,674	0,943	0,405	0,295	0,514
Ourense	0,744	0,974	0,514	0,365	0,663
Asturias	0,709	0,901	0,516	0,451	0,582
Palencia	0,758	0,866	0,650	0,476	0,823
Palmas (Las)	0,715	0,868	0,562	0,487	0,637
Pontevedra	0,653	0,929	0,377	0,329	0,426
Salamanca	0,805	0,903	0,708	0,502	0,913
Santa Cruz de Tenerife	0,650	0,684	0,616	0,477	0,754
Cantabria	0,793	0,916	0,671	0,393	0,948
Segovia	0,793	0,931	0,655	0,438	0,871
Sevilla	0,760	0,861	0,658	0,503	0,813
Soria	0,741	0,878	0,603	0,452	0,755
Tarragona	0,769	0,938	0,599	0,485	0,712
Teruel	0,762	0,855	0,669	0,502	0,835
Toledo	0,773	0,866	0,680	0,514	0,846
Valencia/València	0,717	0,863	0,571	0,467	0,675
Valladolid	0,808	0,922	0,693	0,463	0,924
Vizcaya	0,701	0,894	0,509	0,286	0,732
Zamora	0,694	0,936	0,452	0,448	0,456
Zaragoza	0,772	0,910	0,633	0,430	0,835
Ceuta	0,865	0,982	0,748	0,570	0,926
Melilla	0,784	0,849	0,720	0,493	0,946
Interprovincial	0,697	0,856	0,539	0,399	0,680

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-4
Índice de cobertura (Seguridad Social)
por Comunidades Autónomas
 (media del período 1998-2004)

<i>Comunidades Autónomas</i>	<i>E₂₂</i>
Andalucía	0,660
Aragón	0,572
Asturias	0,558
Balears (Illes)	0,829
Canarias	0,524
Cantabria	0,555
Castilla y León	0,581
Castilla-La Mancha	0,534
Cataluña	0,690
Comunidad Valenciana	0,554
Extremadura	0,645
Galicia	0,547
Madrid	0,503
Murcia	0,547
Navarra	0,648
País Vasco	0,532
Rioja (La)	0,503
Ceuta y Melilla	0,516

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS y Registros de la Seguridad Social.

Cuadro C-5
Índice de conflictividad (y subíndices) por provincias
 (media del periodo 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_F	F_1	F_2	F_3	F_4
Álava	0,125	0,175	0,199	0,122	0,004
Albacete	0,025	0,032	0,058	0,010	0,002
Alicante/Alacant	0,034	0,032	0,073	0,019	0,012
Almería	0,062	0,028	0,143	0,067	0,013
Ávila	0,040	0,101	0,041	0,018	0,001
Badajoz	0,015	0,036	0,018	0,002	0,004
Balears (Illes)	0,092	0,036	0,191	0,123	0,020
Barcelona	0,042	0,038	0,069	0,018	0,043
Burgos	0,046	0,055	0,119	0,005	0,003
Cáceres	0,020	0,037	0,023	0,016	0,004
Cádiz	0,083	0,119	0,190	0,014	0,011
Castellón/Castelló	0,051	0,069	0,129	0,002	0,005
Ciudad Real	0,033	0,021	0,073	0,032	0,004
Córdoba	0,055	0,145	0,033	0,033	0,008
Coruña (A)	0,092	0,115	0,102	0,138	0,013
Cuenca	0,035	0,047	0,055	0,037	0,001
Girona	0,011	0,013	0,023	0,001	0,006
Granada	0,047	0,087	0,084	0,006	0,009
Guadalajara	0,043	0,061	0,094	0,017	0,001
Guipúzcoa	0,186	0,290	0,343	0,103	0,008
Huelva	0,089	0,310	0,034	0,004	0,007
Huesca	0,033	0,052	0,061	0,018	0,002
Jaén	0,020	0,033	0,035	0,007	0,005
León	0,067	0,084	0,095	0,084	0,004
Lleida	0,039	0,022	0,110	0,020	0,003
Rioja (La)	0,030	0,027	0,061	0,031	0,002
Lugo	0,085	0,080	0,103	0,151	0,003
Madrid	0,122	0,129	0,225	0,034	0,100
Málaga	0,039	0,025	0,109	0,005	0,018
Murcia	0,033	0,038	0,058	0,019	0,016
Navarra	0,119	0,093	0,120	0,255	0,008
Ourense	0,099	0,173	0,111	0,111	0,002
Asturias	0,068	0,105	0,117	0,042	0,010
Palencia	0,069	0,181	0,041	0,051	0,001
Palmas (Las)	0,066	0,026	0,026	0,203	0,009
Pontevedra	0,062	0,075	0,081	0,081	0,010
Salamanca	0,054	0,077	0,032	0,106	0,002
Santa Cruz de Tenerife	0,059	0,046	0,054	0,131	0,006
Cantabria	0,068	0,083	0,115	0,068	0,006
Segovia	0,033	0,057	0,062	0,010	0,001
Sevilla	0,147	0,225	0,316	0,026	0,024
Soria	0,020	0,035	0,030	0,015	0,001
Tarragona	0,023	0,032	0,035	0,014	0,010
Teruel	0,037	0,071	0,050	0,023	0,002
Toledo	0,021	0,012	0,061	0,008	0,002
Valencia/València	0,064	0,125	0,093	0,012	0,024
Valladolid	0,067	0,095	0,155	0,013	0,005
Vizcaya	0,168	0,177	0,241	0,232	0,021
Zamora	0,024	0,014	0,063	0,019	0,001
Zaragoza	0,066	0,045	0,103	0,106	0,012
Ceuta	0,052	0,074	0,134	0,000	0,000
Melilla	0,026	0,017	0,038	0,048	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-6
Índice de flexibilidad salarial (y subíndices) por provincias
 (media del período 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_G	G_1	G_2	G_3	G_4	G_5
Álava	0,48	0,48	0,33	0,66	0,15	0,77
Albacete	0,47	0,14	0,37	0,67	0,20	0,96
Alicante/Alacant	0,45	0,29	0,42	0,77	0,16	0,62
Almería	0,48	0,27	0,32	0,68	0,15	0,99
Ávila	0,38	0,23	0,45	0,45	0,07	0,69
Badajoz	0,50	0,18	0,56	0,83	0,17	0,74
Balears (Illes)	0,54	0,49	0,44	0,91	0,19	0,65
Barcelona	0,44	0,53	0,43	0,81	0,10	0,31
Burgos	0,50	0,29	0,60	0,69	0,05	0,88
Cáceres	0,49	0,32	0,47	0,62	0,27	0,77
Cádiz	0,46	0,40	0,44	0,84	0,10	0,51
Castellón/Castelló	0,51	0,40	0,55	0,75	0,04	0,79
Ciudad Real	0,49	0,25	0,67	0,80	0,14	0,59
Córdoba	0,46	0,50	0,40	0,49	0,19	0,72
Coruña (A)	0,49	0,31	0,46	0,67	0,09	0,92
Cuenca	0,48	0,15	0,61	0,52	0,15	0,97
Girona	0,49	0,30	0,49	0,84	0,20	0,62
Granada	0,46	0,29	0,25	0,78	0,04	0,97
Guadalajara	0,49	0,28	0,46	0,80	0,09	0,80
Guipúzcoa	0,41	0,35	0,02	0,96	0,06	0,65
Huelva	0,55	0,27	0,46	0,64	0,47	0,91
Huesca	0,48	0,31	0,40	0,63	0,26	0,83
Jaén	0,51	0,47	0,23	0,47	0,45	0,95
León	0,53	0,43	0,56	0,67	0,15	0,82
Lleida	0,41	0,41	0,39	0,71	0,03	0,51
Rioja (La)	0,60	0,50	0,62	0,93	0,04	0,93
Lugo	0,52	0,27	0,39	0,74	0,30	0,90
Madrid	0,51	0,40	0,41	0,87	0,16	0,72
Málaga	0,41	0,39	0,48	0,41	0,21	0,55
Murcia	0,40	0,22	0,23	0,52	0,05	0,97
Navarra	0,56	0,53	0,58	0,83	0,21	0,67
Ourense	0,33	0,11	0,26	0,49	0,07	0,72
Asturias	0,51	0,42	0,53	0,62	0,18	0,78
Palencia	0,53	0,46	0,52	0,73	0,11	0,83
Palmas (Las)	0,43	0,51	0,34	0,35	0,07	0,89
Pontevedra	0,43	0,25	0,46	0,44	0,09	0,89
Salamanca	0,39	0,17	0,44	0,47	0,11	0,75
Santa Cruz de Tenerife	0,47	0,37	0,27	0,66	0,11	0,93
Cantabria	0,46	0,38	0,55	0,43	0,12	0,81
Segovia	0,43	0,20	0,46	0,69	0,10	0,73
Sevilla	0,35	0,24	0,29	0,45	0,22	0,54
Soria	0,56	0,43	0,43	0,75	0,21	0,98
Tarragona	0,53	0,42	0,39	0,90	0,15	0,78
Teruel	0,56	0,32	0,58	0,81	0,15	0,92
Toledo	0,55	0,30	0,50	0,91	0,11	0,94
Valencia/València	0,52	0,41	0,54	0,63	0,10	0,94
Valladolid	0,41	0,38	0,39	0,50	0,15	0,66
Vizcaya	0,49	0,37	0,27	0,79	0,12	0,90
Zamora	0,51	0,37	0,49	0,72	0,13	0,85
Zaragoza	0,56	0,46	0,54	0,73	0,17	0,92
Ceuta	0,31	0,14	0,13	0,25	0,16	0,87
Melilla	0,30	0,14	0,37	0,37	0,18	0,46
Interprovincial	0,52	0,42	0,44	0,78	0,24	0,69

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-7
Índice de dispersión salarial en la negociación colectiva por provincias
 (media del periodo 1996-2004)

<i>Provincias</i>	<i>I_H</i>
Álava	0,58
Albacete	0,60
Alicante/Alacant	0,62
Almería	0,61
Ávila	0,49
Badajoz	0,67
Balears (Illes)	0,50
Barcelona	0,75
Burgos	0,64
Cáceres	0,70
Cádiz	0,59
Castellón/Castelló	0,68
Ciudad Real	0,64
Córdoba	0,81
Coruña (A)	0,72
Cuenca	0,72
Girona	0,51
Granada	0,75
Guadalajara	0,61
Guipúzcoa	0,56
Huelva	0,60
Huesca	0,74
Jaén	0,66
León	0,68
Lleida	0,64
Rioja (La)	0,52
Lugo	0,82
Madrid	0,59
Málaga	0,67
Murcia	0,60
Navarra	0,51
Ourense	0,76
Asturias	0,62
Palencia	0,84
Palmas (Las)	0,56
Pontevedra	0,58
Salamanca	0,67
Santa Cruz de Tenerife	0,53
Cantabria	0,53
Segovia	0,50
Sevilla	0,64
Soria	0,67
Tarragona	0,59
Teruel	0,65
Toledo	0,68
Valencia/València	0,60
Valladolid	0,77
Vizcaya	0,58
Zamora	0,71
Zaragoza	0,63
Ceuta	0,79
Melilla	0,73
Interprovincial	0,54

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-8

Índice (y subíndices) de flexibilidad de contratación por provincias
(media del período 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_1	I_1	I_2	I_3	I_4
Álava	0,917	0,877	0,970	0,980	0,841
Albacete	0,816	0,759	0,954	0,709	0,842
Alicante/Alacant	0,751	0,792	0,870	0,619	0,723
Almería	0,903	0,996	0,943	0,917	0,755
Ávila	0,965	1,000	1,000	1,000	0,861
Badajoz	0,843	0,833	0,985	0,723	0,832
Balears (Illes)	0,781	0,886	0,893	0,678	0,668
Barcelona	0,827	0,820	0,883	0,778	0,827
Burgos	0,923	0,946	0,989	0,864	0,894
Cáceres	0,802	0,793	0,998	0,702	0,715
Cádiz	0,862	0,935	0,854	0,858	0,800
Castellón/Castelló	0,878	0,878	0,942	0,878	0,816
Ciudad Real	0,949	0,983	0,983	0,931	0,896
Córdoba	0,917	0,936	0,917	0,896	0,918
Coruña (A)	0,837	0,805	0,934	0,811	0,798
Cuenca	0,972	0,994	0,992	0,946	0,955
Girona	0,744	0,890	0,715	0,686	0,684
Granada	0,981	0,997	0,997	0,965	0,966
Guadalajara	0,940	0,948	0,937	0,982	0,892
Guipúzcoa	0,893	0,795	0,997	0,991	0,790
Huelva	0,981	0,995	0,998	0,972	0,960
Huesca	0,864	0,923	0,992	0,768	0,773
Jaén	0,937	0,935	0,984	0,904	0,924
León	0,894	0,950	0,980	0,816	0,832
Lleida	0,903	0,885	1,000	0,877	0,851
Rioja (La)	0,903	0,976	0,973	0,824	0,839
Lugo	0,811	0,912	0,913	0,671	0,749
Madrid	0,853	0,910	0,909	0,785	0,807
Málaga	0,802	0,985	0,697	0,804	0,722
Murcia	0,924	0,979	0,932	0,937	0,849
Navarra	0,827	0,901	0,971	0,693	0,743
Ourense	0,885	0,900	0,988	0,852	0,801
Asturias	0,813	0,838	0,937	0,687	0,792
Palencia	0,950	0,969	0,954	0,997	0,882
Palmas (Las)	0,961	0,991	0,987	0,995	0,870
Pontevedra	0,830	0,924	0,856	0,747	0,791
Salamanca	0,877	0,909	0,996	0,742	0,862
Santa Cruz de Tenerife	0,937	0,947	0,989	0,958	0,852
Cantabria	0,894	0,958	0,976	0,849	0,791
Segovia	0,901	0,934	0,982	0,825	0,862
Sevilla	0,927	0,957	0,992	0,850	0,907
Soria	0,966	0,971	1,000	0,971	0,922
Tarragona	0,870	0,960	0,951	0,868	0,701
Teruel	0,823	0,899	0,917	0,699	0,775
Toledo	0,812	0,836	0,950	0,688	0,774
Valencia/València	0,784	0,885	0,875	0,686	0,690
Valladolid	0,821	0,852	0,967	0,777	0,688
Vizcaya	0,920	0,880	0,983	0,911	0,905
Zamora	0,942	0,993	0,985	0,922	0,868
Zaragoza	0,905	0,981	0,973	0,829	0,838
Ceuta	0,984	1,000	0,999	1,000	0,937
Melilla	0,907	0,982	0,999	0,890	0,758
Interprovincial	0,812	0,870	0,849	0,751	0,777

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-9
Índice (y subíndices) de capacidad empresarial de organización
por provincias
(media del periodo 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_j	J_1	J_2
Álava	0,948	0,910	0,986
Albacete	0,998	0,997	1,000
Alicante/Alacant	0,743	0,854	0,632
Almería	0,996	0,992	0,999
Ávila	0,998	0,996	1,000
Badajoz	0,993	0,995	0,991
Balears (Illes)	0,911	0,829	0,993
Barcelona	0,873	0,764	0,981
Burgos	0,906	0,821	0,991
Cáceres	0,992	0,984	0,999
Cádiz	0,923	0,903	0,943
Castellón/Castelló	0,938	0,877	0,999
Ciudad Real	0,932	0,872	0,992
Córdoba	0,927	0,982	0,873
Coruña (A)	0,986	0,980	0,993
Cuenca	0,992	0,985	0,998
Girona	0,714	0,713	0,714
Granada	0,988	0,978	0,998
Guadalajara	0,967	0,936	0,998
Guipúzcoa	0,914	0,978	0,850
Huelva	0,987	0,985	0,989
Huesca	0,981	0,990	0,971
Jaén	0,979	0,965	0,993
León	0,974	0,982	0,967
Lleida	0,984	0,983	0,986
Rioja (La)	0,986	0,985	0,988
Lugo	0,964	0,932	0,996
Madrid	0,883	0,825	0,941
Málaga	0,961	0,929	0,992
Murcia	0,990	0,985	0,996
Navarra	0,959	0,960	0,959
Ourense	0,972	0,975	0,970
Asturias	0,936	0,885	0,988
Palencia	0,926	0,864	0,988
Palmas (Las)	0,981	0,983	0,979
Pontevedra	0,939	0,887	0,992
Salamanca	0,993	0,988	0,998
Santa Cruz de Tenerife	0,989	0,983	0,996
Cantabria	0,963	0,941	0,986
Segovia	0,982	0,977	0,987
Sevilla	0,958	0,920	0,995
Soria	0,981	0,963	0,999
Tarragona	0,914	0,839	0,989
Teruel	0,994	0,988	1,000
Toledo	0,987	0,980	0,995
Valencia/València	0,922	0,848	0,995
Valladolid	0,968	0,949	0,987
Vizcaya	0,978	0,967	0,990
Zamora	0,991	0,986	0,997
Zaragoza	0,925	0,912	0,938
Ceuta	0,968	0,937	0,998
Melilla	0,963	0,930	0,996
Interprovincial	0,835	0,781	0,890

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-10
Índice (y subíndices) de prevención de riesgos laborales,
higiene y revisión médica por provincias
 (media del periodo 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_M	M_1	M_2
Álava	0,453	0,509	0,397
Albacete	0,381	0,452	0,310
Alicante/Alacant	0,311	0,396	0,225
Almería	0,179	0,175	0,184
Ávila	0,107	0,047	0,168
Badajoz	0,385	0,228	0,541
Balears (Illes)	0,243	0,279	0,207
Barcelona	0,248	0,235	0,261
Burgos	0,292	0,271	0,312
Cáceres	0,399	0,418	0,380
Cádiz	0,322	0,355	0,288
Castellón/Castelló	0,230	0,220	0,240
Ciudad Real	0,344	0,261	0,427
Córdoba	0,128	0,119	0,138
Coruña (A)	0,194	0,164	0,224
Cuenca	0,168	0,135	0,201
Girona	0,257	0,352	0,163
Granada	0,116	0,146	0,086
Guadalajara	0,367	0,364	0,371
Guipúzcoa	0,385	0,308	0,461
Huelva	0,086	0,062	0,110
Huesca	0,247	0,232	0,262
Jaén	0,083	0,083	0,084
León	0,237	0,128	0,346
Lleida	0,096	0,061	0,132
Rioja (La)	0,256	0,160	0,352
Lugo	0,241	0,297	0,186
Madrid	0,259	0,231	0,287
Málaga	0,359	0,357	0,362
Murcia	0,244	0,192	0,297
Navarra	0,394	0,353	0,436
Ourense	0,435	0,448	0,422
Asturias	0,646	0,549	0,744
Palencia	0,400	0,481	0,318
Palmas (Las)	0,166	0,102	0,231
Pontevedra	0,344	0,295	0,393
Salamanca	0,205	0,072	0,338
Santa Cruz de Tenerife	0,234	0,252	0,215
Cantabria	0,267	0,209	0,324
Segovia	0,224	0,077	0,370
Sevilla	0,250	0,373	0,126
Soria	0,123	0,176	0,070
Tarragona	0,294	0,290	0,299
Teruel	0,272	0,229	0,316
Toledo	0,331	0,169	0,494
Valencia/València	0,164	0,214	0,115
Valladolid	0,256	0,255	0,257
Vizcaya	0,284	0,192	0,376
Zamora	0,357	0,280	0,434
Zaragoza	0,185	0,179	0,190
Ceuta	0,237	0,317	0,157
Melilla	0,396	0,378	0,413
Interprovincial	0,267	0,290	0,244

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-11
Índice (y subíndices) de beneficios sociales por provincias
 (media del periodo 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_N	N_I	N_2
Álava	0,441	0,823	0,059
Albacete	0,409	0,736	0,082
Alicante/Alacant	0,416	0,825	0,006
Almería	0,492	0,964	0,019
Ávila	0,329	0,656	0,001
Badajoz	0,471	0,941	0,001
Balears (Illes)	0,409	0,809	0,008
Barcelona	0,235	0,459	0,012
Burgos	0,242	0,480	0,004
Cáceres	0,449	0,898	0,000
Cádiz	0,451	0,894	0,008
Castellón/Castelló	0,370	0,732	0,007
Ciudad Real	0,264	0,524	0,003
Córdoba	0,262	0,510	0,014
Coruña (A)	0,330	0,643	0,017
Cuenca	0,418	0,825	0,011
Girona	0,372	0,737	0,007
Granada	0,106	0,208	0,003
Guadalajara	0,450	0,878	0,022
Guipúzcoa	0,597	0,764	0,429
Huelva	0,464	0,895	0,033
Huesca	0,444	0,871	0,016
Jaén	0,509	0,969	0,050
León	0,302	0,603	0,002
Lleida	0,277	0,550	0,004
Rioja (La)	0,374	0,748	0,000
Lugo	0,427	0,825	0,030
Madrid	0,266	0,510	0,022
Málaga	0,335	0,652	0,018
Murcia	0,319	0,624	0,013
Navarra	0,444	0,873	0,014
Ourense	0,344	0,684	0,004
Asturias	0,454	0,890	0,018
Palencia	0,453	0,886	0,020
Palmas (Las)	0,283	0,551	0,015
Pontevedra	0,312	0,598	0,027
Salamanca	0,459	0,801	0,118
Santa Cruz de Tenerife	0,231	0,457	0,006
Cantabria	0,380	0,754	0,007
Segovia	0,246	0,489	0,003
Sevilla	0,380	0,751	0,009
Soria	0,162	0,295	0,029
Tarragona	0,426	0,833	0,020
Teruel	0,382	0,759	0,004
Toledo	0,431	0,848	0,014
Valencia/València	0,443	0,873	0,013
Valladolid	0,465	0,926	0,005
Vizcaya	0,321	0,618	0,024
Zamora	0,326	0,652	0,001
Zaragoza	0,461	0,879	0,044
Ceuta	0,231	0,430	0,033
Melilla	0,639	0,848	0,430
Interprovincial	0,369	0,696	0,042

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-12
Índice (y subíndices) de incentivos a la productividad por provincias
 (media del período 1996-2004)

<i>Provincias</i>	I_0	O_1	O_2	O_3
Álava	0,388	0,304	0,572	0,288
Albacete	0,320	0,347	0,329	0,284
Alicante/Alacant	0,438	0,348	0,601	0,366
Almería	0,436	0,454	0,769	0,085
Ávila	0,074	0,110	0,064	0,047
Badajoz	0,450	0,499	0,382	0,470
Balears (Illes)	0,429	0,380	0,709	0,198
Barcelona	0,284	0,113	0,329	0,411
Burgos	0,245	0,089	0,361	0,284
Cáceres	0,536	0,446	0,603	0,559
Cádiz	0,286	0,206	0,262	0,390
Castellón/Castelló	0,289	0,090	0,617	0,161
Ciudad Real	0,105	0,159	0,128	0,028
Córdoba	0,281	0,385	0,370	0,089
Coruña (A)	0,250	0,226	0,403	0,121
Cuenca	0,201	0,148	0,295	0,162
Girona	0,447	0,288	0,540	0,513
Granada	0,123	0,101	0,249	0,020
Guadalajara	0,192	0,148	0,263	0,164
Guipúzcoa	0,372	0,090	0,650	0,376
Huelva	0,303	0,605	0,158	0,147
Huesca	0,268	0,294	0,380	0,129
Jaén	0,343	0,411	0,506	0,112
León	0,189	0,156	0,266	0,144
Lleida	0,073	0,137	0,044	0,038
Rioja (La)	0,235	0,124	0,475	0,105
Lugo	0,422	0,294	0,706	0,266
Madrid	0,393	0,350	0,514	0,316
Málaga	0,342	0,353	0,588	0,086
Murcia	0,216	0,070	0,530	0,048
Navarra	0,369	0,310	0,422	0,374
Ourense	0,217	0,172	0,230	0,249
Asturias	0,397	0,287	0,558	0,345
Palencia	0,386	0,336	0,380	0,441
Palmas (Las)	0,169	0,106	0,362	0,039
Pontevedra	0,213	0,171	0,319	0,148
Salamanca	0,231	0,107	0,544	0,042
Santa Cruz de Tenerife	0,243	0,244	0,439	0,046
Cantabria	0,268	0,266	0,384	0,155
Segovia	0,092	0,103	0,093	0,079
Sevilla	0,367	0,316	0,570	0,214
Soria	0,185	0,194	0,217	0,143
Tarragona	0,396	0,335	0,537	0,317
Teruel	0,281	0,175	0,561	0,107
Toledo	0,250	0,234	0,266	0,251
Valencia/València	0,296	0,234	0,384	0,270
Valladolid	0,301	0,275	0,424	0,205
Vizcaya	0,192	0,259	0,250	0,068
Zamora	0,125	0,147	0,219	0,009
Zaragoza	0,408	0,163	0,622	0,440
Ceuta	0,164	0,170	0,260	0,061
Melilla	0,525	0,355	0,688	0,532
Interprovincial	0,388	0,400	0,681	0,233

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

Cuadro C-13
Índice de igualdad de género por provincias
 (media del período 1996-2004)

<i>Provincias</i>	<i>I_p</i>
Álava	0,180
Albacete	0,133
Alicante/Alacant	0,427
Almería	0,556
Ávila	0,068
Badajoz	0,433
Balears (Illes)	0,244
Barcelona	0,576
Burgos	0,441
Cáceres	0,424
Cádiz	0,228
Castellón/Castelló	0,158
Ciudad Real	0,065
Córdoba	0,391
Coruña (A)	0,227
Cuenca	0,074
Girona	0,278
Granada	0,402
Guadalajara	0,253
Guipúzcoa	0,545
Huelva	0,060
Huesca	0,148
Jaén	0,057
León	0,005
Lleida	0,120
Rioja (La)	0,025
Lugo	0,069
Madrid	0,323
Málaga	0,186
Murcia	0,171
Navarra	0,367
Ourense	0,321
Asturias	0,385
Palencia	0,179
Palmas (Las)	0,057
Pontevedra	0,178
Salamanca	0,121
Santa Cruz de Tenerife	0,171
Cantabria	0,213
Segovia	0,147
Sevilla	0,082
Soria	0,084
Tarragona	0,254
Teruel	0,123
Toledo	0,295
Valencia/València	0,385
Valladolid	0,422
Vizcaya	0,191
Zamora	0,015
Zaragoza	0,196
Ceuta	0,023
Melilla	0,091

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios Colectivos del MTAS.

INFORMES Y ESTUDIOS SERIE RELACIONES LABORALES

ÚLTIMOS TÍTULOS PUBLICADOS

Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad

Informe aprobado por la Comisión
de Seguimiento del Acuerdo
para la Negociación Colectiva
el día 26 de enero de 2006

El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal

F. Rocha Sánchez, A. Collado León
y J. Aragón Medina

Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas

Asociación española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

La reducción del tiempo de trabajo en Francia. Un análisis desde el derecho

Eduardo Martín Puebla

La negociación colectiva en el sector agrario

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Experiencias de negociación colectiva en Europa y sus puntos críticos

XVIII Jornadas de estudio sobre
Negociación Colectiva

Sector de la atención a la dependencia y negociación colectiva

Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: Viejas y nuevas formas institucionales

XVII Congreso Nacional de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Los salarios son el precio más importante de un sistema económico, el del factor trabajo, el mismo que delimita las condiciones de vida de la mayoría de la población. Con escasas excepciones, en las economías de mercado esos salarios, lo mismo que el resto de condiciones laborales, ambos esenciales en las dinámicas sociales, políticas y económicas de un territorio, se determinan en buena medida como fruto de la interacción entre los empresarios y los trabajadores en el fruto de una negociación que, por ser agregada, se denomina colectiva.

Pese a la enorme relevancia de este fenómeno de la negociación colectiva, que es a la vez institución económica, existen escasos análisis empíricos que traten la globalidad de la misma. Remediar este vacío es la propuesta global de este libro, que aborda desde una doble perspectiva analítica y metodológica, la negociación colectiva en España, estudiándola en profundidad y estableciendo un conjunto de instrumentos de carácter metodológico que permitan sistematizar su estudio en el futuro.

ISBN 978-84-8417-273-4



9 788484 172734