

**DOC 2/2003**

*LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO UN  
INSTRUMENTO PARA LA COHESIÓN  
TERRITORIAL:  
APORTACIONES A UN DEBATE COMPLEJO*

Director de la investigación: *Jorge Aragón Medina.*

Investigadores: *Fernando Rocha Sánchez.  
Carla Bonino Covas.*

**El presente estudio ha sido realizado en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.**

Este documento se encuentra disponible en [www.1mayo.org](http://www.1mayo.org)

Los documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo expresan estrictamente las ideas y opiniones de sus autores. La Fundación 1º de Mayo no se identifica necesariamente con ellas.

Para cualquier sugerencia a los autores pueden dirigirse a las siguientes direcciones de correo:

[jaragon@1mayo.ccoo.es](mailto:jaragon@1mayo.ccoo.es) y [frocha@1mayo.ccoo.es](mailto:frocha@1mayo.ccoo.es).

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN.

### I. MARCO TEÓRICO.

#### *I.1. La cohesión territorial en la Unión Europea.*

**I.1.1.** Concepto de cohesión: económica, social y territorial. Panorama europeo.

**I.1.2.** Fomento de la cohesión territorial.

**I.1.3.** Negociación colectiva y cohesión territorial.

#### **I.2. Los efectos económicos de la negociación colectiva.**

**I.2.1.** El debate sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el papel de las relaciones laborales.

**I.2.2.** Negociación colectiva y resultados macroeconómicos.

**I.2.3.** Implicaciones económicas de la negociación colectiva: una aproximación empírica.

### II. LA DIMENSIÓN EUROPEA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

#### *II.1. El proceso de integración europeo.*

**II.1.1.** El modelo social europeo.

**II.1.2.** Contradicciones y enseñanzas de la construcción europea.

**II.1.3.** La Estrategia Europea de Empleo.

**II.1.4.** El diálogo social macroeconómico a nivel europeo.

#### *II.2. Tendencias hacia una “europeización” de las relaciones laborales.*

### III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA EL FOMENTO DE LA COHESIÓN TERRITORIAL EN ESPAÑA.

#### *III.1. Evolución temporal de los indicadores de cohesión territorial en España.*

#### *III.2. El sistema de negociación colectiva en España.*

**III.2.1.** Marco legal de la negociación colectiva.

**III.2.2.** Características de la negociación colectiva en España.

**III.2.2.1.** Estructura de la negociación.

**III.2.2.2.** La delimitación sectorial de las unidades de negociación.

#### *III.3. Formación de salarios y estructura de la negociación colectiva.*

**III.3.1.** Actividad económica, inflación, empleo y salarios.

**III.3.2.** Salarios, estructura territorial y cobertura de la negociación colectiva.

**III.3.3.** Diferencias salariales y estructura de la negociación colectiva.

**III.3.4.** Otros contenidos de la negociación colectiva.

**III.4. *Articulación de la negociación.***

**III. 4.1.** Propuestas de articulación y reordenación de la negociación colectiva.

**III. 4.2.** Experiencias recientes en la práctica negocial.

**IV. CONSIDERACIONES FINALES.**

**IV. 1. *Reflexiones finales.***

**V. BIBLIOGRAFÍA.**

***Cohesión:*** acción y efecto de reunirse o adherirse las cosas entre sí o la materia de que están formadas; fuerza de atracción que las mantiene unidas

***Negociar:*** Tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2002).

*“El análisis económico necesita ser complementado por una especie de antropología histórica comparativa que, como campo científico, está aún en su infancia”.*

Joan Robinson, *La acumulación de capital*, 1960.

## Introducción.

La negociación colectiva está siendo objeto de creciente atención en la última década, tanto desde una perspectiva económica como social, fundamentalmente en los países más industrializados, por el papel que desempeña en la evolución de la actividad económica y en la regulación de las condiciones de trabajo de una parte importante de los ciudadanos.

La importancia de la negociación colectiva en España es evidente "en un marco político democrático en el que se sanciona la libertad de asociación y negociación de las condiciones laborales, y la autonomía de las partes implicadas. Un papel importante si, como ocurre en nuestro país, se concede a aquella un rango de fuente de derecho al ordenar con carácter imperativo, a través de los convenios de eficacia general o *erga omnes*, una parte importante de las relaciones laborales de las personas que desarrollan su actividad en el ámbito de aplicación del convenio." (CES, 1994)

Un papel que se desarrolla mediante múltiples unidades de negociación –en torno a 5.000 convenios negociados cada año– y a un alto volumen tanto de trabajadores (más de 9 millones) como de empresas (más de 1.100.000). En este sentido, la negociación colectiva incide de forma relevante en las condiciones de trabajo y vida de una parte importante de la población, y por tanto en la evolución de la actividad económica del país, si bien la naturaleza y el alcance real de esta influencia están sujetas a diversas controversias.

Cabe señalar, al respecto, que las relaciones entre negociación colectiva y resultados macroeconómicos han sido objeto de intenso análisis en la literatura económica, particularmente a raíz de la crisis económica de los años 70. En efecto, la constatación de evoluciones diferenciadas en las crecientes tasas de inflación y desempleo entre los distintos países occidentales, cuyo origen se hallaba situado en shocks de oferta similares, planteó la cuestión sobre si las diferencias institucionales en los mercados de trabajo de dichos países, podrían explicar las diferencias en sus evoluciones macroeconómicas respectivas.

El análisis convencional del papel de la negociación colectiva se ha centrado, generalmente, en la necesidad de adecuar la formación de los salarios a la evolución de la inflación, la productividad, el ciclo económico y/o los objetivos fijados como prioritarios por la política económica de los gobiernos. Desde esta perspectiva, por parte de la literatura especializada se han desarrollado diferentes enfoques que, en buena medida, se han orientado al estudio de la influencia de determinadas características de la negociación colectiva (como los niveles de centralización o descentralización de las unidades de negociación).

Por otra parte, merece resaltar que la configuración de la Unión Económica y Monetaria (UEM) ha transformado de forma determinante el contexto político, económico y social de los Estados miembro, afectando con especial intensidad al ámbito de las relaciones laborales y muy particularmente al papel de la negociación colectiva, al menos en un doble sentido: en primer lugar, condicionando la conformación de las rentas salariales – en el ámbito de cada Estado miembro– al cumplimiento de los criterios

macroeconómicos establecidos en el proceso de convergencia. Y en segundo lugar, fomentando el desarrollo de diversas iniciativas por parte de los agentes sociales, que apuntan a un proceso embrionario de “europeización” de las relaciones laborales.

En este contexto, que enmarca el debate sobre los procesos de convergencia nominal y real ligados a la actual etapa de la construcción europea, un aspecto que conviene tener en cuenta es la incidencia de la negociación colectiva no sólo en términos de cohesión económica y social, como habitualmente se considerado sino, asimismo, en relación a la cohesión territorial; una dimensión de la cohesión que es algo más que el sumatorio de las dos anteriores.

En términos generales, el concepto de cohesión territorial alude a las diferencias existentes en los niveles de desarrollo –medidos en términos de PIB per cápita– entre las diversas regiones. Desde esta perspectiva, y a partir de la constatación de notables disparidades territoriales –tanto en términos interestatales como intraestatales– la Comisión Europea ha definido un “índice de facilidades de acceso”, que mide el tiempo que necesita cada región para alcanzar a otras regiones, ponderado por su importancia económica.

En este marco, parece razonable afirmar que la negociación colectiva puede incidir positivamente en la cohesión territorial, a través no sólo de su influencia en la conformación de las rentas de trabajo y los costes salariales, sino enriqueciendo también sus contenidos en diversas materias, tales como el incremento del nivel de productividad, la mejora del capital humano –a través de la actualización del conocimiento y de las cualificaciones a lo largo de la vida laboral– o las inversiones en conocimiento y nuevas tecnologías.

Sin embargo, conviene remarcar igualmente que el fomento de la cohesión territorial está vinculado asimismo a una serie de actuaciones orientadas a la potenciación del desarrollo endógeno de los territorios, que exceden de la finalidad y contenidos de la negociación colectiva, así como a los sujetos propios de la misma (en la medida en que implican a la Administración, así como a otro tipo de actores de la sociedad civil, como por ejemplo las organizaciones del denominado tercer sector).

En cuanto al caso español, cabe apuntar en primer lugar que el sistema de negociación colectiva se caracteriza por una centralización “intermedia” de los ámbitos convencionales a nivel provincial que, como se ha señalado, suele considerarse como la estructura menos eficiente en la relación entre evolución salarial y evolución económica. A ello se añade la fragmentación en la estructura sectorial de los convenios, que no parece guardar una relación significativa con los mercados de productos en las empresas en las que actúa, sino que parece obedecer a la reproducción de las delimitaciones administrativas establecidas por las antiguas Ordenanzas Laborales. Asimismo, es necesario tener en cuenta los vacíos de cobertura, así como el carácter estanco de los ámbitos de negociación.

En relación a esta situación, a lo largo de la última década se han planteado, tanto por parte de la Administración como por los agentes sociales, diferentes propuestas de modificación de la estructura de la negociación colectiva.

Así, cabe señalar en primer lugar la reforma laboral emprendida desde el gobierno en 1994, que tuvo como uno de sus principales objetivos aumentar el protagonismo de la negociación colectiva en la conformación de las relaciones laborales. Su aplicación, con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, tuvo como principal línea conductora la modificación de la ordenación de las fuentes del derecho, potenciando la negociación colectiva frente a la ley y, en menor medida, los acuerdos de empresas. Conviene señalar, por otra parte, que estos objetivos fueron acompañados de una serie de medidas desreguladoras en el ámbito laboral, que motivaron el rechazo de la reforma por parte de las centrales sindicales más representativas en el ámbito nacional.

Uno de los aspectos más relevantes de la reforma de 1994, fue la derogación a plazo fijo de las Ordenanzas Laborales, que hasta entonces habían estado cumpliendo el papel de normas sectoriales a nivel estatal. Un proceso complejo que se desarrolló de forma desequilibrada, particularmente a la hora de abordar los vacíos de cobertura tras la derogación de las Ordenanzas Laborales.

Posteriormente, en el año 1997, los agentes sociales más representativos a nivel nacional suscribieron el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, planteado con el objetivo de contribuir a racionalizar la estructura de la misma. A partir del reconocimiento de la existencia de múltiples unidades de negociación, que contribuyen a dotar de una potencial complejidad a la negociación colectiva –ya que cada convenio colectivo no tiene por qué subordinarse al anterior, o al de mayor ámbito, puede agotar todas las materias y no responde al criterio de especialidad– en el Acuerdo se remarcó la conveniencia de establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, en función del criterio de reparto de materias entre los convenios nacionales sectoriales y los de ámbitos inferiores (territoriales y de empresa).

En este marco, se está desarrollando actualmente un intenso debate sobre las características de la negociación colectiva, que en términos globales se halla estructurado en torno a tres enfoques: por una parte, se plantea la necesidad de una mayor centralización de la negociación -en algunos casos en torno a grandes acuerdos sociales- que permitan controlar los efectos macroeconómicos de los mismos. Por otra, se encuentra el planteamiento de que sería necesario potenciar una mayor descentralización de la negociación colectiva, a fin de conseguir una mayor flexibilidad en el ámbito empresarial que permitiera adecuar los contenidos de la negociación a las características y necesidades de las empresas en los distintos territorios, particularmente en lo que se refiere a la adaptación de los salarios a la evolución de la productividad.

Finalmente, desde un enfoque diferente se propone que la racionalización de la negociación colectiva debería ir en la línea de potenciar una mayor articulación entre los distintos ámbitos negociales, en función del criterio de reparto de materias entre el convenio colectivo sectorial estatal y los de ámbitos inferiores, de forma que la negociación pudiera constituirse como un instrumento más eficaz en el desarrollo de una economía más productiva, y de una sociedad más cohesionada social y territorialmente. Con el matiz, ya señalado anteriormente, de que la negociación colectiva puede ser un instrumento necesario, pero no suficiente, para el fomento de la cohesión territorial.

En este contexto, se plantea el presente estudio, cuyo objetivo general se enmarca en un debate de profundo interés para el desarrollo de las relaciones laborales en España.

### **1. Objeto, metodología y fuentes de información.**

El estudio que se desarrolla en las páginas siguientes tiene como principal objetivo analizar el papel de la negociación colectiva desde la óptica de la cohesión territorial. Por ello, el primer capítulo aborda el marco teórico en el que la relación entre ambas se desarrolla, partiendo, en primer lugar de una aproximación al propio concepto de cohesión y a su plasmación concreta en el terreno de la cohesión económica y de la cohesión social. Como se ha señalado, el concepto de cohesión y de convergencia es una noción ciertamente compleja en la que se entrecruzan dimensiones políticas, económicas y sociales, que finalmente, tienen una determinada plasmación territorial.

Posteriormente, se abordan las principales líneas de investigación y debate en torno a los efectos de los diferentes sistemas de negociación colectiva sobre los agregados macroeconómicos. Un tema que ha sido de atención preferente en las últimas décadas por los analistas sociales y en el que, más allá de la simple relación entre las grandes variables agregadas como la evolución del PIB, los salarios, el empleo o los procesos de inversión, se han ido señalando algunos aspectos sobre las características de su estructura, principalmente en términos de centralización o descentralización, como su nivel de cobertura, la representatividad de los agentes sociales, los procesos de coordinación o los contenidos que en ellas se abordan.

La delimitación del marco teórico permite abordar un segundo bloque de estudio centrado en la negociación colectiva en el ámbito específico de la Unión Europea. Un ámbito especialmente relevante, toda vez que las relaciones entre la negociación colectiva y la actividad económica tienen un carácter dinámico, especialmente en la actual etapa histórica en la que los procesos de globalización de las empresas y los mercados vienen acompañados por acuerdos políticos de carácter supranacional que, como en el caso de la Unión Europea dibujan nuevos espacios institucionales como el Mercado Único Europeo o la Unión Monetaria Europea. Así, se analizan las principales características del denominado modelo social europeo como figura definitoria del propio proyecto de integración europea, así como su desarrollo más reciente que tiene su plasmación en los inicios de una europeización de las relaciones laborales, cuyas manifestaciones más significativas pueden ser la institucionalización, el diálogo social macroeconómico entre las autoridades políticas, la autoridad monetaria y los agentes sociales europeos, así como la aparición de los comités de empresa europeos que, sin tener como funciones propias el de la negociación colectiva, sí que suponen una primera unidad supranacional en este sentido.

En el tercer bloque se aborda el estudio de la negociación colectiva como instrumento para el fomento de la cohesión territorial en España, partiendo de un análisis de los principales indicadores relacionados con los procesos de convergencia real, que muestran etapas diferenciadas a lo largo del tiempo, con un primer proceso de aproximación desde mediados del pasado siglo que, sin embargo, se ha ido estabilizando, e incluso retrocediendo, en la década de los noventa. Un proceso que cabe

buscar en algunas variables significativas como la evolución del capital humano, el capital físico o el capital tecnológico.

Posteriormente, se analizan las principales características del marco legal y de la estructura de la negociación colectiva en España, con especial referencia a su dimensión sectorial y territorial, para pasar a analizar algunos elementos centrales en el papel de la negociación colectiva como la formación de salarios y su relación con los grandes agregados económicos, las características de la dispersión salarial y su relación con la estructura productiva de España.

Ello permite avanzar de manera concreta en el análisis del debate actual en España sobre los niveles y unidades de negociación que se consideran más eficientes, tanto en términos de cohesión económica como de cohesión social, así como las experiencias más recientes sobre su articulación.

Finalmente, se lleva a cabo un análisis de las principales conclusiones que permite mantener el estudio realizado, así como plantear propuestas específicas dirigidas a mejorar el papel de la negociación colectiva como instrumento de cohesión territorial. El análisis se cierra con un anexo que incorpora las principales fuentes de información y las referencias bibliográficas de la literatura especializada que se ha utilizado.

De manera sintética, el estudio permite concluir que no parece que exista una correlación específica entre las características de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos de una manera concluyente y que más que el predominio de unas características sobre otras, lo más relevante es considerar la coherencia del conjunto del modelo de negociación colectiva en relación al ámbito económico en el que actúa, es decir a las características de la estructura y especialización productiva del país, al tipo de empresas y a los mercados en los que estas desarrollan su actividad. Una coherencia que está afectada por los criterios político-institucionales que definen los principios básicos de igualdad, en el terreno de delimitación de derechos laborales como derechos de ciudadanía en cada país.

Una consideración que, en el caso de España debería llevar a: fomentar una mayor adecuación de las características de la negociación colectiva a los características de las empresas y los mercados en los que estas compiten, promoviendo una mejor delimitación sectorial; impulsar un mayor nivel de articulación en las materias tratadas en los distintos niveles, potenciando las regulaciones generales en los niveles superiores y dotando de una mayor flexibilidad su aplicación concreta en las unidades productivas específicas; y reforzar la capacidad de representatividad y coordinación de los agentes sociales protagonistas de la negociación colectiva, desde su autonomía, promoviendo un marco jurídico institucional favorable, tanto en la Unión Europea como en el ámbito nacional.

Las reflexiones contenidas en estas páginas son deudoras de entrevistas con responsables de las organizaciones sindicales y empresariales en distintos ámbitos, así como con expertos e investigadores a los que hemos recabado su opinión sobre los temas abordados. Sin entrar en una larga enumeración, si queremos manifestar nuestro agradecimiento expreso a Fabián Marquez, Inmaculada Ordiales, María Pons, Carmen

Visan, Juan Ignacio Palacio, Amaia Otaegui, Paz Perdiger y a Mariano Díaz. La responsabilidad de este trabajo es exclusivamente de sus autores aunque esperamos que hayamos podido reflejar sus distintos puntos de vista, en un proceso en construcción, como es la modificación de la estructura de negociación colectiva para contribuir a la cohesión económica y social y, finalmente, a la cohesión territorial.

## I. MARCO TEÓRICO.

El objetivo de esta primera parte consiste en una delimitación del marco teórico general del estudio, en un doble nivel: en primer lugar, se realiza una aproximación al concepto de cohesión, en sus diferentes dimensiones (económica, social y territorial). Posteriormente, se aborda el análisis de los efectos macro y micro de la negociación colectiva sobre los agregados económicos.

### *1.1. La cohesión territorial en la Unión Europea.*

La persistencia de desequilibrios territoriales significativos en materia económica y social, tanto a nivel interestatal como intraestatal, es uno de los principales problemas estructurales que afectan al conjunto de la Unión Europea (UE), y que incluso se prevé pueda agudizarse con el futuro proceso de ampliación.

Así, los datos disponibles ponen de manifiesto que –a pesar de haberse producido un proceso significativo de convergencia en las últimas décadas, particularmente en los denominados países de la cohesión (España, Grecia, Irlanda y Portugal)– en la UE siguen registrándose actualmente disparidades relevantes entre los Estados miembros y, fundamentalmente, entre las regiones, en aspectos como la distribución de la renta per cápita o las tasas de paro y empleo<sup>1</sup>. Asociado a este fenómeno, se constata asimismo una fuerte concentración territorial de las actividades económicas en determinadas zonas de la Unión (Comisión Europea, 2001.a)

En este marco, la reducción de las disparidades entre los territorios se ha convertido en un objetivo cada vez más importante en la agenda de las políticas públicas, tanto a nivel de los Estados miembro como, especialmente, en el ámbito comunitario. Así, “la preocupación por la existencia de niveles muy distintos de desarrollo económico entre las distintas regiones que forman la UE(15), y la dificultad de conseguir de forma rápida y automática la convergencia entre las mismas, ha sido una cuestión que ha ganado progresivamente importancia dentro de la Comunidad. Prueba de ello es que en la actualidad constituye la segunda fuente de gasto –con participación creciente– después de la PAC, con participación decreciente” (Muñoz y Bonete, 2000).

En última instancia, el debate sobre el fomento de la convergencia entre regiones de un mismo área socioeconómica remite a la cuestión de la cohesión; un concepto ciertamente complejo que integra diferentes dimensiones –política, económica, social y espacial– que, lejos de ser excluyentes, son complementarias y aparecen imbricadas entre sí.

En este contexto, el objetivo de este capítulo es doble: en primer lugar, delimitar el concepto de cohesión, incidiendo particularmente en la dimensión espacial de la misma; y, en segundo lugar, examinar los distintos factores y elementos que pueden contribuir a potenciar el desarrollo de la cohesión territorial.

---

<sup>1</sup> Una situación que, por otra parte, se constata igualmente en otros escenarios, como el formado por conjunto de países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2001).

### **I.1.1. Concepto de cohesión.**

La cohesión puede definirse, en una primera acepción general o abstracta, como el grado de integración y de igualdad o proximidad existentes en aspectos económicos y sociales relevantes en una comunidad. Como tal, la cohesión implica el límite a las desigualdades o disparidades que es política y socialmente tolerable (Begg y Mayes, 1993). En una línea similar la Comisión Europea, a la hora de definir este concepto, se inspira en el artículo 130a del Tratado de la Unión Europea, en el que se expresa desde el punto de vista del “desarrollo armonioso”. Un objetivo que “refleja el reconocimiento explícito de que las grandes disparidades son intolerables en una comunidad que quiera considerarse como tal” (Comisión Europea, 1996).

No obstante, esta concepción de la cohesión no está exenta de algunas ambigüedades, o mejor dicho, exige algunas precisiones, como establecer cuáles son las disparidades que se pretende corregir, qué indicadores homogéneos y consensuados pueden medir objetivamente las divergencias entre las distintas regiones<sup>2</sup>, o definir que se entiende por “grado de disparidad política y socialmente tolerable”.

Por otra parte, cabe señalar que –desde una óptica más dinámica– el concepto de cohesión está asociado lógicamente a la noción de convergencia, entendida en este marco como el proceso a través del cual se reducen las disparidades existentes en aspectos económicos y sociales considerados como relevantes. Más exactamente, los objetivos de la cohesión económica y social se asociarían en cierto modo a los objetivos de lo que –en la terminología comunitaria– se entiende por convergencia real, es decir: la aproximación de los niveles de renta per cápita y empleo durante un período determinado.

En este sentido, conviene resaltar nuevamente que la cohesión no es un concepto unívoco, sino multidimensional, un hecho que exige no sólo una delimitación precisa de sus diferentes aspectos –económico, social y territorial– sino asimismo el reconocimiento de que no existe una solución única que permita potenciar el desarrollo económico y social de las regiones más desfavorecidas, y facilitar así su convergencia con las más avanzadas. Cabe apuntar, al respecto, algunas observaciones (Carrasco, 2000):

- En primer lugar, destacar que la cohesión tiene por finalidad incrementar el crecimiento e incentivar nuevas posibilidades económicas en las regiones más pobres y a favor de los grupos sociales más desfavorecidos, sin reducir el crecimiento o perjudicar el empleo en las demás regiones (convergencia negativa).
- En segundo lugar, la mejora de la situación económica no es un fin en sí mismo, sino un medio para ampliar las posibilidades de crecimiento, los niveles de empleo y de forma más general la calidad de vida de los ciudadanos.

---

<sup>2</sup> Una cuestión que entraña cierta complejidad, dadas las dificultades existentes a la hora de construir sistemas homogéneos de medición y recogida de datos –en definitiva, de evaluación– para el conjunto de la Unión Europea.

- En tercer lugar, es necesario tomar conciencia de la necesidad de considerar el desarrollo en su dimensión a largo plazo.
- En cuarto lugar, no se debe confundir la cohesión con uniformidad, en la medida en que el objetivo de la misma consiste únicamente en intentar instaurar una mayor equidad entre los territorios en términos económicos y sociales.

En este marco, se va a abordar la delimitación del concepto de cohesión a partir de tres dimensiones o enfoques básicos: económico, social y territorial<sup>3</sup>. Una diferenciación con claros límites convencionales en la medida en que en los dos primeros casos se hace referencia a los aspectos que se consideran de mayor importancia en el ámbito económico y social, que siempre deberá tener una determinada dimensión espacial, sea esta local, regional, nacional o supranacional. En definitiva, la variable territorial dibuja el espacio físico y político en el que se desarrolla la actividad económica y social, siendo indesligable de ellas excepto por motivos puramente instrumentales de análisis.

#### **(A) Cohesión económica.**

En el marco planteado, se puede hablar de cohesión económica cuando se da cierto grado de homogeneidad en el desarrollo económico, de forma que las diferencias entre los grupos sociales, regiones y Estados pueden ser política y socialmente aceptables para los ciudadanos.

En términos convencionales, suelen utilizarse las disparidades de algunos indicadores económicos como forma de establecer el grado de cohesión entre distintos territorios. Más concretamente, en el ámbito comunitario se ha asumido en general el *Producto Interior Bruto (PIB) per cápita en términos de Unidad de Poder Adquisitivo (UPA)*, como indicador clave para evaluar el nivel de desarrollo económico de las regiones y las disparidades entre ellas. Entre las razones aducidas para esta elección, cabe señalar (Comisión Europea, 2001.a):

- El PIB es el mejor indicador agregado disponible de la actividad económica<sup>4</sup>.
- El PIB per cápita es estadísticamente sólido, y normalmente se dispone fácilmente de cifras regionales de un período de tiempo razonable.
- Dado que los niveles de precios varían considerablemente de unos países a otros, es necesario realizar un ajuste con el fin de saber cuántos productos y servicios pueden comprarse realmente con una cantidad dada de dinero. Expresar el PIB en unidades de poder adquisitivo es una manera de efectuar esa corrección.

---

<sup>3</sup> Algunos autores, añaden –en el marco del proceso de integración europeo– la dimensión política, desde cuya perspectiva la cohesión se definiría como “la conciencia de ciudadanía europea, es decir, de pertenecer a una comunidad que trata de desarrollar un proyecto aceptado en sus aspectos esenciales” (Carrasco, 2001).

<sup>4</sup> No se deben olvidar si embargo, los importantes límites convencionales en la definición del PIB en términos tan importantes como la no valoración del trabajo no remunerado o el efecto de la actividad económica en el medio ambiente.

Por otra parte, merece apuntar brevemente que en la literatura económica se han desarrollado una serie de instrumentos más complejos para medir –desde una óptica dinámica– el grado de convergencia entre países o regiones a partir de las diferencias en el PIB per cápita. Entre las formulaciones más extendidas relativas al contraste de hipótesis de convergencia en la UE, cabe destacar los conceptos de convergencia sigma y convergencia beta (Barro y Sala i Martín, 1991 y 1992). Así, se dice que existe convergencia *sigma* cuando la dispersión de la renta real per cápita de un grupo de países o regiones tiende a disminuir a lo largo del tiempo, midiéndose normalmente esta dispersión mediante la desviación típica muestral; y se dice que existe convergencia *beta*, si para ese grupo de países o regiones existe una covariación negativa entre la tasa de crecimiento de la renta real per cápita y el nivel inicial de ésta, es decir, que los países o regiones más pobres tienden a crecer más rápidamente que los ricos, de forma que todos ellos tienden a un mismo nivel de PIB per cápita, su común “estado estacionario”.

En este marco, el análisis de los datos disponibles sobre el grado de cohesión económica entre los Estados miembro y regiones de la UE, permite destacar los siguientes aspectos (Begg, 1999; Comisión Europea, 2001.a y 2002; López et alia, 1997):

- En términos históricos, es posible constatar que las disparidades regionales en el seno de la actual UE disminuyeron de forma importante desde el período de la postguerra y hasta mediados de los setenta, caracterizándose posteriormente por un estancamiento e incluso un repunte en el nivel de desigualdad, dependiendo factores diversos como las diversas ampliaciones o la evolución del ciclo económico.
- La Unión Europea, tal como está configurada actualmente, puede dividirse en dos grupos de países: por una parte, se situarían España, Grecia y Portugal, cuyo PIB per cápita expresado en unidades de poder adquisitivo sólo representa entre un 67 y un 82% de la media de la UE; y por otra, los demás Estados miembro, cuyo PIB per cápita es similar o superior a la media.
- No obstante, es necesario resaltar el considerable proceso de convergencia desarrollado por los cuatro países de la cohesión –los tres mencionados, más Irlanda– durante la última década. Así, en conjunto su PIB per cápita pasó de un 68% de la media de la Unión en 1988, a un 79% en 1999. Particularmente, cabe destacar el caso de Irlanda, cuyo PIB per cápita ha pasado del 64% de la media en 1988 al 119% en 2000 (tabla I.1).

**Tabla I.1. Distribución del PIB Per cápita (en términos de UPA) en relación a la media (%). UE15=100. PERÍODO: 1988-2002.**

AÑO	Grecia	España	Irlanda	Portugal	EU3 *	EUR12	EU15
1988	58,3	72,5	63,8	59,2	67,8	106,6	100,0
1989	59,1	73,1	66,3	59,4	68,4	106,4	100,0
1990	57,4	74,1	71,1	58,5	68,6	106,4	100,0
1991	60,1	78,7	74,7	63,8	73,0	105,2	100,0
1992	61,9	77,0	78,4	64,8	72,3	105,3	100,0
1993	64,2	78,1	82,5	67,7	74,0	105,0	100,0
1994	65,2	78,1	90,7	69,5	74,4	104,9	100,0
1995	65,9	78,2	93,3	70,5	74,8	104,8	100,0
1996	66,7	79,3	94,1	70,7	75,7	104,6	100,0
1997	65,9	79,9	103,6	74,7	76,5	104,5	100,0
1998	66,8	79,2	105,7	73,6	76,1	104,5	100,0
1999	68,2	82,2	111,7	73,7	78,3	104,1	100,0
2000	69,2	82,5	118,5	73,5	78,7	104,1	100,0
2001**	70,9	83,1	121,2	73,4	79,4	103,9	100,0
2002**	72,5	83,2	122,1	73,7	79,8	103,9	100,0

\*EU3= Grecia+España+Portugal

\*\* 2001 y 2002= proyecciones

Fuente: EUROSTAT y DGREGIO

- Las disparidades entre las regiones de la UE son aún mayores que entre los Estados miembros. Así, el PIB per cápita medio de las regiones más ricas se sitúan en torno al 60% por encima de la media de la UE, mientras que en el extremo inferior las regiones más pobres es un 40% inferior a la media.
- No sólo existen diferencias regionales interestatales, sino que dentro de los Estados se constatan en muchos casos grandes disparidades, un hecho que pone de manifiesto que “los países no pueden tratarse como economías homogéneas, y que es importante considerar tanto las características y las tendencias regionales como las nacionales” (Comisión Europea, 2001.a).
- Finalmente, se prevé que la ampliación de la UE incidirá en la cohesión, al menos en un doble sentido: por una parte, se duplicará la población que vive en las regiones cuyo PIB per cápita representa menos de un 75% de la media de la Unión; por otra, se incrementará la intensidad o amplitud de las disparidades<sup>5</sup>.

Merece apuntar, por otra parte, que esta realidad no es exclusiva del ámbito comunitario. A modo de ejemplo, los datos disponibles permiten constatar que la concentración del PIB per cápita es muy elevada igualmente en el conjunto de los países de la OCDE; así, se ha estimado en términos medios que una cuarta parte del producto interior bruto se genera en una sola región, que suele ser la región metropolitana principal, y la mitad se genera en las cinco regiones principales, que suelen ser las regiones urbanas más importantes (OCDE, 2001).

<sup>5</sup> Si bien, según las estimaciones oficiales, las diferencias serían sensiblemente más pronunciadas en una UE con veintisiete Estados miembros, que en una de veinticinco (sin Rumania ni Bulgaria).

**(B) Cohesión social.**

La concreción de la dimensión social de la cohesión tiene un mayor grado de dificultad práctico. En términos amplios, puede hablarse de cohesión social cuando existe semejanza o igualdad de oportunidades para acceder a una serie de derechos básicos como el empleo, la educación, la protección social, la asistencia sanitaria, la vivienda, un medio ambiente de calidad, etc.

De un modo más específico, y mensurable, puede definirse la cohesión social como la reducción de las disparidades que surgen como consecuencia del desigual acceso a las oportunidades de empleo y las retribuciones en forma de renta. Esta desigualdad tiende a tener graves consecuencias sociales al marginar a algunos segmentos de la sociedad, como los parados de larga duración, los parados jóvenes y los pobres en el acceso a bienes o derechos sociales básicos. En este sentido, la articulación de políticas de cohesión social está ligada, en el ámbito de la Unión, está ligado a la preservación del denominado “modelo social europeo”.

En este marco, como indicadores clave para medir el grado de cohesión social, suele acudir a las tasas de empleo y paro, así como a otros que permiten valorar el grado de pobreza; particularmente, en este último caso, uno de los indicadores más habituales es el utilizado por Eurostat, que define el umbral de pobreza como el porcentaje de personas cuya renta representa un 60% o menos de la renta mediana del país en que viven.

Desde esta perspectiva, el análisis de los mencionados indicadores permite destacar los siguientes aspectos sobre la cohesión social en la Unión Europea (Comisión Europea, 2001.a y 2002):

- A pesar de la mejora general de la situación del mercado de trabajo en los últimos años, continúan existiendo notables diferencias entre las tasas de empleo de los Estados miembro.
- Las disparidades regionales entre los niveles de empleo siguen siendo incluso mayores que las disparidades nacionales dentro de la Unión Europea. Así por ejemplo, en el año 2000 la tasa de empleo registrada en las regiones mejor situadas era de media un 77,2%, mientras que la tasa media registrada por las regiones peor situadas era inferior al 46%.
- La amplitud de las disparidades regionales en las tasas de empleo varía significativamente de unos Estados a otros. Mientras que son muy pequeñas en algunos países –Países Bajos, Austria y Suecia– son notablemente grandes en otros, como Italia, España y Portugal.
- Se constatan también notables diferencias en las tasas de paro, particularmente en el ámbito regional, De hecho, que las regiones cuya tasa de paro era la más baja de la Unión eran más o menos las mismas en 1999 que diez años antes.

- Por último, a pesar de la relativa reducción del desempleo, la pobreza y la exclusión social siguen estando ampliamente extendidas en los Estados miembro. Así, aproximadamente el 18% de la población –es decir, más de 60 millones de personas– viven en hogares que disponen menos del 60% de la renta equivalente media, y la mitad de ellas se encuentra en esa situación desde hace más de tres años. En cuanto a la distribución de la renta, se constata que el 20% de la población con la renta más elevada en la UE, gana aproximadamente 5,7 veces más que el 20% con menor nivel de renta.

### **(C) Cohesión territorial.**

La cohesión territorial se refiere, en una acepción general, a la reducción de las desigualdades espaciales en materia de desarrollo económico y social, medido a través de aspectos como la distribución de la renta per cápita o el empleo. Más exactamente, “la reducción de las disparidades entre los Estados miembros y entre las regiones significa, de acuerdo con lo que afirma el Libro Blanco de la Comisión de 1993 sobre estos temas, la convergencia de las rentas básicas por un aumento del crecimiento del PIB, de la competitividad y del empleo” (Comisión Europea, 1996). Es decir, la cohesión territorial integraría los aspectos económico y social de la cohesión, añadiéndole la dimensión espacial.

En este sentido, conviene señalar que no existe consenso en la literatura económica sobre el modo –o incluso la pertinencia– de abordar la cuestión de la cohesión desde una perspectiva territorial, tanto en términos teóricos como de intervención práctica. De un modo sintético, el debate se halla polarizado en torno a dos concepciones claramente contrapuestas (Carrasco, 2000; Mella, 1998):

- Por una parte, la denominada “escuela de la convergencia”, que deriva de los postulados de la teoría neoclásica, y que mantiene las ventajas de la libre circulación de bienes y servicios como clave para el logro de una progresiva igualdad de los niveles de renta entre las regiones. En función de ello, no tendría sentido articular políticas de cohesión territorial, ya que la libre acción del mercado posibilitaría la reducción de las desigualdades espaciales.
- Por otra, una visión alternativa que propugna que los mecanismos de mercado y el libre comportamiento de los sujetos, particularmente de aquellos que toman las decisiones de inversión, conducen mucho más a la divergencia que a la convergencia regional, en la medida en que tienen como consecuencia el mantenimiento de concentración de las principales actividades económicas y de la población en determinadas zonas geográficas.

Sobre este tema, el examen de los distintos estudios empíricos que se han realizado sobre la convergencia territorial en los países de renta alta durante la última década, permite apuntar algunos aspectos (Muñoz, 2002):

- La convergencia no es un fenómeno general, de ahí que se hable de clubs de convergencia o grupos de regiones o países donde se manifieste tal fenómeno de la convergencia.

- No garantiza la igualdad final de renta per cápita entre las regiones.
- En todo caso, y en el caso de la convergencia, ésta se produce de un modo muy lento. Diversos estudios la estiman en períodos de largo plazo en torno al 2% anual. (Sala i Martín, 1994)

En este sentido, “de todo ello se deduce que si la cohesión territorial, entendida como igualación espacial de renta per cápita, está en la agenda de las instituciones de gobierno, entonces es cuanto menos arriesgado dejar el futuro de tal proceso de convergencia en manos del funcionamiento del mercado, ya que éste, por sí sólo, o no garantiza que se alcance tal objetivo, o no lo hace en un tiempo suficientemente corto. Justificándose, por tanto, la puesta en marcha de políticas de cohesión territorial” (Muñoz, 2002).

Un elemento que contribuye particularmente al mantenimiento de las desigualdades territoriales en materia de desarrollo, lo constituye la concentración de las actividades económicas –sobre todo aquellas que generan un mayor valor añadido– en determinadas zonas geográficas. Así por ejemplo, en el caso de la Unión Europea la actividad económica, así como el stock de capital y los recursos humanos cualificados, han estado concentrados, salvo excepciones, en las zonas más centrales de la Unión. Una situación que apenas ha variado en los últimos 20 o 30 años.

Con el objeto de valorar objetivamente el grado de desequilibrio territorial existente, se ha elaborado un “índice de facilidades de acceso”, que mide el tiempo que necesita cada región para alcanzar a otras regiones, ponderado por su importancia económica. En función de este índice, se ha clasificado a las regiones europeas en tres grandes grupos (Comisión Europea, 2001.a):

- Las regiones centrales, situadas en el triángulo comprendido entre North Yorkshire (Reino Unido), Franche-Comté (Francia) y Hamburgo (Alemania), cuyo índice de facilidades de acceso es superior al 50% de la media de la UE y los países candidatos.
- Las regiones periféricas, cuyo índice es inferior al 40% de la media, situadas en: el norte de Europa, en Suecia y Finlandia; noroeste, en el norte de Escocia e Irlanda; en el sur, en Portugal, España, las islas mediterráneas, la punta meridional de Italia y Grecia; y en el este, en los países candidatos. Cabría añadir, además, las denominadas regiones “ultraperiféricas”, cuyas ventajas de acceso son aún menores.
- Las regiones intermedias, cuyo índice se encuentra comprendido entre el 40% y el 150% de la media.

Las diferencias entre las regiones centrales y las menos desarrolladas se expresa de forma clara en los distintos indicadores; así por ejemplo, el PIB per cápita medio de las regiones centrales es el doble que el de las regiones periféricas, su productividad 2,4 veces mayor, y su gasto en I+D representó en torno a un 2,1% del PIB en 1997, mientras que el de las periféricas fue de un 0,9%. Asimismo, las infraestructuras de transportes y comunicaciones están también más desarrolladas en las regiones centrales.

Finalmente, un aspecto que merece destacar es el hecho de que –aunque la proporción de empleo industrial es muy similar entre ambos extremos– la proporción de empleo agrícola es siete veces mayor en las regiones periféricas, mientras que el empleo en los servicios representa un 53% del total en dichas regiones, y un 69% en las centrales.

### **I.1.2. Fomento de la cohesión territorial.**

La dimensión espacial de los procesos socioeconómicos ha sido tratada tradicionalmente, a diferencia de la dimensión temporal, de forma marginal por el análisis económico, en la medida en que las diferentes localizaciones se han visto como factores que no afectaban decisivamente a las funciones de oferta y demanda o la definición de costes y precios.

En este sentido, “la marginación del concepto de espacio como objeto de estudio del pensamiento clásico (industria naciente, división del trabajo, competencia de los mercados y condiciones de equilibrio), las hipótesis básicas contradictorias con las variables espaciales del modelo neoclásico (rendimientos constantes de escala, infinita disponibilidad del capital e infinitas combinaciones de los factores productivos), el predominio de la dimensión temporal (bien sea en la búsqueda del equilibrio a corto plazo de los mercados, o en la evolución a largo plazo del sistema económico), la prevalencia de la política nacional sobre la de ámbitos inferiores y el enfoque interdisciplinario del que son susceptibles de tratamiento los problemas del espacio, explican la lenta integración –todavía inacabada– de la dimensión espacial en el análisis económico” (Mella, 1998).

En relación a la cuestión específica de la cohesión desde una perspectiva espacial, en general se ha abordado en torno a una serie de cuestiones que, expresadas de forma sintética, se estructuran básicamente en torno dos interrogantes: por qué existen diferencias en materia de desarrollo económico y sociales entre los distintos territorios; y cuales son los factores que podrían impulsar el aumento y/o disminución de dichas diferencias.

Desde esta perspectiva, y como ya se ha señalado en el anterior apartado, las respuestas ofrecidas por la literatura especializada se han articulado tradicionalmente en torno a dos grandes corrientes de pensamiento: las *teorías o modelos de convergencia*, que argumentan que las disparidades interregionales son transitorias, dependen de la velocidad del proceso de ajuste, pero finalmente tienden a desaparecer y alcanza un equilibrio estable (como consecuencia de la libre acción del mercado); y las *teorías o modelos de divergencia*, que postulan que las disparidades interregionales no son transitorias ni accidentales, forman parte de la propia naturaleza del crecimiento económico, no tienden a desaparecer por su propia inercia, y mantienen el sistema en condiciones de desequilibrio.

Cabe señalar que ambas corrientes participan de una concepción común del espacio, que ha venido en denominarse como “funcional”, y en el que éste se percibe, en el mejor de los casos, como un soporte pasivo de inputs organizados por empresas que compiten vía precios en el mercado, localizados en un sistema multirregional jerarquizado en el que existen relaciones asimétricas y flujos de carácter funcional –derivados de una división

espacial del trabajo asociada a la especialización geográfica de las actividades—, y en el que el crecimiento se genera por un proceso de extensión de los efectos positivos creados por las regiones adelantadas (Mella, 1998).

El análisis económico tradicional de los procesos de integración de mercados ha partido de los supuestos neoclásicos recogidos sintéticamente en el modelo de comercio internacional de Heckscher-Ohlin (Ohlin, 1933) y Solow (1956), según el cual la integración de los mercados conlleva un proceso de acercamiento de los niveles de renta per cápita de los países que se integran, debido al funcionamiento de las ventajas comparativas. El motor fundamental de los cambios que se operan en el proceso de integración se debe a las diferentes dotaciones de los factores de producción. Por una parte, los flujos comerciales tienden a reasignar la producción hacia los países más eficientes dentro del área integrada, con lo que el efecto agregado, vía comercio, es el aumento de la productividad y el nivel de bienestar general. Por otra parte, la movilidad de los factores de producción tiende a reducir las diferencias de renta per cápita en la medida en que los capitales tenderán a fluir desde los países más ricos -con mayor ratio capital/trabajo- hacia los más pobres, donde su escasez relativa ofrece una mayor rentabilidad. Con la misma lógica, la mano de obra cualificada tenderá a dirigirse desde los países más ricos, donde es más abundante, a los países más pobres, donde es más escasa, mientras que la mano de obra menos cualificada tenderá a desplazarse en sentido inverso. La movilidad de los factores de producción complementaría así el efecto del libre comercio, promoviendo una tendencia a la igualación de la dotación relativa de los factores de producción y, por tanto, de los niveles de renta per cápita.

El análisis de la economía internacional en las últimas décadas ha puesto en tela de juicio estas previsiones de la teoría neoclásica, dando lugar a la aparición de un conjunto de análisis económicos que englobados en los llamados *modelos de crecimiento endógeno* buscan explicar el crecimiento en función de variables internas del sistema económico y, por tanto, vinculadas a las decisiones de los agentes públicos y privados. Uno de los principales puntos de partida de los modelos de crecimiento endógeno es considerar que el progreso técnico no es una variable exógena, sino el producto de procesos acumulativos de inversión en capital humano y en capital tecnológico, junto al capital físico, y son estas variables las principales fuentes del aumento de la productividad y del crecimiento.

Una de las bases explicativas de este nuevo enfoque es que considera que la inversión en estos factores, capital humano y capital tecnológico, tiene rendimientos crecientes a escala al beneficiarse de un proceso acumulativo de aprendizaje que, a través de la experiencia, conlleva rendimientos crecientes y que se denomina “economías de experiencia”. Paralelamente, se generan externalidades que permiten incrementar la productividad marginal de los factores productivos y, especialmente, de los bienes de equipo, compartiendo algunas características de los bienes públicos que justifican la intervención de los gobiernos en su desarrollo. (Martín, 1995, 1997; de la Dehesa, 1995) Las implicaciones de este enfoque son relevantes, ya que ponen en tela de juicio la consideración del modelo neoclásico de que los procesos de integración económica conllevan de manera automática una tendencia a la igualación en los niveles de riqueza de los países que se integran.

Si a ello se suman otros supuestos alternativos (Begg, 1989; Vanhove y Klaasen, 1987) a los utilizados por el modelo neoclásico, considerando que los mercados no son de competencia perfecta sino segmentados y oligopolistas, las funciones de producción no son similares entre países y regiones, la difusión de la tecnología no es perfecta y el comercio no es fundamentalmente interindustrial sino intraindustrial, el cuestionamiento de la relación entre integración económica, crecimiento y tendencia a la igualdad es aún mayor.

Si se considera que los patrones de comercio no se deben a las diferentes intensidades en la dotación de factores sino a las diferencias de productividad nacidas de la inversión en capital tecnológico y humano, y éstos generan rendimientos crecientes a escala, parece evidente que no necesariamente se tiene que producir un efecto de aproximación, ya que los países con un mayor nivel de capital acumulado pueden seguir manteniendo un diferencial significativo respecto a los países menos desarrollados en este ámbito. Por el contrario, puede ocurrir que la movilidad del capital opere en sentido inverso, desplazándose de los países con menores niveles de renta hacia los países más ricos si éstos mantienen niveles de productividad marginal mayores, generándose por tanto un aumento en la dispersión de los niveles de riqueza.

Incluso suponiendo que exista una difusión perfecta de la tecnología, los países con menor renta sólo seguirán una senda de aproximación si los costes de imitación de las tecnologías desarrolladas por los países más ricos son más bajos que los costes de innovación en los que éstos incurren para aumentar su capital tecnológico. A ello se suma el hecho de que el proceso de imitación tiene tendencialmente límites que obligarían a los países imitadores a convertirse en innovadores en algún momento de su proceso de acercamiento. (Aragón, 1999).

Paralelamente, es cada vez más aceptado que junto a las ventajas comparativas tradicionales que explicarían los procesos de competencia, existen otros factores relevantes, como la diferenciación de los productos, el desarrollo de redes comerciales y de asistencia técnica o el mantenimiento de restricciones a la difusión de los conocimientos tecnológicos, que permiten a las empresas un mayor poder de mercado. Todos estos factores de ventajas competitivas ahondan aún más en el cuestionamiento de los procesos de aproximación derivados de los acuerdos de integración económica, apuntando, por el contrario, la existencia de lógicas que conllevarían mayores niveles de desigualdad.

Desde una perspectiva territorial, la existencia de “economías de aglomeración” (Porter, 1990) vendría a reforzar esta tesis en la medida en que la localización de actividades en zonas más desarrolladas, puede permitir a las empresas obtener niveles de rentabilidad más elevados debido a los beneficios de operar en entornos con infraestructuras físicas, de comunicación y redes de abastecimiento muy desarrolladas, en áreas que generalmente operan con una mayor proximidad respecto a los mercados que abastecen.

De forma simplificada, la perspectiva del desarrollo endógeno concibe al espacio de manera activa, es decir, como territorio dotado de dinámica autónoma, agente de desarrollo económico y de transformación social, hasta el punto de que se ha

propugnado el concepto de capital territorial como un elemento esencial a la hora de concebir el crecimiento de un área determinada (OCDE, 2001).

En este sentido, la noción de crecimiento endógeno está asociada a las estrategias de *desarrollo local* que tienen su origen en la crisis económica que emerge de forma generalizada durante los años 70, a partir de la cual se comienza a cuestionar el modelo de desarrollo dominante hasta entonces en las economías occidentales, y que entre otros aspectos se caracterizaba por las grandes intervenciones públicas –o dirigidas desde los poderes públicos– a través de grandes empresas y multinacionales, en aplicación de planes de industrialización estatales.

La extensión y profundidad de la crisis socioeconómica que se inicia en los años setenta, una de cuyas consecuencias más visibles fue el crecimiento continuado del desempleo, puso de manifiesto los límites de este modelo de crecimiento, y la necesidad de apostar por nuevos planteamientos. Desde esta perspectiva, comienzan a formularse diferentes propuestas que –en términos generales– propugnan un modelo de desarrollo con un carácter mucho más descentralizado, y estructurado sobre la base de potenciar las capacidades y recursos propios de cada territorio.

En este marco, y a pesar de que el objetivo específico de las iniciativas de desarrollo local es el de reforzar la capacidad de una zona concreta para buscar de forma autónoma, su propia vía de desarrollo, es posible apuntar una serie de elementos que caracterizan en mayor o menor medida a las diferentes iniciativas de desarrollo local, en contraste con las características del modelo de desarrollo dominante antes de la crisis de los 70 (Pérez y Carrillo, 2000.b):

- Encuentran su base de actuación en la integración de los tres sectores productivos – primario, secundario y terciario– incorporándose las innovaciones tecnológicas a los mismos.
- Tienen un protagonismo principal y decisivo los recursos endógenos, en la medida en que se trata de potenciar los recursos productivos de cada territorio, especialmente en relación al capital humano, capital físico y capital tecnológico para optimizar las ventajas comparativas de cada territorio.
- No obstante, no se excluyen los recursos exógenos, pero se parte de que la atracción de dichos recursos debe jugar un papel de complementariedad de lo endógeno.
- Se apuesta intensamente por la consolidación de las pequeñas y medianas empresas, que son contempladas como pilares del crecimiento, la generación de puestos de trabajo, la innovación tecnológica –en la medida en que ésta ha dejado de ser patrimonio exclusivo de las grandes empresas– y, en definitiva, del desarrollo local.
- En el desarrollo local se incorpora como factor económico nuevo el “medio ambiente” (factor ecológico), entendido éste no sólo como límite a respetar, sino como punto de partida para la promoción de iniciativas y actividades productivas respetuosos con el medio local, y que a la vez permitan satisfacer nuevas demandas emergentes (por ejemplo, el turismo rural).

- Finalmente, es necesario enfatizar que el modelo de desarrollo local se sustenta en una clara visión descentralizada, desde la que se propugna la competencia y oportunidad del sector público local para asumir funciones de promoción económica y fomento del empleo en el territorio sobre el que tiene competencias

En este punto, conviene remarcar la idea de que la cohesión territorial –entendida, según la terminología comunitaria, como la convergencia de las rentas básicas a través del crecimiento del PIB, la competitividad y el empleo– es una cuestión notablemente compleja, cuya resolución requiere de la combinación de diferentes tipos de actuaciones, en el marco de una estrategia de desarrollo integral que tenga en cuenta tanto las características específicas de los distintos territorios, como los condicionamientos y demandas de un entorno cada vez más internacionalizado y fluctuante.

En consonancia con ello, merece señalar asimismo que este carácter pluridimensional de las políticas de cohesión territorial demanda, a su vez, la necesaria implicación activa de los múltiples actores socioeconómicos involucrados en el desarrollo del territorio, tanto públicos –en el caso español, las tres administraciones territoriales, más la comunitaria– como privados (sindicatos, empresas, entidades financieras y asociaciones de ciudadanos, etc.).

Desde esta perspectiva, en el marco de la literatura especializada se han planteado diversas opciones y ejes de actuación para fomentar el desarrollo de los territorios, entre las que merece destacar las siguientes (Tomás, 1998; Comisión Europea, 2000; Mella, 1998; Muñoz, 2002; OCDE, 2001; Pérez y Carrillo, 2000.b):

**(a) *No intervención.*** Es decir, considerar –desde un planteamiento estrictamente neoclásico– que las desigualdades territoriales se corregirán por sí solas, como consecuencia de la libre actuación de los sujetos en el mercado, y que cualquier actuación en sentido igualador tendría un coste no asumible en términos de eficiencia. Las políticas que proponen tratan, por tanto, de eliminar los obstáculos que impiden un adecuado funcionamiento de los mercados. Sin embargo, “desde el momento en que el mercado real no es un mercado perfectamente competitivo, ya sea debido a la existencia de externalidades derivadas de la concentración espacial, a la existencia de preferencias sociales (por razones ecológicas o culturales) por mantener habitado el territorio, o a la existencia de costes sociales asociados a la emigración, por ejemplo, la opción de no intervención pierde gran parte de su justificación” (Muñoz, 2002).

**(b) *Movilidad de la población.*** Se puede optar por alcanzar una mejor distribución espacial de la renta mediante la potenciación de la movilidad de los trabajadores de las regiones más pobres a través, por ejemplo, de políticas de vivienda que facilitasen el acceso a la misma, mediante el aumento de la estabilidad laboral que redujese la incertidumbre asociada al cambio de región de residencia, o la mejora de los servicios públicos de empleo. En este caso, la igualación de la renta per cápita se produciría mediante una reducción del denominador (población), más que mediante un aumento

del numerador (PIB)<sup>6</sup>. No obstante, impulsar esta opción sería asumir implícitamente la imposibilidad de desarrollar las regiones menos favorecidas.

**(c) Dotación de infraestructuras.** Un planteamiento clásico en materia de desarrollo regional, consiste en atribuir una importante cuota de responsabilidad de las diferencias territoriales a las dificultades de acceso a los mercados que tienen las regiones más pobres, como consecuencia de la falta o insuficiencia de infraestructuras. De ahí que reducir, mediante la inversión en infraestructuras, la distancia espacio-temporal que separa los núcleos de aglomeración económica de las regiones atrasadas, sea uno de los ejes de actuación más considerados.

En efecto, “una condición indispensable para el desarrollo económico sigue siendo la dotación suficiente en infraestructuras de alta calidad. En el seno de la Unión, si bien se han reducido las disparidades regionales en ciertos sectores como las telecomunicaciones y el transporte por carretera, todavía queda mucho por hacer en otros sectores (por ejemplo, transporte ferroviario, centros de investigación), especialmente en las regiones más atrasadas” (Comisión Europea, 2001.a).

Conviene resaltar, al respecto, la creciente importancia que cobran –además de las infraestructuras de comunicación tradicionales– las infraestructuras de telecomunicación, al depender de ellas los servicios telemáticos, de estratégica importancia para la dinámica innovadora del sistema económico. A modo de ejemplo, estudios recientes han puesto de manifiesto como “la calidad de las comunicaciones y las telecomunicaciones es uno de los factores centrales a la hora de buscar localización para una empresa, muy por encima de los costes salariales” (Muñoz, 2002).

**(d) Potenciar las ventajas competitivas de la región.** En el marco de las teorías del desarrollo endógeno, se ha revalorizado la noción de “capital territorial”, entendido como el conjunto de ventajas de un territorio que permiten reforzar la competitividad de las empresas localizadas en el mismo –particularmente de las pequeñas y medianas empresas (PYMES)– y que por tanto pueden llevar a ganancias en la productividad y, como consecuencia, generar un crecimiento más endógeno que exógeno.

En este sentido, “el concepto de un capital territorial particular de cada área también nos puede hacer entender por qué es necesario luchar contra las desigualdades de desarrollo entre las distintas áreas de un país. De hecho, ayudando a un área desaventajada a desarrollar su propio capital territorial le permite desarrollar actividades que serán más rentables que si estuviesen ubicadas en otro lugar. Por consiguiente, más allá del argumento básico a favor de la cohesión y la equidad social, hay un sólido argumento de eficiencia económica, dado que esta asignación de recursos lleva a un aumento global de la rentabilidad” (OCDE, 2001).

---

<sup>6</sup> De hecho, se ha señalado que la tendencia a la convergencia durante el período 1955-1979 entre las regiones españolas, no se ha sido motivada por un aumento del peso económico o la producción de las regiones más desfavorecidas, sino que obedece a un desplazamiento de la población a las regiones más prósperas, que pueden experimentar un retroceso en su renta per cápita como consecuencia del aumento de población, y a la inversa en las regiones más atrasadas (Parellada y García, 1999).

Bajo esta óptica, y en combinación con otros ejes de actuación ya mencionados –por ejemplo, la dotación de infraestructuras– algunas políticas cobran especial importancia como fuente de estímulo y apoyo al fomento de la competitividad de los territorios, particularmente en el ámbito local. En el cuadro I.1. se recogen algunas de las líneas y programas de actuación más comunes que se vienen articulando en el contexto español.

**Cuadro I.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DESARROLLO LOCAL.**

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	TIPOS DE INTERVENCIÓN
Actuaciones dirigidas a personas desempleadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios INEM-Corporaciones Locales.</li> <li>• Apoyo a Centros Especiales de Empleo</li> <li>• Formación ocupacional.</li> <li>• Formación-empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).</li> <li>• Servicios de información, orientación e intermediación laboral.</li> <li>• Servicios de apoyo al autoempleo.</li> </ul>
Promoción empresarial y creación de empresas (PYMES)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentes de Desarrollo Local.</li> <li>• Iniciativas Locales de Empleo.</li> <li>• Viveros de empresa</li> <li>• Centros de Teletrabajo</li> <li>• Asesoramiento a emprendedores.</li> <li>• Formación empresarial.</li> </ul>
Actuaciones dirigidas a empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotación de infraestructuras y equipamientos para la actividad económica local</li> <li>• Polígonos y parques industriales.</li> <li>• Centros de Servicios Empresariales (información, asesoramiento y servicios).</li> <li>• Promoción de servicios orientados a las empresas.</li> <li>• Exposiciones, ferias, campañas de promoción de productos locales.</li> <li>• Programas de apoyo al comercio local.</li> <li>• Apoyo a la modernización tecnológica de las empresas.</li> <li>• Servicios de Internet para las empresas.</li> </ul>
Diversificación económica en zonas rurales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a la pluriactividad o a la generación de rentas complementarias.</li> <li>• Apoyo a actividades de turismo rural.</li> <li>• Apoyo a producciones locales de calidad.</li> <li>• Apoyo a la comercialización de productos artesanales.</li> <li>• Recuperación del patrimonio.</li> <li>• Acciones de protección del medio ambiente.</li> </ul>
Otras actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios la realidad socioeconómica local.</li> <li>• Observatorios locales del mercado de trabajo.</li> <li>• Fomento del consenso social, a través de planes estratégicos o institucionales permanentes.</li> <li>• Promoción del territorio</li> </ul>

FUENTE: Elaboración propia

(e) *Sistema impositivo*. Aunque no esté diseñado con este objetivo, el sistema de impuestos y transferencia existente en todos los países también tiene un impacto sobre la distribución espacial de la renta, en la medida en que genera un proceso de redistribución de la riqueza en el territorio. Así por ejemplo, en el caso español los índices de desigualdad entre las regiones, estimados a partir del indicador de Renta Familiar Bruta Disponible per cápita, se reducen al menos un 47% respecto a las medidas que utiliza el *PIB per cápita*. Unos resultados que coinciden con los estudios

realizados en el ámbito comunitario, que estiman una disminución de la desigualdad entre el 20 y el 40% (Parellada y García, 1998).

### **I.1.3. Negociación colectiva y cohesión territorial.**

Un aspecto comúnmente resaltado en los distintos análisis económicos sobre la cohesión territorial, es la consideración de la productividad como un elemento central a la hora de abordar la reducción de las desigualdades espaciales de desarrollo. En efecto, “el nivel de productividad constituye un factor clave en el proceso de crecimiento y convergencia, en términos reales, de las economías nacionales y regionales” (Comisión Europea, 2001.a).

En función de ello, desde una parte de la literatura económica se ha incidido en el papel que tiene el sistema de relaciones laborales–y, más concretamente, la negociación colectiva– en la reducción de las desigualdades territoriales de desarrollo. El argumento básico es que la negociación colectiva tiene un especial protagonismo en la regulación de las condiciones de trabajo, incidiendo de forma central en aspectos determinantes de la productividad como la conformación de las rentas de trabajo y los costes salariales.

Desde esta perspectiva, distintos estudios han abordado la influencia de la negociación colectiva en la configuración de las diferencias interterritoriales de productividad y empleo. Así, considerando el caso español, se ha planteado por ejemplo que la presencia de rigideces en los mecanismos de negociación puede afectar de forma negativa a las regiones más atrasadas, en la medida en que impiden el ajuste salarial adecuado a las características de las mismas, y por tanto suponen un freno a la inversión y la generación de empleo (Alonso e Izquierdo, 1999; García y Marimón, 1999).

Ahora bien, en contraposición también es posible afirmar que la negociación colectiva puede incidir positivamente en la cohesión territorial, a través no sólo de la conformación de las rentas de trabajo y los costes salariales, sino enriqueciendo también sus contenidos en diversas materias, tales como la organización del trabajo, el fomento de la calidad de la mano de obra –a través de la actualización del conocimiento y de las cualificaciones a lo largo de la vida laboral– o las inversiones en conocimiento y nuevas tecnologías.

En este contexto, en el capítulo 2º se va a profundizar en el análisis de aquellos aspectos de la negociación colectiva que pueden incidir en la reducción de las desigualdades territoriales de desarrollo económico y social. No obstante, conviene recordar nuevamente que el fomento de la cohesión territorial está vinculado asimismo a una serie de actuaciones orientadas a la potenciación del desarrollo endógeno de los territorios que –como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior– exceden del ámbito estricto de las relaciones laborales, así como a los sujetos propios de la misma, es decir, a los sindicatos y organizaciones empresariales (en la medida en que implican a la Administración, así como a otro tipo de actores de la sociedad civil, como por ejemplo las organizaciones del denominado tercer sector).

Del análisis desarrollado en este capítulo, cabe concluir que los procesos que conforman los niveles de bienestar económico y social de la personas que viven en una determinada

área geográfica, en relación a otras, depende de factores muy diversos; desde la dotación de recursos naturales a la dotación de capital humano, capital público o capital tecnológico. El desarrollo de estos factores y sus resultados en términos de cohesión económica y social territorial está asociado a la propia dinámica histórica de las sociedades, a sus procesos de industrialización y a las actuaciones públicas y privadas dirigidas a la potenciación del desarrollo endógeno de los territorios, no de manera aislada o autárquica sino en relación al resto de los espacios políticos y sociales con los que conviven. Desde esta perspectiva general, la cohesión territorial alude, por tanto a un proceso complejo, en el que intervienen múltiples factores y actores públicos y privados de manera interrelacionada, solo analizable desde una perspectiva histórica, en el que la negociación colectiva es un factor más, y ciertamente no el más relevante, en los procesos de convergencia real.

Paralelamente, es interesante tener en cuenta dos aspectos básicos que acotan y hacen complejas las relaciones entre el desarrollo territorial y la negociación colectiva. Por un lado, la negociación colectiva nace como un proceso consensuado entre organizaciones empresariales y sindicales, para regular las condiciones de trabajo en un determinado ámbito productivo, tanto sea la empresa como el sector en el que llevan a cabo su actividad de producción e intercambio; una delimitación marcada fundamentalmente por el tipo de actividad de las empresas y las características del mercado en el que compiten. Una reflexión que permite entrever que el territorio, desde la perspectiva a la negociación colectiva es, en términos generales, secundario o subordinado respecto al mercado

Por otro lado, una parte fundamental de la negociación colectiva se dirige a establecer unas normas mínimas de las condiciones laborales, que no deben ser utilizadas como mecanismo de competencia de las empresas -sean referidas al trabajo infantil, libertad sindical, salarios mínimos o jornadas máximas de trabajo- de manera que en el marco de competencia de las empresas en un determinado mercado, estableciendo unas bases institucionales de cohesión social y de derechos de ciudadanía en el ámbito laboral. Y en este sentido, la delimitación productiva de la negociación colectiva, sea el centro de trabajo, la empresa o el sector, establece determinados límites territoriales para garantizar la cohesión social.

Expresándolo de una manera sintética, la negociación colectiva afecta a los marcos de competencia de las empresas y al funcionamiento de los mercados estableciendo un criterios básicos de cohesión social en el ámbito laboral, siendo el ámbito territorial de su actuación un ámbito secundario que obedece tanto a las características económicas de las empresas y los mercados en los que actúa las regulaciones adoptadas en los convenios colectivos, como a factores políticos e institucionales relacionados con la conformación de los estados y los derechos de ciudadanía reconocidos por la sociedad.

## I.2. Los efectos económicos de la negociación colectiva.

En el seno de diferentes gobiernos, así como en los planteamientos de diversas organizaciones e instituciones internacionales –tales como la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) o el Banco Mundial– ha cobrado creciente importancia en los últimos años el debate sobre el impacto económico de los denominados “estándares laborales” (*labour standards*). Un concepto que expresa, en términos generales, las reglas generales que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones industriales (Aitd y Tzannatos, 2002).

En este sentido, el principal eje de discusión se centra en la forma en que los estándares laborales inciden sobre la competitividad de las economías nacionales. Más concretamente, se plantea que las diferencias sobre esta materia entre los distintos países –en un contexto marcado por la profundización de la denominada globalización<sup>7</sup>– suponen una ventaja comparativa para aquellos Estados con estándares laborales más bajos. Una circunstancia que favorece, por ejemplo, que muchas empresas descentralicen aquellas tramas del proceso productivo que requieren de trabajo menos cualificado, a Estados con peores condiciones de trabajo que las del país de origen<sup>8</sup>.

Cabe señalar que las repercusiones asociadas a esta situación son utilizadas como argumentos para posiciones contrapuestas, tanto por aquellas perspectivas que propugnan la homologación al alza de los estándares laborales, como por aquellas que plantean la depreciación de sus contenidos a fin de favorecer la competitividad de las economías nacionales en un contexto cada vez más internacionalizado.

Bajo esta óptica, merece señalar que en los últimos años se ha promovido la homologación universal de los estándares laborales básicos por parte de diferentes organizaciones e instituciones internacionales, destacando de forma particular el esfuerzo realizado en esta materia por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así, en 1998 esta institución publicó una Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que representa un elemento determinante en la promoción de la extensión de los estándares laborales a escala mundial (OIT, 1998). De forma más concreta, en la Declaración se apunta un *núcleo central* de estándares laborales básicos, cuya aplicación constituye un compromiso obligatorio para los países miembro de la OIT<sup>9</sup>:

- La eliminación de la esclavitud y de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

---

<sup>7</sup> La noción de globalización, que ha acabado por convertirse en omnipresente, alude al proceso real de creciente interdependencia de los países que se produce a finales del siglo XX y que se caracteriza por fenómenos diversos, tales como: la expansión de los mercados financieros, la progresiva organización transnacional de la producción y la relativa pérdida del peso de los Estados nacionales en la regulación de las actividades económicas.

<sup>8</sup> Esta cuestión se ha planteado con especial intensidad en las discusiones sobre los procesos de integración económica de ámbito regional; por ejemplo, y de forma muy significativa, en los debates sobre la constitución del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

<sup>9</sup> Para un análisis de la ratificación de estos estándares laborales, cf.: Raghavan (2002).

- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La libertad de asociación de los trabajadores y la libertad sindical.
- El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Considerando esta cuestión desde una perspectiva estrictamente economicista<sup>10</sup>, aquellos estándares que han estado sujetos a una mayor controversia –tanto en el ámbito académico como institucional– lo constituyen probablemente el derecho a la asociación y, de forma particular, la extensión del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En cuanto al derecho efectivo de asociación, partiendo de una situación de reconocimiento formal del mismo<sup>11</sup>, desde la perspectiva económica convencional la cuestión clave que se plantea está relacionada con los costes y beneficios asociados a la existencia de los sindicatos, en contraposición a una situación de mercado completamente atomizada (es decir, donde cada persona actuaría individualmente). De forma especial, bajo esta óptica se debate si la negociación colectiva –que representa el núcleo central de la acción sindical– contribuye al logro de mejores resultados económicos de una empresa, o si por el contrario constituye una distorsión en el libre funcionamiento del mercado de trabajo.

### **I.2.1. El debate sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el papel de las relaciones laborales.**

La diversidad de análisis y de tesis en torno a los efectos de la negociación colectiva en la actividad económica se enmarca en un debate más amplio sobre los conceptos con los que se definen los mercados de trabajo y las relaciones laborales, las distintas consideraciones sobre su funcionamiento y los distintos enfoques metodológicos que se adoptan para su estudio.(Aragón, Cachón, 1999)

La teoría neoclásica, en su versión más elemental pero ilustradora de sus postulados básicos, parte del supuesto fundamental de que el mercado de trabajo funciona como un mercado cualquiera, en un sistema de competencia perfecta. Bajo esta perspectiva, se considera que el juego de la oferta de trabajo -que debe entenderse como oferta de fuerza de trabajo por parte de los asalariados- y de la demanda de trabajo por parte de las empresas genera una dinámica que tiende al equilibrio entre la cantidad contratada -es decir, el empleo- y el precio fijado -es decir, el salario- de manera que solo existiría paro “voluntario”.

En la versión más simplificada del modelo neoclásico, la demanda de trabajo que realizan los empresarios, como demanda de un factor de producción derivada de las

---

<sup>10</sup> No considerando por tanto otras dimensiones de los derechos humanos fundamentales.

<sup>11</sup> Una situación que, por otra parte, es violada de forma dramática en muchos países.

propias necesidades del proceso productivo, se lleva a cabo bajo la opción de la maximización del beneficio. La demanda de los factores productivos (recursos naturales, trabajo y capital) depende, en última instancia, de la demanda que exista de las mercancías en cuya producción participan: es una demanda derivada de los mercados de productos. Así, la demanda que exista de trabajadores de la construcción, de maquinaria o de solares para edificar, dependerá de la demanda de viviendas y edificios no residenciales. La demanda de trabajo dependerá del nivel general de actividad económica.

Esta perspectiva considera que el nivel tecnológico es una variable "externa" al sistema económico. Es decir, que de acuerdo con el "estado de los conocimientos productivos", el empresario elegirá aquella tecnología más eficiente en términos de utilización de los factores de capital y trabajo. La demanda de trabajo dependerá, por tanto, de la productividad marginal de éste, hasta el punto en que se iguale al salario y la curva de demanda que se configura en el mercado tendrá un carácter decreciente en base a la ley de rendimientos decrecientes.

Teniendo en cuenta el nivel de demanda existente, el empresario decidirá según las posibilidades que permitan los conocimientos tecnológicos existentes, el precio de los factores y su productividad marginal, la combinación de los factores productivos más eficiente (función de producción). Así, la demanda de trabajo se puede analizar bajo el supuesto de que los demás factores permanecen inalterados. Si el empresario no quisiera ampliar la fábrica, ni comprar nueva maquinaria, contrataría un número de trabajadores hasta que el coste laboral de la hora trabajada por el último trabajador fuera igual a su productividad marginal (en realidad, al ingreso marginal de su producto).

Por otra parte, la oferta de trabajo de la población depende de las características demográficas (población potencialmente activa) y se rige por la teoría de la elección del consumidor. El ciudadano potencialmente trabajador ofrecerá una cantidad de fuerza de trabajo según una función de utilidad - sus preferencias - entre los ingresos que puede obtener por las horas trabajadas o el ocio alternativo del que puede disfrutar. Sobre esta base explicativa del comportamiento del potencial trabajador, su acción dependerá del "efecto renta", por el cual un aumento de salarios llevará a apreciar más el ocio y, por tanto, generará un comportamiento de menor número de horas de trabajo o un "efecto sustitución" que conducirá a que un aumento salarial estimulará al trabajador a ofrecer un mayor número de horas.

La base fundamental del modelo neoclásico es que los trabajadores actúan de manera individual e independiente y, por tanto, la curva de oferta general en el mercado de trabajo será la mera adición de las curvas individuales de comportamiento, considerando que el mercado de trabajo es un mercado perfectamente competitivo, en el que hay un número suficientemente grande de empresarios y trabajadores, de tal manera que ninguno tiene poder para influir significativamente en el salario.

Sobre esta concepción de la demanda y de la oferta de trabajo, que sigue los patrones de comportamiento de cualquier otro mercado de bienes o servicios, la teoría neoclásica considera que la tendencia del mercado de trabajo se dirige potencialmente hacia el equilibrio, es decir, fijadas las cantidades de demanda de fuerza de trabajo y de oferta, se fijará un salario de equilibrio que permita "vaciar" el mercado. Por tanto, la

existencia de desempleo debería ser coyuntural, o "friccional" debido a cambios circunstanciales, pero a largo plazo no debería existir desempleo.

La evolución histórica muestra, sin embargo, que excepto en reducidos periodos de tiempo, el desempleo ha sido una realidad constante de las sociedades capitalistas. Según la teoría neoclásica, la prolongada existencia de altas tasas de paro se explica por los obstáculos al libre funcionamiento del mercado que impiden un ajuste adecuado entre oferta y demanda de trabajo: es decir, entre salarios y empleo. Desde esta perspectiva se señalan a las "imperfecciones" o "rigideces" en el funcionamiento del mercado de trabajo, como la principal causa del desempleo. Entre ellas se suelen destacar la existencia de los sindicatos o de leyes laborales que generan medidas como el salario mínimo o la jornada máxima, impiden un libre funcionamiento de las fuerzas de mercado y el correspondiente equilibrio a que su acción da lugar. Estas rigideces afectarían negativamente al principio de maximización de beneficios y a los niveles de rentabilidad del capital productivo, actuando negativamente a los procesos de inversión y obstaculizando la creación de nuevas empresas o impidiendo la propia continuidad de las empresas existentes con un efecto directo en el aumento del desempleo.

Sin embargo, algunos de los supuestos centrales de este enfoque distan mucho de guardar una mínima relación con la realidad. En primer lugar, no cabe considerar el mercado de trabajo como un mercado que funciona bajo las mismas reglas que cualquier otro mercado de producto. Mientras que en estos últimos se intercambian mercancías, la fuerza de trabajo, que es la variable fundamental que se intercambia, no constituye una "mercancía-objeto" convencional, según las consideraciones generales de los mercados de producto sino, en cualquier caso, una mercancía-sujeto, dado que es la potencialidad de trabajo de las personas la que se intercambia. La mercancía trabajo se constituye como ciertamente singular para el análisis social.

La principal característica de las mercancías no es que se intercambien en el mercado, sino que se produzcan en empresas o unidades mercantiles. Las lavadoras son mercancías porque se producen en fábricas, y que las intercambian en los mercados de electrodomésticos; algo que no ocurre con la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo nace y se desarrolla - "se produce" -en un contexto mucho más amplio no regido por reglas de producción de las empresas o de los intercambios mercantiles. Las características de las unidades familiares o de los sistemas educativos como fases previas a que las personas busquen intercambiar su potencial de trabajo ocupan, por tanto, un papel central en el análisis del empleo que excede los límites puramente mercantiles del intercambio.

Paralelamente, en el contrato de trabajo sólo se acuerda la disponibilidad de las personas a trabajar un determinado número de horas: el uso de la fuerza de trabajo a un determinado precio. Pero su transformación en trabajo efectivo va a depender de un proceso que, supera el mero intercambio realizado en el mercado de trabajo

Más allá del contrato de trabajo, regulado bajo los acuerdos entre oferentes y demandantes de una mercancía tan peculiar como la fuerza de trabajo, los trabajadores en la realización de su actividad concreta se encuadran en un proceso de producción sometido a una ordenación jerárquica bajo las decisiones del empresario como

propietario -la empresa como unidad de producción- que requiere altos niveles de cooperación para su desempeño y que abre el vasto campo de las relaciones laborales que se desarrollan fuera de los espacios puramente mercantiles; una realidad que explica, por ejemplo, la adopción de sistemas empresariales de motivación o de sanción y de múltiples técnicas de control o participación. El estudio del mercado de trabajo no puede olvidar su desarrollo a través de las relaciones laborales que se estructuran fuera de la esfera puramente mercantil.

Estas consideraciones sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales quedan igualmente de manifiesto si se tiene en cuenta que la oferta de trabajo no se configura como la suma de decisiones independientes de las opciones de los trabajadores ente el ocio y el trabajo, como considera la concepción neoclásica. Ningún trabajador ofrece su fuerza de trabajo de manera autónoma e independiente al resto de los asalariados; por el contrario, es bien conocida la tendencia de los trabajadores a formar coaliciones que permitan mejorar sus condiciones de oferta, lo que implica que no existen funciones de utilidad trabajo-ocio independientes para cada uno de los trabajadores, sino que por el contrario, éstas tienen un fuerte nivel de interrelación.

La existencia de organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, normas colectivas acordadas entre los agentes sociales o legislación emanada de las autoridades públicas y de tribunales responsables de su aplicación, configuran un marco institucional básico para comprender las características del empleo. Las instituciones y las regulaciones sobre el trabajo asalariado, como trabajo remunerado y dependiente, son consustanciales al empleo y deben ser incorporadas al análisis social del empleo en toda su riqueza y diversidad y no como "intromisiones espúreas" en el hacer del libre mercado.

La perspectiva analítica se amplía, desde este punto de vista, y adquiere una notable complejidad al considerar el mercado de trabajo y las relaciones laborales como instituciones sociales. En ellas, tienen un papel relevante las acciones políticas adoptadas por el Estado, en su sentido más amplio, el comportamiento de las organizaciones sindicales y empresariales a través la negociación colectiva a nivel sectorial, de empresa o de centro de trabajo y valoraciones culturales sobre el trabajo, - como la consideración del trabajo infantil, la libertad de asociación o el derecho de huelga - que deben ser incorporadas al análisis. (Solow, 1992)

También desde el estudio de los efectos de las relaciones laborales en la actividad económica general, el análisis se hace más complejo. Los mercados no están exentos de "fallos" en su funcionamiento ni de perturbaciones, como muestra el funcionamiento cíclico de las economías de mercado. La libre actuación de los mercados puede ser incapaz de conseguir por sí misma un crecimiento adecuado de la demanda agregada, como se ha puesto de manifiesto en las etapas de grave crisis económica. La resistencia a la reducción de los salarios nominales que ya perciben los trabajadores y los propios efectos sociales negativos de la pérdida de empleo y renta -ya que los trabajadores son al mismo tiempo consumidores- pueden generar un colapso de la demanda de consumo e inversión. En esta situación, la intervención activa del Estado en la actividad económica puede ser la única solución para hacer compatible la recuperación de la rentabilidad de la inversión y la generación de empleo.

En la medida en que el desarrollo del trabajo remunerado se encuadra en el proceso de producción de bienes o servicios realizados por las empresas para ser intercambiado en mercados de producto, al menos en la mayoría de las actividades de las economías capitalistas, su desarrollo no es ajeno a las características productivas de las empresas y a los marcos de competencia en los que se relacionan, ni al contexto territorial en que se ubiquen. A modo de ejemplo, no parece que se pueda estudiar la industria del automóvil o de telecomunicación -actividades fuertemente concentradas en un pequeño número de empresas- de la misma manera que las actividades de la industria hortofrutícola o de los servicios prestados por las empleadas de hogar. Posiblemente, tampoco es lógico comparar las características de las zonas urbanas y rurales bajo los mismos patrones. Por ello, no parece razonable pensar en un único mercado de trabajo sino en diversos mercados de trabajo cuya construcción analítica deberá tener como referencia las especificidades de la estructura productiva, de los mercados en los que operan y de los contextos sociales en los que se encuadran.

Desde el punto de vista de la demanda de trabajo tampoco puede aceptarse que el empresario se mueva bajo los parámetros de una tecnología ya dada, que define la capacidad de transformación de los factores productivos en mercancías, y que su opción únicamente se limite a decidir la combinación de capital y trabajo que debe intervenir en el proceso productivo, según los precios relativos de ambos factores y su nivel de sustituibilidad.

La crítica más importante a este planteamiento de la escuela neoclásica es su concepción de la tecnología como un proceso mecánico, exterior al sistema económico y dependiente únicamente del estado de conocimientos científicos. Por el contrario, la tecnología, como proceso de aplicación de los conocimientos científicos a la realidad productiva, se genera dentro del propio ámbito económico y social. El actual proceso de revolución científico-técnica, centrado en la información, viene a señalar con claridad que su desarrollo no es ajeno a la propia configuración de la realidad económica, sino que ésta puede intensificar los procesos de innovación.

La importancia de este enfoque queda de manifiesto por el papel crucial que juega el nivel de educación y cualificación de los trabajadores en relación a la productividad y a la innovación tecnológica. La inversión de los trabajadores en educación y cualificación permite explicar parte de las diferencias en la estructura salarial y en los niveles de productividad de las empresas y obligan al estudio de los sistemas educativos y de los procesos de formación en el seno de las empresas, como una pieza básica de la distribución de la renta y del desarrollo económico de un país.

No se puede limitar el análisis del mercado de trabajo a las características de formación y productividad de la oferta de fuerza de trabajo sino que es necesario estudiar las características de la demanda de fuerza de trabajo, es decir, de la estructura productiva y, en definitiva, de las empresas en las que se desarrolla la actividad económica así como las estrategias empresariales en el ámbito de la competencia en el que se desenvuelve su actividad.

La heterogeneidad de los procesos de desarrollo industrial, los cambios en los conocimientos tecnológicos existentes y en los ámbitos de competencia empresarial, como muestran los efectos del desarrollo de las tecnologías de la información o la internacionalización de la actividad económica en la actualidad dan lugar a distintas estrategias empresariales con efectos directos en el funcionamiento de los mercados de trabajo. En el estudio de estos procesos cobran sentido teorías que señalan que existe una "segmentación" de los mercados de trabajo estructurados en torno a las empresas o sectores de mayor poder económico en actividades de alto valor añadido, elevada capacidad de innovación y demanda en expansión, que requerirían trabajadores con elevados niveles de cualificación y productividad.

Las características mencionadas, explicarían la creación de mercados internos de trabajo que garantizarían procesos de formación y movilidad vertical de estos trabajadores, así como la estabilidad en el empleo -para asegurar la propia estabilidad y rentabilidad de la empresa- relacionados con altos salarios y altos beneficios empresariales. En este ámbito conformaría un "mercado de trabajo primario", mientras que, otra parte del sistema productivo estaría integrado por empresas dedicadas a actividades de menor valor añadido con menores requerimientos tecnológicos y que darían lugar a un "mercado de trabajo secundario", en las que se encuadrarían empleos con peores condiciones de trabajo y con un alto nivel de rotación e inestabilidad laboral. Los procesos de dependencia entre las empresas y los procesos de subcontratación señalan que las relaciones entre el sistema productivo y los mercados de trabajo ocupan una pieza clave en la determinación de la estructura laboral y salarial, las condiciones de trabajo y los niveles de empleo

Desde este enfoque, el análisis de las relaciones mercantiles de intercambio de la fuerza de trabajo y de su posterior transformación en trabajo efectivo debe incorporar por una parte, la perspectiva histórica de las clases sociales y de los conflictos de intereses potenciales o manifiestos en que éstas se relacionan. La producción sólo puede ser concebida como un proceso social, cuyo análisis requiere igualmente de una perspectiva histórica en el que los individuos cooperan bajo ciertas pautas institucionales que determinan la configuración de las relaciones laborales. Estas instituciones no mercantiles, como pueden ser las leyes de salud laboral o del salario mínimo, no constituyen procesos externos a la esfera económica, sino que surgen en gran parte de ella y de las contradicciones en las que se mueven las relaciones del trabajo. Como se ha señalado, "la relación laboral no es ni única ni principalmente una relación mercantil sino también y, sobre todo, una relación social entre el empleador y su empleado, así como entre los diferentes empleados. La existencia de dichas relaciones es lo que distingue el intercambio laboral de la compraventa de cualquier otro servicio" (Fina, 2001), ni la ausencia teórica de sindicatos –más allá de otras consideraciones relacionadas con la justicia social y los derechos de los trabajadores– aseguraría *per se* el correcto funcionamiento de los mercados de trabajo (Aidt y Tzannatos, 2002)

### **I.2.2. Negociación colectiva y resultados económicos.**

En este marco, se plantea profundizar en el debate sobre las relaciones entre negociación colectiva y resultados económicos, cuyo análisis se estructura en dos partes diferenciadas: en primer lugar, se abordan las principales formulaciones teóricas que,

sobre esta cuestión, se ha desarrollado por parte de la literatura especializada; en segundo lugar, se procede a analizar el contraste empírico que –desde diferentes perspectivas– se ha realizado sobre los distintos planteamientos.

Las relaciones entre negociación colectiva y resultados macroeconómicos han sido objeto de atención por parte de la literatura especializada –así como por las autoridades públicas y agentes sociales– a lo largo de los últimos cincuenta años, si bien el interés por dichas relaciones adquirió especial intensidad a raíz de la crisis de los años 70.

En efecto, la consideración de que la acción sindical incide –fundamentalmente a través de su efecto en la formación de los salarios– en aspectos como la inflación, fue un hecho asumido por la mayor parte de los gobiernos de los países más desarrollados después de la segunda guerra mundial. No obstante, cabe señalar que ni por parte de la literatura especializada, ni por las autoridades públicas, se abordó con rigor la forma en que las diferencias en los sistemas de negociación colectiva vigentes en cada país, podrían producir resultados macroeconómicos distintos (Flannagan, 1999).

Esta cuestión adquirió un nuevo interés, como se ha señalado, a partir de la crisis económica que tiene lugar en la década de los 70. Así, la constatación de evoluciones diferenciadas en las crecientes tasas de inflación y desempleo entre los países occidentales –cuyo origen se hallaba situado en shocks de oferta similares– planteó el interrogante sobre si las diferencias institucionales en los mercados de trabajo de dichos países podrían explicar las diferencias en sus evoluciones macroeconómicas respectivas.

El debate sobre los efectos económicos de la negociación colectiva tiene como punto de partida la consideración de que, si bien la existencia de sindicatos y organizaciones empresariales –así como la determinación colectiva de las condiciones de trabajo– es un hecho generalizado al menos en las economías desarrolladas, en cambio las características específicas de los sistemas de negociación colectiva varían significativamente de un país a otro.

En este sentido, a la hora de analizar las diferencias en los sistemas de negociación colectiva, en la literatura especializada suelen utilizarse habitualmente cuatro indicadores:

**(a) Densidad sindical.** Indica el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato, en relación al número total de trabajadores (afiliados y no afiliados).

**(b) Cobertura de la negociación.** Indica el porcentaje de trabajadores cuyas condiciones de trabajo están reguladas por un acuerdo colectivo, en relación al número total de trabajadores.

Una cuestión que merece resaltar es el hecho de que en muchos países la cobertura de los acuerdos colectivos no afecta exclusivamente a los trabajadores afiliados al sindicato que haya suscrito dichos acuerdos. En los casos en que se produce dicha circunstancia, la cobertura de la negociación excede normalmente a la densidad sindical. Esta situación que es característica de los países europeos –con la excepción de Inglaterra–

en contraposición por ejemplo a países como Estados Unidos, donde la densidad sindical y la cobertura de la negociación resultan prácticamente equivalentes<sup>12</sup>.

(c) *Estructura de la negociación*. Este indicador alude, en su concepción básica, al nivel donde se produce la negociación, distinguiéndose diferentes tipos: empresa, sector, estado, región o ámbito territorial inferior (por ejemplo, el provincial en el caso español).

En este sentido, en la literatura especializada suelen diferenciarse tres grandes tipos ideales de sistemas de negociación colectiva, si bien ninguno de ellos se da de forma única en la práctica: los sistemas *descentralizados* –típicos de los países anglosajones– que son aquellos donde la negociación se produce fundamentalmente en el ámbito de la empresa. Los sistemas *intermedios*, característicos de muchos países europeos, donde predomina la negociación sectorial; y los sistemas *centralizados*, propios por ejemplo de los países escandinavos, que se caracterizan porque las negociaciones se producen entre los representantes nacionales de sindicatos y organizaciones empresariales, con el objetivo de alcanzar acuerdos de ámbito estatal sobre salarios y otras condiciones de trabajo (ETUI, 2001).

(d) *Coordinación de la negociación*. Además del nivel donde se desarrollan las negociaciones, los países pueden diferir igualmente en la forma en que se coordina la negociación colectiva. En este sentido, la medición de la coordinación es más compleja que en los casos anteriores, distinguiéndose por parte de la literatura especializada seis dimensiones básicas –e interrelacionadas– que determinan el grado de coordinación (Aidt y Tzannatos, 2001):

- Centralización sindical/empresarial. Alude a la capacidad de las organizaciones sindicales y empresariales nacionales para influir en la conformación de los salarios en el conjunto de la economía (por ejemplo, vinculando con sus criterios a sus organizaciones respectivas).
- Concentración sindical/empresarial. Dicha concentración es alta si unos pocos sindicatos en los niveles más importantes de la negociación, representan a los trabajadores.
- Nivel de negociación. Como ya se ha señalado, expresa el ámbito donde se desarrolla predominantemente la negociación.
- Coordinación informal. Este tipo de coordinación puede adoptar diversas formas, aunque suelen destacarse particularmente dos: por una parte, la cooperación informal que puede producirse entre sindicatos y organizaciones empresariales en los distintos niveles y que tiene lugar incluso en aquellos sistemas de negociación colectiva muy descentralizados (Calmfors, 1993). Por otra parte, los denominados “modelos de negociación”, que aluden a una situación en la que un sector relevante

---

<sup>12</sup> En cuanto al caso español, cabe recordar que los convenios colectivos estatutarios –que son aquellos que cumplen determinados requisitos previstos por el Estatuto de los Trabajadores –tienen eficacia general “erga omnes”, en virtud de la cual obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de vigencia.

o una empresa suscribe un acuerdo colectivo que es imitado por otros sectores o empresas. Conviene señalar, por otra parte, que los mecanismos de coordinación informal son más frágiles que aquellos encuadrados en instituciones formales, por lo que son más susceptibles de quebrarse ante situaciones de rápidos cambios económicos o inestabilidad.

- **Corporatismo.** Indica la combinación de dos aspectos: un alto grado de densidad sindical, cobertura de negociación y concentración/centralización empresarial; y procedimientos de concertación social entre las organizaciones sindicales y empresariales y el gobierno.

El análisis de estos indicadores ha permitido contrastar empíricamente, de forma clara, la existencia de diferencias significativas entre los sistemas de relaciones laborales de los países más desarrollados<sup>13</sup>. A partir de esta premisa, se han propuesto diferentes formulaciones que han tratado de relacionar las diferencias entre los resultados macroeconómicos de los países occidentales –medidos a través de indicadores como las tasas de inflación y desempleo– con las variaciones en las instituciones del mercado de trabajo (particularmente, los sistemas de negociación colectiva).

En este sentido, es posible diferenciar agrupar las diversas interpretaciones desarrolladas por la literatura especializada en dos perspectivas: por una parte, desde la óptica de las ciencias políticas ha incidido tradicionalmente en la noción de “corporatismo”; por otra parte, desde un enfoque más económico, el análisis convencional del papel de la negociación colectiva se ha centrado, generalmente, en el proceso de conformación de los salarios y su repercusión en el comportamiento de las variables macroeconómicas.

### **(A) Corporatismo.**

El concepto de corporatismo alude, en términos generales, a aquella situación donde las actividades políticas y económicas se desarrollan en un marco de “acuerdo social” entre sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno.

En este contexto, las estrategias de los diferentes actores se sustentarían en “contratos sociales” implícitos o explícitos, en función de los cuales los sindicatos restringirían las demandas salariales a cambio de determinadas actuaciones sociales por parte del gobierno. Además, los agentes sociales se comprometerían a garantizar el consenso y reducir el nivel de conflicto en el mercado de trabajo. Todo ello, redundaría favorablemente en el logro de menores tasas de inflación y desempleo.

Bajo esta óptica, se han planteado diferentes aproximaciones al papel de la negociación colectiva desde el enfoque del corporatismo; así, desde algunas perspectivas se ha centrado el análisis en la participación activa de diferentes “grupos de interés” en el proceso de formación de las políticas, a través de la negociación formal o informal con

---

<sup>13</sup> En el marco de las diferencias existentes entre los países de la OCDE, merece resaltar como especialmente peculiar los casos de Australia y Nueva Zelanda, países en los que la conformación de salarios fue determinada por procedimientos autoritarios de arbitraje cuasi-judicial hasta prácticamente la década de los 90 (Pencavel, 1999).

el gobierno. Otros estudios se han focalizado en los prerequisites institucionales que permiten dicha participación, como es la presencia de organizaciones sindicales y empresariales centralizadas, así como un sistema que favorece los acuerdos de ámbito general.

Por otra parte, resultan más escasos los estudios realizados a nivel “micro”, que permitan profundizar en el conocimiento interno de los procesos de toma de decisiones en las organizaciones sindicales y empresariales y el gobierno.

En este marco, cabe señalar que no se han establecido formulaciones claras entre algunas de las dimensiones del corporatismo y los resultados macroeconómicos. La razón de ello se debe, fundamentalmente, a que el desarrollo inicial de este enfoque tenía una finalidad diferente –el análisis de la intermediación de los grupos de interés en los procesos políticos– y no se desarrollaron los instrumentos formales que permitieran estudiar su conexión con las variables económicas (Flannagan, 1999).

### **(B) *Análisis económico de la negociación colectiva.***

El análisis económico convencional del papel de la negociación colectiva se ha centrado, generalmente, en la necesidad de adecuar la formación de los salarios a la evolución de la inflación, la productividad, el ciclo económico y/o los objetivos fijados como prioritarios por la política económica de los gobiernos. Bajo esta óptica, se han propuesto diferentes enfoques que de forma predominante han centrado el objeto de análisis en las características del sistema de negociación colectiva y más concretamente en su grado de centralización<sup>14</sup>.

El concepto de centralización alude a tres básicos de la estructura de la negociación colectiva: el nivel el que se negocia (empresa, sector o el conjunto de la economía); el grado de coordinación entre los distintos negociadores, y el grado de simultaneidad de las negociaciones (Jimeno, 1992). Así, cuanto más elevado sea el nivel de negociación, y mayores sean los grados de simultaneidad entre los negociadores, mayor es el grado de centralización de la negociación colectiva.

En este sentido, en un sistema de negociación colectiva altamente centralizado los sindicatos y organizaciones empresariales tienen en principio un mayor grado de incidencia en la determinación de los salarios en el conjunto de la economía. Ello ha suscitado diversas interpretaciones sobre las posibles ventajas y desventajas de los efectos de un sistema de negociación centralizado sobre los resultados macroeconómicos, en relación a las que podrían presentar los sistemas descentralizados, entre las que merece destacar las siguientes (Aidt y Tzannatos, 2001; Bentolila y Jimeno, 2002; Calmfors, 1993; Calmfors y Driffill, 1988; Flannagan, 1999; Jimeno, 1992):

**(1) Internalización de las externalidades.** La idea de que la centralización de la negociación colectiva facilita la internalización de determinadas externalidades, ha recibido especial atención por parte de la literatura especializada. El argumento básico

---

<sup>14</sup> Merece señalar que, a diferencia de la literatura sobre corporatismo, los análisis económicos otorgan un papel pasivo a los gobiernos en los procesos de negociación.

es que, cuando el grado de centralización es bajo, los empresarios y sindicatos negocian considerando únicamente sus intereses particulares, sin asumir los posibles efectos negativos –externalidades– sobre el conjunto de la economía. Una situación que, en cambio, no se produciría en una negociación centralizada, en la medida en que ambas partes –sindicatos y organizaciones empresariales– internalizarían los posibles efectos económicos de sus acuerdos sobre el mercado.

En este sentido, entre las posibles externalidades o efectos negativos asociados a la negociación descentralizada, se han destacado los siguientes:

- *Externalidad de precios de inputs.* La negociación descentralizada facilita mayores incrementos salariales, que se traducen en mayores precios de productos, incrementando así los costes de inputs para otras empresas. La consecuencia de ello sería una menor cantidad de productos y también niveles más bajos de empleo.
- *Externalidad de precios para consumidores.* En forma paralela, el mayor precio de los productos incide sobre los consumidores, provocando un descenso de los salarios reales de los trabajadores.
- *Externalidad de desempleo.* Las mayores ganancias salariales se traducen en un incremento global del desempleo, aumentando las dificultades de los trabajadores parados para encontrar un nuevo empleo.
- *Externalidad fiscal.* En la medida en que los incrementos salariales pueden redundar en un mayor desempleo, se incrementan los costes impositivos sobre las rentas de trabajo, necesarios para financiar un determinado nivel del gasto público en general, o de subsidios de desempleo en particular.
- *Externalidad de inversión.* Resulta frecuente que muchos trabajadores abandonen las empresas y por tanto no se beneficien de futuras subidas salariales, asociadas a las inversiones que se realicen en la compañía. Este es un motivo que puede desincentivar a los sindicatos a la hora de moderar sus demandas salariales con objeto de promover dichas inversiones.
- *Externalidad de “imitación”.* El argumento que se plantea se base en un supuesto de carácter más bien psicológico, que consiste en lo siguiente: cuando la negociación descentralizada tiene como consecuencia mayores subidas salariales, ello provoca la “imitación” de los trabajadores de otras empresas, que responderán con una mayor demanda salarial.
- *Externalidad salarial de eficiencia.* En los niveles más descentralizados, las empresas tienen un incentivo para aumentar el salario relativo de sus trabajadores, con el objeto de incrementar su motivación y eficiencia.

En suma, el conjunto de estas externalidades –generadas por el mayor incremento de los salarios nominales– repercutiría negativamente en el conjunto de la economía, y tendría como consecuencia mayores tasas de inflación y desempleo. En cambio, cuando la negociación es centralizada, los actores pueden prever esos posibles efectos negativos

globales y por tanto asumir una mayor moderación salarial, que se traduciría *–ceteris paribus–* en menores tasas de inflación y mayor empleo.

**(2) Presión competitiva.** Este planteamiento se basa en el supuesto de que la competencia en los mercados de productos tiende a disciplinar a las empresas y sindicatos, en la medida que actúa como un freno a la hora de trasladar los incrementos salariales a los precios de los productos.

Desde esta perspectiva, se plantea que a medida que la negociación sea más centralizada, se reduce esta presión competitiva *–ya que las empresas actuando en conjunto, tienen menos probabilidades de perder su cuota de mercado–* un hecho que puede motivar una mayor demanda salarial y por tanto mayores tasas de desempleo. No obstante, este efecto se mitigaría en una economía abierta.

En este sentido, el reconocimiento de que la presión competitiva de los productos *–y, por tanto, su efecto sobre la demanda salarial–* varía según el nivel de centralización, en combinación con el planteamiento anterior sobre las internalización de externalidades, ha llevado a plantear una de las formulaciones más extendidas en el ámbito de la literatura sobre negociación colectiva y resultados macroeconómicos, que es conocida como la hipótesis de la *joroba o U invertida* (Calmfors y Driffill, 1988; Calmfors, 1993).

El argumento básico de esta hipótesis consiste en que la relación entre resultados macroeconómicos y centralización de la negociación no es lineal, de forma que los sistemas de negociación colectiva muy centralizados *–como los escandinavos–* y los muy descentralizados, como los anglosajones, son capaces de producir bajas tasas de inflación y paro. En cambio, los sistemas con un grado de centralización intermedio, como el caso español, dan lugar a tasas de paro más elevadas.

La razón que se plantea para ello es que, en los sistemas centralizados, los sindicatos y organizaciones empresariales pueden asumir las diferentes externalidades detalladas anteriormente, con objeto de que sus acuerdos no repercutan en el conjunto de la economía; por otra parte, en los sistemas descentralizados, existe una fuerte presión competitiva derivada del mercado, que incentiva la restricción salarial. Sin embargo, en los sistemas de centralización intermedia, los factores mencionados no tendrían tanta capacidad para influir sobre los actores y por tanto no pueden actuar como incentivos efectivos para restringir los incrementos salariales.

Merece destacar que, independientemente de su contrastación empírica *–que se considera más adelante–* el núcleo teórico de esta hipótesis ha recibido algunas objeciones, particularmente en una triple línea (Flannagan, 1999):

**(a)** En primer lugar, se ha argumentado el hecho de que esta relación no lineal entre nivel de negociación y resultados macroeconómicos no se cumple en economías abiertas, en la medida en que las presiones competitivas del mercado son más intensas en todos los niveles de negociación (y no, únicamente, en los más descentralizados).

Así, en una economía abierta las empresas tienen que competir con otras compañías extranjeras por las ventas en el mercado doméstico; asimismo, los precios para los consumidores incluyen los precios de las importaciones, un hecho que dificulta el traslado de los costes por las empresas a los consumidores.

Por otra parte, los incentivos para la moderación salarial en una negociación centralizada son más débiles en una economía abierta que en una cerrada. En este sentido, se ha señalado incluso que –en un contexto de creciente integración económica– los resultados macroeconómicos se vuelven más o menos independientes de la estructura de la negociación (Danthine y Hunt, 1994).

**(b)** En segundo lugar, se ha planteado que caracterizar las relaciones entre negociación colectiva y resultados macroeconómicos sobre la base del nivel de centralización resulta algo reduccionista, en la medida en que tienen que considerarse otros elementos, particularmente el grado de coordinación entre los diferentes actores en los distintos niveles de negociación.

En este sentido, conviene resaltar –como ya se ha señalado– que incluso en los sistemas de negociación más descentralizados se produce una cierta coordinación informal entre sindicatos y empresarios. Desde esta perspectiva, se argumenta que la coordinación sería un factor más determinante que el nivel de centralización, a la hora de contrastar las relaciones entre negociación colectiva y resultados macroeconómicos.

**(c)** Finalmente, se ha señalado que las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva dependen también de su interacción con otras instituciones laborales, como la legislación sobre protección del empleo (y su concreción práctica a través, por ejemplo, de las prestaciones por desempleo).

**(3) Compresión salarial.** En sistemas altamente centralizados de negociación, se constata una tendencia a la reducción de la dispersión salarial, o dicho de otro modo, a la unificación de los salarios. En este marco, se plantea que en términos netos y considerando sus efectos sobre los sectores y empresas en expansión y aquellos declinantes, esta situación provoca a menudo un incremento de los resultados económicos y promueve el crecimiento, además de generar una mayor cohesión social.

No obstante, desde otras perspectivas se ha argumentado que la negociación colectiva centralizada no permite la flexibilidad microeconómica, al no tener en cuenta las circunstancias específicas de cada unidad productiva. Es decir, se plantea que al establecer salarios más o menos unificados para el conjunto de la economía, un sistema centralizado no permite que la dispersión de salarios por empresas o sectores se ajuste para minimizar pérdidas de empleo en aquellos sectores donde la productividad del trabajo es menor que la media.

**(4) Áreas de negociación.** El argumento que se plantea es que determinadas materias sólo pueden tratarse en la negociación colectiva de forma efectiva en determinados niveles de centralización o superiores. Es el caso de materias como formación o salud laboral.

En cambio, desde otras perspectivas se plantea que el nivel más favorable es el más descentralizado, en la medida en que permite adecuar los contenidos de la negociación a las características de la empresa.

Finalmente, una tercera opción es la que propone la articulación de la negociación, de forma que existe un reparto de las materias a negociar entre los distintos niveles.

**(5) Decisiones de inversión.** Se parte del supuesto de que las decisiones presentes de inversión de una empresa afectarán a los beneficios futuros, por lo que si los trabajadores –a través de la negociación colectiva– aumentan sus salarios reduciendo el excedente económico, las empresas reducirán sus previsiones de inversión.

En este sentido, se plantea que en un sistema de negociación centralizado este problema se reduce, en la medida en que incorporan una mayor conocimiento de las variables de inflación y productividad, evitando que las empresas individuales vean negativamente afectadas negativamente sus decisiones de inversión previas a la misma.

**(6) Efectos insiders.** El argumento que se plantea es que, en los sistemas más descentralizados, la negociación tiende a contemplar únicamente los intereses de los trabajadores directamente afectados. En este sentido, cuando el número de trabajadores “insiders” –es decir, los afectados directamente por la negociación– es reducido, pueden presionar por mayores salarios en las negociaciones sucesivas y provocar así una tasa de desempleo que tienda a permanecer persistentemente elevada (el denominado efecto de histéresis).

A partir de esta premisa, se ha argumentado que en los sistemas más centralizados, este efecto se mitiga en la medida en que la negociación abarca a un mayor número de trabajadores.

**(7) Conflictos laborales.** Esta formulación parte del supuesto de que la carencia de información –o, mejor expresado, una situación donde la información sea imperfecta– constituye un factor que puede potenciar los conflictos laborales.

Desde esta perspectiva, el argumento que se plantea es que la negociación centralizada permite un mayor acceso a información sobre las condiciones de las demandas, reduciendo por tanto la posibilidad de huelgas (especialmente, de huelgas “salvajes”).

**(8) Poder de negociación.** La premisa de esta formulación parte del supuesto de que el poder relativo de negociación de los trabajadores y empresarios, depende de las opciones de “repliegue” de ambas partes (que, a su vez, están vinculadas a la ganancia que obtendrían en caso de que no se alcanzase un acuerdo).

En este sentido, se argumenta que una negociación centralizada incrementa el poder de negociación de los empresarios, disminuyendo por tanto la presión salarial, en la medida en que las alternativas de los trabajadores en un supuesto de conflicto general se reducen significativamente si todas las empresas deciden despedir a sus trabajadores.

En el extremo opuesto, se plantea que la negociación centralizada favorece un mayor poder de los sindicatos, en la medida en que resulta más fácil reemplazar a los trabajadores en caso de una huelga en los niveles más descentralizados.

En suma, como ya se ha señalado, las relaciones entre negociación colectiva y resultados macroeconómicas están sujetas a diversas interpretaciones y controversias, tanto desde la perspectiva de la ciencia política como desde la óptica de la económica. Merece resaltar que ésta es una cuestión particularmente compleja, máxime en un contexto determinado por la creciente globalización de las relaciones sociales y económicas.

En este punto, cabe completar el análisis teórico realizado con una aproximación a los diferentes estudios que se han desarrollado para contrastar empíricamente las diferentes formulaciones planteadas en torno a esta cuestión.

### **I.2.3. Implicaciones económicas de la negociación colectiva: una aproximación empírica.**

La medición empírica de los efectos económicos de la negociación colectiva presenta notables dificultades metodológicas: en primer lugar, la disponibilidad de datos homologables, que permitan contrastar situaciones diversas en distintos países, es escasa. En este sentido, la mayor parte de los estudios se basan en una muestra relativamente pequeña de observaciones, tomadas normalmente de los países miembro de la OCDE, en un momento determinado de tiempo.

Por otra parte, conviene señalar que las relaciones industriales cambian en el tiempo, pero sólo de forma lenta, en respuesta a las condiciones políticas y económicas. Asimismo, un elemento a tener en cuenta es que la mayor parte de la literatura especializada considera que los factores institucionales pueden afectar a las variables económicas, pero no viceversa.

Finalmente, resulta difícil aislar el efecto de las instituciones laborales de otros factores que pueden incidir en los resultados económicos.

En este contexto, el método utilizado de forma generalizada para el contraste empírico de las relaciones entre negociación colectiva y resultados económicos, se basa en el análisis de la relación entre diferentes indicadores. Estos indicadores se estructuran en un doble nivel:

- *Indicadores de negociación colectiva.* Como ya se ha señalado, la literatura empírica suele utilizar habitualmente cuatro tipos de indicadores para medir los sistemas de negociación colectiva: densidad sindical; cobertura de la negociación; estructura de la negociación; y grado de coordinación.
- *Indicadores económicos.* La medición de los resultados económicos se realiza a través de variables “proxy”, de las que las más habituales son las tasa de empleo y paro, inflación, dispersión salarial, producto interior bruto y productividad.

Las técnicas utilizadas para la relación entre los diferentes indicadores varían en cada caso, constatándose un mayor grado de profundidad por parte de los análisis de tipo económico, en relación a los estudios desarrollados desde la perspectiva de las ciencias políticas (particularmente, las investigaciones empíricas desde la óptica del enfoque corporatista).

En cuanto a los resultados obtenidos, aunque existen diferencias entre las diferentes investigaciones, una revisión de la literatura especializada permite constatar como conclusión general el escaso soporte empírico de la mayor parte de las formulaciones teóricas elaboradas sobre los efectos económicos de la negociación colectiva. En efecto, “una característica singular de la literatura revisada es la *fragilidad* de las relaciones empíricas entre sistemas de negociación colectiva y resultados económicos (con la excepción de la desigualdad salarial)” (Flannagan, 1999)

Ello no significa, por otra parte, que no se puedan apuntar algunas tendencias a partir de los resultados empíricos, si bien conviene tomarlas con las debidas precauciones y no formular a partir de los mismos relaciones causales concluyentes. Desde esta perspectiva, los principales aspectos resaltados por la literatura económica especializada pueden sintetizarse en dos grandes apartados, según se consideren los efectos micro o macroeconómicos de la negociación colectiva (Aitd y Tzannatos, 2001 y 2002; Bentolila y Jimeno, 2000; Blanchflower, 1996; Calmfors, 1993; Calmfors y Driffill, 1988; Flannagan, 1999; Freeman, 1988; Nickell y Layard, 1999; OECD, 1997; Soskice, 1990).

#### **(A) Efectos microeconómicos.**

En términos generales, la evaluación de los costes y beneficios microeconómicos de la acción sindical –de la que la negociación colectiva constituye una expresión central– se realizan a partir de la comparación entre sectores más “sindicalizados” con aquellos con menor presencia sindical. Desde esta perspectiva, es posible destacar los siguientes puntos:

**(1)** En primer lugar, cabe referirse a la incidencia de la acción sindical sobre los incrementos salariales, una relación de la que pueden destacarse algunos aspectos cuyo contraste puede calificarse, en términos generales, como “robusto”<sup>15</sup>:

- Los trabajadores sindicalizados y aquellos no afiliados pero cubiertos por acuerdos colectivos, tanto en los países industrializados como en los países en vía de desarrollo, obtienen en término medio un incremento salarial mayor, en relación a los trabajadores no sindicalizados y/o no cubiertos por acuerdos.
- Diferenciando por países, los incrementos salariales - en términos microeconómicos de empresas sindicalizadas- resultan mayores en los Estados Unidos que en la mayor parte de los países industrializados, mientras que se registra una mayor variación en los países menos desarrollados.

---

<sup>15</sup> En la terminología estadística, suelen calificarse como “robustos” aquellos resultados que tienen un significativo soporte empírico, en contraposición a aquellos cuyo respaldo es bajo y que suelen denominarse como “frágiles”.

- La acción sindical favorece la compresión de la distribución salarial, es decir, facilita la reducción de las desigualdades salariales. De forma particular, las diferencias entre trabajadores cualificados y descualificados se reducen con la presencia de los sindicatos.

(2) Una segunda cuestión, concierne a la magnitud del incremento salarial en función de las características de los trabajadores. En este sentido, cabe señalar estos puntos:

- Tomando como referencia el género, si se comparan los incrementos salariales para cada sexo de los trabajadores sindicalizados y/o cubiertos por acuerdos colectivos, con los que obtienen aquellos trabajadores no sindicalizados y no cubiertos, se detectan algunas diferencias por países. Así, en Estados Unidos y Australia, no se constatan significativas diferencias; en cambio, en otros países –como, por ejemplo, Alemania, Japón o México– se ha detectado que las mujeres sindicalizadas tienen mayores ventajas para obtener incrementos salariales, en relación a las mujeres no sindicalizadas.
- Por otra parte, se ha detectado que en diversos países donde existe una situación social de discriminación por raza o etnia, la acción sindical contribuye a reducir las diferencias salariales respecto de los grupos más discriminados.

(3) Merece referirse, de forma específica, a la incidencia de las características de la negociación colectiva sobre los incrementos salariales. En este sentido, se pueden señalar los siguientes aspectos:

- Los sectores con una densidad sindical más elevada, tienden a tener un mayor incremento salarial.
- No pueden establecerse correlaciones generales entre el nivel de negociación y los incrementos salariales. A modo de ejemplo, mientras que en algunos países –como Estados Unidos o Malasia– la negociación colectiva sectorial se asocia a un mayor incremento salarial que la negociación de empresa, en cambio en otros se registra la situación inversa (es el caso, por ejemplo, de Inglaterra).
- De forma general, el “multisindicalismo” –es decir, la existencia de diferentes sindicatos en el ámbito de la empresa, que compiten para organizar y representar a los mismos trabajadores– no implica, *per se*, una tendencia a un mayor incremento salarial. No obstante, en algunos países –como Inglaterra– se ha detectado que el incremento salarial es mayor en las empresas con “multisindicalismo”, que negocian de forma separada con cada sindicato.

(4) Finalmente, merece destacar que –en los diferentes estudios realizados por la literatura especializada– los resultados menos “robustos” se refieren a la incidencia de la acción sindical sobre la productividad, formación y sistemas de retribución. Así, es posible mencionar los siguientes aspectos:

- El impacto de la acción sindical sobre los niveles de productividad, en términos tanto de productividad del trabajo como de productividad total, resulta empíricamente indeterminado. En este sentido, algunos estudios sugieren un impacto positivo en determinados países, pero otros expresan un efecto negativo o ningún efecto en absoluto.
- La relación entre la acción sindical y el crecimiento de la productividad tampoco parece clara, detectándose nuevamente variaciones en los estudios realizados en diferentes países.
- Se constata una mayor relación positiva, en cambio, entre la formación recibida por los trabajadores y su grado de sindicalización.

En síntesis, la lectura de los diferentes estudios realizados sobre los efectos microeconómicos de la acción sindical –aunque posibilita apuntar diversas tendencias– no permite obtener resultados empíricos generalizados y concluyentes para los diferentes países. Ello no significa negar, lógicamente, que la acción de las organizaciones sindicales o empresariales tenga repercusiones económicas, sino reconocer que el contenido y la magnitud de las mismas debe contextualizarse necesariamente en cada marco socioeconómico y laboral específico.

En suma, “estos resultados demuestran que el alcance de los costes o beneficios de la acción sindical depende del entorno económico en el que los sindicatos y empresarios actúan, así como de la forma en que la negociación colectiva se halla organizada” (Aidt y Tzannatos, 2002).

### **(B) Efectos macroeconómicos.**

En términos generales, los diferentes estudios empíricos sobre los efectos macroeconómicos de la negociación colectiva, se centran en el análisis comparado de la evolución de determinadas macromagnitudes –como la inflación o la tasa de desempleo– en países con sistemas de negociación colectiva significativamente diferenciados.

En este marco, conviene resaltar como premisa que –como se ha indicado en relación a los efectos microeconómicos– la literatura especializada no permite establecer relaciones empíricas concluyentes entre la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos (al menos en los países de la OCDE, que es el marco geográfico habitual que se toma como referencia en la mayoría de los estudios).

No obstante, es posible apuntar algunas tendencias, referidas a la incidencia de tres dimensiones de la negociación colectiva: densidad sindical, cobertura de la negociación y coordinación de la negociación<sup>16</sup>:

---

<sup>16</sup> Conviene señalar, por otra parte, que, resulta muy difícil deslindar los efectos aislados de cada una de estas tres dimensiones de la negociación colectiva. En este sentido, el criterio metodológico habitual consiste en considerar dos variables como control y analizar la evolución de la tercera.

(1) En términos generales, se constata un escasa o nulo impacto de la densidad sindical sobre los indicadores macroeconómicos, como tasa de paro, inflación, tasa de empleo u otros. La única excepción, confirmada igualmente por los estudios microeconómicos, es que la densidad sindical está positivamente asociada a la comprensión salarial, es decir, a la reducción de las diferencias salariales.

(2) Es posible apuntar una situación diferente en relación a la cobertura de la negociación colectiva. Así, aquellos países con un alto grado de cobertura –como Austria, Francia o Finlandia– registran mayores tasas de inflación y desempleo, en relación a países con menor grado de cobertura, como Estados Unidos, Japón o Canadá (OCDE, 1997). Por otra parte, al igual que en relación a la densidad sindical, el grado de cobertura de la negociación está positivamente relacionado con la reducción de las desigualdades salariales.

(3) Finalmente, una cuestión particularmente sujeta a controversia tiene que ver con la coordinación de la negociación colectiva que, como ya se ha señalado, puede medirse en función de las siguientes dimensiones: centralización sindical; concentración sindical; centralización empresarial; nivel de la negociación; y coordinación informal.

En este sentido, el debate de la literatura especializada se ha centrado fundamentalmente en el contraste empírico de dos hipótesis sobre las relaciones entre coordinación de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos (Aidt y Tzannatos, 2001):

- *Hipótesis 1*: los sistemas de negociación colectivos coordinados favorecen mejores resultados macroeconómicos que los sistemas semicoordinados, que a su vez tienen mayores resultados que los sistemas descoordinados.
- *Hipótesis 2* (hipótesis de la joroba o U invertida): los sistemas de negociación intermedios (semicoordinados), generan peores resultados económicos que los sistemas centralizados (coordinados) o descentralizados (descoordinados)<sup>17</sup>.

En este marco, se han apuntado por parte de la literatura los siguientes aspectos:

- Los países con un sistema de negociación colectiva más coordinado, tienden a registrar –en relación a los países con sistemas semicoordinados o descoordinados– tasas más bajas y menos persistentes de desempleo, menores desigualdades salariales e inferior dispersión salarial, así como un menor índice de conflictos laborales. No obstante, estos resultados –que parecen sustentar la hipótesis 1– se detectan particularmente para la década de los 70 y los 80, mientras que las diferencias económicas entre los países con sistemas diferentes tiende a desaparecer en los años 90.
- En términos de inflación y tasas de empleo, no se detectan diferencias significativas entre países con distintos sistemas de negociación colectiva.

---

<sup>17</sup> Por otra parte, conviene recordar que los sistemas descentralizados no son incompatibles con la existencia de coordinación informal entre los sindicatos y empresarios.

- La hipótesis de la joroba o U invertida tiene, en general, poco apoyo empírico y en los casos que se evidencia la validez no es muy “robusta”, particularmente cuando se analizan los resultados económicos en los años 90.
- En general, parece que la interacción entre las diferentes dimensiones de la negociación colectiva es lo que determina su impacto macroeconómico, más que un aspecto en particular. A modo de ejemplo, se constata que en los países con alto grado de cobertura de negociación colectiva, los efectos negativos sobre el empleo pueden mitigarse si existe un nivel alto de coordinación de la negociación.
- La coordinación informal de la negociación colectiva, puede mitigar las desventajas de los sistemas intermedios, e incluso suponer un sustituto en aquellos países con ausencia de coordinación formal de la negociación.
- Los efectos de la coordinación pueden ser aminorados o potenciados, en función de la acción política de los gobiernos.

En este marco, cabe concluir remarcando nuevamente que los estudios empíricos realizados en el marco de los países de la OCDE, no permiten establecer resultados concluyentes y extrapolables sobre el impacto macroeconómico de la negociación colectiva. La razón fundamental de ello es que la interacción entre negociación colectiva y resultados económicos, no puede analizarse aisladamente del contexto socioeconómico y político general donde la negociación tiene lugar, así como de las relaciones industriales específicas que se desarrollan como respuesta a los condicionamientos económicos, legales y políticos propios de cada país.

Por otra parte, cabe señalar que estos condicionamientos no son estáticos sino dinámicos, es decir, que tienen transformaciones en el tiempo (máxime en un contexto general de globalización).

Desde esta perspectiva, las tendencias que puedan extraerse del análisis comparativo, no pueden tomarse como evidencias extrapolables, ni mucho menos ser utilizadas para aplicar recetas ad hoc que no tengan en consideración la realidad particular de cada país.

En suma, “el trabajo teórico de la pasada década predice que cualquier relación entre la estructura de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos está vinculada al entorno económico y político particular de cada país y a las relaciones entre los diferentes grupos de trabajadores sindicalizados. Por inferencia, los resultados de los estudios sobre los efectos de instituciones concretas de negociación sobre los resultados económicos, varían según los cambios del entorno político y económico. Incluso un marco estable de instituciones puede producir resultados diferentes bajo condiciones diferentes” (Flannagan, 1999).

En definitiva, se puede concluir que las investigaciones llevadas a cabo no permiten considerar que exista una correlación específica entre las características de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos de una manera concluyente, aunque apunten a algunas ventajas en los ámbitos centralizados y descentralizados frente a los intermedios. Si parecen apuntar, sin embargo, a que más que el predominio de unas características sobre otras, lo más relevante es considerar la coherencia del

conjunto del modelo de negociación colectiva en relación al ámbito económico en el que actúa, es decir a las características de la estructura y especialización productiva del país, al tipo de empresas y a los mercados en los que estas desarrollan su actividad. Una coherencia que está afectada por los criterios político-institucionales que definen los principios básicos de igualdad, en el terreno de delimitación de derechos laborales como derechos de ciudadanía en cada país.

## II. LA DIMENSIÓN EUROPEA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La creciente globalización de las relaciones económicas, políticas y sociales que ha tenido lugar en el último tercio del pasado siglo, está modificando profundamente las regulaciones que han definido a los sistemas nacionales. Su desarrollo, sin embargo, no puede analizarse como un proceso uniforme o armónico, sino asociado a una notable transformación y, en cierta medida, a una crisis de los procesos sociales y las normas que vertebraron nuestras sociedades en etapas anteriores. La globalización presenta así, como principal reto del siglo XXI, la búsqueda de nuevos mecanismos de articulación entre las esferas económicas y políticas –a nivel internacional, pero también nacional y local– que permitan un crecimiento socialmente equilibrado y ambientalmente sostenible.

En este contexto, entre las diferentes respuestas desarrolladas para afrontar estos cambios, merece resaltar la promoción –por parte de distintos Estados– de procesos de integración económica de ámbito supranacional, tales como la creación de un Mercado Unico y de Unión Económica y Monetaria Europea (UEM), la creación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, MERCOSUR, Pacto Andino o ASEAN. Un fenómeno que se ha desarrollado, por tanto, en diferentes escenarios internacionales y que desde algunas perspectivas, se ha denominado como de “institucionalización de la globalización” (Vázquez, 1999).

Desde esta perspectiva, el análisis de la construcción europea en el actual contexto de globalización es especialmente relevante para comprender la complejidad del estudio de la negociación colectiva en relación a la cohesión territorial.

Por una parte, una de las características de la globalización es la transnacionalización de la producción, expresada en la creciente importancia de las *empresas transnacionales* como unidades económicas hegemónicas, en las que el conjunto del proceso productivo tiene un diseño internacional, de manera que la elaboración de un producto pasa a desarrollarse en fases diferenciadas en distintos países, traspasando las fronteras nacionales. En unos países se realiza la investigación, el desarrollo y el diseño de los productos, en otros su fabricación y en otros su ensamblaje, a la vez que los procesos de control administrativo o financiero se desarrollan en otros países diferentes. Un proceso en el que junto a una creciente *concentración del capital* está acompañado de una fuerte *descentralización productiva*.

Esta transformación está suponiendo un cambio radical en el funcionamiento de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales que han caracterizado a los países industriales desde la segunda mitad de siglo, de las relaciones capital-trabajo y del propio papel de la acción sindical. Se podría decir simbólicamente que los centros de decisión de capital se han concentrado, pero su expresión en el poder del "empresario" para tomar decisiones se ha diluido en una compleja red de relaciones mercantiles que ha alterado radicalmente las relaciones productivas y laborales conocidas desde la segunda mitad de siglo. Un hecho que ha alterado sustancialmente los mecanismos de regulación de las relaciones laborales -como los convenios colectivos o la legislación- y el propio papel de los agentes implicados en su desarrollo -como las organizaciones sindicales y patronales, o el propio Estado- y que tiene su expresión más directa en la pérdida de protagonismo del

"trabajo asalariado convencional" como referente general del estatus laboral de los trabajadores.

Las estructuras empresariales sobre las que se ha desarrollado la acción sindical - representado por el modelo fordista- han cambiado profundamente alterando el marco de relaciones laborales y el papel de las regulaciones que se establecen en los marcos de cada Estado. Un cambio que supone un reto importante para el movimiento sindical ya que el poder de decisión de las grandes empresas ha aumentado significativamente - creciente centralización del capital- mientras que la desconcentración productiva -los procesos de subcontratación y las empresas red- diluye la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales. Un cambio en las relaciones de poder entre capital y trabajo que explica, al menos parcialmente, la aparición de fenómenos de desempleo masivo y duradero en el tiempo, la precarización de las condiciones de trabajo y la aparición de procesos de exclusión social, incluso en los países con mayores niveles de renta.

Paralelamente, la construcción europea, marcada en sus últimas etapas por la creación y consolidación de un Mercado Unico Europeo y una Unión Monetaria expresan con claridad la importante delegación de soberanía de los estados nacionales hacia ámbitos supranacionales, en aspectos tan relevantes como las normas de regulación de los mercados y de la competencia o de la política monetaria. Un proceso político que supone un nuevo escenario institucional en el desarrollo de la actividad económica y en las relaciones laborales, que afecta directamente al comportamiento y estrategias de los agentes sociales.

Considerando particularmente el caso de la UEM, conviene recordar que –si bien el proceso de construcción europea se remonta a los años 50 del pasado siglo– el proyecto de Unión Monetaria se desarrolla fundamentalmente en las dos últimas décadas. Concretamente, puede tomarse como punto de partida la adopción en 1985 del Acta Única Europea (AUE), que representa un salto cualitativo indudable en la línea de potenciar la consolidación de un mercado interior único y la implantación de la libre circulación de capitales. Posteriormente, la firma del Tratado de Maastricht en 1992 supone la incorporación expresa del objetivo común de crear una Unión Monetaria, a través de un proceso que tiene como uno de sus últimos hitos la implantación del euro como moneda única –a partir del año 2001– en el ámbito de la Unión Europea.

En este marco, merece resaltar que la configuración de la Unión Económica y Monetaria ha transformado de forma determinante en el contexto político, económico y social de los Estados miembro, afectando con especial intensidad al ámbito de las relaciones laborales y muy particularmente al papel de la negociación colectiva. En efecto, “en la medida en que los salarios, el tiempo de trabajo y las prácticas de empleo y trabajo se consideran como componentes importantes del régimen de competición entre los países europeos, la integración económica europea ejerce una clara influencia sobre los procesos y resultados de la negociación colectiva nacional” (Marginson y Schulten, 1999).

Conviene señalar que la adopción de la Unión Monetaria implica, entre otros aspectos, la centralización de la política monetaria en el Banco Central Europeo, así como la

aceptación de una disciplina económica por parte de los Estados miembro de la zona euro, con el objeto de cumplir los criterios establecidos en el Pacto de Estabilidad. Ello ha implicado, lógicamente, una cesión de soberanía en las decisiones económicas por parte de los Estados miembro.

En este contexto, el debate macroeconómico se ha centrado de forma creciente en el control de los incrementos salariales, tanto en su magnitud como en los criterios que se utilizan para determinar los mismos. Una cuestión que tiene como principales protagonistas a los agentes sociales, sindicatos y organizaciones empresariales, en la medida en que son los responsables de fijar –a través de la negociación colectiva– la evolución de los salarios y las condiciones de trabajo. En este sentido, el nuevo contexto creado con la construcción de la Unión monetaria ha ejercido presiones de diverso índole sobre la actuación de los agentes sociales.

Por otra parte, merece apuntar que esta cuestión no pueden abordarse exclusivamente desde la óptica estrictamente macroeconómica, sin considerar que la negociación colectiva constituye asimismo un instrumento determinante para el fomento de la cohesión social y, por tanto, para la preservación del denominado modelo social europeo.

Desde esta perspectiva, cabe señalar que ni los efectos del proceso de integración sobre la negociación colectiva son homogéneos, ni las respuestas desarrolladas por los agentes sociales en los diversos países son similares. Un hecho en cierto modo lógico, considerando las diferencias existentes entre los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de la UEM.

No obstante, merece destacar igualmente que se han generado respuestas coordinadas entre los agentes sociales de diferentes países –particularmente, en el plano sindical– que, desde algunas perspectivas, se enmarcan en una tendencia embrionaria hacia una progresiva “europeización” de las relaciones laborales (Baylos, 1999; Farjetag, 2002; Hoffmann et alia, 2001; Marginson y Schulten, 1999; Pochet, 1999; Schulten, 2002).

En todo caso, considerando que este proceso se encuentra aún en sus fases iniciales de desarrollo, parece razonable concluir señalando que la construcción de la UEM ha fomentado –en el ámbito de las relaciones laborales– la emergencia simultánea de tendencias convergentes y divergentes, tanto entre los distintos países como entre los diferentes sectores (Marginson y Sisson, 2002).

En este marco, el objetivo de este capítulo se centra –a partir de una caracterización general del proceso de integración europeo– en el análisis de las diferentes tendencias que apuntan al reforzamiento de la dimensión europea de la negociación colectiva.

## **II.1. El proceso de integración europeo.**

La construcción europea es un proceso complejo que, desde su origen en los años 50, ha pasado por diferentes etapas hasta desembocar –a finales de la pasada década– en la configuración de la vigente Unión Monetaria y Económica Europea. En este contexto, el objeto de este capítulo es realizar una aproximación general a los principales hitos de

este proceso, considerando particularmente en aquellos aspectos que inciden de forma determinante en el ámbito de las relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, el análisis se ha estructurado en cuatro apartados, en los que se contemplan sucesivamente los siguientes aspectos: modelo social europeo; transformaciones que tienen lugar en las últimas décadas; la Estrategia Europea de Empleo; y el diálogo social macroeconómico, en el marco del Pacto Europeo por el Empleo.

### **II.1.1. El modelo social europeo.**

Una de las características más significativas de la evolución de una parte importante de las economías europeas occidentales en su historia reciente ha sido la conformación del Estado de Bienestar, directamente asociado al llamado “modelo social europeo”, que expresa la combinación de un intenso proceso de acumulación de capital junto a un nivel de pleno empleo, una elevada oferta de bienes públicos y un desarrollado sistema de protección social. Una situación en la que los derechos políticos -base de los sistemas democráticos- aparecen indesligables de otros derechos laborales o sociales como el derecho al empleo, a la protección por desempleo, a la jubilación o al acceso a la vivienda. En el modelo social europeo, la “ciudadanía laboral” es un aspecto inseparable de la “ciudadanía política”.

El desarrollo histórico de este modelo en Europa se basaba en un intenso crecimiento industrial y expansión de los mercados -con un apoyo significativo de la acción del Estado a través de la empresa pública y la inversión en infraestructuras- en el que la elevada acumulación de capital generaba altos niveles de beneficios de las inversiones realizadas y elevados salarios de una mano de obra con crecientes grados de cualificación, apoyados en un notable protagonismo de los agentes sociales en las relaciones laborales, principalmente a través de la negociación colectiva y la concertación social.

El notable aumento de la productividad de los sectores más dinámicos -en términos de innovación y expansión de la producción- y abiertos a la competencia, tenía como correlato el desarrollo de mecanismos de redistribución a través de la intervención del Estado, mediante un sistema fiscal fuertemente establecido que permitía un elevado nivel de gasto social y la expansión de sectores de servicios no destinados a la venta o con reducidos niveles de apertura a la competencia internacional. Elementos que componen el llamado "pacto keynesiano" como expresión del equilibrio en el reparto de poderes en el que toma cuerpo el Estado de Bienestar.

Se compatibilizaba así el desarrollo de sectores y mercados muy dinámicos, con políticas de redistribución de la renta creada hacia el conjunto de la población, aunque no estuviera empleada en estos sectores, mediante el creciente abastecimiento de bienes públicos que permitían un aumento sustancial del nivel de empleo -dado que estas actividades son intensivas en mano de obra- y una mejora generalizada de las condiciones sociales. La intervención pública en la redistribución de la renta evitaba, paralelamente, que los nuevos puestos de trabajo creados estuvieran asociados a niveles salariales y a condiciones de trabajo significativamente inferiores -por su menor productividad- a las existentes en las empresas que operaban en los sectores más dinámicos.

Las organizaciones sindicales y empresariales jugaron un papel fundamental en la conformación del modelo social europeo, tanto a través de una amplia cobertura de la negociación colectiva -aunque con características muy diferentes entre los distintos países- como mediante su implicación en la esfera de la política pública en la que los acuerdos sociales y la participación institucional conformaron el fenómeno "corporatista" anteriormente analizado.

Conviene recordar que es en el ámbito nacional en el que los Estados desarrollan las políticas sociales -dando cuerpo al Estado de Bienestar y configurando el modelo social europeo- mientras que la integración europea se orienta bajo un enfoque "liberal-conservador" en el que la acción supranacional se centra en la creación de un mercado común, del que se espera una mejora automática de los niveles de renta y de bienestar del conjunto de los ciudadanos de los distintos países que lo integran, considerando innecesarios, por tanto, acuerdos en el ámbito de las políticas sociales o el impulso de una Unión Política.

Las transformaciones que se están produciendo desde las últimas décadas del pasado siglo, han afectado de manera directa a la capacidad de los Estados nacionales en la regulación de la actividad económica y al papel y estrategias de los agentes económicos y sociales. Su reflejo más evidente en el ámbito europeo ha sido la generalización del desempleo masivo y, con él, la crisis del Estado de Bienestar como construcción política, económica y social. En definitiva, la modificación de las bases del "pacto keynesiano" y la incapacidad de las instituciones y acuerdos desarrollados hasta entonces en la integración europea para "tomar el relevo" de lo realizado a nivel nacional y conseguir un nuevo reequilibrio en el reparto de poderes.

### **II.1.2. Contradicciones y enseñanzas de la construcción europea.**

La crisis de los años 70, con el fin de la paridad dólar-oro, supuso una modificación radical del escenario internacional y de la estabilidad vivida en las décadas anteriores, con la hegemonía de la economía norteamericana como garante de dicha estabilidad. Una situación que se agravó con la crisis del petróleo que afecta de manera generalizada a todos los países no productores de un bien esencial en la actividad económica. Años más tarde, a finales de los ochenta, la crisis de los países del este europeo y la caída del muro de Berlín alterarán nuevamente, de forma sustancial, el escenario internacional afectando directamente a un país tan importante en el proceso de construcción europea como Alemania.

Como se puede comprobar desde una perspectiva histórica, la entonces Comunidad Económica Europea se muestra incapaz de generar una respuesta coordinada y cooperativa para enfrentarse a los cambios que se están viviendo, mostrando la insuficiencia de los acuerdos adoptados hasta entonces para continuar con la integración europea en el nuevo escenario internacional sin vivir intensas etapas de crisis, como pone de manifiesto el dramático aumento del desempleo de carácter estructural.

También los avances en el propio proceso de integración han ido poniendo de manifiesto las insuficiencias y carencias del camino hasta entonces seguido. Así, merece

destacar que las sucesivas ampliaciones, con la integración del Reino Unido, Irlanda y Dinamarca en 1973, de Grecia en 1981, de España y Portugal en 1986 y finalmente de Austria, Finlandia y Suecia en 1995, van a suponer una creciente heterogeneidad entre los niveles de vida y las estructuras, y por tanto una creciente desigualdad entre los Estados miembro que participan en el proyecto europeo.

Paralelamente, la firma del Acta Unica en 1985, por la que se acuerda la construcción de un mercado interior único y la implantación de la libre circulación de capitales, significa una importante cesión de soberanía de las políticas nacionales tanto en el ámbito industrial como financiero que, sin embargo, tendrá un escaso contrapeso en el desarrollo de políticas sociales en el ámbito comunitario.

En efecto, aunque se incorpora en la tercera parte del Tratado de la CEE un nuevo título referido a la "cohesión económica y social" –que dará lugar posteriormente a una ampliación de los fondos estructurales como mecanismo de redistribución de riqueza y lucha contra el paro del presupuesto comunitario– y se aprobará en 1989 la Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores y el programa de acción social, estas medidas, si bien son significativas, no paliarán suficientemente el impacto social de los procesos de liberalización económica.

Posteriormente, los acuerdos a principios de la década de los noventa para crear una Unión monetaria y adoptar una moneda común –que tendrán su reflejo en la firma del Tratado de Maastrich en febrero de 1992– significan un paso más en la construcción europea, ampliando la cooperación de las políticas económicas. Sin embargo, los criterios de convergencia nominal que se establecen para incorporarse a la unión monetaria –que buscan garantizar la estabilidad nominal de las economías mediante el control de los déficits públicos y de la deuda pública, y la limitación de los diferenciales entre los tipos de interés y tasas de inflación– tendrán escasa influencia en el desarrollo de otros objetivos relacionados con la convergencia real, que ocupan sólo un segundo plano en declaraciones genéricas respecto al objetivo de conseguir un alto nivel de empleo y de protección social, o la incorporación como anexo de principios básicos de actuación de la política social.

Las crisis monetarias de principios de los 90 suponen toda una paradoja de la historia. Cabe recordar que cuando se quería pasar del Sistema Monetario Europeo (SME) existente –que garantizaba una cierta estabilidad cambiaría con bandas de fluctuación entre las distintas divisas del +/- 2,5%– a la adopción de una moneda única, se produce la crisis del propio SME. Una crisis directamente relacionada con el proceso de reunificación de Alemania y la falta de cooperación de las políticas económicas de los estados miembro, que llevó a la salida de la libra esterlina y de la lira del SME y a sucesivas devaluaciones de divisas como el escudo o la peseta, y que tuvo como efecto principal la modificación del sistema monetario europeo ampliando las bandas al +/- 15%.

La crisis monetaria de los noventa tuvo un claro reflejo en una creciente deslegitimación social del proyecto de integración, como pusieron en evidencia, en 1992, los referéndum de Francia y Dinamarca para la ratificación del Tratado de Maastricht, que en el primer caso se aprobó por un escaso 51% de los votos y en el segundo fue rechazado por un

50,7%, aunque más tarde sería ratificado. A esta deslegitimación se suma una creciente conflictividad social, aunque con carácter parcial, nacida fundamentalmente de decisiones de reubicación o reestructuración de empresas en el ámbito europeo aprovechando las diferentes condiciones laborales de los países miembro, con efectos negativos sobre el empleo.

Las contradicciones e incoherencias que pone de manifiesto la crisis cambiaría de principios de los años 90 es el escenario en el que se formulará un documento de especial relevancia en la acción posterior del proyecto europeo: el libro blanco "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI" formulado por el entonces presidente de la Comisión Europea, J. Delors.

La importancia política de este documento reside en que supone un cambio significativo en la concepción liberal que durante décadas había seguido la construcción europea. Partiendo de un análisis complejo de los cambios económicos y sociales que vive Europa, sitúa el problema del desempleo como uno de los principales retos a resolver, considerando que no puede analizarse exclusivamente desde la óptica de los fallos en el funcionamiento del mercado de trabajo, sino que significa un fallo del conjunto general del sistema económico. Como explica el propio Libro Blanco al señalar el marco de sus reflexiones: "La razón es una sola. Una palabra: el desempleo".

El hilo conductor del planteamiento del Libro Blanco es el mantenimiento del modelo social europeo desde la perspectiva supranacional que supone la integración europea, en el contexto de la creciente globalización de la actividad económica, reconociendo la existencia de problemas estructurales que estaban en la base de la elevada tasa de desempleo de la UE.

El propio título del documento refleja los tres ejes de actuación en los que articula sus diferentes propuestas. En primer lugar, la mejora de los niveles de crecimiento como base necesaria, aunque no suficiente, para actuar contra el desempleo, mediante una apuesta decidida por la liberalización del comercio y la apertura de los mercados a nivel internacional, el fomento de la libre competencia en los mercados europeos con la culminación del Mercado Unico Europeo, y la puesta en marcha de la Unión Monetaria Europea.

En segundo lugar, junto a esta opción –de la que se espera una repercusión positiva sobre los niveles de crecimiento– se plantea el desarrollo de medidas que mejoren la competitividad de las empresas europeas, a través de una política de fomento de la inversión (especialmente privada aunque con una intervención pública significativa) mediante políticas comunes de fomento de la investigación y desarrollo, de infraestructuras en el ámbito del transporte y de las comunicaciones, o del aumento del nivel educativo y de la cualificación de los trabajadores.

En tercer lugar y desde esta perspectiva –aumento de los niveles de crecimiento de la actividad económica y de la competitividad de las empresas– el Libro Blanco señala cinco prioridades que deben tener las acciones al servicio del empleo: apostar por la educación y la formación a lo largo de toda la vida; aumentar la flexibilidad externa y interna; confiar más en la descentralización y la iniciativa; reducir el coste relativo del trabajo poco

cualificado; renovar profundamente las políticas de empleo; y, finalmente, ir al encuentro de las nuevas necesidades sociales. Y todo ello ha de producirse en un marco de concertación social en cada uno de los Estados miembros: Se trataba de conseguir un crecimiento más sostenido, más sostenible y más intensivo en empleo.

La reflexión que realiza el Libro Blanco es especialmente relevante en la medida en que plantea el objetivo de creación de empleo como un objetivo de todas las políticas económicas, y apuesta por su desarrollo a nivel de la UE. Sin embargo, una de las lagunas más significativas del Libro Blanco es la ausencia de propuestas comunes de actuación a los países de la Unión Europea en la configuración del orden económico internacional que se está dibujando en este agitado período.

Otro ámbito de debate de especial interés se centra en la compatibilidad entre el aumento continuado de la competitividad de las empresas y de la productividad del factor trabajo en el conjunto de la economía y el crecimiento del nivel de empleo. Procesos que pueden aparecer como contradictorios, si se tiene en cuenta la importancia de la innovación tecnológica –y, por tanto, la creciente sustitución de trabajo por capital– en un contexto de creciente competitividad, y su efecto a corto plazo sobre la reducción de la ocupación, y la pérdida de la capacidad de actuación de las políticas económicas nacionales y de los mecanismos de regulación económica y social con los que, en la historia reciente de los países europeos, se han vertebrado los espacios económicos, sociales y políticos en los distintos Estados, en base a políticas de redistribución económica a favor de la ocupación.

La importancia de la aportación del Libro Blanco a la filosofía hasta entonces desarrollada en la construcción europea, no impide señalar que en él coexisten distintos modelos posibles y, por tanto, distintas actuaciones de la política económica. Merece recordar que uno de los indicadores clásicos de los niveles de riqueza de un país es la renta per cápita. Sin embargo, su aumento puede provenir de dos vías diferentes: por el aumento de la productividad de las personas ocupadas; y/o por el aumento de la tasa de empleo. Ambas vías permitirán un incremento de la renta per cápita, aunque sus efectos redistributivos y sus implicaciones para la equidad y la cohesión social son muy diferentes. No se trata, simplemente, de obtener altos niveles de productividad agregada, sino de impulsar el desarrollo de los sectores más dinámicos y más innovadores -que por su alta productividad tendrán una escasa capacidad de creación de empleo en relación a los requerimientos de capital -al mismo tiempo que se fomentan nuevos sectores de actividad, generalmente no sometidos a la competencia internacional, con una elevada capacidad de generación de empleo.

El desarrollo de estos sectores puede llevarse a cabo por vías muy diferentes: mediante una política fiscal que apoye programas específicos de gasto público, o a través del mercado, por la acción de la demanda que generen el aumento de beneficios y salarios en los sectores más productivos. Sus efectos sobre el tipo de actividad que se desarrolle, su capacidad de generar puestos de trabajo y la calidad del empleo pueden ser muy diferentes, así como sus efectos sobre la cohesión económica y social.

### II.1.3. La Estrategia Europea de Empleo.

La relevancia política de las propuesta de Delors no se vio reflejada en la adopción de algunas medidas concretas hasta la convocatoria de una Conferencia Intergubernamental, que comenzó sus trabajos en 1996 para reformar el tratado vigente y que supuso la apertura de un nuevo escenario de reflexión, al que se vino a sumar la elección de distintos gobiernos más proclives a las políticas sociales como el caso del Reino Unido, Italia. Este cambio de escenario político permite explicar en gran medida la elaboración del Tratado de Amsterdam en 1997, en el que se adoptó un título específico sobre el empleo y se reconoció que el empleo era un ámbito de interés común (artículo 2) del conjunto de los Estados miembro de la Unión Europea.

El nuevo tratado estableció un proceso de cooperación de las políticas nacionales de empleo (posteriormente denominado método abierto de coordinación) inspirándose en el método adoptado para conseguir la convergencia nominal en relación al objetivo de la Unión Monetaria, aunque con un carácter vinculante de muy distinta naturaleza.

El nuevo título de empleo del Tratado de Amsterdam tuvo su desarrollo en noviembre de 1997 en *la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo*, en la que se adoptaron cuatro pilares específicos para actuación coordinada de los distintos Planes Nacionales de Acción para el Empleo de los estados miembro, concretados mediante distintas Líneas Directrices: Pilar I: mejora de la capacidad de inserción profesional (Empleabilidad); Pilar II: desarrollo del espíritu de empresa; Pilar III: fomento de la capacidad de la adaptación de los trabajadores y las empresas (Adaptabilidad); Pilar IV: reforzamiento de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (Igualdad).

Estos pilares, que se han mantenido a lo largo del tiempo, impulsaban una estrategia conjunta de actuación entre los estados miembro, aunque con un claro compromiso de que su desarrollo se producía dentro de los acuerdos sobre convergencia nominal dirigidos a la estabilidad macroeconómica y a la adopción de una moneda común en el ámbito de la unión monetaria. Un planteamiento que se ha reiterado en prácticamente todas las cumbres europeas realizadas desde entonces.

Merece destacar, específicamente, los acuerdos del *Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa* en marzo de 2000, que supusieron un cambio significativo en la evaluación de los diferentes procesos de adopción de decisiones de política económica, centrándose en cinco aspectos de diferente naturaleza: afrontar el reto tecnológico para impulsar actividades en los sectores más avanzados; desarrollar la sociedad del conocimiento; mejorar la competitividad; potenciar la eficiencia de los mercados financieros mediante su integración y coordinación; y modernizar el modelo social europeo con especial referencia a los sistemas de protección social y al fenómeno del envejecimiento de la población.

En Lisboa se adoptaron dos propuestas especialmente significativas: conseguir que la Unión Europea fuera el área económica competitiva a nivel mundial, especialmente frente a Estados Unidos, y adoptar el pleno empleo como un objetivo a conseguir para el año 2010. Para ello, la tasa de empleo deberá situarse, con carácter general, en el 70%

de la población en edad de trabajar (frente al 61% existentes) y el 60% para las mujeres (frente al 51%), de manera que el paro se mantenga en torno al 3 ó 4% que se consideraba de carácter friccional. Unos objetivos para los que se debería mantener una media de crecimiento del PIB de 3%, sin modificar el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, ni la independencia del Banco Central Europeo. Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto recientemente, la desaceleración económica en países tan relevantes como Alemania, Francia o Italia, han obligado a "flexibilizar" la ortodoxia adoptada en el Pacto de Estabilidad.

#### **II.1.4. El diálogo social macroeconómico a nivel europeo.**

Tras los acuerdos para desarrollar una estrategia coordinada a favor del empleo a nivel europeo, se abre una nueva etapa que implica de manera directa a los agentes sociales, modificando sustancialmente la tendencia hasta entonces seguida en la construcción europea a tener su elemento central en los acuerdos políticos que se desarrollaban entre los diferentes gobiernos de los Estados miembro, tanto por acuerdos del Consejo Europeo como por las iniciativas emprendidas por la Comisión que, en cualquier caso, debían ser refrendadas por aquél.

La expresión más directa del complejo escenario político de esta nueva etapa está en la propuesta realizada en la *Cumbre de Colonia*, en 1999, de llevar a cabo un Pacto Europeo para el Empleo que parte de considerar que: "el incremento del empleo sigue siendo en Europa el objetivo primordial" y es necesaria una coordinación más amplia de las políticas económicas basada en:

- Coordinación de la política económica y mejora de las interacciones entre evolución de los salarios y política monetaria, presupuestaria y financiera mediante un diálogo macroeconómico, para desencadenar una dinámica de crecimiento duradera y no inflacionista (Proceso de Colonia).
- Desarrollo y mejor puesta en práctica de la estrategia coordinada de empleo para la mejora de la eficiencia de los mercados de trabajo mediante la mejora de las aptitudes para el empleo, del espíritu de empresa y de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores, así como de la participación con iguales derechos de las mujeres en la actividad laboral (Proceso de Luxemburgo).
- Amplia reforma y modernización de las estructuras para la mejora de la capacidad de innovación y de la eficacia de los mercados de bienes, de servicios y de capitales (Proceso de Cardiff).

Para llevar a cabo esta coordinación el Consejo europeo consideró que el diálogo macroeconómico con participación de representantes del Consejo, de la Comisión, del Banco Central Europeo y de los interlocutores sociales constituye un planteamiento eficaz para la puesta en práctica de una política macroeconómica orientada al crecimiento y la estabilidad, definida en las Orientaciones para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Comunidad.

La propuesta del Pacto Europeo para el Empleo reconoce así la importancia de una acción coordinada y consensuada en sus tres ámbitos de intervención, señalando que: “cada uno de estos ámbitos tiene su importancia para una estrategia de empleo coherente, viable y fructífera, para la cual hemos de trabajar en colaboración con los interlocutores sociales. Los campos de actividad se complementarán y redundarán en su propio fortalecimiento; no obstante, ninguno de ellos podrá sustituir a los otros dos.”

La base de esta propuesta nace de la consideración de que la adopción de la Unión Monetaria supone la renuncia a la política de tipos de cambio de las divisas nacionales como vía de ajuste a sus diferentes problemas económicos. Un acuerdo que conlleva la centralización de la política monetaria en el Banco Central Europeo –una de las pocas instituciones con un poder significativo en su ámbito de competencia– que fijará la evolución de los tipos de interés con el objetivo de mantener la estabilidad de los precios, evitando tensiones significativas en la moneda común, el euro.

Paralelamente, la disciplina económica aceptada por los Estados nacionales que se han incorporado a la zona euro obliga, entre otras cosas, a un estricto control de los déficits públicos de manera que aun en las etapas de recesión económica estos no superen la cifra del 3% (Pacto de Estabilidad), bajo la posibilidad de ser sancionados por su incumplimiento. Al mismo tiempo, la Cumbre Extraordinaria por el Empleo de Luxemburgo conlleva la adopción de medidas de coordinación y vigilancia multilateral en el desarrollo de acciones a favor del empleo que, aun con un rango de compromiso muy inferior a los de carácter monetario, supone una obligación añadida en el desarrollo de la construcción europea.

Es coherente, desde estos compromisos, plantear la necesidad de un tercer elemento imprescindible para llevar a cabo la nueva etapa de la construcción europea, que tiene como principales protagonistas a los agentes sociales en la medida en que son los responsables de fijar la evolución de los salarios –que significan en torno al 50% de lo que anualmente se produce en las economías europeas– y las condiciones de trabajo, en evidente relación con la evolución de la productividad y con influencia significativa en la evolución del empleo y de los precios.

La importancia de integrar los procesos de formación de los salarios y del conjunto de las condiciones de trabajo en el desarrollo de la Unión Monetaria y de los compromisos de acción a favor del empleo es evidente, tanto para mejorar la eficiencia económica como la cohesión social. En el escenario de la Unión Monetaria, las pérdidas de competitividad en un país no podrán suavizarse mediante la política de tipos de cambio, a través de devaluaciones competitivas como anteriormente, ni mediante la instrumentación de la política monetaria, responsabilidad del Banco Central Europeo, sino mediante la reducción de los costes, y entre ellos los laborales vía salarios o empleo, o por la reducción de los márgenes empresariales.

Existe el riesgo, en este escenario, de que se produzcan “pactos competitivos de rentas” que, mediante la disminución de los estándares de las condiciones laborales, busquen mejorar la posición competitiva de un país, arrastrando en una espiral de “dumping social” al conjunto de los Estados-miembro, de la que finalmente nadie se beneficiaría

pero en la que siempre perderían los trabajadores y el conjunto de ciudadanos. (Sisson y Artiles, 2002)

El Pacto de Empleo reconoce el papel de las organizaciones sindicales y empresariales en el desarrollo de las relaciones laborales como un componente central, y no subordinado como hasta ahora, en los compromisos de integración de los países europeos y en la necesidad de dotar de coherencia a las políticas económicas como la monetaria, la fiscal o la política industrial.

El interés de la propuesta que se realiza queda claramente de manifiesto por la propia complejidad de los procesos que se quieren coordinar y el difícil equilibrio necesario para llevarlos a cabo, sobre la base del escaso y débil desarrollo institucional que, como se ha señalado, ha caracterizado la construcción europea. En cualquier caso, la fertilidad y dificultad quedan expresadas al señalar que: “en este contexto debe intensificarse la cooperación en beneficio de un mayor crecimiento y empleo en Europa; sin poner en peligro ni la independencia del Banco Central Europeo ni la de los bancos centrales nacionales; sin poner en tela de juicio la autonomía de los interlocutores sociales en las negociaciones colectivas; teniendo en cuenta los diferentes sistemas de determinación de salarios, cuya responsabilidad compete a distintas instancias; cumpliendo lo dispuesto en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento; y respetando el principio de subsidiariedad.”

Se abren así un importante número de interrogantes sobre el desarrollo de la propuesta del Pacto Europeo para el Empleo en la medida en que la formación de los salarios y de las condiciones de trabajo no pueden limitarse al intento de buscar un cierto consenso en los objetivos de las revisiones salariales –que se mueven sólo en el “margen” de las estructuras salariales, especialmente, con niveles de inflación en el entorno del 2 por ciento– y que, aun así, requieren un significativo esfuerzo para desarrollar una estrategia coordinada por parte de los agentes sociales.

En este sentido, la incorporación de los procesos de formación de salarios y de condiciones laborales en los compromisos de integración económica y de fomento del empleo que caracterizan la actual etapa del proyecto europeo, requieren coordinar y articular, desde su diversidad, los procesos de negociación colectiva. Un proceso que, como demuestra la práctica, será lento pero imprescindible para una actuación eficaz a favor del empleo.

## **II.2. Tendencias hacia una “europeización” de las relaciones laborales.**

La revisión de las diferentes tendencias que, en los últimos años, apuntan a un proceso embrionario de “europeización” de las relaciones laborales, tiene como punto de partida una doble referencia (Hoffmann et alia, 2001):

- Por una parte, la coexistencia de sistemas de negociación colectiva diferenciados en el ámbito europeo, que responden a los marcos de relaciones industriales específicos de cada país y que determinan de forma significativa la estrategia de los agentes sociales (tanto en el ámbito nacional como supranacional).

- Por otra parte, los cambios en el contexto económico, político y social europeo asociados al proceso de construcción de la UEM, que han generado presiones de diverso tipo sobre la dinámica de la negociación colectiva en cada Estado miembro. Ello ha motivado la puesta en marcha, por parte de los agentes sociales, de diversas acciones orientadas a articular una coordinación incipiente de la negociación colectiva en el ámbito supranacional.

Considerando el primero de los aspectos mencionados, es posible distinguir en el ámbito europeo tres sistemas o niveles complementarios de negociación colectiva (en función del nivel de centralización o grado de coordinación). Unos sistemas que no existen en “estado puro”, sino que se entrelazan entre sí en los diferentes países, aunque se dé un mayor predominio de alguno en particular:

- *Concertación o marco nacional de negociación*: es un tipo de negociación bipartita o tripartita entre las confederaciones sindicales, las organizaciones empresariales centrales y el gobierno del Estado. En este tipo de negociación se pretenden establecer unas bases para negociaciones que se realizan en un ámbito inferior, teniendo en cuenta a menudo los objetivos macroeconómicos. Se ha dado en Bélgica, Dinamarca, Italia, Países Bajos, Portugal y España (en donde dejaron de firmarse Acuerdos Marco de este tipo a mediados de la década de los 80).
- *Negociación sectorial*, que aspira a uniformar las condiciones de trabajo de un sector específico, manifestándose en diversas modalidades: puede definirse en un sentido amplio o reducido en función de las actividades que se examinen, y también puede realizarse a escala nacional o subdividirse en unidades territoriales. Es el modelo más extendido, y tiene una fuerte tradición en países como Austria, Alemania y Suiza, aunque también es importante en los países mencionados en el modelo anterior.
- *Negociación por empresa o establecimiento*, que tiene una mayor implantación en Gran Bretaña, aunque también es un tipo de negociación complementaria en otros países.

Como ya se ha señalado, estos tres modelos se entrelazan entre sí en la mayor parte de los países, reflejando las características que presenta la negociación las peculiaridades de cada uno. No obstante, también existen casos extremos como los de Austria –donde la ley sólo permite la negociación de sector– o Gran Bretaña, donde la ley fomenta la negociación en empresas.

Por otra parte, un factor que contribuye específicamente a la singularización de los sistemas de negociación colectiva, es el grado de coordinación existentes entre los mismos, a fin de no bloquear sus objetivos respectivos. En este sentido, el cuadro II.1. permite ilustrar las diferencias existentes entre los diversos países europeos, a partir de la combinación de las variables de nivel de negociación y grado de coordinación.

Conviene tener en cuenta, asimismo, que estos sistemas de negociación colectiva no son inalterables, pudiendo tener modificaciones a lo largo del tiempo, que se desarrollan con diferente forma e intensidad en función del país (Hoffmann et alia, 2001).

**Cuadro II.1. Tipos de negociación colectiva.**

TIPO	PAÍS	ÁMBITO NC	COORDINACION
<b>Centralizado</b>	Austria	N, S	ALTA
	Noruega	N	ALTA
	Suecia	N, S	LIMITADA
	Dinamarca	N, S	LIMITADA
	Finlandia	N	LIMITADA
<b>Moderamente centralizado</b>	Alemania	S -regional	ALTA
	Holanda	S, E	LIMITADA
	Bélgica	N, S -reg., E	LIMITADA
	España	N, S	LIMITADA
	Portugal	N, S	LIMITADA
<b>Descentralizado</b>	Francia	S-regional	n.d.
	Reino Unido	E	INEXISTENTE
	Italia	S, E	n.d.
	Suiza	E	LIMITADA

N=Nacional. S= Sectorial. E=Empresa

Fuente: Muñoz (1998).

Una segunda cuestión relevante a efectos comparativos, concierne al ámbito material, es decir: los contenidos de la negociación colectiva. En este sentido, el análisis de las tendencias actuales en los diferentes países europeos revela una negociación colectiva más compleja que en el pasado: por un lado, se tratan de manera diferente los contenidos tradicionales –por ejemplo, con la individualización de los salarios y su sometimiento a objetivos productivos y al empleo. Por otro, se tratan cuestiones novedosas o marginadas hasta ahora.

Así, entre los objetos que se perfilan como materia de la negociación colectiva, cabe resaltar: la formación y cualificación profesional de los trabajadores, tanto la inicial como la permanente (para la adecuación de los mismos a los cambios tecnológicos y a la inestabilidad de sus carreras profesionales); la reducción/reorganización del tiempo de trabajo; la organización de la representación de los trabajadores a nivel de la empresa o del grupo; la protección social y los planes de pensiones suplementarios –incluida la jubilación anticipada– con sus dificultades de financiación; o las medidas de lucha contra las discriminaciones, especialmente en razón del sexo, en un contexto de creciente “feminización” de la mano de obra.

En este marco general, las profundas transformaciones registradas durante los últimos años en la organización del trabajo y de las empresas de los distintos países de la Unión Europea –en un contexto mundial marcado por el paso de una economía productiva a otra con un fuerte predominio de servicios, el fuerte progreso tecnológico y la globalización de los mercados– están provocando alteraciones en los sistemas de relaciones laborales. Así, fenómenos como las altas tasas de paro, la incorporación de nuevos colectivos al mercado de trabajo, la importancia cada vez mayor de modalidades de empleo como el trabajo autónomo o el autoempleo, el desarrollo de las prácticas de subcontratación y relaciones estables entre empresas, además del proceso de integración con la adopción de la Unión Monetaria y el euro, han comenzado a inducir cambios perceptibles en el seno de las instituciones de organización colectiva del trabajo. En este sentido, es posible resaltar las siguientes tendencias (Supiot, 1998):

**(a) Descentralización de la negociación.** Hasta los años 80, la mayoría de los sistemas de negociación colectiva tenían un centro de gravedad, constituido en la Europa continental por la negociación nacional sectorial –caso, por ejemplo, de Alemania, Francia, Países Bajos, Suecia e Italia– y por la empresa en el modelo británico. En este sentido, a lo largo de la presente década se perfila una tendencia a la descentralización, en la medida en que los centros de negociación se trasladan del sector general/nacional hacia la empresa, si bien el primer ámbito sigue siendo predominante todavía en muchos países.

**(b) Articulación de los convenios.** En consonancia con lo anterior, se dibuja en muchos países europeos una tendencia a sustraer los acuerdos o convenios de empresa de las disciplinas sectoriales, tendencia que en diferentes casos ha tenido incluso sanción normativa.

**(c) Recentralización.** En paralelo a los procesos de descentralización, cabe resaltar la configuración de unidades emergentes de negociación, que trascienden el nivel de la empresa sustrayéndose del marco nacional:

- Un primer nivel lo constituye el desarrollo de relaciones laborales en el ámbito de las empresas multinacionales y grupos de empresas, que ha encontrado un primer impulso normativo –si bien, muy débil– en el ámbito comunitario con la Directiva 94/45 que regula el establecimiento de comités de empresa europeos o procedimientos de información y consulta.
- También se detecta en algunos países europeos la renovación de una negociación colectiva sobre una base territorial infranacional, tendencia más acusada en aquellos Estados con un fuerte grado de descentralización. Bajo su forma más desarrollada (convenios interprofesionales regionales) esta negociación puede generar algunos problemas, como la articulación con los convenios de ámbito nacional o la competencia entre territorios (y que puede degenerar en el dumping social). Asimismo, cabe resaltar otra dimensión que consiste en los vínculos de convenio que pueden establecerse entre en el marco de redes de empresas. En este sentido, la implantación territorial de las empresas –en función de las infraestructuras, el empleo y las relaciones productivas de su territorio– puede dar lugar a nuevas unidades territoriales de negociación colectiva, que pueden coincidir o no con los que instituya la organización de los poderes públicos.

**(d) Alteraciones en la representación de los intereses colectivos.** Uno de los fenómenos que puede influir de forma decisiva en el futuro de las relaciones laborales, lo constituye la cuestión de la representación de los intereses colectivos de los trabajadores. Así, la descentralización de la negociación colectiva hacia la empresa y la emergencia de nuevas unidades de negociación, favorecen la aparición de nuevas instituciones de representación de los trabajadores en el seno de las empresas, que pueden entrar en competencia con los sindicatos. En este sentido, no se trata solamente –como se señalaba hace algunos años– de la individualización de las relaciones laborales, sino de la emergencia de nuevas formas de articulación de los intereses colectivos no cubiertos por los agentes sociales tradicionales.

En este contexto, merece considerar específicamente las implicaciones que ha tenido el proceso de construcción de la Unión Monetaria en el ámbito de la negociación colectiva. En este sentido, por parte de la literatura especializada se ha señalado que el contexto macroeconómico “post-UEM” es radicalmente diferente al dominante en la primera mitad de los 90, pudiendo destacarse tres elementos que presionan de forma significativa sobre la dinámica de relaciones laborales (Marginson y Sisson, 2002; Mermet, 2002):

- En primer lugar, se establece un nuevo marco más restrictivo para los objetivos de la negociación de los agentes sociales, particularmente en relación al proceso de conformación de los salarios, que se considera debe acomodarse a las condiciones macroeconómicas establecidas en el proceso de convergencia. Esta “presión” sobre la negociación colectiva se refleja claramente en las orientaciones de la propia Comisión Europea, al señalar que “los incrementos salariales en el conjunto del área euro que son incompatibles con la estabilidad de los precios, conducirán inevitablemente a una mayor tensión de las condiciones monetarias en la zona euro, con efectos adversos sobre el crecimiento y el empleo” (Comisión Europea, 1998).
- En segundo lugar, se ha señalado que la Unión Monetaria favorece una mayor comparabilidad de los precios y salarios vigentes entre los distintos Estados miembro, que en la actualidad reflejan notables diferencias. En este sentido, puede generarse una doble tendencia: por una parte, mayores presiones salariales con el objetivo de potenciar la convergencia entre los niveles de cada país. Por otra parte, una tendencia para aprovechar las divergencias salariales, a través de prácticas de dumping social.
- Finalmente, se ha señalado que –como consecuencia de las presiones ejercidas para limitar la magnitud las reivindicaciones salariales– el principal foco de la negociación colectiva podría trasladarse a la distribución de las ganancias de productividad entre empresarios y trabajadores. En este sentido, las instituciones comunitarias han señalado igualmente que “en relación al crecimiento de la productividad laboral, los incrementos salariales deberían tener en cuenta la necesidad de reforzar –y por tanto mantener– la capacidad de inversión y creación de empleo” (Comisión Europea, 1998).

El primer efecto visible que ha tenido la combinación de estos elementos sobre la negociación colectiva, ha sido una tendencia generalizada a la moderación salarial a lo largo de la década de los 90 en los países europeos. Esta tendencia puede explicarse, fundamentalmente, por el hecho de que los agentes sociales –particularmente, los sindicatos– han asumido la disciplina salarial como un elemento necesario para el cumplimiento de los criterios de convergencia exigidos por el proceso de construcción de la Unión Monetaria (Fajertag 2000 y 2002).

Un segundo efecto generado que merece resaltar, es la puesta en marcha de diversas iniciativas por parte de los agentes sociales –particularmente, los sindicatos– orientadas a la articulación de mecanismos de cooperación y coordinación en el ámbito supranacional, que en última instancia tienen como objetivo afrontar de forma conjunta

los retos asociados al nuevo contexto macroeconómico, político y social (por ejemplo, la necesidad de combatir el dumping social).

En este sentido, como un elemento previo al análisis de dichas iniciativas, cabe destacar la diferente percepción que –sobre esta cuestión– tienen en general los empresarios y los sindicatos. Así, por una parte las organizaciones empresariales tienen una posición casi unánime en contra de cualquier coordinación de la negociación interestatal, en los diferentes niveles de negociación (intersectorial, sectorial o de empresa). Los sindicatos, en cambio, son más favorables al desarrollo de procedimientos de coordinación de ámbito supranacional. No obstante, conviene señalar que ambas posiciones no se dan de forma “pura”, constatándose diferentes grados de valoración –tanto en el caso de los empresarios como de los sindicatos– en los distintos países (Marginson y Schulten, 1999).

En este contexto, las iniciativas desarrolladas en esta materia por los agentes sociales durante los últimos años pueden estructurarse en cuatro grandes apartados, en función del nivel donde tienen lugar (Aragón y Rocha, 1999; Baylos, 1999; Hoffman et alia, 2001; Marginson y Schulten, 1999; Marginson y Sisson, 2002; Mermet, 2002; Schulten, 2002; Schulten y Bispinck, 2001):

**(1) *Coordinación en el nivel transfronterizo.*** Se han planteado diferentes iniciativas que tienen como objetivo promover la coordinación de la negociación colectiva de los sindicatos de países vecinos:

**(a) *Iniciativa Doorn.*** Esta es una de las primeras y más importantes iniciativas de coordinación transfronteriza en el ámbito sindical y fue establecida en 1998 por las principales confederaciones sindicales y federaciones, de los Países Bajos y Alemania (Doorn Initiative, 1998).

La denominación de la iniciativa procede del nombre de la localidad holandesa de Doorn, donde los sindicatos de los cuatro países implicados –Alemania, Bélgica, Holanda y Luxemburgo– adoptaron una declaración conjunta en función de la que se obligaban a una mayor coordinación de las políticas de negociación.

Esta iniciativa tiene su origen en la decisión del Gobierno de Bélgica –ante la falta de un acuerdo intersectorial sobre salarios en las negociaciones tripartitas para suscribir un pacto social– de aprobar de forma unilateral, en julio de 1996, una ley conocida como Ley sobre la competitividad, reformando el sistema de negociación de los salarios y fijando un tope para sus incrementos según el comportamiento de distintas variables como la productividad, el comercio exterior o la inflación relacionadas con el comportamiento de otros países vecinos como en Francia, Alemania y los Países Bajos, principales competidores comerciales de Bélgica.

Como respuesta a esta decisión unilateral del Gobierno, los sindicatos de Alemania, Bélgica, Luxemburgo y Países Bajos se reunieron para adoptar una estrategia común. El principal propósito de los sindicatos participantes era detener la tendencia de los últimos años hacia acuerdos de bajos salarios y prevenir potenciales propuestas a la baja sobre

condiciones de trabajo y de empleo acordadas colectivamente en los países que se incorporan a la Unión Económica y Monetaria.

En la declaración conjunta alcanzada en la ciudad holandesa de Doorn, los sindicatos participantes se comprometieron a perseguir acuerdos en la orientación de sus reivindicaciones salariales en sus respectivos países que reflejaran tanto el incremento del coste de vida como el de la productividad. Asimismo, estas organizaciones decidieron mantenerse continuamente informadas sobre sus objetivos y resultados en la negociación colectiva.

Merece señalar que, aunque en su planteamiento inicial, las actuaciones en el marco de esta iniciativa se centraron fundamentalmente en el tema salarial, progresivamente se han incorporado otras materias susceptibles de un tratamiento coordinado en la negociación colectiva, tales como la reducción del tiempo de trabajo, la formación, la salud laboral, etc. A modo de ejemplo, en el año 2001 se decidió que todos los sindicatos involucrados incluyeran en su agenda de negociación colectiva nacional, la cuestión del aprendizaje para toda la vida (Doorn Initiative, 2001).

**(b) Iniciativa del sindicato alemán del metal para creación de redes transfronterizas.** En el marco de las orientaciones sobre coordinación supranacional promovidas por la Federación Europea de trabajadores del Metal (FEM), que se analiza más adelante, la federación alemana del metal (IG-metal) planteó en 1997 una iniciativa específica de cooperación sindical transfronteriza.

El objetivo de la misma consiste en que cada organización regional del sindicato, desarrollaría una red de cooperación en materia de negociación colectiva con los sindicatos del metal de sus países vecinos. Las redes creadas se recogen en el cuadro II.2.

**Cuadro II.2. Redes de negociación colectiva transfronteriza del sindicato alemán IG metal.**

ORGANIZACIÓN REGIONAL IG METAL	SOCIOS SINDICALES
• Berlín/Brandenburgo-Sajonia	• NSZZ Solidarnosc (Polonia)
• Düsseldorf (Norte Rhin-Westphalia)	• FNV Bondgenoten (Holanda) • CNV Bedrijven Bond (Holanda) • CCMB (Bélgica) • CMB (Bélgica)
• Hamburgo (Distrito costero)	• CO-Industrie (Dinamarca) • Svensja Metall (Suecia)
• Munich (Bavaria)	• GMBE (Austria) • SKEI (Eslovenia) • KOWO (República eslovaca) • KOWO (República checa) • VASAS (Hungría)
• Sttugart (Baden-Württemberg)	• SMUV (Suiza)
• Frankfurt	• CFGT (Francia) • CGT (Francia) • FO (Francia)
• Hanover	• AEEU (Reino Unido)

Fuente: Schulten (2002).

En cuanto al contenido de la cooperación, aunque se constatan diferencias significativas en la forma y alcance que se establece en cada caso, se estructura de forma general en torno a las siguientes cuestiones:

- Intercambio mutuo de observadores sindicales durante los procesos de negociación colectiva, incluyendo la participación en los respectivos comités de negociación sindical, negociaciones con los empresarios y acción industrial.
- Desarrollo de un sistema de formación común en materias de negociación colectiva.
- Seminarios conjuntos de formación sobre sistemas de negociación colectiva y las políticas de negociación sindical.
- Grupos de trabajo comunes sobre diferentes materias de la negociación colectiva.
- Reconocimiento mutuo de la afiliación sindical.

**(c) Otras iniciativas de creación de redes transfronterizas.** De forma similar a la iniciativa anterior, aunque con un desarrollo menos profundo, se han impulsado iniciativas para la creación de redes transfronterizas de cooperación sindical, particularmente en los sectores de la construcción y químico.

Cabe señalar, en concreto, el acuerdo suscrito en 1999 por los sindicatos de la construcción de Austria, Alemania y Suiza, con el objetivo básico de intercambiar información y consultas en el ámbito de la negociación colectiva. Acuerdos similares existen, por ejemplo, entre los sindicatos de la construcción y la madera de los países nórdicos. Asimismo, se han suscrito acuerdos puntuales de cooperación ante acontecimientos extraordinarios, como es el caso del acuerdo suscrito por la federación química alemana (IG BCE) y el sindicato francés CFDT, con el objetivo de actuar conjuntamente en relación a la fusión de las empresas Hoechst y Rhône-Poulenc.

**(2) Coordinación a nivel intersectorial.** En este ámbito, cabe destacar principalmente la iniciativa desarrollada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en la línea de establecer una “orientación general” (*guideline*) europea en materia de negociación colectiva, que sirva como referencia a la actuación de cada sindicato nacional.

Merece señalar que, aunque la necesidad de una estrategia coordinada y convergente de la negociación colectiva ya fue señalada por esta confederación a principios de los años 90, será en el noveno congreso estatutario celebrado en 1999, cuando la CES adopte una resolución que identifica la coordinación de la negociación colectiva como uno de los cuatro pilares –junto a la regulación social europeo, el diálogo social europeo y los Comités de Empresa Europeos– de un emergente “sistema europeo de relaciones industriales” (ETUC, 1999).

En este sentido, el debate sobre la coordinación de la negociación colectiva planteado por la CES y más concretamente la negociación salarial, se centra en tres objetivos fundamentales:

- La necesidad de disponer de una indicación general sobre las negociaciones salariales que provenga de los sindicatos a nivel europeo, para responder a las líneas directrices que proponen la Comisión (Grandes Orientaciones de las políticas económicas) y el Banco Central Europeo, especialmente en el marco del Diálogo Macroeconómico.
- La necesidad de evitar el dumping social y salarial y las disparidades salariales en el seno de la zona euro, que podrían dar lugar al deterioro del clima social y retrasar la convergencia social de los Estados miembros.
- La necesidad de coordinar las reivindicaciones salariales en el seno de la zona que aplica la moneda única, donde las remuneraciones son fácilmente comparables y también de favorecer una convergencia al alza de los niveles salariales en Europa.

En este marco, la CES adoptó en diciembre de 2000 una “orientación general europea” para la coordinación de la negociación colectiva, que incluye unas recomendaciones para el desarrollo de las estrategias de negociación en cada ámbito nacional, particularmente en materia salarial. En esencia, se plantean tres argumentos básicos (ETUC, 2000):

- Los costes salariales deberían aumentar en proporción a la suma de la inflación y de la productividad, en orden a asegurar un mejor balance entre beneficios y salarios.
- Cualquier parte remanente de los incrementos de productividad, deberían utilizarse para otros aspectos de la agenda de la negociación, como los aspectos cualitativos del trabajo, siempre que puedan cuantificarse en términos de coste.
- Los salarios en el sector público y privado deberían incrementarse en paralelo.

En este sentido, se plantea que la aplicación de estas recomendaciones permitiría una mejor comparación de las negociaciones salariales en la UEM, favoreciendo asimismo la prevención del dumping y la cohesión social.

**(3) Coordinación a nivel sectorial.** En este nivel, pueden destacarse los siguientes aspectos:

**(a) Uso de comparaciones internacionales en la negociación sectorial.** La utilización de información relativa a las condiciones de trabajo del mismo sector en otros países, es un elemento cada vez más extendido en la negociación colectiva de ámbito sectorial. No obstante, las referencias explícitas recogidas en acuerdos son todavía muy poco frecuentes

En este sentido, merece resaltar a modo ilustrativo el acuerdo suscrito en el sector de la banca italiano en 1998, donde se recogen pautas de moderación salarial que se relacionan con los niveles salariales existentes en otros países europeos.

**(b) Enfoque de coordinación de la Federación Europea de Trabajadores del Metal.** La iniciativa más avanzada en materia de coordinación de la negociación colectiva en el

nivel sectorial, la constituye el denominado “enfoque de coordinación” desarrollado por la Federación Europea de Trabajadores del Metal (FEM).

El núcleo de esta iniciativa consiste en el desarrollo de una coordinación de la negociación colectiva nacional, a partir de la definición de directrices de ámbito europeo y la elaboración de “estándares mínimos” que todos los sindicatos afiliados a la FEM deben incorporar en los procesos de negociación. En última instancia, el objetivo que se persigue es prevenir el dumping social, así como fomentar la mejora de las condiciones de vida y trabajo en la industria del metal europea.

En relación al primer aspecto, la FEM adoptó en 1998 la denominada “nueva regla europea de coordinación”, que plantea –de forma similar a las propuestas de la CES mencionadas anteriormente– que las demandas salariales de los sindicatos del metal en todos los países deben permitir compensar la tasa de inflación, así como posibilitar que los trabajadores obtengan una parte equilibrada de las ganancias de productividad.

Por otra parte, se plantea igualmente la necesidad de incorporar unos estándares mínimos en los objetivos de la negociación colectiva, como una forma de promover la homologación progresiva al alza de las condiciones de trabajo de la industria del metal en Europa. Entre estos estándares mínimos, se han planteado cuestiones materias como el tiempo de trabajo o la formación.

**(c) Otras iniciativas sectoriales.** La iniciativa desarrollada por la FEM ha servido de ejemplo para actuaciones similares impulsadas por las federaciones europeas de otros sectores, concretamente en los de textil, alimentación, industria gráfica y sector público.

En términos generales, las iniciativas planteadas han desarrollado un planteamiento similar al expuesto sobre el sector del metal, en la línea de ligar la negociación salarial a la inflación y la productividad.

**(d) Comités de Empresa Europeos.** La Directiva 94/95 sobre los derechos de Información y consulta de los Comités de Empresa Europeos, supuso uno de los primeros pasos concretos de desarrollo de elementos comunes de las relaciones laborales de carácter europeo.

El objetivo de la Directiva es “la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria”. Afecta a empresas y grupos de empresas de la Unión Europea siempre que cumplan dos requisitos: emplear a 1000 o más trabajadores y emplear a 150 o más trabajadores en 2 Estados miembros diferentes. Esta Directiva también se aplica a empresas y grupos multinacionales no europeos con centros situados en Estados miembros.

En este sentido, la adopción de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos supone un primer y significativo avance en la conformación de un marco supranacional de relaciones laborales en la construcción europea. Sin embargo, es obligado tener en cuenta que está limitado, por una parte, porque se refiere únicamente a los derechos de información y consulta; y por otra parte, por que se limita al ámbito de la empresa, que es un ámbito menos eficiente –en términos de coordinación económica– que la

desarrollada a nivel sectorial y conlleva el peligro de consolidar la segmentación de las condiciones laborales, si no corre en paralelo con la creación de sistemas de coordinación de la negociación colectiva en ámbitos superiores.

**(4) Coordinación a nivel de multinacionales.** En este ámbito, los acuerdos colectivos que recogen referencias explícitas a las condiciones económicas de otros países son muy escasos. A modo de ejemplo, puede destacarse el caso de la empresa Vauxkall –una filial de la General Motors en Inglaterra– donde en 1998 se alcanzó un acuerdo en el que vinculaban las condiciones de pago, durante tres años, a la evolución de los indicadores económicos en otros países europeos (Marginson y Schulten, 1999).

En síntesis, en los últimos años es posible constatar diferentes procesos que apuntan a la coordinación de la negociación colectiva en el ámbito europeo y que en un futuro podría consolidar una dinámica de “europeización” de las relaciones laborales en el ámbito de la UEM.

No obstante, conviene remarcar que esta es una tendencia que se encuentra aún en una fase embrionaria, cuyo desarrollo se enfrenta a diversos obstáculos, entre los que merece resaltar el carácter “voluntarista” de la mayoría de las iniciativas. En efecto, merece recordar que la capacidad material de las federaciones sectoriales europeas, o la Confederación Europea de Sindicatos, para vincular efectivamente sus afiliados es relativamente reducida<sup>18</sup>. Una situación en la que, entre otros aspectos, influyen sin duda las tendencias corporatistas de los sindicatos a la hora de defender los intereses de sus representados nacionales, así como una cierta reticencia por parte de diversas organizaciones a la hora de ceder parte de su soberanía.

Desde esta perspectiva, los escasos estudios empíricos realizados sobre el desarrollo de las iniciativas de carácter supranacional planteadas por los sindicatos, confirman efectivamente que, de momento, la coordinación de la negociación parece ser más un proceso de aprendizaje –donde las organizaciones sindicales implicadas se encuentran en una fase de mutua observación– que un proceso de eficiente coordinación del contenido de la negociación en sí (Hoffman et alia, 2001; Pochet, 1999).

En suma, cabe concluir señalando que el proceso de europeización de las relaciones industriales y la coordinación de las políticas nacionales de negociación colectiva, permanecen en sus fases iniciales. Ello implica un particular problema para los sindicatos, que aún se organizan en torno a mercados de trabajo nacionales, dado que la rapidez del proceso de integración está progresivamente desintegrando las fronteras entre dichos mercados.

---

<sup>18</sup> Por otra parte, dicha capacidad es prácticamente nula en el caso de las organizaciones empresariales.

### **III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA EL FOMENTO DE LA COHESIÓN TERRITORIAL EN ESPAÑA.**

Se aborda en esta parte el estudio de la negociación colectiva como instrumento para el fomento de la cohesión territorial en España, partiendo de un análisis de los principales indicadores relacionados con los procesos de convergencia real.

Posteriormente, se analizan las principales características del marco legal y de la estructura de la negociación colectiva en España, con especial referencia a su dimensión sectorial y territorial, para pasar a analizar algunos elementos centrales en el papel de la negociación colectiva como la formación de salarios y su relación con los grandes agregados económicos, las características de la dispersión salarial y su relación con la estructura productiva de España, o la articulación de la negociación.

#### **III.1. Evolución temporal de los indicadores de cohesión territorial en España**

##### **III.1.1. El interés sobre las disparidades regionales y los enfoques metodológicos**

El crecimiento económico en las regiones españolas viene constituyendo desde hace tiempo un foco de interés desde la perspectiva de la convergencia/divergencia. Pueden darse al menos tres razones para ello:

- En primer lugar, la creación del Estado de las Autonomías en 1978 ha convertido el entorno regional en objeto de múltiples estudios sobre su historia económica y patrones específicos de crecimiento, así como en el marco para el desarrollo de políticas económicas adaptadas a las características regionales. En este sentido, cabe señalar la incorporación de la cohesión territorial a los grandes objetivos estatales, a través de la Constitución, que aborda esta cuestión, entre otros, en el Art. 40.1 al establecer que “los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica”.
- Una segunda razón es el renacimiento de la teoría del crecimiento económico a raíz de los modelos neoclásicos de Solow (1956-1957) y de crecimiento endógeno de Romer (1986) y Lucas (1988), que ha supuesto el desarrollo de diversos trabajos basados en constataciones empíricas a través de diferentes y variados instrumentos analíticos, primero con bases de datos nacionales y, posteriormente, regionales.
- En tercer lugar, la incorporación de España a la U.E. ha puesto la cuestión de la cohesión territorial en un lugar central. Así, en el ámbito comunitario, la cohesión entre los estados miembro de la U.E. y las regiones que lo componen constituye una prioridad, en el marco del reconocimiento de que el mercado no corregiría por sí mismo las disparidades existentes. El objetivo de la cohesión económica y social se introdujo formalmente en el Acta Única Europea (1986) que, en su artículo 130ª, señala que “la Comunidad se propondrá, en particular, reducir las diferencias entre las diversas regiones y el retraso de las más favorecidas”. Posteriormente, el Tratado de Maastricht (1992) dio a la cohesión el rango de misión de la U.E. creando,

además, un Fondo de Cohesión a añadir a los fondos estructurales y otros instrumentos de apoyo al desarrollo regional ya existentes, así como un Comité de Regiones, de carácter consultivo, compuesto por representantes de entes regionales y locales. Mediante una nueva redacción del Art. 2 del Tratado de Roma (1957), el Tratado de Maastricht dice textualmente que “la Comunidad tendrá como misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas y acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 3A, un desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un crecimiento sostenible y no inflacionista que respete el medio ambiente, un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y protección social, la evaluación del nivel y calidad de vida, la cohesión y solidaridad entre los Estados miembros”.

En relación con las fuentes de información para el desarrollo de las contrastaciones empíricas acerca de la convergencia/divergencia territorial, cabe destacar, entre otras, las siguientes fuentes de ámbito español sobre las condiciones económicas en las que se desenvuelven las regiones: el Banco Bilbao (posteriormente BBVA), que proporciona información regional, de carácter bianual, desde 1955; el Instituto Nacional de Estadística, que ha elaborado las series de contabilidad regional que toman como origen 1980; la Fundación de Cajas de Ahorro Confederadas (FUNCAS), que dispone de una serie anual desde 1986; o la base Hispalink, con información anual.

Por su parte, la Comunidad Europea dispone de fuentes acerca de las características regionales que también han sido utilizadas para el estudio de las disparidades entre las CC.AA españolas: se trata de la base de datos *Regio*, con diversos niveles de desagregación (Nomenclature of Statistical Territorial Units -NUTS), uno de los cuales corresponde a las Comunidades Autónomas (NUTS II). Además, la Comisión Europea ha publicado dos informes sobre cohesión económica y social (1996 y 2001), cuyos datos han resultado útiles en el tratamiento de la convergencia/divergencia regional en el ámbito español.

A través de diversas medidas sobre la convergencia/divergencia regional, la literatura especializada ha analizado la evolución de diferentes indicadores, de los cuales pueden destacarse los que se presentan a continuación, que serán abordados en las páginas que siguen:

- Producto Interior Bruto (PIB)
- PIB per cápita
- Renta Familiar Bruta disponible per cápita (RFBD pc)
- Movimientos migratorios
- Productividad del trabajo
- Mercado de trabajo
- Especialización productiva
- Tejido empresarial
- Inversión en I+D
- Infraestructuras físicas
- Capital humano
- Exclusión social

### III.1.2. Las disparidades regionales: principales indicadores

El objetivo de este apartado consiste en exponer un panorama acerca de la evolución de las diferencias regionales, realizando un análisis de los principales indicadores señalados. No obstante, previamente conviene apuntar que las reflexiones que aquí se hacen tienen su punto de partida en diversos estudios realizados sobre la convergenca/divergencia regional en España, cada uno de ellos con períodos temporales de referencia diferentes, si bien pueden distinguirse principalmente dos: análisis a largo plazo, que toman como punto de partida 1955, y análisis a medio plazo, que comienzan entre finales de la década de los setenta y mitad de los años ochenta. En el análisis que aquí se presenta serán considerados ambos períodos si bien, para el conjunto de los indicadores se presta una mayor atención al enfoque a medio plazo.

**(A) El crecimiento económico** puede establecerse como el primer elemento para reflejar una panorámica de las disparidades regionales en España, que es abordado aquí desde un análisis a largo plazo. Considerando la evolución del PIB, surge una primera observación y es el fuerte crecimiento económico producido: la producción en 1996 fue cinco veces superior a la de 1955, con una tasa anual media de crecimiento del 4,25% (Martín, 1999) y, entre 1980 y 2000, la tasa de variación del Valor Añadido Bruto es del 78,42% (Fundación Encuentro, 2002). Desde 1955, se han producido, además, profundos cambios en la estructura productiva, en la productividad, en el mercado de trabajo y en la distribución regional del producto.

La Tabla III.1. refleja la distribución del PIB por CC AA, las tasas de crecimiento medio anual de cada una de ellas y su superficie, para el período 1955-1996. Los datos de la evolución del Valor Añadido Bruto per cápita por regiones entre 1980 y 2000 pueden observarse en la Tabla III.2. Lo primero que destaca es la gran concentración de las actividades productivas en determinadas regiones: en 2000, Cataluña, Madrid, y la Comunidad Valenciana, con tan sólo el 12,5% del territorio, aportan, el 45,70% del VAB nacional, mientras que la producción de Andalucía, Castilla - La Mancha, y Castilla y León, con un 51% del territorio, suponen el 22,53% del VAB. Este hecho no es reciente, sino que corresponde a un largo proceso de *mediterrización* de la economía, así como a la consolidación de un polo de crecimiento en torno a Madrid. De modo resumido, pueden señalarse tres hechos fundamentales ocurridos desde 1955 (Martín, 1999):

- El vertiginoso deterioro de la densidad productiva de la Cornisa Cantábrica, incluida Galicia, pese a su leve recuperación a partir de 1973.
- El retroceso también de la España interior, aunque mucho más lento, con la única excepción de Madrid.
- El progresivo aumento de densidad de actividades económicas en las regiones insulares, en el Valle del Ebro y en litoral Mediterráneo, con la excepción de Andalucía que, aunque haya conseguido detener la caída que inició en el último tercio del siglo XIX, no ha despegado ni siguiera en sus provincias mediterráneas.

Las causas que puedan estar tras lo que denomina el proceso de *desertización* de buena parte del territorio español no resultan fáciles de determinar, si bien se pueden apuntar algunos elementos como la pérdida de la importancia relativa del sector agrícola en la composición del PIB, que ha afectado más a la agricultura continental que a la mediterránea; la caída de las actividades vinculadas a la minería tradicional, que ha tenido importantes efectos en la Cornisa Cantábrica; y la proximidad geográfica de las Comunidades Autónomas con mayor tasa de crecimiento a los países de la U.E.

**TABLA III.1. DISTRIBUCIÓN DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO Y TASAS DE CRECIMIENTO, POR CC AA, 1955-1996 (%)**

	Sup.	1955-1964		1964-1975		1975-1985		1985-1991		1996
		PIB	T. crec.	PIB						
<b>Andalucía</b>	17,29	13,05	4,10	12,33	5,59	12,40	2,34	12,62	4,91	12,93
<b>Aragón</b>	9,44	3,71	4,48	3,39	4,61	3,34	2,81	3,37	4,00	3,23
<b>Asturias</b>	2,09	3,38	3,53	3,19	5,49	2,94	1,00	2,62	2,51	2,36
<b>Baleares</b>	0,99	1,90	7,49	2,32	5,18	2,34	4,56	2,60	4,14	2,83
<b>Canarias.</b>	1,44	2,43	4,96	2,96	7,41	3,36	4,05	3,76	4,94	3,98
<b>Cantabria.</b>	1,05	1,68	5,31	1,51	3,77	1,36	1,79	1,27	3,14	1,21
<b>C.-La Mancha</b>	15,70	3,71	4,10	3,43	5,01	3,32	2,16	3,43	5,49	3,65
<b>C y León</b>	18,65	7,30	4,37	6,38	3,56	5,95	2,48	5,92	3,61	5,98
<b>Cataluña</b>	6,33	19,83	5,69	20,31	5,41	19,87	1,59	19,58	4,82	19,04
<b>Extremadura</b>	8,24	2,30	3,44	1,88	3,65	1,72	3,21	1,83	4,47	1,93
<b>Galicia</b>	5,83	5,48	4,10	5,34	5,85	5,80	2,96	5,84	3,99	5,75
<b>La Rioja</b>	1,00	0,76	3,65	0,69	4,58	0,71	3,29	0,74	4,37	0,80
<b>Madrid</b>	1,58	15,27	6,35	16,13	6,15	16,76	1,94	16,36	4,36	16,49
<b>Murcia</b>	2,24	1,83	4,99	1,97	6,92	2,11	2,83	2,22	4,78	2,17
<b>Navarra</b>	2,06	1,45	5,84	1,50	5,03	1,46	2,21	1,53	5,53	1,55
<b>País Vasco</b>	1,44	7,29	5,63	7,60	5,74	6,68	0,09	6,01	3,98	5,89
<b>C. Valenciana</b>	4,62	8,64	5,13	9,08	6,87	9,88	2,76	10,30	4,36	9,93
<b>España</b>	100,0	100,0	5,10	100,0	5,58	100,0	2,14	89,70	4,44	100,0
Desv Típica		5,32	1,06	5,45	1,09	5,49	1,06	5,41	0,75	
Índice de Gini		0,4568		0,4812		0,4854		0,4738		

Fuente: Martín (1999).

**TABLA III.2. DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO BRUTO POR CC AA (VALORES ABSOLUTOS\* Y %) Y TASA DE CRECIMIENTO, 1980-2000.**

	<b>1980</b>	<b>2000</b>	<b>% VARIACIÓN</b>
<b>Andalucía</b>	2.001.505	3.549.168	77,32
<b>Aragón</b>	492.549	829.875	68,49
<b>Asturias</b>	450.050	650.350	37,84
<b>Baleares</b>	312.841	624.837	99,74
<b>Canarias</b>	456.206	1.079.378	136,60
<b>Cantabria</b>	219.210	337.271	53,86
<b>Castilla – La Mancha</b>	561.917	913.873	62,63
<b>Castilla y León</b>	969.930	1.541.202	58,90
<b>Cataluña</b>	2.797.609	5.002.420	78,81
<b>C. Valenciana</b>	1.459.460	2.567.277	75,91
<b>Extremadura</b>	256.028	463.276	80,95
<b>Galicia</b>	952.557	1.462.468	53,53
<b>Madrid</b>	2.131.878	4.610.839	116,28
<b>Murcia</b>	362.400	616.445	70,10
<b>Navarra</b>	249.905	450.741	80,36
<b>País Vasco</b>	1.094.022	1.686.755	54,18
<b>La Rioja</b>	132.603	196.051	47,85
<b>ESPAÑA</b>	14.937.578	26.652.278	78,42

\*En millones de pesetas constantes de 1980.

Fuente: Fundación Encuentro (2002)

Si se realiza un análisis por etapas y considerando los índices de Gini (que tienen en cuenta la superficie territorial) o la desviaciones típicas de la distribución del PIB y de sus tasas de crecimiento, puede observarse un aumento de las disparidades hasta 1985, con una leve disminución a partir de este año. Otros estudios completan en análisis de la evolución del PIB en el medio plazo, apuntando que los valores de dicho índice reflejan que las disparidades entre regiones permanecen estables. (Carrasco, 2000, que analiza el período 1980-1995). A diferencia de otras tesis sobre la polarización de las regiones españolas, esta última autora considera que, teniendo en cuenta el valor de 0,11 del índice medio de Gini para el período de 1980-1995, no existe una concentración alta del PIB y “no se puede afirmar que existe una España rica y una pobre en cuanto al PIB a precios de mercado” (Carrasco, 2000)<sup>19</sup>.

Siguiendo con la perspectiva de análisis parcial, pueden señalarse tres etapas diferenciadas en el proceso de crecimiento económico desde 1955:

- La etapa que va desde 1955 a 1973-75 se caracteriza por un intenso crecimiento económico. En este intervalo, el peso del sector primario se redujo a la mitad, introduciéndose en la agricultura grandes innovaciones tecnológicas que aumentaron la productividad e influyeron de manera crucial en el traslado de mano de obra a regiones más industrializadas y a otros países europeos. En el sector industrial se produjo un cambio en el peso relativo de las distintas ramas, con un fuerte crecimiento de las industrias siderúrgica, automovilística, naval, de bienes de equipo y química, y un retroceso de la industria tradicional. En el sector servicios, tuvo lugar un enorme crecimiento del turismo y la progresiva asunción de competencias por

<sup>19</sup> En este trabajo, es la primera vez que se calculan en España los índices de Gini para conocer la concentración del PIB.

parte del Estado. Como consecuencia de todo ello, se desarrolló un progresivo despoblamiento de las regiones con una alta especialización agrícola, con una pérdida de peso económico más o menos intensa según la capacidad de atracción de las nuevas actividades económicas. Las regiones entonces más industrializadas al inicio del período, Cataluña, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana, fueron las regiones que más crecieron, junto a Baleares y Canarias, por efecto del turismo. Las dos Castillas, Galicia, Andalucía, Asturias y Extremadura, las regiones con mayor peso de la agricultura, crecieron muy por debajo de la media.

- A partir de la crisis mundial de 1973 -que se dejó sentir en España especialmente desde 1975- hasta 1985, la tasa media anual de crecimiento del PIB fue de menos de la mitad de la etapa anterior: un 2,14%. Por su carácter industrial, la crisis tuvo una mayor incidencia en las regiones más especializadas en industrias básicas y bienes de equipo, y de aquí la bajísima tasa de crecimiento de Asturias, País Vasco, Cantabria y Cataluña. Madrid, con una industria más diversificada, resistió mejor a la crisis, aunque su crecimiento estuviera también por debajo de la media. Por el contrario, las regiones tradicionalmente agrícolas crecieron por encima de la media: es el caso de Andalucía, las dos Castillas, Galicia y Extremadura.
- Si se exceptúa el bienio 1992-1993, la etapa que comienza en 1985 ha sido de crecimiento económico, aunque a tasas más moderadas que en el período 1955-1975, con una media anual de 3,10%. Se trata de un período con importantes cambios en la economía española ligados a la incorporación en la Unión Europea, los efectos de la globalización y la generalización de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. En este marco, Baleares y Canarias han continuado teniendo el mejor comportamiento debido a las mismas razones que en años anteriores. Cerca han estado Navarra y La Rioja, con una gran evolución relacionada con su potente complejo alimentario y la presencia de nuevas industrias. Castilla - La Mancha, Extremadura y Andalucía también han tenido un buen comportamiento, y parecen haber detenido su tendencia histórica, en gran parte gracias a las oportunidades de la política regional europea. Las regiones mediterráneas han crecido por debajo de la media, interrumpiéndose la tendencia positiva de años anteriores. Por su parte, la Cornisa Cantábrica (Asturias, Cantabria, País Vasco y, en menor medida, Galicia) han continuado su particular caída (Martín, 1999).

Desde un enfoque a medio plazo, reflejado en la Tabla III.2, puede observarse cómo entre 1980 y 2000 destaca el comportamiento de Canarias, con una tasa de variación del 136,60% del VAB, Madrid (116,28%), Baleares (99,74%) Extremadura (80,95%), Navarra (80,36%) y Cataluña (78,81%), todas ellas con una tasa de variación superior a la nacional en dicho período, que equivale al 78,42%.

En la caracterización de los principales rasgos de la estructura socioeconómica española en términos territoriales, existe cierto consenso en reconocer la configuración -a lo largo de las dos últimas décadas- de una serie de espacios suprarregionales, que podrían catalogarse como ejes de crecimiento, en torno a los que se ha venido articulando el desarrollo económico de las diferentes regiones (Villaverde y Pérez, 1996; Mella, 1998):

- *Valle del Ebro*: integrado por Aragón, Rioja y Navarra, presenta como rasgos comunes más destacados: unas pautas comunes de especialización productiva, con una fuerte incidencia del sector agrario y, en mayor intensidad, industrial; escasa densidad de población, muy concentrada además en ciertos núcleos; y un nivel de desarrollo superior a la media nacional.
- *Arco del Mediterráneo*, que abarca las regiones de Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia; su ubicación y morfología ha dado lugar al desarrollo de una agricultura intensiva muy potente y volcada al exterior, al tiempo que ha permitido la consolidación de un sector turístico con una gran capacidad de arrastre sobre la totalidad del sistema productivo. Otro rasgo característico lo constituye la existencia de un tejido industrial muy diversificado, con una tradición comercial y de exportación más acusada que en otras zonas del país.
- *Cornisa Cantábrica*, que incluye las Comunidades de Asturias, Cantabria, Galicia y País Vasco, y que se han venido caracterizando –aunque en Galicia haya una mayor especialización del sector primario– como regiones de tradición industrial en declive; es decir, aquellos espacios económicos (regiones o áreas que vertebran colectividades definidas económica y/o culturalmente) que, en el pasado, “han constituido los centros neurálgicos motores del desarrollo industrial de sus respectivos países y sin embargo, en la actualidad, atraviesan una etapa de falta de dinamismo económico que se manifiesta en un relativo estancamiento o disminución de las principales variables macroeconómicas con respecto a su correspondiente media nacional y/o comunitaria y, muy especialmente, en una incapacidad patente de reabsorber sus elevados excedentes laborales, en el corto y medio plazo, a través del incremento de las capacidades productivas existentes o la creación de nuevas alternativas" (Landabaso y Diez, 1989).
- *Centro*, integrado por Castilla - La Mancha y Castilla y León, dos Comunidades que, a pesar de su extensión, ocupan una posición secundaria en el entramado económico nacional; ambas se caracterizan, igualmente por tener una fuerte heterogeneidad provincial, con provincias que tienen un peso industrial elevado y otras donde el sector primario y el bajo grado de desarrollo siguen siendo elementos diferenciales.
- *Sur*, que abarca a Andalucía y Extremadura, con un peso territorial y demográfico elevado, pero con un peso económico sensiblemente menor. Como rasgos comunes, cabe señalar el fuerte predominio del sector primario en Extremadura y la Andalucía del interior, una escasa presencia de actividades del sector secundario y, en menor medida, en el terciario –si bien, éste tiene un peso significativo en las zonas costeras y urbanas de Andalucía– y una capacitación del capital humano inferior, en términos relativos, a la de otras zonas del país.
- Los *archipiélagos* balear y canario, que –además de las particularidades derivadas de su ubicación geográfica– se caracterizan por una estructura productiva notablemente sustentada en el sector terciario, particularmente el turismo, sobre la que han basado el fuerte crecimiento económico de la última década.

- *Madrid*, que puede considerarse como un “islote”, si bien con un peso muy significativo en la economía nacional dada sus características geográficas y políticas, con una estructura productiva marcadamente terciaria.

Establecido el panorama general de la dinámica y el estado actual de las disparidades regionales en cuanto a su crecimiento económico, cabe ahora pasar al tratamiento de otros indicadores relevantes.

(B) Considerando el *PIB per cápita* como indicador fundamental de las disparidades regionales, cabe destacar las notables diferencias existentes entre unas Comunidades Autónomas y otras a lo largo del tiempo.

Desde una perspectiva a largo plazo, se puede observar que, durante la segunda mitad del siglo pasado, se produjo un significativo proceso de convergencia entre las regiones españolas. En efecto, diferentes estudios empíricos coinciden en destacar que es posible constatar una reducción de las desigualdades regionales en términos de renta per cápita (Martín, 1999), cuya evolución puede verse en la Tabla III.3.

**TABLA III.3. PRODUCTO INTERIOR BRUTO PER CÁPITA POR CC AA, 1955-1996  
(NÚMEROS ÍNDICE: MEDIA ESPAÑOLA =100)**

	1955-1964	1964-1975	1975-1985	1985-1991	1996
<b>Andalucía</b>	67,81	69,91	73,21	71,87	71,39
<b>Aragón</b>	101,48	99,49	103,86	107,64	107,49
<b>Asturias</b>	103,25	100,75	95,78	86,22	85,95
<b>Baleares</b>	129,46	148,08	136,39	146,90	147,69
<b>Canarias.</b>	78,12	87,09	92,18	100,56	100,28
<b>Cantabria.</b>	117,46	108,09	99,57	93,57	90,68
<b>C. - La Mancha</b>	57,53	66,54	74,81	78,31	86,60
<b>C y León</b>	77,79	80,95	86,13	88,12	94,71
<b>Cataluña</b>	152,95	135,76	124,66	124,66	122,54
<b>Extremadura</b>	52,38	55,17	60,77	65,71	72,66
<b>Galicia</b>	63,60	67,52	77,45	81,33	83,23
<b>La Rioja</b>	102,64	100,78	107,37	108,49	118,77
<b>Madrid</b>	182,94	150,37	135,39	130,09	127,46
<b>Murcia</b>	69,19	78,55	83,87	83,80	78,70
<b>Navarra</b>	108,89	110,16	108,15	113,43	115,73
<b>País Vasco</b>	159,86	137,88	114,13	108,03	112,37
<b>C. Valenciana</b>	105,68	100,55	102,85	104,83	99,08
<b>España</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>Desv Típica</b>	36,68	28,50	20,90	21,05	

Fuente: Martín, M. (1999).

No obstante, conviene matizar que los resultados no son tan concluyentes si se adopta un enfoque más parcial. En este sentido, el análisis de diferentes índices de desigualdad –como el coeficiente de variación de Pearson, el índice de Gini o la convergencia sigma– permiten apuntar dos etapas claramente diferenciadas desde 1955: en la primera, hasta 1979, se constata un proceso de reducción de las desigualdades en la distribución territorial de la renta; en cambio, a partir de ese año se rompe dicha tendencia, registrándose un estancamiento de la convergencia (Parellada y García, 1998; Martín, 1999). De hecho, análisis a medio plazo que comienzan en la década de los ochenta, indican que no se ha producido una variación significativa en las diferencias existentes

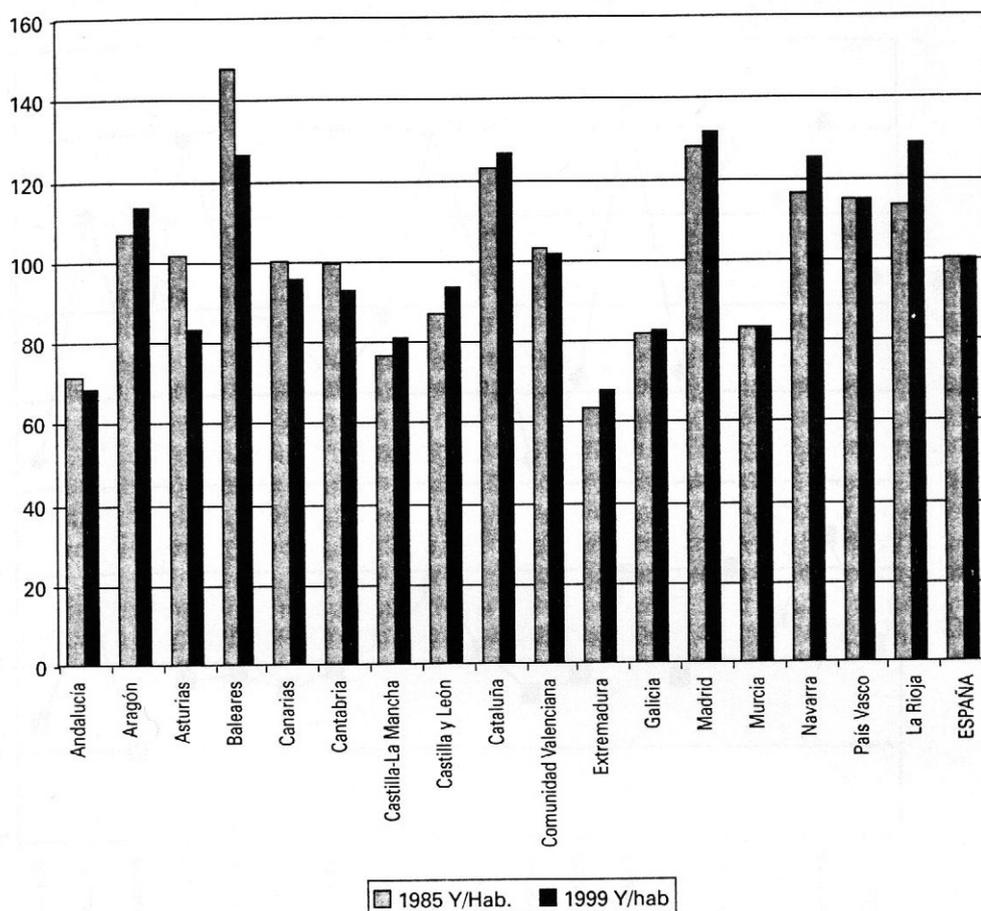
entre las regiones españolas (Carrasco, 2000, que analiza el período 1980-1995; Martínez 2001, que se refiere al intervalo 1995-1999) o incluso que, además del estancamiento, puede hablarse de un proceso de reversión de la convergencia económica regional (Fundación Encuentro, 2002, donde se considera el período 1980-2000).

En este último trabajo, a través de un análisis del coeficiente de variación, se detalla la evolución de las disparidades regionales en el VAB per cápita, señalando que, las diferencias entre CC AA aumentaron en la primera mitad de los años ochenta, hasta alcanzar un valor máximo en 1985. Entre este año y 1988 se redujeron notablemente las disparidades y se mantuvieron prácticamente estables hasta 1993. A partir de 1994 aumentan notablemente las disparidades regionales, alcanzando el coeficiente de variación en 2000 un valor algo superior al de 1980 (pasa de un valor algo superior a 0,18 a un valor algo inferior a 0,20). Analizando el período 1980-2000, se señala, en el marco de la tendencia al estancamiento del proceso de convergencia e incluso de su reversión, que las CC AA que en 1980 tenían los niveles más bajos de VAB per cápita respecto a la media nacional, con la excepción de Canarias, no sólo no han mejorado su posición, sino que han empeorado. Así, salvo casos particulares, puede afirmarse que las autonomías tradicionalmente más ricas –con la excepción de Asturias y Cantabria- han visto consolidada su posición relativa, mientras que muchas de las desfavorecidas han acentuado sus perfiles regresivos, pudiéndose hablar de un proceso de polarización (Fundación Encuentro, 2002).

Por su parte, el trabajo de Martínez (2001), que analiza el período 1985-1999, señala que en 1985 las Comunidades Autónomas con un VAB per cápita más bajo eran Extremadura y Andalucía. En el otro extremo se situaban Baleares y Madrid, doblando la renta media de estas regiones la de aquellas (2,05 veces). En 1999, Cataluña y Madrid ocupan los dos primeros puestos y Extremadura y Andalucía siguen con los VABpc más bajos. La diferencia entre la media de unas y otras se ha reducido, pero muy levemente (ahora es de 1,89 veces), con lo que se constata el estancamiento del proceso de convergencia.

De modo más específico, algunas regiones que partían de rentas bajas en 1985, inferiores en todo caso a la media, han tenido un buen comportamiento que les ha permitido acercarse a dicho valor en el período 1985-1999. Así ha sucedido en las dos Castillas, Extremadura y Galicia. Otras, en cambio, han tenido una evolución por detrás de la media y se han alejado de la misma; se trata de Andalucía, Canarias y Cantabria. En el caso de Cantabria, se trata de un comportamiento negativo de su producción, mientras que en el caso de Canarias ha tenido lugar un aumento de la población superior a la media, pese al buen comportamiento en la evolución de su producto. Las regiones cuyo VABpc superaba en 1985 la media de España han tenido, en general, un buen comportamiento como es el caso de Aragón, Navarra y, sobre todo, La Rioja, que se ha comportando de forma muy dinámica y en 1999 tenía un valor equivalente al 128,5% de la media nacional. El caso de Baleares ha sido diferente, habiendo perdido el liderazgo. En la Comunidad Valenciana se ha producido un ligero retroceso, que resulta más pronunciado en el caso de Asturias, que ha tenido un crecimiento anual medio inferior en más de dos puntos porcentuales a la media y, partiendo de un VAB pc ligeramente superior al 100% de la media española, se ha situado en el 83% (Gráfico III.1.).

**GRÁFICO III.1. VALOR AÑADIDO BRUTO POR HABITANTE, POR CC AA, 1985-1999**  
(NÚMEROS ÍNDICE; MEDIA ESPAÑOLA = 100)



Fuente: Martínez (2001).

Diferenciando entre aquellas Comunidades que convergen acercándose a la media española desde arriba (empeorando su posición) o desde abajo (mejorándola), y comunidades que divergen de la media española hacia arriba (mejorando su posición) o hacia abajo (empeorándola) (Consejo Económico y Social, 1997), pueden establecerse los siguientes grupos de regiones para el período 1985-1999<sup>20</sup>, que se recogen en el Cuadro III.1:

<sup>20</sup> La posición relativa de cada una de las CCAA dentro del esquema considerado puede variar según el período escogido para el análisis. Estas diferencias se constatan en relación con el trabajo de la Fundación Encuentro (2002), que se enmarca en el período 1980-2000.

**CUADRO III.1. CLASIFICACIÓN DE LAS CC AA SEGÚN LA EVOLUCIÓN DEL VABPC RESPECTO A LA MEDIA ESPAÑOLA, ENTRE 1985-1999\***

Mejora	Empeora	Permanece estable
<p><i>"Mejora convergente"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Castilla y León</li> <li>- Galicia</li> <li>- Castilla La - Mancha</li> <li>- Extremadura</li> </ul>	<p><i>"Empeoramiento divergente"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asturias</li> <li>- Canarias</li> <li>- Cantabria</li> <li>- Andalucía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Murcia (por debajo de la media)</li> <li>- País Vasco (por encima de la media).</li> </ul>
<p><i>"Mejora divergente"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madrid</li> <li>- Cataluña</li> <li>- Navarra</li> <li>- La Rioja</li> <li>- Aragón</li> </ul>	<p><i>"Empeoramiento convergente"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baleares</li> <li>- Comunidad Valenciana</li> </ul>	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Martínez (2001): "Convergencia, productividad y empleo en las regiones españolas: 1985-1999, en *Revista Asturiana de Economía*, RAE nº 20 2001.

\*Para cada casilla, las CC AA aparecen ordenadas de mayor a menor según su VABpc en 1985

Asimismo, cabe resaltar el mayor grado de desigualdad territorial en España en relación al entorno europeo; así, "atendiendo al índice de Gini, el grado de desigualdad en España sería similar al imperante en Francia, inferior al de Italia y superior al de Alemania, Bélgica, Holanda, Grecia, Portugal y Reino Unido. Al margen de la problemática que estas comparaciones internacionales plantean, la idea global que emerge es la desigualdad en la distribución del VAB per cápita en España entre regiones es relativamente elevada, si bien en el contexto europeo nuestro país no es un caso extremo en cuanto a desigualdad" (García y Marimon, 1999).

Si se analizan las regiones europeas en su conjunto para el período 1986-1995, puede detectarse una gran mancha que se extiende por el sur de Europa, cuyas regiones tienen un PIB por habitante (en términos de paridad de poder de compra, PPC) inferior al 82% de la media de la U.E. Las excepciones son Lisboa, Madrid, País Vasco, La Rioja, Cataluña y Baleares (NUTS II). La situación relativa de las regiones españolas con respecto a la media del PIB por habitante (PPC) comunitario en 1995 es la siguiente: sólo Baleares tiene un valor igual a la media comunitaria; Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra se sitúan, en orden decreciente, en la franja del 90-99%. La Rioja y Aragón se encuentran próximas, con el 89,7 %y el 88,2% respectivamente, mientras que, también en orden decreciente, Castilla - La Mancha, Galicia, Andalucía y Extremadura no llegan al 65% de la media comunitaria. Sin embargo, en el período considerado, la convergencia real de las regiones españolas con la media comunitaria se ha producido en todos los casos, es decir, el porcentaje del valor del PIB por habitante (PPC) es

superior en 1995 que en 1986, aunque la intensidad del proceso tiene sus diferencias regionales: mientras que Murcia ha permanecido prácticamente estable, regiones –en orden decreciente- como Cataluña, Aragón, Extremadura, Madrid, Navarra y Castilla - La Mancha han registrado aumentos entre 13 y 9 puntos porcentuales (Carrasco, 2000).

(C) Otro indicador utilizado para observar la evolución de las disparidades regionales es la **Renta Familiar Bruta Disponible per cápita (RFBDpc)**<sup>21</sup>. En comparación con el PIB per cápita, puede observarse que las diferencias regionales se reducen debido, en gran medida, a la acción del sector público estatal que –vía impuestos, cuotas y prestaciones sociales– juega un importante papel redistribuidor en la amortiguación de las desigualdades territoriales (Parellada y García, 1998; Carrasco, 2000; Fundación Encuentro, 2002). No obstante, la tendencia que siguen ambos indicadores entre es similar y, en lo que se refiere a la evolución de la intensidad correctora de la RFBDpc en el período 1980-2000, puede decirse que apenas se han producido variaciones (Fundación Encuentro, 2002). Además, es posible distinguir dos grupos de CC AA comparando los índices del PIB per cápita y la RFBD per cápita (Parellada y García, 1998):

- Regiones que se caracterizan por un índice de RFBD per cápita respecto a la media superior al índice del PIB per cápita. Se trata de Andalucía, Asturias, Extremadura, Galicia y, en menor medida, Cantabria, Castilla - La Mancha y Castilla y León. Aragón, Valencia, Murcia, Navarra y el País Vasco, se caracterizan por un diferencial positivo pero prácticamente nulo.
- Regiones que, por el contrario, presentan un índice de RFBD per cápita por debajo del índice per cápita. Es el caso de Canarias, Madrid, Cataluña, Baleares y la Rioja.

(D) Desde el enfoque a largo plazo que se remonta a mitad del siglo XX, se ha considerado como importante factor explicativo del estancamiento del proceso de convergencia en términos de PIB per cápita a partir de 1979 el cese de los **movimientos migratorios** entre regiones (Martín, 1999; Parellada y García 1998; Fundación Encuentro, 2002). Según los modelos de crecimiento neoclásicos, la convergencia se produce gracias a movimientos de los factores de producción entre las regiones con distinta relación capital/trabajo hasta que se iguala el ingreso del producto marginal de cada uno de estos factores en todas ellas.

La Tabla III.4. refleja la relación entre la variación anual acumulativa respecto de la media española tanto del PIB como de la población entre 1955 y 1997. Es de destacar el cambio en las tasas de crecimiento de la población entre la primera etapa y la más reciente que se debe, por un lado, a las menores tasas de natalidad que progresivamente se han ido registrando, así como a la detención de los importantes flujos migratorios que tuvieron lugar en los sesenta y setenta. Así, regiones que se caracterizan en el primer período por un fuerte proceso de emigración (que les había permitido mejorar los

---

<sup>21</sup> La Renta Familiar Bruta Disponible (según el poder de compra) se define como el valor de las rentas percibidas por las familias residentes (incluidas las instituciones privadas sin fines de lucro), añadidas las prestaciones sociales dinerarias pagadas por la Seguridad Social y otras transferencias públicas y privadas, una vez deducidos los impuestos directos pagados por las familias y el total de cotizaciones sociales, y ajustadas con el índice de precios de consumo relativos de cada CC.AA.

índices relativos de PIB per cápita, pese a crecer a ritmos menores que la media española), como Extremadura, Castilla - La Mancha y Castilla y León, pasan a registrar flujos de salida de la población sensiblemente menores a partir de la década de los ochenta. En cambio, Madrid, País Vasco y Cataluña, que en los sesenta y setenta eran los principales focos de atracción de los movimientos migratorios, pasan a registrar, a partir de los ochenta, salidas netas de población, dando lugar a tasas de crecimiento inferiores o muy ligeramente superiores a la media.

Lo anterior, junto a la concentración de los crecimientos del PIB por encima de la media en el arco mediterráneo, el eje del Ebro, Madrid y los archipiélagos conduce a que, a partir de los años ochenta, las regiones relativamente menos desarrolladas experimenten empeoramientos en sus niveles de riqueza, mientras mejoran las comunidades relativamente más avanzadas. Así, la nueva tendencia en los flujos migratorios puede establecerse como uno de los factores explicativos de la desaparición del proceso de convergencia regional en términos de PIB per cápita en los años más recientes (Parellada y García, 1998).

De igual modo, otros análisis señalan que las regiones con un menor PIB per cápita (Andalucía, Extremadura, y las dos Castillas) entre 1955-1964 son las que presentan una menor tasa de crecimiento de la población en el período 1955-1975. Por el contrario, las regiones más ricas (Madrid, Cataluña, País Vasco, Canarias y Baleares) son las que tienen una mayor tasa (Martín 1999).

Cabe señalar que la reducción de los movimientos migratorios a partir de los años ochenta y su influencia sobre el estancamiento del proceso de convergencia regional no significa que los mismos resulten irrelevantes en la explicación de las disparidades entre las CC AA en términos de VAB per cápita en los últimos años. Así, para el período 1980-2000, puede comprobarse la notable influencia que la evolución de la población tiene en el proceso de convergencia en el caso de comunidades como Murcia, Andalucía y Baleares (con importantes aumentos de la población), por un lado, y en el País Vasco y Asturias (con importantes retrocesos), por otro.

**TABLA III.4. CRECIMIENTO DEL PIB Y LA POBLACIÓN, POR CC AA, 1955-1997  
(VARIACIÓN ANUAL ACUMULATIVA RESPECTO A LA MEDIA ESPAÑOLA)**

	Variación anual acumulativa del PIB respecto de la media española		Variación anual acumulativa de la población respecto de la media española	
	1955-1979	1979-1997	1955-1979	1979-1997
<b>Andalucía</b>	-0,45	0,32	-0,54	0,29
<b>Aragón</b>	-0,55	-0,23	-0,71	-0,38
<b>Asturias</b>	-1,22	-1,36	-0,27	-0,55
<b>Baleares</b>	1,18	1,88	0,60	0,60
<b>Canarias</b>	1,79	1,43	0,98	0,52
<b>Cantabria</b>	-1,20	-0,69	-0,23	-0,15
<b>Castilla La - Mancha</b>	-1,11	-0,01	-1,84	-0,16
<b>Castilla y León</b>	-1,50	-0,47	-1,46	-0,56
<b>Cataluña</b>	0,18	-0,27	1,09	-0,16
<b>C. Valenciana</b>	0,62	0,17	0,65	0,32
<b>Extremadura</b>	-1,84	0,54	-2,05	-0,39
<b>Galicia</b>	-0,05	-0,24	-0,74	-0,48
<b>Madrid</b>	1,74	-0,02	2,03	0,17
<b>Murcia</b>	0,84	0,32	-0,27	0,58
<b>Navarra</b>	-0,48	0,42	0,01	-0,18
<b>País Vasco</b>	-0,90	-0,56	1,38	-0,43
<b>Rioja</b>	-1,02	0,42	-0,68	-0,07

Fuente: Parellada, M. y García, G. (1998)

Como consecuencia del aumento de población, Murcia y Andalucía ven agravada de forma significativa su distancia respecto de la media española, mientras que el aumento de la población en Baleares neutraliza en cierta medida el diferencial de crecimiento económico. Además, la pérdida de población impide que la seria diferencia negativa en términos de crecimiento del VAB en Asturias se refleje con toda intensidad, en un fuerte proceso de divergencia. Sin embargo, la pérdida de población, aún más acusada en el País Vasco, hace que se mantenga la distancia de esta comunidad respecto de la media. Finalmente, cabe recordar que en este análisis se dejan de lado los movimientos de población dentro de las CC AA, que han seguido produciéndose en estos años, e incluso se han incrementado (Fundación Encuentro, 2002).

**(E)** Además del elemento poblacional (inherente a la propia fórmula del PIB per cápita), la literatura especializada destaca como factor explicativo de las disparidades regionales los diferenciales en la *productividad del trabajo* y su evolución a lo largo del tiempo. Así, “las disparidades regionales en PIB per cápita hay que atribuir las a diferencias en productividad aparente del trabajo (PIB por persona ocupada), en tasas de actividad (factores demográficos y socioculturales) y en tasas de ocupación (factores relacionados con el mercado de trabajo) o, de forma más simple, a diferencias en productividad y en tasas de ocupación, cuyo producto matemático es, precisamente, el PIB per cápita” (Martín, 1999).

Los análisis sobre la evolución de la productividad y las disparidades regionales desde 1955 apuntan que, si bien siguen existiendo diferencias significativas, se ha producido un proceso de convergencia que ha contribuido a la reducción de su importancia relativa en la explicación de las diferencias en cuanto al PIB per cápita, frente a otros elementos como el empleo, el paro y la actividad (Martín, 1999, Parellada y García, 1998). La evolución de la productividad aparente del trabajo entre 1964 y 1996 se puede observar

en la Tabla III.5., que refleja cómo aquellas regiones que partían de niveles de productividad más bajos (Galicia, Extremadura, y Castilla la Mancha, entre otras) han experimentado un mayor crecimiento relativo en estas décadas, mientras que el País Vasco, Cataluña o Madrid, partiendo de niveles de productividad altos, han crecido por debajo de la media. En la misma dirección apuntan recientes estudios sobre la evolución a medio plazo de la productividad (1985-2000), afirmando que se puede observar, a partir de los valores de los coeficientes de variación, una cierta convergencia beta -es decir, un mayor crecimiento de las regiones que parten de niveles inferiores de productividad- hasta 1996, pero que se produce un claro empeoramiento desde entonces (Fundación Encuentro, 2002). La evolución de la productividad en éste período puede observarse en la Tabla III.6.

**TABLA III.5. PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO, POR CC AA 1964-1996 (ÍNDICES REGIONALES Y TASAS DE CRECIMIENTO)**

	1964-1975		1975-1985		1985-1991		1996
	Índice	Tasa %	Índice	Tasa %	Índice	Tasa %	Índice
<b>Andalucía</b>	79,04	6,64	90,40	5,32	89,28	1,09	90,13
<b>Aragón</b>	95,98	5,03	96,26	5,60	101,60	1,76	95,29
<b>Asturias</b>	95,55	6,46	88,08	2,83	84,44	2,13	92,17
<b>Baleares</b>	140,45	3,95	124,88	5,87	129,85	0,28	126,00
<b>Canarias</b>	98,61	7,23	101,31	5,00	105,76	1,43	102,05
<b>Cantabria</b>	101,84	3,77	91,56	4,06	93,93	3,63	96,16
<b>Castilla-La Mancha</b>	69,89	6,94	76,39	4,69	77,67	2,86	90,79
<b>Castillo y León</b>	79,80	5,23	80,61	5,15	85,24	1,46	92,56
<b>Cataluña</b>	131,08	3,73	120,07	4,33	115,08	0,50	111,64
<b>Extremadura</b>	57,92	5,55	64,69	6,75	68,59	1,26	80,18
<b>Galicia</b>	52,50	6,00	56,99	4,51	61,79	5,16	79,66
<b>La Rioja</b>	96,68	4,63	97,75	5,76	104,32	1,43	103,00
<b>Madrid</b>	148,57	3,93	143,52	4,52	134,13	0,32	114,91
<b>Murcia</b>	85,02	6,78	85,31	4,24	85,69	1,79	81,57
<b>Navarra</b>	108,18	4,98	104,18	4,29	109,22	3,83	104,35
<b>País Vasco</b>	134,88	4,41	114,77	2,94	109,21	1,58	109,59
<b>C. Valenciana</b>	99,30	6,03	99,71	4,74	102,28	1,07	97,43
<b>España</b>	100,00	5,42	100,00	4,57	100,00	1,57	100,00
Desviación típica	26,86	1,15	20,99	0,96	19,05	1,24	

Fuente: Martín, M. (1999).

**TABLA III.6. EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD 1985-2000 (COMPARACIÓN CON LA MEDIA NACIONAL=100)**

	1985	1990	2000
Andalucía	98,19	94,95	92,62
Aragón	101,20	99,76	99,80
Asturias	91,45	87,10	97,77
Baleares	120,26	110,51	113,54
Canarias	102,83	109,68	97,03
Cantabria	96,41	97,53	101,13
Castilla – La Mancha	85,78	95,81	85,70
Castilla y León	92,58	94,76	95,43
Cataluña	111,69	110,96	106,95
C. Valenciana	99,00	95,91	90,62
Extremadura	78,88	78,15	76,83
Galicia	69,48	67,99	81,35
Madrid	112,32	117,06	120,97
Murcia	93,75	98,97	81,20
Navarra	102,64	105,43	108,23
País Vasco	116,77	118,47	112,84
La Rioja	133,98	110,57	99,56

Fuente: Fundación Encuentro (2002).

Para analizar la evolución de la productividad en las regiones y las diferencias actualmente existentes entre ellas, se han elaborado distintas interpretaciones con diversos grados de complejidad, entre las que se suelen destacar particularmente dos:

- La primera, consiste en atribuir los diferenciales de productividad al llamado *componente sectorial*, es decir, a la especialización productiva regional, un hecho lógico considerando que la productividad del trabajo es diferente en los distintos sectores económicos en función de la relación capital/producto de cada uno de ellos.
- La segunda interpretación atribuye mayor importancia al denominado *componente regional*, con el que se designa a aquellas características económicas regionales con un impacto uniforme sobre todos los sectores productivos, entre las que estarían las infraestructuras de todo tipo, las dotaciones de capital humano, las tecnologías disponibles y el complejo conjunto de sinergias relacionadas con la innovación, las economías externas y las economías de aglomeración.

Un estudio realizado a finales de la pasada década por encargo de la Comisión Europea (1999), establece cuatro factores que están estrechamente relacionados con los distintos valores del PIB per cápita y la productividad. De forma sintética, dichos factores son:

- La estructura de la actividad productiva y la distribución del empleo. Las regiones que tienen niveles más altos de VAB por habitante, tienden a concentrar el empleo en los servicios destinados a la venta y/o en la industria manufacturera.
- El grado de actividad innovadora, medido en número de patentes que haya solicitado la región. Las regiones más innovadoras tienen mayores VAB por habitante.

- La accesibilidad al territorio, siendo las regiones con más fácil acceso las que tienden a tener un VAB per cápita superior a la media.
- Las cualificaciones de la mano de obra o capital humano, teniendo las regiones con mayor VAB por habitante una proporción de trabajadores cualificados superior a la media.

Estos cuatro factores, según la comisión, explican casi dos tercios de la diferencia entre los PIB per cápita de las regiones europeas (Martínez, 2001).

Más allá del énfasis en uno u otro tipo de factores y de su peso exacto como factores explicativos, todos ellos juegan un papel importante en la determinación de las disparidades regionales y se destina, a gran parte de los mismos, las páginas que siguen.

(F) En relación al *mercado de trabajo* en España, éste se caracteriza, desde una perspectiva territorial, por presentar situaciones notablemente dispares entre las diferentes regiones. Un hecho que se refleja particularmente en las tasas de paro; así, las tasas de paro— sobre una media nacional del 12,7%— oscila entre el 22,6% de Extremadura y el 6,2% de Navarra. Aunque también se aprecian divergencias significativas en las tasas de empleo que oscilan entre el 52,1% de Baleares y el 36,5% de Asturias (Tabla III.7.).

**TABLA III.7. TASAS DE EMPLEO Y PARO, POR CC.AA, AÑO 2001.**

	T. Empleo	T. Paro
<b>España</b>	47,7	12,7
<b>Andalucía</b>	38,7	22,3
<b>Aragón</b>	46,7	7,9
<b>Asturias</b>	36,5	14,0
<b>Baleares</b>	52,1	6,6
<b>Canarias</b>	47,2	13,1
<b>Cantabria</b>	43,1	12,9
<b>Castilla y León</b>	41,3	12,5
<b>Castilla-La Mancha</b>	42,6	12,4
<b>Cataluña</b>	48,4	8,8
<b>Comunidad Valenciana</b>	48,1	10,8
<b>Extremadura</b>	38,2	22,6
<b>Galicia</b>	42,4	13,8
<b>Madrid</b>	50,3	10,1
<b>Murcia</b>	46,0	12,5
<b>Navarra</b>	49,4	6,2
<b>País Vasco</b>	46,1	11,1
<b>Rioja</b>	44,5	7,3

Fuente: EPA, INE.

Diversos trabajos que sitúan su punto de partida a finales de la década de los setenta o a principios de los ochenta acuerdan que las disparidades regionales en cuanto a la actividad, el paro y la ocupación se han mantenido, no existiendo, por tanto un proceso de convergencia en relación con estos elementos. Se trata de un hecho que puede atribuirse a una diversidad compleja de factores, a los que no son ajenos las distintas

características históricas de industrialización y desarrollo económico de las distintas regiones españolas (Alonso e Izquierdo, 1999; Aragón, Rocha y Torrents, 2000). Como se verá en el siguiente punto, gran parte de la posición desfavorecida de diversas regiones en relación con la creación de empleo tiene que ver con la estructura productiva y, de modo fundamental, con el proceso de reducción del sector agrario, que en las CC AA autónomas donde tenía mayor peso no ha podido ser compensada por la creación de empleo en otros sectores.

La evolución de las tasas de crecimiento de la población activa, el empleo y el paro en las regiones españolas desde 1976 puede observarse en la Tabla III.8. En el período 1976-1986, en el marco de una crisis económica generalizada, se pierden empleos en todas las regiones, aunque existen diferencias importantes en el comportamiento de las mismas: mientras Asturias y Extremadura destruyeron empleos a tasas superiores al 2% anual, Baleares y Canarias decrecieron a un ritmo cercano al 0,1% anual. La tasas de crecimiento del desempleo se mueven entre un máximo superior al 20% para regiones como Cantabria o Galicia, y mínimos de entorno al 12% en el caso de Castilla - La Mancha. Además del proceso de destrucción de empleo, en este período se produce un crecimiento de la población activa –excepto en Asturias, Galicia y Extremadura– (relacionado con la creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo) que explica el fuerte crecimiento del desempleo.

Durante el período 1986-1998 se produce una recuperación del mercado de trabajo, no exenta de fuertes movimientos cíclicos, teniendo en cuenta los efectos de la crisis de los años 1992-1993. De nuevo las divergencias regionales son importantes: regiones como Murcia o Baleares superan el 2% del crecimiento anual del empleo, mientras Asturias y Galicia continúan perdiendo empleo. La reducción del desempleo se produce de manera intensa en regiones como Navarra y Cataluña, contrariamente al caso de comunidades como Galicia, Extremadura o Andalucía, donde el desempleo sigue aumentando, si bien en este último caso como resultado de un fuerte incremento de la población activa que impide que, pese al crecimiento del empleo, el paro se reduzca.

**TABLA III.8. TASAS ANUALES MEDIAS DE CRECIMIENTO EN PORCENTAJE DEL EMPLEO, EL DESEMPLEO Y LA POBLACIÓN ACTIVA, POR CC AA, 1976, 1986 Y 1998.**

	Empleo			Desempleo			Población activa		
	76-86	86-98	76-98	76-86	86-98	76-98	76-86	86-98	76-98
<b>Andalucía</b>	-1,29	2,13	0,56	13,33	2,23	7,14	1,25	2,16	1,75
<b>Aragón</b>	-1,23	1,10	0,03	19,69	-2,26	7,17	0,18	0,65	0,44
<b>Asturias</b>	-2,26	-0,43	-1,27	19,18	-1,04	7,69	-0,54	-0,54	-0,54
<b>Baleares</b>	-0,14	2,42	1,25	14,32	0,60	6,62	0,68	2,24	1,53
<b>Canarias</b>	-0,10	2,85	1,50	13,56	-0,46	5,69	1,95	2,12	2,04
<b>Cantabria</b>	-1,30	0,77	-0,17	20,03	1,37	9,46	0,28	0,88	0,60
<b>Castilla-La Mancha</b>	-0,93	0,99	0,11	12,39	1,88	6,53	0,18	1,13	0,70
<b>Castilla y León</b>	-1,57	0,50	-0,45	20,59	0,41	9,13	0,03	0,48	0,28
<b>Cataluña</b>	-1,50	1,96	0,38	20,23	-1,92	7,59	0,46	1,28	0,91
<b>Valencia</b>	-1,29	2,02	0,50	21,13	0,09	9,16	0,64	1,66	1,20
<b>Extremadura</b>	-2,61	0,76	-0,79	19,24	1,66	9,31	-0,10	1,00	0,50
<b>Galicia</b>	-1,69	-0,92	-1,27	23,15	1,70	10,94	-0,46	-0,53	-0,50
<b>Madrid</b>	-0,42	1,82	0,80	15,91	0,49	7,23	1,18	1,59	1,40
<b>Murcia</b>	-0,87	2,61	1,01	16,04	1,13	7,65	0,84	2,34	1,65
<b>Navarra</b>	-0,81	1,92	0,67	17,49	-4,25	5,09	0,82	1,05	0,94
<b>País Vasco</b>	-1,77	1,27	-0,12	21,25	-2,14	7,87	0,52	0,58	0,55
<b>La Rioja</b>	-1,55	0,86	-0,24	21,95	-1,47	8,56	-0,27	0,58	0,19
<b>ESPAÑA</b>	-1,27	1,48	0,22	17,16	0,35	7,67	0,58	1,25	0,95

Fuente: Alonso, J. e Izquierdo, M. (1999).

De la evolución de estas variables en el período considerado, puede extraerse una observación fundamental a nivel general: aunque el crecimiento del PIB en las fases expansivas produce el crecimiento del empleo, existe un fuerte proceso de destrucción de empleos en las fases recesivas, lo que contribuye a explicar las diferencias en cuanto a tasas de paro con respecto a la U.E.

*(G) La especialización sectorial en la producción y el empleo* es otro de los elementos considerados en el análisis de los procesos de convergencia/divergencia y, como se ha mencionado con anterioridad, uno de los factores que contribuyen a la explicación de las diferencias regionales en la productividad.

La estructura productiva española, al igual que la mayor parte de los países de su entorno, se caracteriza por su alto grado de terciarización, concentrando en 1998 el sector servicios el 65% del VAB al coste de los factores y el 61,6% de la población ocupada. A continuación se sitúan, en orden, la industria, la construcción y la agricultura. Esta situación se reproduce a escala regional, donde el peso del sector servicios en todas las CC:AA. supera el 50% del VAB, y emplea a más de la mitad de la población ocupada, a excepción de Rioja donde el porcentaje de personas ocupadas se sitúa en torno al 46,6% (Tabla III.9.).

TABLA III.9. DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO BRUTO AL COSTE DE LOS FACTORES Y POBLACIÓN OCUPADA, POR SECTORES Y CC AA: 1998. (% SOBRE TOTAL DE CC AA.).

	VAB c.f.					Población ocupada				
	Total	Agr.	Indust	Const	Serv.	Total	Agr.	Indust	Const	Serv.
<b>Andalucía</b>	100	10,9	14,5	8,7	66	100	12	13,2	10,2	64,6
<b>Aragón</b>	100	5,7	28,7	6,9	58,7	100	10,1	26,4	7,3	56,3
<b>Asturias</b>	100	3,9	27,6	8,1	60,4	100	10,7	19,9	12	57,5
<b>Baleares</b>	100	1,5	7,4	5,3	85,9	100	2,3	11,3	12,2	74,2
<b>Canarias</b>	100	3,8	8,5	9,1	78,6	100	7	8	11,5	73,5
<b>Cantabria</b>	100	4,2	24	7,4	64,4	100	9,9	20,3	10,9	58,8
<b>C- La Mancha</b>	100	12,3	23,6	11,7	52,4	100	12,4	18,5	14,7	54,4
<b>C y León</b>	100	8,9	24,6	8,7	57,8	100	13	18,7	10,1	58,2
<b>Cataluña</b>	100	1,6	29	6,7	62,6	100	3,3	29,2	9,5	58,1
<b>C. Valenciana</b>	100	4,3	25,5	7,6	62,5	100	5,8	26,3	9,2	58,7
<b>Extremadura</b>	100	16,9	16,9	10,2	56	100	16,6	9,9	13,3	60,2
<b>Galicia</b>	100	9,2	20,7	9,1	60,9	100	19,9	17,4	10,7	51,9
<b>Madrid</b>	100	0,5	15,7	6,6	77,2	100	1,1	17,5	8	73,4
<b>Murcia</b>	100	8,1	20,8	9,4	61,7	100	12,3	17,9	10,2	59,6
<b>Navarra</b>	100	4,5	36,4	6,5	52,6	100	9,3	30,4	8,1	52,2
<b>País Vasco</b>	100	2	35,4	6,1	56,5	100	2,6	29,3	8,1	60
<b>Rioja</b>	100	8,3	30,5	7,5	53,7	100	9,7	33,7	9,8	46,6
<b>España</b>	100	5	22,2	7,7	65,2	100	7,9	20,6	9,9	61,6

Fuente: Aragón, J.; Rocha, F.; Y Torrents, J. (2000).

A partir de esta tabla, es posible diferenciar aquellas Comunidades con mayor especialización relativa en los distintos sectores. Así, Extremadura, Castilla - La Mancha y Andalucía, sobresalen como aquellas regiones donde el peso del sector agrícola en el VAB regional se sitúa significativamente por encima de la media nacional, seguidas –aunque con menor intensidad– por Galicia, Castilla y León, Murcia y Rioja. En términos de población ocupada destacan estas mismas regiones, aunque sobresaliendo de modo muy particular Galicia, donde el sector primario concentra el 20% de la población ocupada. Por otra parte, tres Comunidades –Navarra, País Vasco y Rioja– sobresalen especialmente por su elevada especialización industrial, con una concentración del VAB regional en este sector muy superior a la media del Estado, que también se refleja en relación a la población ocupada (destacando asimismo Cataluña). Finalmente, Baleares, Canarias y Madrid son las regiones con un peso más destacado en servicios, tanto en términos de VAB como de población ocupada.

La evolución de la estructura del empleo por sectores de actividad desde finales de los años setenta indica se ha producido un proceso de terciarización, coherente con el que viene experimentando la estructura productiva (Tabla III.10). La composición del empleo, se caracteriza en el período 1977-1998, por una reducción muy acusada de la población ocupada en la agricultura (que pasa del 20,8% al 7,9% del total del empleo); una reducción, aunque menos acentuada, del peso del sector industrial (del 27,5% al 20,5%); el comportamiento estable de la construcción; y el fuerte crecimiento del sector

servicios. Los servicios destinados a la venta pasan del 27,5% al 37,4% y los no destinados a la venta –sector público, fundamentalmente- pasan del 14,8% al 24,2%.

Descendiendo al nivel regional puede constatarse, en este período, una progresiva convergencia en la estructura sectorial de la ocupación, sobre todo, basada en una reducción paulatina del sector agrario e industrial en aquellas regiones donde estos sectores tenían más importancia, si bien las disparidades son grandes y siguen estando presentes. (Alonso e Izquierdo, 1999; Martín, 1999). Aquellas regiones que partían de una importancia relativa mayor de estos dos sectores han sufrido con más intensidad, en relación con el empleo, los cambios en la estructura productiva. Así ocurre que, las cuatro regiones con menor crecimiento del empleo (Asturias, Galicia, Extremadura y Castilla y León) son regiones que pierden entre 20 y 30 puntos porcentuales en relación con el empleo agrícola, que el resto de los sectores no ha podido compensar.

**TABLA III.10. PERSONAS OCUPADAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y CC AA, 1977-1998**

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios destinados a la venta		Servicios no destinados a la venta	
	1977	1998	1977	1998	1977	1998	1977	1998	1977	1998
<b>Asturias</b>	29,2	10,7	30,1	19,9	7,6	12,0	22,6	34,5	10,6	23,0
<b>Galicia</b>	46,9	20,2	17,0	17,4	8,2	10,7	19,5	31,2	8,4	20,7
<b>Extremadura</b>	45,8	16,6	10,3	9,9	7,7	13,3	21,6	32,5	14,6	27,7
<b>Castilla y León</b>	35,5	13,0	19,6	18,7	9,2	10,1	22,8	33,5	12,9	24,7
<b>La Rioja</b>	24,0	9,7	37,7	33,7	8,7	9,8	16,8	27,9	12,8	18,8
<b>Cantabria</b>	26,9	9,9	26,6	20,3	7,1	10,9	23,1	31,7	13,3	27,0
<b>País Vasco</b>	7,1	2,6	46,4	29,3	7,8	8,1	26,4	35,9	12,4	24,1
<b>Aragón</b>	23,1	10,1	27,9	26,4	9,6	7,3	24,2	34,2	15,1	22,2
<b>Castilla-La Mancha</b>	32,5	12,4	22,0	18,5	12,3	14,7	20,4	31,2	12,9	23,1
<b>Cataluña</b>	6,6	3,3	40,4	29,2	11,0	9,5	28,7	37,0	13,4	21,0
<b>Valencia</b>	16,1	5,8	34,8	26,3	9,5	9,2	26,8	37,4	12,8	21,3
<b>Andalucía</b>	27,2	12,0	18,2	13,2	9,8	10,2	28,3	37,4	16,5	27,3
<b>Navarra</b>	18,6	9,3	35,1	30,4	9,5	8,1	21,9	29,2	15,0	23,0
<b>Madrid</b>	1,4	1,1	26,3	17,5	11,3	8,0	35,7	44,2	25,3	29,1
<b>Murcia</b>	27,1	12,3	24,4	17,9	8,7	10,2	25,0	37,7	14,8	21,9
<b>Baleares</b>	16,7	2,3	20,4	11,3	12,0	12,2	36,6	53,1	14,4	21,2
<b>Canarias</b>	22,2	7,0	11,9	8,0	10,2	11,5	38,9	47,2	16,8	26,3
<b>España</b>	20,8	7,9	27,5	20,6	9,8	9,9	27,1	37,5	14,8	24,2
<b>Desv. Típica</b>	12,5	5,2	10,1	7,6	1,6	2,0	6,2	6,6	3,5	2,9
<b>Desv. Típica(logs)</b>	0,9	0,8	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1

Fuente: Alonso, J. e Izquierdo, M. (1999)

Relacionado la estructura productiva y del empleo con la productividad, puede afirmarse que existe una gran diferencia de productividad entre unos sectores económicos y otros. Siguiendo el trabajo de la Fundación Encuentro (2002) y con datos de 1999, la productividad varía desde 2,95 (millones de pesetas por ocupado) en el sector primario (agricultura ganadería y pesca) a 7,04 en los servicios de mercado, pasando por 3,95 en los servicios no destinados a la venta (esencialmente los servicios públicos), 4,56 en la construcción y 6,28 en la industria. Estas fuertes diferencias en cuanto a los niveles de productividad sectorial, aunque con variaciones importantes dentro de las CC AA, contribuyen a explicar la influencia de la distribución sectorial del empleo en la evolución de las diferencias regionales de riqueza. En este sentido, la

convergencia en productividad registrada hasta la década de los noventa que se mencionó en el punto (E), se origina en el traspaso de población de la agricultura a los restantes sectores de actividad, compensando el crecimiento en el número de empleos en la industria y los servicios el crecimiento más intenso de la producción.

Las CC.AA con porcentajes más elevados de empleo en el sector primario presentan niveles de productividad menores. En cambio, las comunidades con mayor productividad tienen un mayor peso del empleo en la industria y en los servicios de mercado. De hecho, realizando un análisis más desagregado se pueden observar mayores diferencias en la especialización y diversificación regional relacionados con los niveles de PIB per cápita. Así, las regiones más desarrolladas como Cataluña, Navarra, Madrid, País Vasco, La Rioja, Aragón y Comunidad Valenciana, se orientan hacia diversas ramas productivas y presentan una mayor especialización en ramas de mayor productividad (transportes y comunicaciones, servicios diversos, crédito y seguro, productos químicos, textil y calzado, transformados mecánicos y papel impresión).

En cambio, las regiones menos desarrolladas como Extremadura, Andalucía, Galicia, Castilla La - Mancha y Castilla y León están especializadas en un corto número de ramas poco productivas (agricultura, construcción, servicios públicos, industrias alimentarias). El mal comportamiento de la Cornisa Cantábrica puede explicarse, en este sentido, por su especialización en actividades industriales maduras con viejas tecnologías; el empeoramiento relativo de Baleares, Canarias estaría vinculado a su especialización en actividades de baja productividad; y los buenos resultados de Extremadura tienen mucho que ver con el peso del sector energético (Martín, 1999).

**(H) El tejido empresarial** constituye un elemento esencial para la generación de riqueza económica en un territorio. Si bien el número de empresas en una región no presupone la calidad de las mismas, es indicativo que las CC AA más ricas (Baleares y Cataluña, La Rioja, País Vasco, Madrid o Aragón) presentan las tasas más altas de empresas respecto a la población. (Tabla III.11).

Otro indicador para observar el tejido empresarial lo constituyen las empresas de 50 y más asalariados, que permite excluir las empresas que surgen ante las dificultades en el trabajo asalariado (es sabido que el porcentaje de no asalariados se incrementa en los períodos de crisis). En este punto las diferencias siguen siendo importantes, aunque con algunos cambios respecto a las primeras posiciones (Madrid, Cataluña, y Navarra, seguidas de País Vasco y Baleares).

En relación con el total de las empresas, hay que señalar que no se está produciendo convergencia regional, si no más bien al contrario y también tiene lugar un estancamiento, en los últimos años, de la convergencia de las comunidades con niveles más bajos de empresas de 50 y más trabajadores.

**Tabla III.11. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS POR 100.000 HABITANTES Y CC AA, 1996-2000. (COMPARACIÓN CON LA MEDIA NACIONAL=100).**

	<i>Total Locales</i>		<i>Locales de 50 y más asalariados</i>	
	<i>1996</i>	<i>2001</i>	<i>1996</i>	<i>2001</i>
<b>Andalucía</b>	79,10	80,75	57,72	62,37
<b>Aragón</b>	105,56	107,08	95,40	102,94
<b>Asturias</b>	90,81	97,78	73,30	74,50
<b>Baleares</b>	144,05	139,13	97,51	118,62
<b>Canarias</b>	96,28	98,97	107,34	103,72
<b>Cantabria</b>	95,70	93,59	81,51	85,19
<b>Castilla - La Mancha</b>	92,55	90,65	53,58	56,10
<b>Castilla y León</b>	93,39	92,68	67,17	64,03
<b>Cataluña</b>	126,59	120,96	140,29	142,51
<b>C. Valenciana</b>	105,98	103,85	108,19	104,63
<b>Extremadura</b>	79,24	67,84	39,86	38,23
<b>Galicia</b>	91,05	93,13	66,74	63,52
<b>Madrid</b>	104,98	107,24	155,29	153,36
<b>Murcia</b>	89,10	92,25	92,64	86,42
<b>Navarra</b>	115,57	103,14	148,06	136,46
<b>País Vasco</b>	97,89	109,27	140,51	127,56
<b>La Rioja</b>	115,27	111,98	115,52	106,10

Fuente: Fundación Encuentro (2002).

(I) La Inversión en I+D y las infraestructuras físicas *son otros dos factores que contribuyen en la explicación de las disparidades regionales.*

La inversión empresarial en I+D constituye un buen instrumento de medida de la consolidación de las empresas y de la apuesta por la mejora de los procesos de producción y de los productos finales, así como por situarse en mercados de mayor desarrollo tecnológico y valor añadido. A este respecto, puede desatacarse el limitado esfuerzo realizado por España en este ámbito (Fundación Encuentro, 2002).

Existe una correlación positiva entre el nivel de riqueza de los territorios y su inversión empresarial en I+D: en general, la inversión empresarial en I+D sobresale en las regiones más desarrolladas y presenta valores muy bajos en las CC AA más desfavorecidas. No obstante, resulta destacable el avance sustancial en el proceso de convergencia regional producido en esta variable en la década de los noventa, con notables progresos de las CCAA que partían de niveles más bajos de inversión empresarial en I+D en 1987.

Dado el carácter estratégico de la inversión en I+D y las dificultades organizativas y de recursos de muchas empresas para desarrollar por sí mismas este tipo de actividades, la participación de las Administraciones Públicas y de otras instituciones adquiere un papel relevante en este campo. Si se considera la inversión total en I+D, las diferencias territoriales se reducen notablemente respecto a la I+D empresarial. En cualquier caso, llama la atención –con la excepción de Baleares– la estrecha relación existente entre el dinamismo de la inversión tecnológica empresarial y el nivel medio de riqueza de cada región (Fundación Encuentro, 2002).

En cuanto a la inversión en infraestructuras físicas, también puede afirmarse la presencia de una correlación positiva entre el nivel de desarrollo de las CC AA y el de implantación de dichas infraestructuras. Así, “una de las hipótesis teóricas de mayor interés a este respecto es la que hace referencia a la aproximación del ‘potencial de desarrollo regional’, según la cual una mayor dotación de infraestructuras aumenta la productividad de las inversiones privadas y reduce los costes de producción. En consecuencia, cuanto mejor sea la dotación regional de infraestructuras (aunque, obviamente, no es el único factor relevante), mayores serán las rentas y el empleo potencial” (Mazziota, 1999).

Las infraestructuras físicas se ha medido fundamentalmente a través de la proporción de autopistas y autovías sobre la red total, las líneas telefónicas por cada 100 habitantes y, más recientemente, a partir de la proporción de la población con acceso a gas natural o el porcentaje de líneas ferroviarias de vía doble sobre el total.

Desde los años noventa, puede destacarse un acercamiento de las CCAA menos favorecidas a la media nacional, algo relacionado con el protagonismo de las Administraciones Públicas en este ámbito. Dicho proceso es muy evidente en el caso de las líneas telefónicas y más matizado en relación con el indicador de autopistas y autovías. En éste, la estructura radial de la red española y la situación respecto a los ejes territoriales de desarrollo parecen ser factores explicativos relevantes.

**(J)** En el análisis de los principales indicadores sobre la cohesión territorial en España cabe hacer referencia al capital humano, teniendo en cuenta que el conocimiento se ha convertido en el factor fundamental de la creación de valor añadido.

Para medir el capital humano de un territorio, la variable habitualmente utilizada es el nivel educativo de la población en edad de trabajar. Si bien la “educación” no es exactamente lo mismo que la “formación”, no es fácil encontrar un indicador alternativo. A nivel general, cabe destacar el espectacular avance en el nivel educativo de la población española en edad de trabajar en las dos últimas décadas. En este marco, se ha producido una convergencia en estudios medios y, en menor medida, en estudios universitarios, pero no ha ocurrido lo mismo con la población con niveles primarios o más bajos de educación, incrementándose la distancia entre las CCAA mejor y peor posicionadas. Esta divergencia es relevante en relación con el potencial de desarrollo económico, ya que se trata de un grupo que supone todavía casi la mitad de la población en edad de trabajar.

Las migraciones mencionadas en puntos anteriores han tenido una repercusión notable en algunas CC AA en lo que se refiere al nivel educativo de las personas en edad de trabajar. Así, resultan llamativos los casos de Castilla La - Mancha y, sobre todo, Castilla y León, una comunidad que ha “exportado” más de 90.000 titulados universitarios, casi un cuarto de la población total que emigró hacia otras regiones de España. Por el contrario, Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana son las que en mayor medida se han beneficiado de esa flujo de mano de obra altamente cualificada. (Fundación Encuentro, 2002).

**(K)** Para concluir este apartado, cabe hacer una breve reflexión final en relación a la **exclusión social**. Los informes de distintas organizaciones –como Cáritas– estiman que, en el año 2000, unos 8 millones y medio de personas vivían en España bajo el umbral de la pobreza, de los cuales en torno a 1.700.000 personas estaban en situación de “pobreza severa” –aquellas personas que tienen menos del 25% de la Renta Disponible neta, y aproximadamente medio millón se encuadraban en la denominada “pobreza extrema”. El resto de personas se situaban en el marco de la denominada “pobreza relativa” –entre el 25 y el 60% de la Renta Disponible– el más numeroso, y provocada en un alto porcentaje a la pérdida de empleo y situaciones de desempleo de larga duración (Caravantes y Gonzalo, 2000; Comisión Europea, 2001.b).

Desde una punto de vista geográfico, y utilizando en este caso a la provincia como unidad, las tasas más altas de familias y personas pobres se dan en provincias fronterizas con Portugal: Salamanca, Badajoz, Cáceres, Avila, Zamora y Orense. También en Andalucía, Canarias y algunas provincias de levante, junto con Ceuta y Melilla. Las tasas más bajas de pobreza se dan en Madrid, Navarra, Rioja, y el País Vasco. Por otra parte, cabe señalar que regiones como Madrid y Cataluña, si bien registran tasas de pobreza inferiores a la media nacional, al ser comunidades densamente pobladas, suman más de un millón y medio de pobres entre ambas y tienen los mayores índices de problemas socioeconómicos.

A modo de recapitulación del presente apartado, cabe decir que, a diferencia de lo ocurrido en períodos anteriores, la evolución en las dos últimas décadas del indicador principal, el *PIB per cápita*, parece mostrar el *estancamiento del proceso de convergencia e incluso su reversión* entre las CC.AA españolas. Los factores relacionados con este hecho son:

**(a)** Los *movimientos migratorios*. Los saldos migratorios entre las distintas regiones, con diferencias entre ellos, se encuentran en niveles mínimos desde comienzo de los años ochenta, limitando así la convergencia producida en las dos décadas anteriores.

**(b)** La *productividad*. Desde mediados de los ochenta se ha producido un proceso de convergencia entre las regiones españolas, si bien éste parece haberse estancado a partir de 1996. Los niveles de productividad son el resultado de un proceso complejo que se relaciona con la estructura productiva y del empleo, el progreso tecnológico, la innovación en procesos y productos, la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos y financieros, así como la dotación de infraestructuras.

**(c)** El *mercado de trabajo*. En lo que respecta al empleo, ha tenido lugar un proceso de convergencia, desde mediados de los años ochenta hasta principios de los noventa, a partir del acercamiento, salvo excepciones, de las CC.AA con peores tasas. Este proceso parece estancarse a partir de entonces. Un hecho que caracteriza a la economía y al mercado de trabajo español es que, aunque en las fases expansivas se produce un crecimiento del empleo, en las fases recesivas la destrucción de empleo es muy fuerte, sí bien con desarrollos diversos según las regiones. Por otro lado, la tendencia a la terciarización de la estructura productiva explica que las regiones con menor crecimiento del empleo sean aquellas que partían a finales de los ochenta con un gran peso del sector primario o que han sufrido procesos intensos de reestructuración

industrial en los que se produce una gran destrucción de empleo que el resto de los sectores no puede compensar.

Las disparidades existentes han permanecido estables desde los años ochenta en lo que se refiere a las tasas de actividad, dándose un crecimiento de la actividad bastante homogéneo entre las regiones, principalmente por el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y por la burbuja demográfica provocada por el aumento de la natalidad en los años sesenta.

La tasa de paro presenta unas disparidades regionales más fuertes que en el caso de la actividad y no se ha producido convergencia, sino incluso un aumento de las diferencias.

**(d)** *La estructura sectorial de la producción y del empleo.* Considerando la diferente productividad media de los sectores de actividad (menor en la agricultura y mayor en la industria y, sobre todo, en los servicios de mercado), la convergencia en la productividad que se registra hasta entrada la década de los noventa entre las CC AA está originada fundamentalmente en el traspaso de población de la agricultura a los restantes sectores, a través de la importante reducción de la ocupación en el sector primario en aquellas regiones donde tenía más peso.

La ralentización de este proceso parece influir en el estancamiento de la convergencia en productividad en los últimos años. Además, es importante tener en cuenta la mayor importancia relativa que el sector de servicios de no mercado (fundamentalmente los servicios públicos) está adquiriendo en gran parte de las CC.AA con las proporciones más elevadas de población ocupada en el sector primario, lo que indica que se puede estar produciendo un trasvase entre dos sectores poco dinámicos en productividad. Este elemento constituye otro factor que podría explicar el estancamiento de la misma en los últimos años.

Más allá de esta tendencia general, es importante destacar las diferencias existentes en cuanto a productividad dentro de cada sector de actividad, pudiéndose distinguir una agricultura altamente productiva, como en el caso de La Rioja, o diferencias importantes en la productividad del sector industrial y de servicios de no mercado entre las distintas regiones. En cada uno de los sectores se agrupan ramas de actividad con niveles tecnológicos y estructuras empresariales muy dispares, que presentan, además, una tendencia notable a la concentración espacial.

**(e)** En relación con *el tejido empresarial*, se puede observar que las CC.AA más ricas (Baleares y Cataluña, La Rioja, País Vasco, Madrid o Aragón) presentan las tasas más altas de empresas respecto a la población, no habiéndose producido convergencia regional, si no más bien al contrario.

Si se toma como indicador las empresas de 50 y más asalariados (lo que permite excluir las empresas conformadas como refugio ante las dificultades en el trabajo asalariado), se puede observar que siguen existiendo importantes diferencias, aunque con algunos cambios en las regiones de cabecera (Madrid, Cataluña, y Navarra, seguidas de País Vasco y Baleares). En relación con este indicador, tiene lugar un estancamiento de la convergencia en los últimos años.

**(f) *Inversión en I+D.*** Puede detectarse una correlación positiva entre el nivel de riqueza de los territorios y su inversión empresarial en I+D. No obstante, hay que señalar el importante avance en el proceso de convergencia regional producido en esta variable en la década de los noventa, con notables progresos de las CC.AA que partían de niveles inferiores de inversión empresarial en I+D a finales de los años ochenta. Si se considera la inversión total en I+D, que incluye la actividad en este sentido por parte de las Administraciones Públicas y otras instituciones, las diferencias territoriales se reducen de forma importante, produciéndose un acercamiento de las regiones más atrasadas respecto a la media nacional.

**(g) *Infraestructuras físicas.*** Puede identificarse una correlación positiva entre el nivel de desarrollo de las infraestructuras (medidas fundamentalmente a través de las autopistas y autovías, la red telefónica, y en algunos casos a partir de la red de gas natural y las líneas ferroviarias de vía doble) y la riqueza regional. Desde los años noventa, existe un acercamiento de las CCAA menos favorecidas a la media nacional, lo que tiene que ver con el protagonismo de las Administraciones Públicas en este ámbito. Dicho proceso es muy evidente en el caso de las líneas telefónicas y más matizado en relación con el indicador de autopistas y autovías. Respecto a este último, la estructura radial de la red española y la situación respecto a los ejes territoriales de desarrollo parecen ser elementos explicativos importantes.

**(h) *El capital humano.*** El nivel educativo de la población en edad de trabajar ha sido considerada la variable fundamental en este ámbito, a partir de la consideración de que el conocimiento se ha convertido en el factor fundamental de la creación de valor añadido. El primer proceso a destacar es el importante avance producido en el nivel educativo de la población española en edad de trabajar en las dos últimas décadas. En este marco, en segundo lugar, ha tenido lugar un proceso de convergencia en estudios medios y, en menor medida, en estudios universitarios, pero no ha ocurrido lo mismo con la población con niveles primarios o más bajos de educación, incrementándose la distancia entre las CCAA. Esta divergencia es relevante en relación con el potencial de desarrollo económico, ya que se trata de un grupo que supone todavía casi la mitad de la población en edad de trabajar.

### **III.2. El sistema de negociación colectiva en España.**

La conformación de la estructura de la negociación colectiva en España está estrechamente vinculada, en términos históricos, con la falta de libertades democráticas del período franquista. Su plasmación en el ámbito laboral tuvo como principal manifestación la negación del derecho de asociación y de huelga, sustituidos por la intervención directa del Estado a través de normas como las Reglamentaciones y las Ordenanzas Laborales y la institucionalización del Sindicato Vertical como ámbito de obligada cooperación.

En 1958, coincidente con una cierta liberalización, se publicó una Ley de Convenios que permitía, dentro de las limitaciones del sistema de sindicato único, que en los niveles inferiores al sectorial nacional se pactasen acuerdos con el objeto de mejorar las condiciones mínimas fijadas en las Ordenanzas. En 1973, una nueva Ley de Convenios abre la posibilidad de Convenios sectoriales de ámbito nacional, que venían a ocupar una parte de del espacio de las Ordenanzas, pero sin entrar en contradicción con lo regulado en ellas.

En este contexto, uno de los primeros problemas que hubo que afrontar en la transición política fue el de la configuración de un modelo democrático de relaciones laborales. Una cuestión directamente vinculada, entre otros aspectos, al reestablecimiento del derecho de asociación y la libertad sindical. Desde esta perspectiva, “el dilema de la transición era, obviamente, el de construir un marco de juego para los interlocutores sociales que, aún rompiendo con la negación –y criminalización– de los mismos bajo el franquismo, permitieran desarrollar un modelo nuevo, homologable internacionalmente y lo suficientemente estable como para que resultase funcional a los tiempos de cambio político y crisis económica”(Baylos, 1991).

El año 1977 marca un cambio de rumbo no sólo en la Legislación formalmente vigente, con la regulación del derecho de asociación sindical a través de la Ley de 1 de abril de 1977, sino también en la práctica y en la dinámica de la negociación colectiva. De esta forma se reflejaba la transición política a un sistema democrático, expresada en la celebración en junio de las primeras elecciones libres para un parlamento democrático y en la suscripción por parte de las fuerzas políticas con representación parlamentaria de los llamados Acuerdos de la Moncloa.

En este sentido, “aunque sin la participación directa de los sindicatos, estos Acuerdos, dirigidos a superar la grave situación de la economía española, parten de una negociación colectiva a desarrollar por representantes de los trabajadores elegidos democráticamente, y de la desaparición de límites jurídicamente vinculantes para los crecimientos salariales, aunque sí se establecían unas bandas de incremento salarial, en torno a la inflación prevista, vinculantes para el sector público y con efectos de pérdida de ayudas públicas para las empresas del sector privado que las sobrepasasen” (Fina, González y Pérez, 2001).

En el año 1978, la Constitución Española (CE) reconoce expresamente el papel de los agentes sociales, al establecer que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro

del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democrático” (art.7º).

El texto constitucional recoge, además, una serie de preceptos que delimitan las pautas centrales para la conformación de un modelo democrático de relaciones laborales y que adoptan en muchos casos la forma de derechos relativos a cuestiones como: reunión pacífica y manifestación (art.21); asociación (art.22); libre sindicación (art. 28); trabajo, libre elección de profesión, promoción y remuneración suficiente (art. 35); o a la negociación colectiva (art.37).

En este contexto de transición, tanto en el ámbito político como en el de la actuación de los interlocutores sociales, con un nuevo marco de libertad sindical, se va conformando el panorama de la representatividad en las relaciones laborales, definiéndose las organizaciones de mayor representatividad. Estas son, en el ámbito estatal: Comisiones Obreras (CCOO); la Unión General de Trabajadores (UGT) y, por parte empresarial, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME).

Cabe señalar, asimismo, la existencia de otras organizaciones que tienen mayor representatividad en el ámbito autonómico, como el sindicato Solidaridad de Trabajadores vascos (ELA-STV) en el País Vasco o, posteriormente, la Confederación Intersindical Galega (CIG) en Galicia.

En este marco, cuando se analizan las estrategias desarrolladas por los agentes sociales en las últimas décadas, es posible distinguir tres grandes etapas:

La primera tiene su comienzo a finales de los 70, cuando se inicia un período de diálogo y concertación social que se extiende hasta la primera mitad de la década siguiente y que se traduce en la firma de diversos pactos generales, directamente relacionados con la consolidación del sistema democrático y la estabilidad política. Los contenidos se centran en determinadas medidas de política económica, pero en los que los temas laborales, y especialmente las medidas de empleo, ocupan un papel secundario. El marcado papel político de los acuerdos, con un claro papel de legitimación del sistema democrático, va acompañado de una importante división entre CC.OO. y UGT, las centrales sindicales más representativas (Roca, 1991).

Los acuerdos alcanzados en este período fueron:

- El *Acuerdo Básico Interconfederal* (ABI) alcanzado en 1979 entre la CEOE y la UGT. En el mismo se sentaron las bases relativas a las normas de derecho colectivo del futuro Estatuto de los Trabajadores (promulgado en 1980).
- En 1980 el *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI) firmado por UGT y CEOE, acomete, junto a los aspectos genéricos o estructurales de la futura negociación colectiva, compromisos para la negociación colectiva como los salarios, la productividad, los derechos sindicales o el tiempo de trabajo y la derogación de las Ordenanzas Laborales.

- El *Acuerdo Nacional de Empleo* (ANE) suscrito en 1981 entre el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO, sienta las bases de la política socioeconómica para los años 1981 y 1982, marca criterios de moderación salarial y apunta nuevas formas de contratación laboral temporal que perseguían flexibilizar el marco jurídico laboral.
- En 1983 UGT, CCOO y CEOE, alcanzan el *Acuerdo Interconfederal* (AI). Este Acuerdo, además de incluir un compromiso de moderación salarial, trata nuevamente de impulsar que la negociación colectiva se plasme en una progresiva sustitución de la vieja normativa laboral por Convenios Sectoriales.
- En 1984 el Gobierno, CEOE, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y UGT firmaron el *Acuerdo Económico y Social* (AES). Este acuerdo, al igual que el AMI, por una parte planteaba una serie de reformas estructurales y medidas relativas a materias tan distintas como la política fiscal o la formación profesional. Fijaba, además, las pautas para la negociación colectiva.

Merece destacar, por otra parte, que en 1985 se avanza en el aspecto normativo, con la promulgación de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (LOLS) que, entre otros aspectos, refuerza el papel de los sindicatos más representativos a nivel estatal.

A mediados de los años 80 se inicia un nuevo período caracterizado por la ruptura del diálogo social desarrollado en la etapa anterior y una creciente unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT, en una situación en que se considera consolidado el sistema democrático. Se producen importantes conflictos en torno a diferentes medidas laborales que se manifiestan en distintas huelgas generales: en 1985 por la reducción de las prestaciones sociales por jubilación; en 1988 contra una propuesta de plan de empleo juvenil rechazado por los sindicatos y que no se llegará a aplicar; en 1992 por la reducción de las prestaciones por desempleo; y en 1994 contra una reforma laboral que incluye entre sus medidas un nuevo contrato de aprendizaje para los jóvenes.<sup>22</sup>

Se producen, sin embargo, acuerdos laborales puntuales de carácter parcial, tanto entre sindicatos y organizaciones empresariales como con el gobierno, en temas referidos a la formación profesional, pensiones, planes de empleo para trabajadores del campo, derechos laborales de los empleados públicos o solución extrajudicial de conflictos laborales

Se podría describir este período como de *maduración de las relaciones laborales* en un marco democrático consolidado, en el que los temas de empleo y derechos laborales cobran un importante protagonismo en el diálogo social, apoyados en la unidad sindical, como se pone de manifiesto en la Propuesta Sindical Prioritaria (1987) y en documentos sindicales posteriores que recogen las principales reivindicaciones unitarias de CC.OO. y UGT.

La tercera etapa se inicia a mediados de los años 90, marcada por la persistencia en el tiempo de altas tasas de desempleo con carácter general y un elevado volumen de contratos temporales, que afectan a más de un tercio de la población ocupada asalariada, tiene su expresión más importante en los Acuerdos Interconfederales suscritos en 1997

---

<sup>22</sup> Es necesario tener presente la obligada simplificación, por razones de espacio, en la descripción de las características y contenidos de los conflictos

entre las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) y empresariales (CEOE-CEPYME)<sup>23</sup>, con una duración de cuatro años, para potenciar la estabilidad en el empleo y promover una negociación colectiva más dinámica y articulada, así como cubrir vacíos de cobertura.

Con estos acuerdos se busca potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, y mejorar la protección social del trabajo a tiempo parcial; objetivos que se tradujeron posteriormente en medidas legislativas<sup>24</sup> y se incorporaron al Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 1998.

El diálogo social en esta etapa, todavía abierta hoy, se caracteriza por la autonomía de los agentes sociales en su desarrollo. La iniciativa de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas va a liderar un cambio radical en las orientaciones de la política de fomento del empleo que, frente a la flexibilidad generalizada de los contratos temporales y la desregulación y precarización de las condiciones laborales, se orienta hacia una *flexibilidad negociada* en estrecha relación con la estabilidad en el empleo y la mejora de los derechos laborales y la protección social.

Unos acuerdos sociales a los que se incorporan también materias de acuerdos parciales anteriores, como los referidos a la formación ocupacional y la formación continua, y que van perfilando un conjunto de medidas a favor del empleo con un creciente nivel de selectividad en los temas que se abordan pero, a diferencia de etapas anteriores, con un mayor nivel de integración, en el que se concede una mayor importancia a la negociación colectiva para su aplicación.

Por otra parte, merece finalizar este recorrido histórico señalando que esta última etapa no ha estado exenta de diversos conflictos, de entre los que el más relevante lo constituye la huelga realizada en junio del año 2002, como respuesta a la reforma laboral promulgada por el gobierno.

En este contexto, el objetivo de este capítulo es realizar una caracterización general del sistema de negociación colectiva en España, en una doble dimensión: en primer lugar, se aborda el marco legal que estructura las relaciones laborales Y, en segundo lugar, se realiza una aproximación a la evolución en España durante las dos últimas décadas de determinadas variables clave que caracterizan a un sistema de negociación colectiva, tales como el volumen, cobertura o la estructura de la negociación.

---

<sup>23</sup> Acuerdos Interconfederales sobre Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos.

<sup>24</sup> Reales Decretos Leyes 8/97 y 9/97, de 16 de Mayo.

### III.2.1. Marco legal de la negociación colectiva<sup>25</sup>.

El derecho a la negociación colectiva aparece recogido en el texto constitucional, concretamente en su artículo 37.1, donde se señala que “la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. En este sentido, la Ley que garantiza el derecho a la negociación colectiva es la del Estatuto de los Trabajadores (ET), promulgada en su primera versión en el año 1980 (si bien ha tenido modificaciones posteriores)<sup>26</sup>.

Merece precisar que la ley no crea la autonomía colectiva, sólo la reconoce como poder regulador con trascendencia jurídica y como fenómeno social de origen extraestatal. En efecto, “la autonomía colectiva no deriva de la ley, es una facultad propia, que encuentra su expresión o reconocimiento en el texto constitucional que, para garantizar la eficacia del convenio, remite a la ley, que al hacerlo delimita y orienta el propio desarrollo de la autonomía colectiva” (Rodríguez-Piñero, 2001).

En este marco, la expresión material de la negociación colectiva está representada de forma principal por los convenios colectivos. Así, “los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por la autonomía colectiva” (ET, art. 82.1).

En este sentido, la referencia constitucional a la garantía por Ley de la fuerza vinculante de los convenios, configura un modelo de convenio colectivo de naturaleza normativa. Esta naturaleza le proporciona una fuerza jurídica de norma creadora de Derecho objetivo, superior a la de carácter contractual, en el sentido que las condiciones pactadas colectivamente son obligatorias automáticamente sin necesidad de un acto o un acuerdo de incorporación individualizada a los contratos de trabajo.

Por otra parte, esta naturaleza normativa del convenio en su conjunto es compatible que junto a las cláusulas de estricta naturaleza normativa, el convenio pueda contener otras de carácter obligacional que vinculan sólo a los firmantes.

La configuración legal y constitucional se traduce en que éste posee un papel relevante en la determinación de las condiciones de trabajo y, en general, en la configuración del desarrollo de las relaciones laborales, dado que el convenio colectivo tiene la capacidad legal de regular no sólo las condiciones de trabajo, sino también “materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y el ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales” (ET, art. 81.1.).

---

<sup>25</sup> Este apartado tiene como objeto describir sintéticamente las principales características del marco legal de la negociación colectiva en España. El análisis en detalle de las diferentes cuestiones requeriría de un examen en profundidad, que excede de los objetivos del presente estudio.

<sup>26</sup> Cf.: Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de trabajadores.

En suma, “al regular el convenio colectivo en el ET, se configuró un instrumento negocial fuerte, dotado de eficacia normativa y general erga omnes, que pudiera determinar las condiciones de trabajo asegurando tanto las exigencias de previsibilidad y de calculabilidad de la gestión de los procesos productivos, como la gobernabilidad de las relaciones laborales” (Baylos, 1997).

Por otra parte, conviene señalar que este modelo de convenio no exclusivamente salarial, es compatible con que, para desarrollar una variedad de funciones reguladoras el Estatuto de los Trabajadores prevea la existencia no sólo de convenios colectivos, sino también de los llamados Acuerdos Interprofesionales y Acuerdos sobre materias concretas, como instrumentos jurídicos destinados a orientar el desarrollo general de la negociación colectiva o a regular cuestiones relacionadas con la ordenación general de una materia laboral, de forma estable y para todo tipo de ámbitos.

Merece resaltar, asimismo, que el papel regulador del convenio se acentuó con las reformas del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de las Leyes 10 y 11/1994, y continuadas con posteriores reformas del Estatuto como las de la Ley 63/1997 y el Real Decreto 15/1998, orientadas a aumentar la capacidad de regulación del convenio colectivo más allá de los temas tradicionales relacionados exclusivamente con condiciones de trabajo, como el salario o la jornada. Estas modificaciones legales están dirigidas a establecer una nueva relación entre la capacidad reguladora de los convenios colectivos y la norma estatal, que se concreta en los siguientes aspectos:

**(1)** En primer lugar, se plantea la posibilidad de que los convenios modifiquen regulaciones contenidas en la Ley, en cuestiones como: la duración de los contratos (formación o eventual) y del período de prueba; el número máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la empresa; el límite de la jornada de trabajo diaria; y el número máximo de horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial.

**(2)** En segundo lugar, figuraría la encomienda directa de regulación por convenio de temas que tradicionalmente estaban encomendados a la Ley, como la clasificación profesional, los permisos formativos, los ascensos, la estructura del salario, o la compensación por horas extras.

**(3)** En tercer lugar, se plantea la posibilidad de que el convenio complete o desarrolle las previsiones legales, al modo de un Reglamento.

**(4)** En cuarto lugar, está la posibilidad de pactar en convenio procedimientos como la mediación o el arbitraje, como alternativa a los sistemas previstos en la Ley de control administrativo de los despidos colectivos o de resolución judicial discrepancias en la aplicación de los convenios colectivos.

Por otra parte, cabe señalar que el ámbito de la negociación colectiva son las relaciones laborales en todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño o de su naturaleza pública o privada. En este sentido, las Administraciones Públicas pueden concertar también relaciones de carácter laboral, en las que es posible la negociación colectiva conforme al estatuto de los Trabajadores, aunque sometida en cuanto a incrementos salariales a los límites que se establezcan en las leyes de Presupuestos.

Finalmente, merece destacar que –además de los convenios colectivos– resulta bastante habitual en España la consecución de Acuerdos y Pactos de empresa, cuyo objeto es la regulación de las condiciones de trabajo en ese ámbito específico y que con frecuencia resultan más beneficiosas para los trabajadores en relación a las establecidas en el convenio de referencia. En este sentido, un problema que se plantea es que no existe actualmente un registro de dichos Acuerdos de empresa, que permita una evaluación detallada de su número y contenido.

**(A) *El sistema de representación de los trabajadores y de los empresarios.***

La representación de los intereses de los trabajadores se establece para el nivel de empresa y para los niveles superiores a ésta, incluida la interlocución o representación ante los poderes públicos, tomando como referencia de representatividad general los resultados de las elecciones en las empresas de los representantes de los trabajadores. Este sistema de medición de la representatividad por la “audiencia electoral”, determina la capacidad para la negociación colectiva y, en general para participar en los procesos de concertación social (Título II, capítulo I del ET).

Así, en el marco estatutario, en toda empresa o centro de trabajo que ocupe cinco o más trabajadores, pueden elegir representantes; que si son menos de 50 son Delegados, y si supera esta cifra Comité de Empresa.

Ahora bien, para participar en la negociación colectiva sectorial, la representación de los trabajadores la tienen en exclusiva los sindicatos, siendo necesario que el sindicato que pueda negociar el convenio colectivo, en las elecciones de los Comités y Delegados de Personal, su candidatura haya obtenido un porcentaje de, al menos, el 10%.

Junto a los sindicatos con representatividad sectorial, orientada a la negociación colectiva, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 regula la figura de los sindicatos más representativos de ámbito estatal y de cada autonomía; debiendo tener los sindicatos autonómicos el 15% de representantes en el ámbito territorial, exigiéndose además un número mínimo de 1.500 representantes en este ámbito autonómico, y que el sindicato sólo opere en el mismo.

En lo que se refiere a la representación de los empresarios, la representatividad corresponde a las organizaciones que tengan asociados al menos un 10% de los empresarios que cuenten con trabajadores por cuenta ajena, y que estas empresas den ocupación a un porcentaje del 10% de los trabajadores incluidos en el convenio sectorial.

Con carácter general y en particular a efectos de negociación colectiva, la representación de los trabajadores se encuentra fuertemente concentrada en torno a los dos sindicatos más representativos de ámbito estatal, CCOO y UGT. En lo que respecta a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma (CC.AA.), ELA-STV del País Vasco y CIG de Galicia, participan en la negociación colectiva del ámbito de sus autonomías.

Por lo que se refiere a la representación empresarial, CEOE-CEPYME es la asociación con la condición de más representativa de ámbito estatal, participando las asociaciones empresariales de rama confederadas en ella en la negociación de la práctica totalidad de los convenios sectoriales.

Finalmente merece señalar que “dadas las características de este sistema de representación, basado en la audiencia electoral de los sindicatos, el dato de la afiliación de los trabajadores a los mismos, no resulta en sí mismo y en el plano jurídico, relevante” (Fina, González y Pérez, 2001).

### **(B) *El modelo legal de convenio colectivo estatutario.***

El convenio colectivo que reúne los requisitos del estatuto de los Trabajadores, el llamado Convenio Estatutario, es un instrumento jurídico de naturaleza normativa y de eficacia general, que extiende sus efectos al conjunto de empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito, al margen de su afiliación o no de las empresas y trabajadores a las asociaciones o sindicatos firmantes del convenio y sin necesidad para ello de un acto administrativo de extensión o generalización de sus efectos (art. 82.3 del ET). En este sentido, la fórmula acuñada para expresar esta característica del convenio colectivo estatutario, es la de que tiene eficacia general “erga omnes”.

Cabe señalar que, para alcanzar esta eficacia general, es necesario que el convenio reúna los requisitos fundamentales de legitimación de quiénes lo suscriben y de tramitación administrativa de su contenido que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, la eficacia general del convenio colectivo es compatible con que, por decisión de quienes lo suscribe, se establezcan limitaciones en la aplicación, en todo o en parte, del convenio a determinados trabajadores de la empresa regida por aquel; por lo que se pueden encontrar ejemplos de la fórmula llamada de “personal excluido de Convenio”, correspondientes, por ejemplo, a niveles directivos. En todo caso, esta posibilidad de restringir el ámbito subjetivo de los convenios, tiene el límite de que de su ejercicio no se deriven efectos discriminatorios.

Asimismo, merece destacar que –en materia salarial– puede haber una importante excepción a la aplicación generalizada de los convenios sectoriales, a través de las denominadas “cláusulas de descuelgue”. Así, la nueva redacción del artículo 82.3 del ET, introducida con la reforma laboral de 1994, prescribe que “los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que no podría aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica podría verse dañada como consecuencia de tal aplicación”. Una situación que, a juicio de una parte de la doctrina, “tiene como efecto la degradación de la fuerza vinculante del convenio colectivo” (Baylos, 1994).

Finalmente, cabe apuntar que –además del convenio estatutario– se contempla la posibilidad de que un sindicato y la dirección de una empresa o una organización patronal, suscriban convenio de eficacia limitada a estos sujetos firmantes y los trabajadores y empresas por ellos representados (los denominados convenios extraestatutarios. No obstante, “en la actualidad no se puede decir que los convenios

extraestutarios tengan un papel de relieve a efectos de regulación de las condiciones de trabajo, ya que la concentración de los representantes electivos en las candidaturas de éstos ha llevado en la práctica a una presencia generalizada de los convenios colectivos estatutarios” (Fina, González y Pérez, 2001).

**(C). Ordenación de la actividad negocial.**

La capacidad de regulación de la negociación colectiva incluye también la libertad para determinar los ámbitos territoriales, personales y funcionales de los convenios, que son fijadas por las partes negociadoras sin que en el Estatuto se establezca otra distinción que la de convenios de empresa y de ámbito superior a la empresa y ello a los solos efectos de determinar las diferentes legitimaciones para la negociación de cada uno de ellos (art. 83 ET).

De esta forma son posibles legalmente todo tipo de ámbitos de convenios : un grupo profesional dentro de la empresa, uno o varios centros de trabajo de una empresa, el conjunto de una empresa, un grupo de empresa, un sector o rama de actividad en el ámbito local, en el provincial, en el autonómico o en el estatal o nacional.

Son también posibles los convenios o Acuerdos Interprofesionales, que incluyen en su ámbito el conjunto de sectores, también llamados Acuerdos Marco, que sirven para ordenar la estructura de la negociación colectiva u orientar sobre sus contenidos, como el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), de 1997.

**(D) Intervención pública.**

Merece señalar, para finalizar este capítulo, que la única intervención pública en materia salarial respecto del sector privado, se produce con la fijación anual del Salario mínimo Interprofesional (SMI). Así, según el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores, el gobierno lo fija anualmente previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales, debiendo tener en cuenta el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

### III. 2.2.1. Estructura de la negociación colectiva

En este apartado, se procede a analizar el volumen y cobertura de la negociación colectiva, su estructura funcional, su distribución por sectores de actividad, así como por Comunidades Autónomas.

#### (A) *Volumen y cobertura.*

Desde principios de la década de los ochenta, se ha producido en España un importante aumento tanto de los convenios colectivos, como de los trabajadores y las empresas afectadas por los mismos. Entre 1983 y 2000 se ha pasado de 3.655 a 5.252 convenios, de 869.700 a 1.198.270 empresas cubiertas, y de 6.226.300 a 9.230.366 trabajadores. Tanto los convenios colectivos como las empresas afectadas sufren una fuerte expansión desde mediados de la década de los ochenta hasta 1992, con la excepción de 1988. Durante 1993 y 1994 se produce un retroceso de ambas magnitudes, pero a partir de 1995 se recupera la tendencia creciente, si bien a un ritmo inferior al de la etapa previa a 1992. De hecho, las cifras de convenios y empresas para este año son sólo ligeramente inferiores a las de 2000.

En el caso de los trabajadores afectados o cubiertos por convenios colectivos, la tendencia tiene un carácter más expansivo. Si se toma como punto de partida 1981, puede decirse que el número de trabajadores cubiertos se ha duplicado (crecen el 108,11%, hasta 2000), siendo el incremento de entorno al millón y medio de trabajadores por cada quinquenio, excepto entre 1990 y 1995, donde el número de trabajadores afectados se reduce levemente. La evolución del número de convenios, empresas y trabajadores desde 1983 puede observarse en la Tabla III.12.

**TABLA III.12. NÚMERO DE CONVENIOS, TRABAJADORES Y EMPRESAS, 1983-2000.**

Año	Convenios	Empresas	Trabajadores
1983	3.655	869.700	6.226.300
1984	3.796	836.900	6.181.900
1985	3.834	847.100	6.131.135
1986	3.790	891.800	6.275.100
1987	4.112	996.800	6.867.700
1988	4.096	958.331	6.864.738
1989	4.302	982.651	6.993.751
1990	4.595	1.037.906	7.623.867
1991	4.848	1.006.167	7.821.850
1992	5.010	1.055.084	7.921.935
1993	4.749	1.048.193	7.737.138
1994	4.581	950.700	7.502.100
1995	4.827	975.100	7.605.073
1996	5.028	1.027.500	8.128.200
1997	5.040	1.018.300	8.365.100
1998	5.091	1.077.600	8.750.600
1999	5.110	1.122.600	9.008.100
2000	5.252	1.198.270	9.230.366

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Es necesario, antes de continuar, tener en cuenta ciertas limitaciones de la Estadística de Convenios Colectivo, fuente principal utilizada, que se señalan en el Cuadro III.2.

### **CUADRO III.2. LIMITACIONES DE LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS**

Por una mínima precaución analítica, es necesario señalar algunas limitaciones básicas de la Estadística de Convenios Colectivos, que es fuente fundamental de los análisis de este capítulo (Giráldez, 1994). Entre las principales cabe señalar:

- ⇒ La falta de fiabilidad de los datos sobre los trabajadores afectados por los convenios colectivos es debida, por una parte, a la falta de una información precisa por parte de las Comisiones Negociadoras en los convenios de ámbito superior a la empresa y, por otra, a la posible existencia de duplicaciones al contabilizar los trabajadores que pueden estar afectados por un convenio de empresa y un convenio de ámbito superior. Un hecho que afecta la ponderación de los salarios en cifras agregadas.
- ⇒ Las mejoras desarrolladas en el cuestionario y en la recogida de datos, que pueden afectar a la homogeneidad en los resultados de las series en un largo plazo, como las que se manejan en este análisis.
- ⇒ La limitación del concepto de tarifa salarial en relación a la estructura salarial según las categorías profesionales, al considerar la hoja estadística los grupos de cotización a la Seguridad Social y no una verdadera clasificación de categorías profesionales.
- ⇒ La diversidad del tipo de salarios o aumentos salariales negociados en los convenios colectivos, que pueden referirse a salarios mínimos o salarios garantizados.
- ⇒ La parcialidad de las tarifas salariales para estimar el crecimiento real de los salarios, al no tener en cuenta la variación de la jornada laboral ni pluses o complementos de antigüedad entre otros, así como cambios en la masa salarial debido a modificaciones en el empleo (derivadas salariales), o la existencia de aumentos salariales no recogidos en convenios sino por contratos individuales, acuerdos o pactos de empresa o por el propio salario mínimo.
- ⇒ La provisionalidad de las cifras hasta el 31 de mayo de los dos años siguientes al de referencia de los convenios.

En cualquier caso, estas limitaciones no afectan sustancialmente a los propósitos del análisis que se desarrolla en este trabajo.

La cobertura de la negociación colectiva en relación con el número de trabajadores reales puede calcularse considerando los trabajadores potencialmente incluíbles en Convenio –todos los afiliados a la Seguridad Social- descontando aquellos sin capacidad de suscripción a convenios, como es el caso de los trabajadores autónomos y los empleados de hogar. Para 2000, la tasa de cobertura se sitúa en torno 90%. Para evitar el doble cómputo de trabajadores en convenios sectoriales y de empresa, se pueden establecer varias hipótesis (sin las cuales la tasa de cobertura subiría al 96%): si el doble cómputo entre ambos tipos de convenios fuera total, la tasa de cobertura bajaría al 82%; si el doble cómputo se diera sólo en la mitad de los supuestos, hipótesis sostenida, la tasa subiría al 87%, y de aquí surge la tasa orientativa del 85-90% (Fina, González de Lena y Pérez, 2001).

Si se analizan los ratios de empresas y trabajadores por convenio, y de trabajadores por empresa, se puede señalar que, desde principios de los años ochenta, el número de

empresas por convenio permanece estable, situándose la mayoría de los años entre 200 y 230; el número de trabajadores por convenio, en cambio, crece claramente, aumentado de 1.600 a 1.800 aproximadamente; el número de trabajadores por empresa no experimenta prácticamente cambios, situándose a niveles reducidos: en torno a siete u ocho trabajadores.

**(B) Los ámbitos funcionales en la negociación colectiva.**

Como se puede observar en la Tabla III.13, que refleja la estructura de la negociación colectiva en 2000, la gran mayoría de los convenios colectivos (73,28%) son de empresa, seguidos por los convenios sectoriales provinciales (21,99%). Los convenios sectoriales estatales suponen el 1,63%, pero afectan al 17,46% de las empresas y al 25,19% de los trabajadores. Por su parte, los convenios sectoriales provinciales afectan a la mayoría de las empresas (el 74,47%) y de los trabajadores (54,25%). Los convenios de empresa afectan al 11,73% de los mismos.

**TABLA III.13. ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES EN 2000 (números absolutos y %)**

Ámbito funcional	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	N	%	N	%	N	%
<b>Sector nacional</b>	<b>86</b>	<b>1,63</b>	<b>209.186</b>	<b>17,46</b>	<b>2.325.392</b>	<b>25,19</b>
<b>Sector interprovincial</b>	<b>55</b>	<b>1,04</b>	<b>91.665</b>	<b>7,65</b>	<b>747.143</b>	<b>8,09</b>
- Autonómicos	54	1,02	91.370	7,63	745.626	8,07
- Interautonómicos	1	0,02	295	0,02	1.517	0,02
<b>Sector provincial</b>	<b>1.155</b>	<b>21,99</b>	<b>892.334</b>	<b>74,47</b>	<b>5.007.965</b>	<b>54,25</b>
<b>Sector local-comarcal</b>	<b>24</b>	<b>0,45</b>	<b>947</b>	<b>0,08</b>	<b>11.981</b>	<b>0,13</b>
<b>Empresa</b>	<b>3.849</b>	<b>73,28</b>	<b>3.849</b>	<b>0,32</b>	<b>1.083.274</b>	<b>11,73</b>
- Interautonómicos	345	6,67	345	0,03	507.028	5,49
- Autonómicos	152	2,89	152	0,01	57.257	0,62
- Provinciales	3.352	63,82	3.352	0,28	518.989	5,62
<b>Grupo de Empresas</b>	<b>83</b>	<b>1,58</b>	<b>289</b>	<b>0,02</b>	<b>54.611</b>	<b>0,59</b>
- Interautonómicos	16	0,30	69	0,006	32.317	0,35
- Autonómicos	9	0,18	46	0,004	8.379	0,09
- Provinciales	58	0,10	174	0,01	13.915	0,15
<b>TOTAL</b>	<b>5.252</b>	<b>100</b>	<b>1.198.270</b>	<b>100</b>	<b>9.230.366</b>	<b>100</b>

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: 2000-2001 Avance, Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales (los porcentajes son de elaboración propia).

Un factor que influye en el predominio de los convenios sectoriales frente a los de empresa, en cuanto a la regulación de los trabajadores (entre convenios provinciales y nacionales regulan casi al 80% de los trabajadores afectados por la negociación colectiva), es la gran abundancia de empresas de pequeño tamaño en España. Según los datos de centros de cotización de la Tesorería de la Seguridad Social, en torno al 76% de las empresas (excluidas las agrarias y del mar) tienen menos de 6 trabajadores –que es la cifra mínima para poder contar con representantes de personal con capacidad de negociación colectiva- siendo la plantilla media de la empresa en España de 10 trabajadores. Esta situación en cuanto al tamaño de empresa la corroboran los datos de

negociación colectiva que, como se ha dicho, indican un tamaño medio de empresa de 7 u 8 trabajadores.

El número de trabajadores por empresa es muy superior en los convenios de empresa (aunque con una fuerte tendencia decreciente) que en los convenios de sector, con una plantilla que asciende a cerca de 300 trabajadores. Por su parte, los convenios sectoriales incluyen a empresas de menor tamaño, con una plantilla media de 7 trabajadores, aunque con diferencias importantes dentro de los diferentes tipos de convenios. Así, los convenios sectoriales nacionales, con una plantilla media de entre 11 y 12 trabajadores por empresa, pueden regular grandes empresas, como las relacionadas con la banca, seguros, química o grandes almacenes, mientras que en los convenios sectoriales provinciales las empresas suelen ser de menor tamaño, con una plantilla media que no llega a los 6 trabajadores: son convenios típicos de los sectores de comercio, hostelería, o talleres de reparaciones del metal).

Puede decirse, en este sentido, que los convenios de empresa son propios de empresas de tamaño grande, en sectores como el transporte ferroviario y aéreo, la electricidad, la siderurgia, la fabricación de automóviles, la construcción naval, la fabricación de automóviles o los hidrocarburos.

En relación con el número de empresas y trabajadores por convenio, en los convenios sectoriales se ha producido un incremento de ambas magnitudes. Las cifras medias actuales son algo inferiores a las 900 empresas por convenio y algo superiores a los 6000 trabajadores por convenio, siendo superior ambos valores en los convenios nacionales, seguidos de los autonómicos y, posteriormente, de los provinciales.

Desde una perspectiva dinámica y, como observación inicial, puede decirse que el comportamiento del ámbito empresarial de negociación se caracteriza por un relativo estancamiento, tanto en el número de convenios (en este caso, si se toma como punto de partida 1990) y empresas, como de trabajadores afectados, mientras que en los convenios de ámbito superior se produce una importante expansión, especialmente respecto a los trabajadores afectados. La evolución del número de convenios, empresas y trabajadores, por ámbito funcional de los primeros puede verse en las Tablas III.14, III.15, III.16).

**TABLA III.14. NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS POR ÁMBITO FUNCIONAL, 1981-2000**

Ambito funcional	1981	1985	1990	1995	2000
<i>Convenios de empresa</i>	1.768	2.590	3.254	3.461	3.849
Provinciales	1.543	2.240	2.839	2.993	3.352
Autonómicos	32	48	55	95	152
Interautonómicos	193	302	360	373	345
<b>Convenios de otro ámbito</b>	904	1.244	1.341	1.366	1.403
Grupo de empresas	45	23	33	67	83
Sector local-comarcal	31	42	31	26	24
Sector provincial	767	1.106	1.179	1.159	1.155
Sector interprovincial	17	22	31	38	55
Autonómicos	8	9	20	32	54
Interautonómicos	9	13	11	6	1
Sector nacional	44	51	67	76	86
<b>TOTAL</b>	<b>2.672</b>	<b>3.834</b>	<b>4.595</b>	<b>4.827</b>	<b>5.252</b>

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**TABLA III.15. NÚMERO DE TRABAJADORES REGULADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS, SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 1981-2000**

Ambito funcional	1981	1985	1990	1995	2000
<b>Convenios de empresa</b>	928.934	1.062.480	1.132.581	1.043.730	1.083.274
Provinciales	377.967	468.410	529.730	474.392	518.989
Autonómicos	35.768	15.174	38.005	59.814	57.257
Interautonómicos	515.199	578.896	564.846	509.524	507.028
<b>Convenios de otro ámbito</b>	3.506.244	5.068.655	6.491.286	6.561.343	8.147.092
Grupo de empresas	40.573	11.584	12.795	28.066	54.611
Sector local-comarcal	14.616	21.351	11.476	11.169	11.981
Sector provincial	1.893.325	3.285.057	4.173.171	4.202.023	5.007.965
Sector interprovincial	53.287	234.067	303.952	255.714	747.143
Autonómicos	8.168	84.623	214.600	237.371	745.626
Interautonómicos	45.119	149.444	89.352	18.343	1.517
Sector nacional	1.504.443	1.516.596	1.989.892	2.064.371	2.325.392
<b>TOTAL</b>	<b>4.435.178</b>	<b>6.131.135</b>	<b>7.623.867</b>	<b>7.605.073</b>	<b>9.230.366</b>

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**TABLA III.16. NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 1990-2000**

	1.990	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999	2.000
<b>Convenios de empresa</b>	3.254	3.474	3.627	3.374	3.235	3.461	3.661	3.669	3.690	3.704	3.849
Provinciales	2.839	3.021	3.141	2.940	2.786	2.993	3.174	3.174	3.200	3.225	3.352
Autonómicos	55	63	80	93	91	95	111	125	136	140	152
Interautonómicos	360	390	406	341	358	373	376	370	354	339	345
<i>Convenios de otro ámbito</i>	1.034.652	1.002.693	1.051.457	1.044.819	947.479	971.609	1.023.799	1.014.593	1.073.897	1.118.904	1.194.421
<b>Grupo de empresa</b>	114	141	176	177	173	223	228	218	228	261	289
Provinciales	89	106	132	125	92	155	151	140	120	145	174
Autonómicos	6	16	22	13	36	25	23	19	32	40	46
Interautonómicos	19	19	22	39	45	43	54	59	76	76	69
<b>Sector local-comarcal</b>	1.230	1.414	1.034	1.329	1.288	988	11.288	1.534	1.168	3.388	947
<b>Sector provincial</b>	823.619	815.723	837.763	800.729	751.966	763.696	772.351	768.358	799.455	827.918	892.334
<b>Sector interprovincial</b>	30.724	29.806	35.902	89.792	39.260	50.667	55.408	51.812	43.231	43.102	91.665
Autonómicos	29.801	28.974	34.922	81.951	37.689	46.773	51.756	51.231	42.843	42.772	91.370
Interautonómicos	923	832	980	7.841	1.571	3.894	3.652	581	388	330	295
<b>Sector nacional</b>	178.965	155.609	176.582	152.792	154.792	156.035	184.524	192.671	229.815	244.235	209.186
<b>TOTAL</b>	1.037.906	1.006.167	1.055.084	1.048.193	950.714	975.070	1.027.460	1.018.262	1.077.587	1.122.608	1.198.270

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dentro de la tendencia general anteriormente descrita, un mayor detalle en el análisis permite apuntar que el incremento de los convenios colectivos desde principios de los ochenta se ha producido en todos los ámbitos funcionales, excepto en los convenios de sector local-comarcal (que aumentan hasta 1985, pero luego descienden) y los de sector interprovincial interautonómico (para los que ocurre lo mismo que en el caso anterior).

Para el resto, la tendencia es de crecimiento entre todos los quinquenios, con la excepción de los convenios de grupo de empresa, que se reducen de 1981 a 1985 -pero luego se incrementan hasta casi duplicarse- y los convenios de sector provincial, que aumentan fuertemente en la primera década (de 767 convenios en 1981 a 1.179 convenios en 1990), para luego estabilizarse o incluso menguar levemente (1.155 convenios de sector provincial en 2000).

Analizando la evolución de la distribución porcentual de convenios por ámbito funcional (Tabla III.17), se puede apuntar que la estructura de la negociación colectiva se ha mantenido estable, con una mayoría de convenios de ámbito empresarial (entre el 66% y 73% aproximadamente, de los cuales la mayor parte son de ámbito provincial), seguida de una proporción significativa de convenios de sector provincial (entre el 21% y el 29% aproximadamente).

Por su parte, los convenios de sector nacional también se han mantenido relativamente estables, suponiendo en torno al 1,5% del total de convenios. Los convenios de grupo de empresas, de sector local-comarcal y de sector interprovincial suponen a lo largo de la evolución de la estructura de la negociación colectiva un porcentaje muy reducido, que en ningún caso supera el 2%.

Profundizando algo más en el análisis, y dentro de la dinámica de relativa estabilidad anteriormente mencionada, se observa que, desde 1981, la proporción que representan los convenios colectivos de empresa se ha ido incrementando, desde un 66,17% en 1981, hasta un 73,28% en 2000. La variación más acentuada se produce entre 1985 y 1990 (3,27 puntos). Dentro de los convenios de empresa, como se ha comentado, la mayoría son de ámbito provincial, cuyo peso, además, ha ido creciendo (representan el 57,75% del total de convenios en 1981 y el 63,82% en 2000). Por el contrario, el peso de los convenios de sector provincial se ha reducido, pasando del 28,71% en 1981 al 21,99% en 2000. Al igual que en el caso de los convenios de empresa, pero en este caso en sentido inverso, la variación más fuerte se produce entre 1985 y 1990, donde la proporción de los convenios de sector provincial se reduce en 3,25 puntos (Tabla III.17 y III.18).

Teniendo en cuenta los convenios que regulan a más trabajadores (por este orden, convenios de sector provincial, de sector nacional y de empresa), puede decirse que en todos estos ámbitos se ha producido un incremento del número de trabajadores afectados, pero sobre todo en los convenios de sector provincial, que han pasado de regular 1.893.325 trabajadores en 1981 a regular 5.007.965 en 2000 (Tabla III.15). Los convenios de sector nacional, aunque en menor medida, también han incrementado su cobertura de manera significativa, pasando de regular 1.504.443 trabajadores en 1981 a regular 2.325.392 trabajadores en 2000. Por su parte, los convenios de empresa no han variado demasiado en cuanto al número de trabajadores que regulan (928.934

trabajadores en 1981 y 1.083.274 trabajadores en 2000, con un máximo de 1.132.581 trabajadores en 1990).

Si se observan las proporciones de trabajadores afectados por los distintos convenios colectivos, puede decirse que la estructura general de la negociación colectiva también se ha mantenido estable. El mayor peso corresponde a los convenios de sector provincial, que regulan entre el 42% y el 55% de los trabajadores aproximadamente. Le siguen los convenios de sector nacional, que afectan entre el 34% y el 25% de los trabajadores, y los convenios de empresa que afectan entre el 21% y el 11% de los trabajadores (Tabla III.17).

Mirando con mayor detalle a la evolución temporal, se puede detectar que, aunque estos tres grupos de convenios mantienen sus posiciones en cuanto al peso en la regulación de los trabajadores, tienen lugar una serie de tendencias que conviene señalar (Tabla III.17 y III.18).

Los convenios de sector provincial han ido regulando a una mayor proporción de trabajadores, pasando de un 42,49% en 1981 a un 54,25% en 2000, con el incremento principal entre 1981 y 1985 (10,89 puntos), para luego estabilizarse entorno a cifras muy similares a las de 2000.

Por el contrario, los convenios de sector nacional han perdido cierto peso en su afectación a los trabajadores, pasando de un 33,92% en 1981 a un 25,19% en 2000. La reducción más fuerte coincide con el período de aumento del peso de los convenios de sector provincial en cuanto a los trabajadores afectados, es decir, se produce entre 1981 y 1985, donde el peso de los convenios de sector nacional se reduce en 9,18 puntos. Dentro de esta tendencia, de 1985 a 1995 se produce un leve incremento (2,4 puntos), para luego volver a descender entre 1995 y 2000 a una cuantía similar al incremento anterior (1,95 puntos).

Finalmente, en cuanto a los convenios de empresa, los datos reflejan que afectan cada vez a menos trabajadores, pasando del 20,94% en 1981 al 11,73% en 2000, reduciéndose su proporción prácticamente a la mitad. La reducción más fuerte se produce entre 1981 y 1985 (3,62 puntos), si bien el descenso es bastante escalonado entre los quinquenios.

**TABLA III.17. CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS, POR ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS 1981-2000 (%)\***

Ambito funcional	1981		1985		1990		1995		2000	
	%C	%T								
<b>Convenios de empresa</b>	<b>66,17</b>	<b>20,94</b>	<b>67,55</b>	<b>17,33</b>	<b>70,82</b>	<b>14,86</b>	<b>71,70</b>	<b>13,72</b>	<b>73,28</b>	<b>11,73</b>
Provinciales	57,75	8,52	58,42	7,64	61,78	6,95	62,01	6,24	63,82	5,62
Autonómicos	1,20	0,81	1,25	0,25	1,20	0,50	1,97	0,79	2,89	0,62
Interautonómicos	7,22	11,62	7,88	9,44	7,83	7,41	7,73	6,70	6,67	5,49
<b>Convenios de otro ámbito</b>	<b>33,83</b>	<b>79,06</b>	<b>32,45</b>	<b>82,67</b>	<b>29,18</b>	<b>85,14</b>	<b>28,30</b>	<b>86,28</b>	<b>26,69</b>	<b>88,25</b>
Grupo de empresas	1,68	0,91	0,60	0,19	0,72	0,17	1,39	0,37	1,58	0,59
Sector local-comarcal	1,16	0,33	1,10	0,35	0,67	0,15	0,54	0,15	0,45	0,13
Sector provincial	28,71	42,69	28,85	53,58	25,66	54,74	24,01	55,25	21,99	54,25
Sector interprovincial	0,64	1,20	0,57	3,82	0,67	3,99	0,79	3,36	1,04	8,09
Autonómicos	0,30	0,18	0,23	1,38	0,44	2,81	0,66	3,12	1,02	8,07
Interautonómicos	0,34	1,02	0,34	2,44	0,24	1,17	0,12	0,24	0,02	0,02
Sector nacional	1,65	33,92	1,33	24,74	1,46	26,10	1,57	27,14	1,63	25,19
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

\* C: Convenios ;T: Trabajadores afectados

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**TABLA III.18. VARIACIÓN EN PUNTOS PORCENTUALES DE LOS CONVENIOS Y LOS TRABAJADORES AFECTADOS, POR ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 1981-2000\*.**

Ambito funcional	1981-1985		1985-1990		1990-1995		1995-2000	
	C	T	C	T	C	T	C	T
Convenios de empresa	1,38	-3,62	3,27	-2,47	0,88	-1,14	1,58	-1,99
Sector provincial	0,14	10,89	-3,25	1,16	-1,65	0,51	-2,02	-1,00
Sector nacional	-0,32	-9,18	0,13	1,36	0,11	1,04	0,06	-1,95

\* C: Convenios

T: Trabajadores afectados

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**(C) La estructura de la negociación colectiva por sectores de actividad económica.**

En cuanto a las características de la negociación colectiva por sectores de actividad económica, cabe destacar que el sector agrario y la construcción suponen únicamente el 3,7% del total de convenios, mientras que el sector industrial alcanza el 38,2% y el sector servicios, el 58,1% (datos de 2001 registrados hasta el 31 de diciembre de 2001, que pueden observarse en la Tabla III.19).

Tanto la mayor parte de los trabajadores, como de las empresas están regulados por convenios pertenecientes al sector servicios (51,4% y 63,6% respectivamente) seguido, en ambos casos, por la industria (30,2% de los trabajadores y 19,0% de las empresas), la construcción (12,2% de los trabajadores y 10,5% de las empresas) y el sector agrario (6,2% de los trabajadores y 6,9% de las empresas).

**TABLA III.19. CONVENIOS COLECTIVOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2001\***

(Número de convenios, empresas, trabajadores y porcentajes sobre el total en cada caso)

Sectores	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Agrario	84	2,1	61.614	6,9	472.655	6,2
Industria	1.536	38,2	170.296	19,0	2.297.694	30,2
Construcción	66	1,6	94.072	10,5	928.244	12,2
Servicios	2.335	58,1	569.082	63,6	3.907.261	51,4
<b>Total</b>	<b>4.021</b>	<b>100,0</b>	<b>895.064</b>	<b>100,0</b>	<b>7.605.854</b>	<b>100,0</b>

\*Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2001.

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Aunque no se observan grandes diferencias con respecto a años anteriores, sí pueden apreciarse ligeros incrementos en el número de trabajadores afectados por los convenios del sector servicios: en el año 1999, el 45,4% de los trabajadores estaban afectados por convenios del sector mencionado; en 2000 se alcanza el 49,8% y en 2001, el 51,4%. Han ido aumentando también, aunque en menor medida, el número de convenios registrados y el de empresas afectadas. En este sentido, cabe señalar la tendencia de descenso del peso de la negociación colectiva en el sector industrial y, en sentido inverso, el aumento en el número de convenios en el sector servicios, respondiendo a la distribución de los asalariados en cada uno de los sectores.

Respecto al número de trabajadores por convenio, que puede indicar la mayor o menor dimensión de los convenios según los sectores de actividad, se observa claramente una mayor dimensión en los convenios del sector de la construcción (14.064 trabajadores por convenio). Por el contrario, como viene siendo habitual, la menor dimensión es característica de los convenios del sector industrial (1.495 trabajadores por convenio) y del sector servicios (1.673 trabajadores por convenio) por la existencia de numerosos convenios de empresa en estos sectores productivos. Los convenios del sector agrario, por último, tienen una dimensión media (5.626 trabajadores por convenio) que corresponde a los convenios típicos del sector, convenios provinciales y de Comunidad Autónoma (Consejo Económico y Social, 2001).

Si se relaciona la variable sectorial con el ámbito funcional de los convenios, es de apuntar una realidad diferente según el sector de actividad que se trate. Así, siguiendo las Tablas III.20 y III.21, se puede observar que, mientras en la industria y en los servicios, la gran mayoría de los convenios son de ámbito empresarial (representan, respectivamente, el 76,95% y el 72,91% del total de los convenios), en la construcción, éste tipo de convenio representa sólo el 25,33%. Por su parte, el sector agrario está repartido de forma más igualitaria entre convenios de empresa y de ámbito superior (52,14% y 47,86% de los convenios respectivamente).

En cuanto a los trabajadores afectados, la mayoría de ellos están regulados por convenios de ámbito supraempresarial en todos los sectores de actividad, en proporciones que oscilan entre el 99,62% de los trabajadores en el caso del sector agrario y el 83,9% en el caso de la industria. En este marco, los sectores donde mayor proporción de trabajadores hay regulados por convenios de empresa son la industria (16,10%), seguida de los servicios (13,44%).

**TABLA III.20. NÚMERO DE CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS, POR ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 2000**

	Convenios de Empresa		Convenios de otro ámbito		Total convenios	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
<i>S.Agrario</i>	61	3.038	56	795.344	117	798.382
<b>Industria</b>	1.522	419.679	456	2.186.648	1.978	2.606.327
<b>Construcc.</b>	19	7.066	56	956.404	75	963.470
<b>Servicios</b>	2.247	653.491	835	4.208.696	3.082	4.862.187
<b>Total</b>	3.849	1.083.274	1.403	8.147.092	5.252	9.230.366

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**TABLA III.21. CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS, POR ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS, 2000 (%)**

	Convenios de Empresa		Convenios de otro ámbito		Total convenios	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
<i>S.Agrario</i>	52,14	0,38	47,86	99,62	100	100
<b>Industria</b>	76,95	16,10	23,05	83,90	100	100
<b>Construcc.</b>	25,33	0,73	74,67	99,27	100	100
<b>Servicios</b>	72,91	13,44	27,09	86,56	100	100
<b>Total</b>	73,29	11,74	26,71	88,26	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el siguiente epígrafe, el III.2.2.2., que aborda la delimitación de las unidades de negociación, se profundizará en la inexistencia de un modelo de negociación común para todos los sectores. Ahora se puede avanzar que, aunque el predominio de los convenios sectoriales y, especialmente los provinciales, en la regulación de los trabajadores es el elemento característico de la estructura general de la negociación colectiva, ésta es una situación que varía en los diferentes sectores de actividad. Dentro de la gran mayoría de actividades en las que predomina la negociación sectorial, en unas, las más, lo hace en la modalidad provincial, y en otras en la nacional, siendo el

número de trabajadores por empresa el único elemento objetivo que puede justificar la elección de uno u otro modelo.

Finalmente, cabe esbozar al panorama de la negociación colectiva en las diferentes CC AA, a lo que se procede en el apartado siguiente.

**(D) La estructura regional de la negociación colectiva.**

En relación con la distribución territorial de la negociación colectiva, es necesario señalar, en primer lugar, que la información disponible en la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo no recoge los datos referentes a los convenios colectivos de ámbito superior al de la propia Comunidad Autónoma, sino exclusivamente los datos de los convenios que no exceden el ámbito de la misma. Sin embargo, sí es posible atender al volumen y al grado de dispersión o concentración de la negociación colectiva desde el punto de vista de su distribución territorial, a partir de la ratio número de trabajadores por convenio.

**TABLA III.22. NÚMERO DE CONVENIOS Y TRABAJADORES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2001\***

Comunidad Autónoma	Convenios	Trabajadores	Convenios (%)	Trabajadores (%)	Número medio (trab/conv)
Andalucía	542	887.314	13,5	11,7	1.637
Aragón	159	154.833	4,0	2,0	974
Asturias	109	105.833	2,7	1,4	971
Baleares	65	173.304	1,6	2,3	2.666
Canarias	147	239.007	3,7	3,1	1.626
Cantabria	100	54.285	2,5	0,7	543
Castilla-La Mancha	181	173.751	4,5	2,3	960
Castilla y León	365	249.151	9,1	3,3	683
Cataluña	525	1.437.725	13,1	18,9	2.739
Ceuta y Melilla	32	18.482	0,8	0,2	578
Comunidad Valenciana	311	576.444	7,7	7,6	1.854
Extremadura	61	79.737	1,5	1,0	1.307
Galicia	297	262.580	7,4	3,5	884
La Rioja	39	25.080	1,0	0,3	643
Madrid	241	470.252	6,0	6,2	1.951
Murcia	74	103.014	1,8	1,4	1.392
Navarra	100	84.947	2,5	1,1	849
País Vasco	313	281.778	7,8	3,7	900
Interautonómicos	360	2.228.337	9,0	29,3	6.190
<b>Total</b>	<b>4.021</b>	<b>7.605.854</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1.892</b>

\*Registrados hasta el 31 de diciembre de 2001.

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Según los datos de convenios colectivos registrados hasta el 31 de diciembre de 2001 (Tabla III.22), la Comunidad Autónoma con mayor número de convenios es Andalucía (542), seguida de Cataluña (525), Castilla y León (365), País Vasco (313) y Comunidad Valenciana (311). En el año 2000, el primer puesto lo ocupa Cataluña (518), el segundo Andalucía (505), seguida de Castilla y León (351), País Vasco (326) y Comunidad Valenciana (306).

En cuanto al número de trabajadores afectados por la negociación, en 2001 es Cataluña la que ocupa el primer lugar, con 18,9% del total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva, seguida por Andalucía (11,7%), Comunidad Valenciana (7,6%) y Madrid (6,2%) y no se observan grandes diferencias con respecto a años anteriores.

Respecto al número medio de trabajadores por convenio, Cataluña ocupa el primer puesto con 2.739 trabajadores por convenio, seguida de Baleares (2.666 trabajadores por convenio), Madrid (1.951 trabajadores por convenio) y Comunidad Valenciana (1.854 trabajadores por convenio). El último puesto lo ocupa Cantabria que, con un total de 100 convenios y 54.285 trabajadores afectados, tiene una ratio de 543 trabajadores por convenio.

A nivel regional, se puede hacer también referencia a la distribución de los convenios, según su ámbito funcional, diferenciando entre los de empresa y los de ámbito superior (Tabla III.23). En 2001 Madrid es la Comunidad Autónoma con mayor número de convenios de empresa, un 86,7 % del total de los convenios registrados en esta Comunidad, incrementándose en dos puntos porcentuales con respecto a las cifras del año 2000 (84,5%). En segundo lugar está Canarias (81%), y a continuación, Navarra (79%), País Vasco (78,3%) y Cataluña (77,7%).

La Comunidad Autónoma con mayor número de convenios de otros ámbitos funcionales distinto del de la empresa es Murcia, con un 44,6% sobre el total de convenios registrados en esta Comunidad Autónoma. En segundo lugar se encuentra Castilla y León (40,3%) y a continuación, con ligeras diferencias, la Comunidad Valenciana (37,9%), Extremadura (37,7%) y Ceuta y Melilla (37,5%).

**TABLA III.23. NÚMERO Y TIPOS DE CONVENIOS (DE EMPRESA/DE OTROS ÁMBITOS) POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2001\***

Comunidad Autónoma	Convenios	Convenios de Empresa	%	Convenios otros ámbitos	%
Andalucía	542	400	73,8	142	26,2
Aragón	159	120	75,5	39	24,5
Asturias	109	81	74,3	28	25,7
Baleares	65	50	76,9	15	23,1
Canarias	147	119	81,0	28	19,0
Cantabria	100	75	75,0	25	25,0
Castilla-La Mancha	181	117	64,6	64	35,4
Castilla y León	365	218	59,7	147	40,3
Cataluña	525	408	77,7	117	22,3
Ceuta y Melilla	32	20	62,5	12	37,5
Comunidad Valenciana	311	193	62,1	118	37,9
Extremadura	61	38	62,3	23	37,7
Galicia	297	212	71,4	85	28,6
La Rioja	39	25	64,1	14	35,9
Madrid	241	209	86,7	32	13,3
Murcia	74	41	55,4	33	44,6
Navarra	100	79	79,0	21	21,0
País Vasco	313	245	78,3	68	21,7
Interautonómicos	360	280	77,8	80	22,2
<b>Total</b>	<b>4.021</b>	<b>2.930</b>	<b>72,9</b>	<b>1091</b>	<b>27,1</b>

\*Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2001.

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

### **(E) Principales características de la negociación colectiva en España.**

A modo de conclusión de este apartado, cabe resumir, de modo esquemático, las principales características de la negociación colectiva detalladas en las páginas anteriores.

- Desde principios de los años ochenta ha tenido lugar un considerable incremento del número de convenios colectivos, de las empresas afectadas por los mismos y de los trabajadores regulados. Los datos para el años 2000 son de 5.252 convenios, que afectan a 1.198.270 empresas, y regulan a 9.230.366 trabajadores, situándose la tasa de cobertura entre el 85% y el 90% del total de trabajadores incluíbles en convenios colectivos.
- La estructura funcional de la negociación colectiva se ha mantenido estable, con una gran mayoría de convenios de empresa, seguidos por los convenios sectoriales provinciales y, a distancia, por los convenios sectoriales nacionales, que representan una mínima parte de los convenios. Las proporciones para 2000 son de 73,28%, 21,99% y 1,63% respectivamente. Dentro de este orden estable en cuanto a la importancia de cada tipo de convenio, el peso de los convenios de empresa se ha incrementado a lo largo del tiempo, mientras que ha disminuido la proporción que representan los convenios sectoriales provinciales, segundos en orden de importancia. Por su parte, el peso de los convenios sectoriales nacionales ha permanecido prácticamente inalterado.
- La estabilidad de la estructura de la negociación colectiva también se hace patente atendiendo a los trabajadores regulados por cada tipo de convenio. La mayor parte de los trabajadores están afectados por convenios sectoriales provinciales, seguido de los convenios sectoriales nacionales y, en menor medida, por los convenios de empresa. Las proporciones para 2000 son del 54,25% trabajadores bajo convenios sectoriales provinciales, 25,19% bajo convenios sectoriales provinciales y 11,73% bajo convenios de empresa. Dentro de este orden, que permanece estable a lo largo del tiempo, se ha producido un incremento de la proporción de trabajadores regulados por convenios sectoriales provinciales y un descenso en la proporción de trabajadores regulados por convenios sectoriales nacionales y de empresa.
- De los puntos anteriores puede concluirse que, desde principios de los años ochenta, los convenios de empresa (mayoría) adquieren todavía un mayor peso en el total de convenios, pero afectan a una proporción cada vez menor de trabajadores. Lo contrario sucede con los convenios sectoriales provinciales, cuyo peso desciende en el conjunto de los convenios colectivos, pero aumenta su importancia en la regulación de trabajadores. Los convenios sectoriales de ámbito nacional, por su parte, mantienen estable su peso en el total de convenios, pero regulan a una menor proporción de trabajadores.
- Considerando la distribución sectorial, es el sector servicios el que más convenios tiene, seguido de la industria, la construcción y, por último de la agricultura (las proporciones son de 58,1%, 38,2%, 2,1% y 1,6% respectivamente). Más

trabajadores y empresas también están en el sector servicios, seguido de la industria, la construcción y, finalmente, la agricultura. En correlación con la estructura general de la negociación colectiva, en la industria y los servicios la mayor parte de los convenios son de ámbito empresarial, mientras que en la construcción este tipo de convenios es minoritario y en la agricultura representan aproximadamente algo más de la mitad de los convenios del sector. Sin embargo, también en concordancia con la estructura de la negociación en lo referente a la regulación de los trabajadores, en todos los sectores la gran mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito supraempresarial, de manera casi total en la agricultura y en la construcción.

- En lo que se refiere a la distribución de los convenios colectivos por Comunidad Autónoma, es Andalucía la que más convenios tiene (13,5%), seguida de cerca por Cataluña (13,1%) y, a cierta distancia, por Castilla y León (9,1%), País Vasco, Comunidad Valenciana y Galicia, que tienen entre el 7 y el 8 por cien de los convenios. No obstante, los convenios en Cataluña afectan a mayor proporción de trabajadores (18,9%), siguiéndole Andalucía (11,7%), Comunidad Valenciana (7,6%) y Madrid (6,2%). En correlación con la estructura general de la negociación colectiva, la mayoría de los convenios en todas las CC AA son de empresa (más del 60% en todos los casos, excepto en Murcia, donde suponen el 55,4%), ocupando el primer lugar en cuanto a la importancia de este tipo de convenios Madrid, seguido de Canarias, Navarra, País Vasco, Cataluña, Baleares y Aragón, con más del 75% correspondientes al ámbito empresarial.
- Relacionando el tamaño de las empresas con el tipo de convenios colectivos, puede decirse que el convenio de empresa es propio de las empresas de tamaño grande, en sectores como la siderurgia, la construcción naval, los hidrocarburos, el transporte ferroviario y aéreo, la electricidad o la fabricación de automóviles, con una plantilla media de 280 trabajadores, y tienen mayor relieve en el sector industrial, donde suponen más del 75% de los convenios, si bien sólo regulan a un 16% de los trabajadores del sector. Los convenios sectoriales incluyen a empresas de menor tamaño, con una plantilla media de 7 trabajadores, aunque dentro de este promedio pueden aparecer diferencias importantes, ya que en el caso de los sectores nacionales, pueden incluir empresas de tamaño grande (como grandes almacenes, seguros, banca o química), mientras en los convenios provinciales las empresas suelen ser de menor tamaño (talleres de reparaciones de metal, hostelería, comercio). Así, frente a una plantilla media en los convenios provinciales que no llega a los 6 trabajadores, inferior a la media general, la de los sectoriales nacionales es próxima a 12 trabajadores, lo que da idea de que en este ámbito funcional, coexisten empresas de tamaños diferentes.
- Como se tratará con mayor profundidad en el siguiente apartado, no existe un modelo único de estructura negocial, sino que hay distintos patrones según los sectores de actividad. El predominio laboral de los convenios sectoriales, sobre todo los provinciales, es una característica del conjunto de la estructura de la negociación colectiva pero, teniendo en cuenta las diferencias en cuanto al tamaño de las empresas, en unas actividades tiene mayor importancia la negociación provincial (en la mayoría) y en otras la nacional.

### III.2.2.2. La delimitación sectorial de las unidades de negociación.

El debate en torno a la reforma de la negociación colectiva ha incidido especialmente, en los últimos años, en el problema de la delimitación de los ámbitos sectoriales de la negociación. O, más exactamente, en la adecuación de las unidades de negociación existentes a la realidad –cambiante– del mundo productivo.

Conviene recordar que, en términos históricos, la configuración de las unidades de negociación tiene como antecedente a las antiguas Ordenanzas Laborales (OL), establecidas sobre la base de los sectores productivos tradicionales y que no se derogaron hasta la reforma laboral de 1994. Se inicia a partir de entonces un complejo proceso de sustitución de dichas Ordenanzas, no exento de diversas dificultades en su desarrollo. Una muestra de ello es la firma en 1997, por parte de los agentes sociales más representativos a nivel nacional, del *Acuerdo de Cobertura de Vacíos* (ACV), con el objetivo de atender los vacíos generados por la desaparición de las OL. En este contexto, la cuestión que se plantea es si las unidades de negociación se adecuan a unos sectores productivos que, lógicamente, han tenido notables transformaciones desde la época en que se configuraron las Ordenanzas Laborales.

Desde esta perspectiva, como punto de partida del debate es necesario realizar una primera aproximación a los ámbitos funcionales de negociación –nacional, autonómico, provincial y de empresa– predominantes en los distintos sectores productivos. El cuadro III.3. recoge los diferentes modelos de negociación existentes por ramas de actividad. En este sentido, se puede observar que, aunque predominan los convenios sectoriales de ámbito provincial, sin embargo la situación no resulta igual en todas las actividades<sup>27</sup>:

---

<sup>27</sup> Se incluyen en cada recuadro los principales convenios en cada sector.

**Cuadro III.3. Modelos de negociación colectiva por ramas de actividad.**

<b>SECTOR</b>	<b>Nacional</b>	<b>Provincial</b>	<b>Autonómico</b>	<b>Empresa</b>
<b>Agricultura, Ganadería y Silvicultura</b>	Granjas Avícolas. Jardinerías.	Actividades Agropecuarias (Autonómico).	Cítricos	
<b>Pesca</b>	Congeladores del banco canario sahariano (ASO), Congeladores de Marisco.	Cerco, Bajura, Bacaladeros, Arrastreros al fresco (AICV).		
<b>Minería</b>	Tierras industriales, Pizarras (autonómico y provincial)	Minas de Antracita y Hulla (ASO).		Hulla. Minería no energética.
<b>Alimentación, bebidas y tabaco</b>	Cárnicas. Mataderos aves y conejos. Alimentos para animales. Conservas de pescado (empresa). vegetales. Harinas. Lácteas (empresa). Pastas alimenticias (autonómico). Arroz. Azucareras. Turrónes y mazapanes (provincial). Pizzas y precocinados. Heladerías (provinciales).	Chocolates, Galletas, Caramelos, Patatas fritas (ASO)m Aderezado de aceitunas, Panaderías (ASO), Vinícolas (autonómico y ASO), Bebidas refrescantes, Aceites (ASO), confitería artesanal.		
<b>Textil, cuero y calzado</b>	Sastrería, modistería y camisería. Textil y de la confección. Calzado. Calzado artesanal. Curtidos y cueros industriales.	Peletería, Guantes, Ante, Napa (autonómico y AICV), marroquinería.		

AICV= Acuerdo Interconfederal Cobertura Vacío. ASO= Acuerdos o Laudos de sustitución de Ordenanzas.

(Continúa en la página siguiente).

<b>SECTOR</b>	<b>Nacional</b>	<b>Provincial</b>	<b>Autonómico</b>	<b>Empresa</b>
<b>Madera y corcho</b>	Madera, articulado con provinciales en unos casos Convenio único y en otros diversificados por subactividades: Carpintería, cestería, chapas y talleres, ebanistería, juguetería, fabricación de sillas, almacenistas, rematantes y aserradores, fabricación de ataúdes. Corcho (provincial). Hormas y Tacones.			
<b>Papel y Artes Gráficas</b>	Artes Gráficas. Manipulado de papel y cartón y Editoriales. Pastas, papel y cartón (empresa).			
<b>Químicas</b>	Química (empresa). Perfumería. Frío Industrial Fotográfica.			Caucho. Refinerías. Salinera (ASO).
<b>Construcción y afines</b>	Construcción, Derivados del Cemento (articulados con provinciales). Yesos y Cales (articulados con empresa). Tejas y Ladrillos. Vidrio (empresa).	Mármoles y piedras ornamentales. Azulejos y mosaicos.		
<b>Metal</b>	Metalgráfica (Empresa).	Fabricación de productos metálicos. Talleres de metal. Reparación de vehículos.		Metalurgia. Construcción de maquinaria. Bienes de equipo. Material de transporte.

AICV= Acuerdo Interconfederal Cobertura Vacío. ASO= Acuerdos o Laudos de sustitución de Ordenanzas.  
(Continúa en la página siguiente).

<b>SECTOR</b>	<b>Nacional</b>	<b>Provincial</b>	<b>Autonómico</b>	<b>Empresa</b>
<b>Electricidad, gas y agua</b>	Captación y distribución de agua (ASO).			Electricidad. Gas. Empresas o servicios de agua de ámbito local.
<b>Comercio</b>	Papel y artes gráficas. Flores, Farmacia. Droguería y perfumería. Grandes almacenes. Estaciones de Servicio. Mayorista de productos químicos, de droguería y perfumería. Mayoristas productos farmacéuticos. Mayoristas vidrio y cerámica.	Comercio en general o por subsectores: Alimentación, Automóviles, Juguetes, Regalos y bazares, Piel, Vidrio, Metal, Mueble, Calzado, Pescado, Óptica, Textil, Armerías y deportes, Joyería (ASO). Mayorista de frutas y hortalizas. Mayoristas de pescado. Mayorista de juguetes.		
<b>Hostelería</b>	Bingo (provincial y autonómico)	Hostelería (ASO).		
<b>Transporte</b>	Ambulancias. Mensajería. Entrega domiciliaría. Autotaxis. Puertos del Estado. Estiba de buques (provinciales). Garajes (provinciales)	Transporte de viajeros. Transporte de mercancías (ASO). Aparcamientos. Consignatario de buques.		Transporte ferroviario. Transporte marítimo. Transporte aéreo (diversificado por colectivos de trabajadores). Autopistas.

AICV= Acuerdo Interconfederal Cobertura Vacío. ASO= Acuerdos o Laudos de sustitución de Ordenanzas.

(Continúa en la página siguiente).

<b>SECTOR</b>	<b>Nacional</b>	<b>Provincial</b>	<b>Autonómico</b>	<b>Empresa</b>
<b>Instituciones financieras y seguros</b>	Banca privada. Seguros (empresa). Cajas de ahorro (empresa). Agentes y corredores de Seguros. Establecimientos Financieros de crédito.			Banca publica.
<b>Servicios empresas particulares</b>	Gestorías. Consultoras de planificación. Publicidad. Telemarketing. Ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Asesores fiscales. Registradores de la Propiedad. Leasing y factoring. Agencias de viajes. Empresas de Trabajos Temporal (autonómico y de empresa). Seguridad (autonómico y de empresa). Peluquerías (provincial y autonómico).	Alquiler de vehículos (ASO, empresa), Empleados de fincas urbanas (*) (AICV). Oficinas y Despachos (*), (AICV).		Actividades informáticas
<b>Administración pública</b>				Administración del Estado. Comunidad Autónoma. Ayuntamientos. Unidades de nivel inferior: Organismos Autónomos, Secretarías de Estado, Institutos o Entes Municipales.

AICV= Acuerdo Interconfederal Cobertura Vacío. ASO= Acuerdos o Laudos de sustitución de Ordenanzas.

(Continúa en la página siguiente).

<b>SECTOR</b>	<b>Nacional</b>	<b>Provincial</b>	<b>Autonómico</b>	<b>Empresa</b>
<b>Educación</b>	Centros de Educación Universitaria e investigación. Colegios Mayores Universidades privadas. Enseñanza privada subvencionada (autonómicos). Enseñanza privada sin concertos. Enseñanza de peluquería. Artes y oficios y Musicales. Turismo. Enseñanza no reglada. Educación infantil. Autoescuelas (provinciales).		Universidades públicas. Educación Especial.	
<b>Actividades sanitarias y servicios sociales</b>	Residencias privadas de Tercera Edad (autonómicos). Asistencia a Minusválidos (autonómicos).	Establecimientos sanitarios (*) (empresa) (AICV), Asistencia domiciliaria.	Asistencia a minusválidos	
<b>Actividades de saneamiento público</b>	Limpieza Pública Viaria (ASO) (empresa). Recuperación de desperdicios sólidos.	Limpieza de edificios.		Limpieza en general.
<b>Espectáculos y deportes</b>	Espectáculos taurino. Profesionales de la música (AICV). Fútbol. Ciclismo. Baloncesto. Balonmano. Distribución cinematográfica. Artistas de Salas de fiestas. Instalaciones acuáticas.	Exhibición cinematográfica (ASO). Locales de deportes (AICV).	Doblaje y sonorización.	Institutos Municipales de deportes. Teatro y circo (AICV).
<b>Audiovisual y prensa</b>	Prensa no diaria. Productores de audiovisuales.			Cadenas de televisión. Radio. Diarios (AICV).
<b>Comunicaciones</b>	Concesionarias de cable óptico. Mantenimiento de cabinas.			Comunicación telefónica.

Fuente: Fina, González y Pérez (2001).

- Los convenios sectoriales *nacionales* se concentran preferentemente en las siguientes actividades: textil y confección; papel, artes gráficas y edición; construcción; químicas; instituciones financieras y seguros; grandes almacenes; o educación.
- Los convenios sectoriales *autonómicos*, que se concentran principalmente en Cataluña y –en menor medida– en la Comunidad Valenciana, Galicia y el País Vasco, tienen cierta importancia relativa en actividades como agricultura (cítricos), fabricación de instrumentos médicos, de precisión y similares u otras actividades empresariales.
- Los convenios sectoriales *provinciales* son los predominantes, destacando su presencia en actividades como: agricultura, alimentos, bebidas y tabaco; comercio al por menor; productos metálicos, excepto maquinaria; construcción; y hostelería.
- Los convenios de *grupos de empresa* tienen cierta entidad en actividades, tales como: fabricación de otros materiales de transporte (Astilleros Españoles); producción y distribución de electricidad, gas y agua (Repsol, Iberdrola, Unión Fenosa y Endesa); o en construcción de maquinaria y equipo mecánico (Aceralia).
- Finalmente, en relación a los convenios de *empresa* son particularmente importantes en actividades como: compañías aéreas, empresas informáticas, fabricación de automóviles, maquinaria y material eléctrico, material de oficina y material informático, y coquerías, refinerías, empresas petrolíferas y de gas.

Esta caracterización pone de manifiesto, en suma, la inexistencia de un modelo de estructura de la negociación colectiva común a todos los sectores. En este sentido, se ha planteado desde algunas perspectivas que –a la hora de explicar esta situación– el dato del tamaño de empresa es el único de carácter objetivo que puede justificar la opción por uno u otro modelo (Fina, González y Pérez, 2001).

Por otra parte, cabe señalar igualmente que los modelos de negociación de cada sector se caracterizan, además, por su persistencia en el tiempo. Una situación que, sin embargo, no es incompatible con el hecho de que –en los últimos años– hayan emergido nuevas unidades de negociación, como consecuencia de procesos de segmentación de la actividad productiva y/o procesos de subcontratación de actividades empresariales, o el desarrollo de nuevas actividades económicas<sup>28</sup>.

En este marco general, la cuestión de la adecuación de las unidades de negociación a la realidad sectorial, cobra especial relevancia en el debate sobre el sistema de negociación colectiva español. Merece recordar que dicho debate se ha centrado, generalmente, en el grado de incidencia de la estructura de la negociación colectiva sobre los resultados económicos.

En este sentido, resulta pertinente plantear que –en un sistema de negociación como el español– el problema no reside tanto en el nivel funcional predominante de negociación, como en el hecho de que la delimitación de los ámbitos sectoriales no se adecua con frecuencia a las características de las ramas económicas o los mercados donde operan las empresas. Una situación que, como ya se ha señalado, tiene sus raíces en las antiguas Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo establecidas durante el franquismo (cuya delimitación del ámbito sectorial, en muchos casos, se ha conservado posteriormente).

---

<sup>28</sup> Este punto se desarrolla más extensamente en el capítulo III.4.

Cabe destacar que son pocos los casos en que se afronta una negociación a escala sectorial que sea representativa del verdadero ámbito de funcionamiento de un mercado. En vez de abarcar ramas productivas que designan un campo efectivo de competencia –con actividades suficientemente homogéneas y referidas a un marco nacional o transnacional– se acotan parcelas de negociación excesivamente heterogéneas (por ejemplo, hay un solo convenio para toda la rama del metal en Madrid), o demasiado específicas (camisería a medida a escala nacional) y limitadas a una provincia (más del 90% de los convenios son de ámbito provincial).

Desde esta perspectiva, se plantea la conveniencia de potenciar una negociación colectiva eficaz y con capacidad de adaptación a las diferentes realidades, que permita responder a los cambios producidos en la estructura empresarial y la actividad productiva de los diferentes sectores.

En esta línea, en el ámbito de la autonomía colectiva merece destacar las propuestas recogidas en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos, suscritos en 1997 por los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal. Ambos acuerdos reflejan la voluntad de ampliar el ámbito de negociación de los convenios, estableciendo una articulación más compleja y enriqueciendo su contenido. Cabe señalar que, en los últimos años, se han desarrollado en la práctica negocial diferentes experiencias en el marco de las orientaciones de dichos Acuerdos<sup>29</sup>.

No obstante, conviene remarcar igualmente las dificultades que tiene la profundización de un proceso de este tipo, particularmente en una doble dimensión: en primer lugar, las inercias de las organizaciones patronales y sindicales –particularmente en los ámbitos funcionales infranacionales– que tienen cierta resistencia a modificar las ventajas derivadas del mantenimiento de la situación existente. Así, muchos empresarios prefieren mantenerse al amparo ciertas ventajas efímeras derivadas de reductos proteccionistas, de situaciones de limitación de la competencia en el ámbito local, o de mantenimiento de unas condiciones de trabajo poco dignas, que se reflejan en una contención de costes laborales que raramente logra compensar un nivel de productividad bajo y estancado.

Por otra parte, en el entorno sindical se ha interpretado con frecuencia que la propuesta de un sistema de negociación articulado incluida en el AINC, que implica la centralidad del convenio sectorial estatal como “convenio-tipo”, menoscaba la autonomía y poder negociador de las unidades de negociación en los ámbitos provinciales.

En segundo lugar, un problema importante es el déficit de interlocución negocial, principalmente por parte empresarial. Esta cuestión se ha puesto claramente de relieve en el proceso de sustitución de las ordenanzas laborales, provocando en numerosas actividades un vacío de regulación. En este sentido, el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997 “toma nota de la acusada fragilidad de las estructuras asociativas empresariales, huérfanas en estos sectores del tejido organizativo necesario para haber emprendido los tratos contractuales enderezados a la sustitución de las respectivas OL” (Valdés y Lahera, 1999).

En suma, cabe concluir señalando que no hay respuestas únicas para situaciones diferentes y la negociación colectiva requiere el respeto y la flexibilidad para adaptarse a esta diversidad. En este sentido, parece razonable remarcar nuevamente la propuesta realizada por los agentes sociales –que son los actores directamente implicados en este proceso– en la línea de potenciar un sistema de negociación articulado, que permita adecuar las unidades de negociación a las características –

---

<sup>29</sup> Un análisis de las mismas se realiza en el capítulo III.4.

cambiantes– de los mercados donde operan las empresas y que asimismo potencie un enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos.

### III.3. Formación de salarios y estructura de la negociación colectiva

En los análisis sobre el mercado de trabajo en España se ha asignado a la negociación colectiva un importante papel en su incidencia sobre los grandes agregados económicos -inflación, empleo y paro principalmente, y en menor grado en su relación con otras variables como capital humano y tecnológico- prestando especial atención a la evolución de los incrementos de las tarifas salariales pactadas en los convenios. Los estudios que se han desarrollado reproducen, en gran medida, el debate que se plantea a nivel internacional entre las distintas teorías que explican de manera muy diferente los factores que influyen en los costes laborales, la renta, la inflación o el desempleo, tal y como se ha analizado en capítulos anteriores.

Desde esta perspectiva, una de las críticas básicas a la rigidez de la negociación colectiva ha sido la escasa correlación de la evolución de los salarios con el desempleo, tanto a nivel nacional como regional. Así, se considera que "una proporción relativamente alta de las remuneraciones salariales está fijada por el convenio colectivo sectorial, por lo que hay escaso margen para la existencia de una relación entre la evolución salarial y de la productividad (...). La evidencia indica que los salarios reales responden poco a las variaciones de las tasas de paro regionales, lo que ha dado lugar a la escasa reacción de los flujos migratorios a las diferencias regionales de salarios y ello, a su vez, ha favorecido que se perpetúen las elevadísimas diferencias interregionales de tasas de paro" (Bentolila y Jimeno, 2002).

Aunque los modelos econométricos permitan correlacionar con mayor o menor intensidad las distintas variables, la realidad económica y social parece desarrollarse en un entramado más complejo y dinámico que permite cuestionar o limitar su validez explicativa<sup>30</sup>. De hecho, el fenómeno del desempleo sigue conduciendo al estudio de un complejo entramado de factores y variables interrelacionadas sobre las que dista mucho de alcanzarse un consenso sobre aspectos básicos entre las distintas líneas de pensamiento.<sup>31</sup>

Sin entrar en la complejidad del debate sobre salarios y desempleo, sí merece llevar a cabo un análisis somero de algunos de los factores que pueden afectar de manera significativa al papel de la negociación colectiva como instrumento de cohesión territorial en España, como es la evolución de los salarios pactados, su relación con algunas variables económicas básicas y la incidencia que la estructura de la negociación colectiva, especialmente en su vertebración territorial, puede tener en ellos.

#### ***III.3.1. Actividad económica, inflación, empleo y salarios pactados***

Desde un punto de vista agregado, es decir, analizando la evolución de las tarifas salariales acordadas en la negociación colectiva, no cabe sostener que estas tengan en términos generales un efecto inflacionista o generador de desempleo en su comportamiento. Así, en las últimas dos décadas, la evolución de los salarios pactados mantiene una significativa adaptación al ciclo económico, con mejoras relativas del nivel adquisitivo, aunque inferiores a los crecimientos de productividad, y con una correlación relevante con la evolución del empleo. No ocurre así, sin embargo, con las tasas de paro. (Ver Gráfico III.2)<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Incluso desde un punto de vista teórico, la limitación de los aumentos salariales nominales a las variables de incremento de precios y productividad, presupone que no debe existir alteración en la distribución factorial de la renta entre salarios y excedente empresarial. Una hipótesis difícilmente defendible en un contexto de análisis económico dinámico.

<sup>31</sup> A modo de ejemplo, ver Anisi, 1996; Fina y Toharia, 1987 y Fina, 2001.

<sup>32</sup> Los gráficos y tablas están al final del capítulo.

A modo de ejemplo, en el período 1981-2000 -en términos de media anual no acumulativa, pero relevante a efectos de comparación- el aumento real de PIB se sitúa en torno al 2,7% anual mientras que el incremento del empleo<sup>33</sup> lo hace por debajo del 1,3% y los salarios reales pactados en la negociación colectiva en el 0,05%. Tendencias que tienden a confirmar que no existe una rigidez de los salarios al ciclo económico ni a la evolución del empleo, aunque en algunos años concretos pueden presentar retardos o desajustes temporales. Paralelamente, la evolución de los salarios y la inflación manifiesta una relación significativa, con una clara tendencia a la reducción del aumento de los precios, que han pasado de tasas de crecimiento del 15% en 1981, al 3,4% en 2000. Los salarios negociados en los convenios parecen, por tanto, contribuir significativamente a la reducción de las tensiones inflacionistas, manifestando una creciente moderación salarial en el tiempo a medida que se ha ido reduciendo el aumento de precios. (Tabla III.24).

Sin embargo, el proceso comentado se desarrolla en etapas muy diferenciadas, en gran medida marcadas por el propio ciclo económico, pero también por situaciones políticas significativas como la consolidación de la transición democrática, la integración en la CEE o la crisis de 1993 (Tabla III.27 y Gráfico III.3). Así, se puede observar un primer período de fuerte estancamiento económico, desde 1980 a 1986, con un escaso crecimiento del PIB del 1,4% de media anual, una tasa de inflación media del 12,6% y una caída del empleo del 1,8%, mientras los salarios reales pactados tienen un decrecimiento anual del 1,8%, mostrando que la caída del empleo se acompaña de una reducción continuada del poder adquisitivo de los salarios, a pesar de los aumentos de productividad "pasiva" generados.

El período 1986-1990 abre un proceso de expansión, con tasas de crecimiento del 4,5%, junto a altas tasas de aumento de la ocupación (del 3,4%), una caída de la inflación hasta niveles medios del 6,5% y una recuperación de los salarios reales pactados próximos al 1% anual, que suponen una mejora de poder adquisitivo, sin agotar los aumentos de productividad y acompañada de generación de empleo

A partir del comienzo de los años 90, en el período 1991-1995, y muy marcado por la crisis del año 93, caen significativamente las tasas de crecimiento hasta situarse en un 1,4%, con un proceso de destrucción de empleo del 0,8% anual -menor a la registrada en el primer período comentado- de reducción de la inflación y con mejoras de la capacidad adquisitiva acordada en los convenios, aunque inferiores al 0,5% anual. Una tendencia que está especialmente marcada por los efectos de la crisis monetaria que afectan a los países de la UE de manera intensa y, en el caso de España por el fin de los eventos de 1992. La caída en el ritmo de actividad económica se relaciona, en este período, de una reducción del empleo y de la inflación, con ganancias de poder adquisitivo que no agotan los márgenes de productividad.

Por último, desde 1995 hasta el 2000, se retorna a una nueva senda de crecimiento económico, con tasas del PIB de 3,7% anual, una intensa creación de empleo y reducción de las tasas de inflación -hasta situarse por debajo del 3% de media anual- y con aumentos de los salarios reales pactados ligeramente superiores al 0,5% anual. Esta nueva etapa de expansión, aunque menos pronunciada que la vivida en la segunda mitad de los años ochenta, vuelve a conjugar aumentos de la actividad económica, con la creación de empleo, reducción de la inflación y mejoras del poder adquisitivo.

De la periodificación realizada, no cabe concluir una insensibilidad de los salarios pactados en la negociación colectiva ni al comportamiento del ciclo económico, ni a la evolución de la inflación y

---

<sup>33</sup> Junto a las limitaciones de la información salarial de la Estadística de Convenios Colectivos antes señalada, es necesario tener en cuenta que los datos de empleo, tomados de la EPA, presentan problemas significativos de homogeneidad en algunos períodos debidos a cambios metodológicos y a la creciente importancia del trabajo a tiempo parcial, entre otros factores.

el empleo, sino al contrario. Cierto es que tampoco puede apuntarse una sensibilidad “suficiente” a estas variables -lo que implica importantes juicios de valor de cómo deberían funcionar los procesos analizados- ni su relación con otras que se puedan considerar, como el desempleo, la inversión, la evolución de los indicadores de competitividad o los niveles de bienestar social. Por ello, cabe defender la existencia de una notable flexibilidad de la negociación colectiva en el proceso de formación de salarios en España, pero no se puede rechazar radicalmente la existencia de inercias en su papel de ajuste a la coyuntura económica, al menos en el corto plazo.

Como se ha indicado anteriormente, no existe una correlación significativa entre la evolución de los salarios pactados y la evolución de las tasas de paro. Sí cabe hacer, sin embargo, algunas matizaciones significativas sobre la escasa pertinencia de establecer una relación directa entre ambas variables, cuando los procesos que se comparan están intermediados por otros de notable complejidad que suelen excluirse de su análisis, tal y como se ha comentado en apartados anteriores.

Así, en las relaciones entre los salarios pactados y su escasa correlación con la tasa de desempleo cabe indicar que en la evolución del paro intervienen variables no directamente relacionadas con la determinación de salarios, como los distintos tipos de desempleo y sus causas, las características de la estructura productiva y su especialización sectorial, la evolución y equilibrio entre demanda agregada y decisiones de inversión, la capacidad de innovación de las empresas, junto a aspectos demográficos y culturales, como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o los cambios en los niveles de educación. Factores que pueden acabar afectando al funcionamiento de la negociación colectiva pero en espacios temporales y a través de mecanismos muy diversos y que, al menos inicialmente, son externos a ella.

Así, se ha considerado recientemente que “la experiencia de las reformas de los mercados de trabajo llevadas a cabo en España, basadas en la asunción de que los problemas del desempleo y la inflación eran debidas a elementos institucionales de los mercados de trabajo muestra que la efectividad de esas reformas, a pesar del alto coste de flexibilidad alcanzado, han sido limitadas. En el caso del desempleo, parece evidente que la demanda agregada es el principal factor creador de empleo y, en el caso de la inflación, la principal responsabilidad recae en el comportamiento de los excedentes empresariales y en los bajos niveles de competencia que existen en ciertos sectores, especialmente en el sector servicios” (Ferreiro y Serrano, 2001).

Paralelamente, existen otro tipo de factores “internos” a las características del mercado de trabajo pero externos, al menos inicialmente, a la negociación colectiva, como puede ser, en el caso de España, la decisión de potenciar la contratación temporal como mecanismo de ajuste a partir de la mitad de los años ochenta, que ha generado una notable segmentación entre colectivos de trabajadores.

Las diferencias salariales entre uno y otro tipo de contratos han acabado afectando a la negociación colectiva –que, como se ha demostrado en los acuerdos interconfederales de 1997, ha venido de la mano de la capacidad de acción coordinada de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, que desarrollaron acuerdos distintos pero dirigidos a fomentar conjuntamente la estabilidad en el empleo y la mejora de la estructura de la negociación colectiva- pero, además, han incidido substantivamente en aspectos macroeconómicos relacionados con los comportamientos de ahorro y consumo de las unidades familiares, con efectos de mucha mayor magnitud en la actividad económica de la que es achacable a la negociación y a la formación de los salarios.

### **III.3.2. Salarios, estructura territorial y cobertura de la negociación colectiva**

Desde la perspectiva general desarrollada, cabe interrogarse si la negociación colectiva en España contribuye, en su estructuración específica, a una mayor o menor capacidad de cohesión territorial.

Las tesis más convencionales se centran en dos aspectos relacionados que consideran que la importancia de los convenios superiores a la empresa suponen un obstáculo importante a la convergencia real en términos territoriales, aunque de distinta naturaleza. Por una parte, porque el peso de los convenios sectoriales de ámbito provincial implican un nivel de ineficiencia por su carácter intermedio -de acuerdo con las teorías de la U-invertida- que obstaculiza un ajuste adecuado de los salarios a las características específicas de las empresas. Por otra, el peso de los convenios de carácter sectorial nacional desarrollan el mismo papel respecto a los niveles inferiores. El fundamento teórico de ambas perspectivas es el mismo, aunque se diferencian en que el listón de la eficiencia se pone en el nivel de empresa o el nivel regional.

A modo de ejemplo, se considera que "el hecho de que un 20 por 100 de los ocupados esté afectado por este tipo de convenios (de ámbito sectorial superior al regional) ya puede ser un indicador de la presencia de rigideces en los mecanismos de negociación que afectan de una manera uniforme a las regiones, independientemente de sus circunstancias...Un porcentaje importante de los ocupados ve afectadas sus condiciones laborales por unos convenios colectivos que suponen unos aumentos salariales muy similares para las distintas regiones españolas. Ante las heterogéneas situaciones de los mercados de trabajo regionales, esta rigidez salarial que se observa en un porcentaje considerable de los ocupados puede ser una de las razones de la ausencia de una convergencia hacia unos equilibrios más similares entre las regiones españolas (Alonso e Izquierdo, 1999).

En términos de largo plazo y de estructura territorial, no parece posible defender que los cambios en los niveles de cobertura de la negociación colectiva entre ámbitos de empresa y ámbitos superiores a la empresa tengan capacidad explicativa de la evolución de los niveles de inflación o de desempleo. Las correlaciones entre estructura de la negociación colectiva y sus niveles de cobertura entre trabajadores asalariados no permiten deducir una correlación significativa entre estas variables, de manera que la hipótesis de que la relación entre grado de centralización de la negociación colectiva y crecimiento salarial adopta una forma de joroba o U-invertida parece descartarse (Bea y Ferreiro, 2002).

En cuanto a los aumentos salariales pactados en la negociación colectiva según sus ámbitos territoriales, si se analizan las dos últimas décadas, se podría considerar que son los convenios de ámbito sectorial provincial y los convenios de ámbito sectorial nacional los que han registrado mayores aumentos. Sin embargo, tras los grandes agregados cabe realizar algunas matizaciones significativas que ponen en tela de juicio una contrastación empírica suficientemente robusta en apoyo de esta hipótesis.

Respecto a los convenios de ámbito sectorial nacional, su comportamiento muestra una clara diferencia según los periodos anteriormente analizados: así, mientras que entre 1981 y 1985 su disminución es inferior a la media, y en el período de 1986 a 1990 su aumento se sitúa por encima de la media, en la década de los noventa mantienen tasas de aumentos inferiores a ella, por lo que no cabe extrapolar un comportamiento achacable a su dimensión estructural.

En relación a los convenios de empresa, que sí registran una posición inferior a la media a lo largo de las dos décadas, se puede observar que no son los convenios de empresa de ámbito provincial los que mantienen una mayor moderación salarial sino los de empresa de ámbito autonómico o interautonómico. Un resultado que ciertamente debe ser matizado por el menor peso de estos dos

últimos en número de convenios y trabajadores afectados en relación al primero, pero que no por ello deja de apuntar que la descentralización mayor contemplada en la estadística de convenios –de empresa provincial- no es explicativa de un menor incremento salarial y sí otros factores más relacionados con las características de los sectores específicos en los que se desarrollan.

De hecho, no parece confirmarse que en los últimos años, los ámbitos más descentralizados de negociación hayan influido de manera directa en la mejora de los resultados de las empresas (OCDE, 1997). Una explicación que en el caso de España puede tener que ver con el hecho de que los convenios de empresa afectan a las de gran tamaño (más de 500 trabajadores en 2000) y que la moderación salarial que reflejan tenga que ver con su vinculación a las restricciones de los presupuestos del Estado -empresas públicas o privatizadas pero dependientes de la decisión administrativa de tarifas o precios públicos- a la existencia de complementos salariales, como los referidos a previsión social, al margen de los salarios pactados, o al amplio número de trabajadores excluidos de los convenios en la fijación de sus retribuciones (Fina y otros, 2002).

En cuanto a los ámbitos intermedios, entre los convenios de ámbito de empresa y de sector nacional, cabe observar que aunque los provinciales son los que mantienen tasas de aumento salarial más altas, su evolución no es igual a lo largo del tiempo, y que en el período en que se ha desarrollado una mayor moderación salarial "activa" -en el sentido de compatibilizar aumento del empleo, reducción de la inflación y mejora de la capacidad adquisitiva- como en 1996 a 2000, los convenios autonómicos interprovinciales han generado las mayores tasas de incremento de tarifas.

Sí que parece confirmarse, de acuerdo con los datos utilizados, que el ámbito provincial es el que mantiene un mayor incremento en los salarios pactados a lo largo de las dos décadas estudiadas. Un hecho en el que hay que contemplar -desde una perspectiva general de la estructura de la negociación colectiva- algunos matices, como la diferencia entre los incrementos salariales acordados en los distintos ámbitos y su incidencia real en el salario bruto final -la distancia entre los salarios negociados y los salarios reales mantienen una notable diferencia entre los convenios de empresa y de ámbitos superiores- o la propia aplicación efectiva de los acuerdos. Un hecho relevante desde las consideraciones que se abordan en apartados posteriores.

A ello se suma la alta dispersión entre los niveles máximos y mínimos a lo largo de los distintos años analizados, que no permiten defender un patrón de conducta determinado entre la estructura funcional/territorial de los convenios y la evolución de los salarios, remitiendo, por tanto, a la necesidad de estudiar otras variables explicativas de las posibles rigideces de la negociación de salarios a sus ámbitos territoriales.

### III.3.3. Diferencias salariales y estructura de la negociación colectiva

Si las conclusiones del apartado anterior nos remiten a la falta de argumentos para considerar que la estructura territorial de la negociación colectiva supone un obstáculo al impulso económico de la convergencia territorial en España, es necesario abordar un aspecto más específico, al que la teoría económica ha prestado una especial atención en este ámbito, como las diferencias salariales y su capacidad de reflejar la evolución económica de cada territorio.

Uno de los planteamientos más extendidos en el análisis de la formación de salarios es la consideración de que los distintos niveles de formación de los trabajadores - inversión en capital humano- y de productividad de las empresas, deben reflejarse en la diferenciación salarial, por lo que el modelo más eficiente de negociación sería el individual o, en el ámbito colectivo, el más "descentralizado" o de empresa, dado que los modelos con predominio de ámbitos intermedios o centralizados a nivel sectorial o territorial en la fijación de los salarios distorsionarían su relación con la productividad y cualificación de los trabajadores, sin permitir que cada empresa adecuara los salarios a su situación específica (Palacio y Simón, 2002).

Desde los postulados de la teoría neoclásica, en su versión más convencional, se ha señalado que existe una reducida dispersión salarial, tanto en los niveles de las tarifas salariales como en sus tasas de crecimiento a lo largo del tiempo, debida, en gran medida al predominio de los convenios de ámbito superior a la empresa (Bentolila y Jimeno, 2002).

Este tipo de afirmaciones son usuales en los informes de algunas instituciones supranacionales, aunque con mayores matizaciones. Así, a pesar de que la Comisión Europea, especialmente en el ámbito de sus informes sobre las *grandes orientaciones de política económica*<sup>34</sup>, suele hacer hincapié en la falta de ajuste entre salarios y mercados de trabajo locales o regionales, introduce matices significativos que deben ser tenidos en cuenta. A modo de ejemplo, en las recomendaciones a España sobre el cumplimiento de las grandes orientaciones en 2001 se señala que es necesario "potenciar la reforma de los procesos de formación de salarios para que se genere una mayor relación con los aumentos de productividad y las condiciones de los mercados de trabajo locales y disminuir los obstáculos a la movilidad laboral, por ejemplo, mejorando el funcionamiento del mercado de la vivienda y los sistemas de protección social regionales" (Comisión Europea, 2002.b).

Si bien los flujos migratorios son una variable de ajuste y suavización de las desigualdades territoriales, especialmente cuando éstas son más intensas, su análisis no deberían caer en un simplismo que ignore sus complejos condicionantes. Así, el papel de válvula de escape que tuvo la emigración en España en los años cincuenta y sesenta principalmente, ocultó problemas estructurales que "se volverían en contra" en la crisis de finales de los setenta, con el retorno de un número significativo de personas que, en gran medida, pasaron a ser desempleados. Más recientemente, el debate sobre la regulación de los flujos de inmigración en España - fundamentalmente con países no miembros de la U.E.- ofrecen suficientes elementos de complejidad como para poder rechazar tesis simplistas sobre la autorregulación de los mercados. Por último, como ha señalado en propio Consejo Económico y Social (CES, 2000a), los factores que influyen en las migraciones internas en España tienen que ver con la mayor o menor operatividad de los sistemas públicos de empleo para ofrecer información sobre las ofertas y demandas de empleo entre los distintos territorios, el funcionamiento de mercados tan relevantes como la vivienda, los procesos de formación profesional y cualificación de los trabajadores en

---

<sup>34</sup> Matizaciones que tienen un mayor peso en el ámbito de los informes sobre la Estrategia Europea de Empleo, y que sería de gran interés analizar.

relación a los requerimientos del sistema productivo, o la existencia de barreras culturales como las lingüísticas.

**(A). *La estructura sectorial de la negociación colectiva y su plasmación territorial.***

Aunque suele considerarse que la estructura territorial de los convenios tiene un impacto diferenciado y significativo en la capacidad de ajuste de las empresas, especialmente por las regulaciones que se establecen en los convenios de ámbito superior a ellas, es necesario tener en cuenta que lo que define básicamente el ámbito de los convenios es su *especialización sectorial*, es decir, las características de la actividad en la que regulan -de manera colectiva- las condiciones de trabajo. Una delimitación sectorial que, como se ha señalado anteriormente, debería dar lugar a un ámbito más o menos centralizado de regulación.

Este enfoque ha permitido realizar estudios más desagregados sobre las diferencias salariales, tanto desde el enfoque de la oferta como de la demanda de trabajo, teniendo como base empírica de contrastación común la Encuesta de Distribución Salarial del INE de 1995, que posibilita discriminar los efectos de diversas variables como la cualificación, la edad, el tipo de contrato laboral o el sector o tipo de actividad económica.

Desde la perspectiva de la cohesión y la convergencia territorial, esta mayor desagregación es especialmente relevante ya que las diferencias salariales entre los distintos ámbitos territoriales podrían explicarse por la especialización productiva en diferentes sectores, con características diferenciadas de su demanda, de su capital tecnológico y capacidad de innovación y, en definitiva, de sus niveles de productividad, -conviene tener en cuenta que las empresas con mayor productividad suelen pagar salarios más elevados y mantener menores costes laborales unitarios- por lo que las diferencias salariales no podrían considerarse estrictamente regionales sino sectoriales.

Por ello, el estudio de las diferencias salariales interregionales debería cambiar de enfoque y analizar por qué estas se producen entre trabajadores de un mismo sector pero cuya actividad está ubicada en territorios diferentes, cualquiera que fuera su ámbito de negociación. Un enfoque que pondría su acento en que los procesos de convergencia regional, desde el punto de vista de la negociación colectiva, deben tener su centro principal de referencia en las características sectoriales de la negociación colectiva y, posteriormente, en su plasmación territorial concreta.

Esta perspectiva analítica, ha permitido correlacionar los niveles salariales, la formación de los trabajadores, el tipo de contrato, el desempleo o el coste de la vida, con otras variables específicas internas del sector/región -tipo de convenio, tamaño empresarial, temporalidad y productividad- con resultados ciertamente innovadores sobre los planteamientos más convencionales.

Una de las tesis más significativas desde este planteamiento apunta que "los convenios sectoriales nacionales y provinciales, que fijan las condiciones laborales básicas, ajustan los salarios a la productividad del trabajo. No obstante, en aquellos sectores/regiones con mayor productividad, los asalariados consiguen vincular el salario con el coste de la vida y el convenio de empresa constituye la solución institucional para mejorar las condiciones básicas. De esta forma, puede explicarse por qué el convenio de empresa y la relación entre salarios y coste de la vida es mayor para los sectores/regiones que disfrutan de las productividades más elevadas. El hecho de que las derivas salariales sean más altas para los convenios provinciales y nacionales que para los convenios de empresa en las regiones con mayores salarios (Aláez y Ullívarri, 1999) es perfectamente coherente con los resultados descritos, puesto que en aquellos sectores/regiones con productividades altas (y además mayor coste de la vida) cuyo ámbito de negociación colectiva sean los convenios

provinciales, la deriva cumpliría la misión de vincular los salarios efectivamente percibidos con el coste de la vida" (Aláez, Longás y Ullibarri, 2000).

### **(B). Estructura de la negociación colectiva y competencia de empresas**

Partiendo de la misma base empírica, cabe destacar investigaciones que apuntan a que la empresa o centro de trabajo al que pertenece cada trabajador se muestra como la característica más relevante en la determinación de las diferencias salariales en España, incluso por encima de las dotaciones de capital humano. Esto implica que el salario de los trabajadores depende en mayor medida de la empresa donde prestan sus servicios que de sus propias cualificaciones. La relevancia del lado de la demanda es además más acusada incluso que en otros países de la Unión Europea o que en Estados Unidos, con estructuras de la negociación colectiva mucho más descentralizadas.

Como se ha apuntado, desde este enfoque, lo más relevante en el proceso de formación de salarios serían los desniveles tecnológicos y de productividad en las empresas -independientemente de la estructura de la negociación colectiva- como consecuencia de la mayor o menor capacidad de innovación propia del tejido económico. Aspectos que han sido repetidamente destacados al señalar la especialización relativa de España en segmentos productivos de menor nivel tecnológico y el reducido gasto en I+D respecto al PIB.

Las conclusiones de este enfoque analítico son contundentes respecto al tema que analizamos: "No parece que la estructura de la negociación colectiva por sí misma sea un determinante esencial de las diferencias salariales, ya que éstas dependen, sobre todo, de las características del sistema productivo y de cada uno de sus establecimientos o empresas. Es cierto que un modelo de negociación colectiva donde predominan niveles intermedios de negociación puede generar rigideces y asimetrías que perjudican el buen funcionamiento de los mercados y de la competencia. Sin embargo, lo verdaderamente relevante, en especial cuando se considera que se compite fundamentalmente a través de la innovación, y la tecnología es un factor endógeno, es la articulación y el contenido de la negociación colectiva más que el grado de centralización o descentralización de la misma" (Palacio y Simón, 2002).

Este análisis, que consideramos especialmente relevante desde el punto de vista de la negociación colectiva como instrumento de la cohesión territorial, apunta a que la variable más significativa no es tanto su estructura -más o menos centralizada, sea de empresa, local, regional, nacional o transnacional, como se ha señalado en capítulos anteriores- sino su coherencia con el ámbito de los mercados en los que las empresas desarrollan su actividad y su competencia.

De estos resultados se puede concluir la existencia de estructuras "pasivas" de negociación colectiva, como puede ser el caso español, en el que: "la mayor parte de las empresas no tienen necesidad de adaptar y concretar las bases fijadas en un convenio marco nacional o transnacional inexistente y encuentran en el convenio provincial suficiente flexibilidad como para no tener que negociar salarios y otras condiciones de trabajo elementales por debajo de las establecidas en dichos convenios. El resultado es que, con la excepción de algunos sectores y empresas, la negociación colectiva es muy pobre en cuanto a contenido y a capacidad de articulación entre los diferentes niveles que configuran el funcionamiento de un mercado" (Palacio y Simón, 2002).

La mayor o menor coherencia de la estructura de la negociación colectiva con las características del mercado en el que compiten las empresas supone un reto especialmente importante para que la regulación que en ella se establezca -más o menos centralizado según las características sectoriales- pueda contribuir a la mejora de la productividad y, a través de ella, a la cohesión económica y social territorial.

**III.3.4. Otros contenidos de la negociación colectiva.**

Aunque en este apartado nos hemos centrado principalmente en el análisis de los salarios pactados en la negociación colectiva, es importante tener presente que existe un amplio abanico de materias que se abordan en ella; algunos con una incidencia directa en los costes laborales y otros, que pueden tenerla de manera indirecta, se centran en aspectos diversos relacionados con la salud laboral, la distribución de la jornada, la formación o los derechos sindicales.

Esta acotación es relevante, porque una de las principales críticas a la negociación colectiva en España ha sido la pobreza de sus contenidos. Una crítica que en gran medida está dejando de ser cierta desde la reforma laboral de 1994 que, como se ha señalado, supone un reforzamiento de la capacidad reguladora de los convenios frente a las normas legales, y que ha generado una ampliación de las cláusulas relacionadas con aspectos no estrictamente salariales incluidas en los convenios.

Así, en la tabla III.28 se puede ver que junto a la preminencia de los salarios y la jornada laboral, que se abordan en un 87% y 80% respectivamente de los convenios, los aspectos relacionados con la salud laboral adquieren una significativa importancia junto a otros referidos a la clasificación profesional y promoción en el trabajo, el empleo y la contratación o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las materias tratadas, dada su diversidad, ofrecen algunas pistas relevantes para comprender el interés de una mayor articulación entre los distintos niveles de negociación. A modo de ejemplo, se produce una significativa relación entre los salarios pactados y la duración de la jornada laboral en el sentido de que los convenios que negocian jornadas más reducidas, como es el caso de los convenios de empresa, recogen aumentos salariales menores a la media, mientras que aquellos con jornadas más altas aparecen asociados a mayores incrementos salariales como ocurre en los convenios sectoriales nacionales principalmente. Junto a ello, aspectos relacionados con las horas extraordinarias y su remuneración o la distribución irregular de la jornada, tienen un mayor peso en los convenios de empresa que en los de ámbito superior.

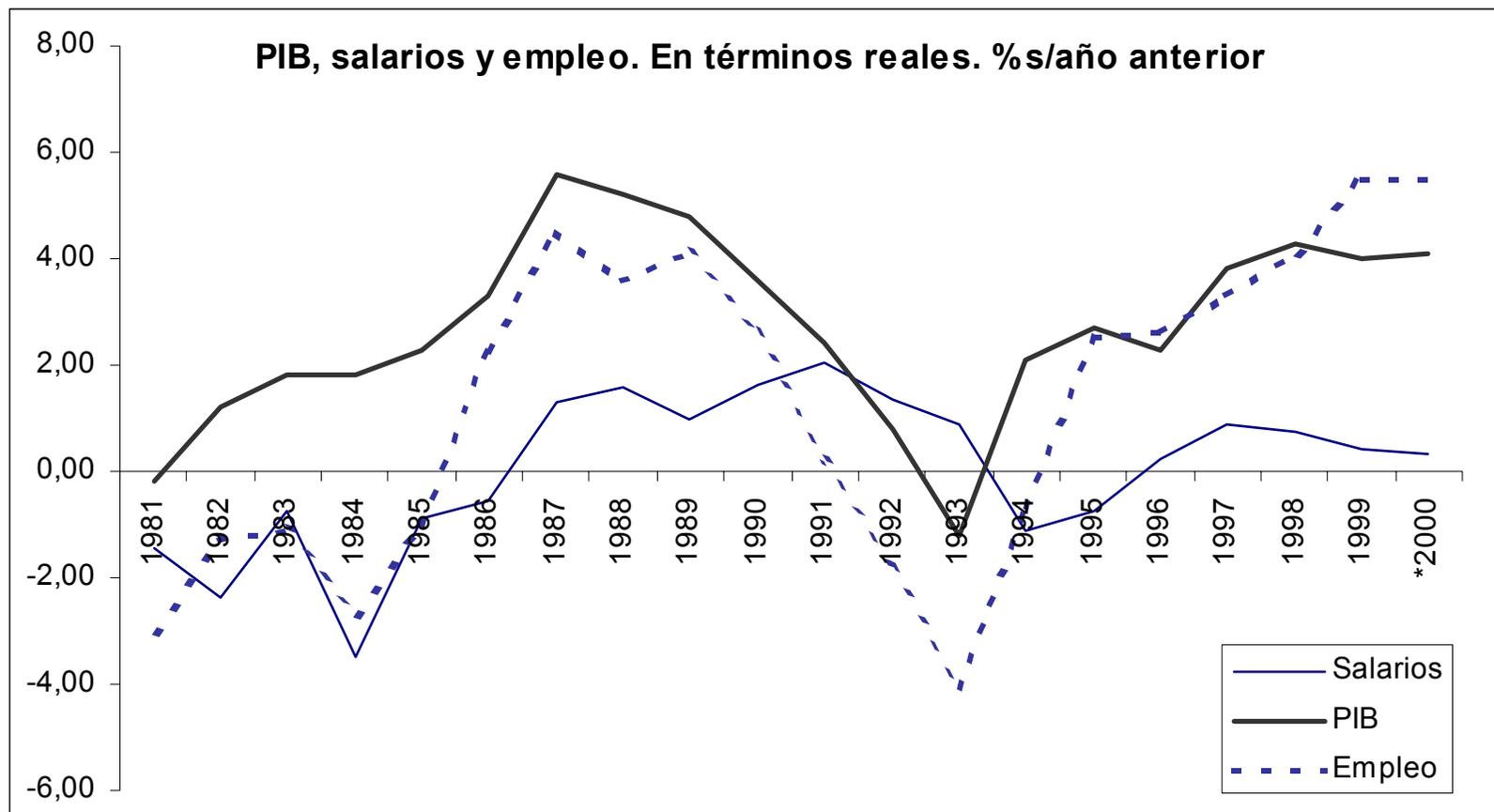
Todo ello permite defender la tesis de que parece existir una cierta especialización en el tipo de cláusulas que se incluyen en los convenios colectivos según los ámbitos de negociación. Una especialización que posiblemente tiene que ver con la propia distribución de materias que realiza el Estatuto de los Trabajadores para cada uno de los ámbitos, así como las diferentes realidades económicas y sociales en las que operan las regulaciones convencionales. Se puede observar que en los convenios de ámbito superior a la empresa se registran un mayor porcentaje de cláusulas relacionadas con la revisión salarial, criterios sobre la contratación en general o regulaciones sobre contratos específicos como los de obra o servicios, los temporales eventuales o los contratos en prácticas y formación, y el establecimiento de indemnizaciones por no renovación del contrato. (Fina, González y Pérez, 2001):

Paralelamente, en los convenios de empresa, de acuerdo con los problemas específicos que se regulan, tienen una mayor presencia las cláusulas relacionadas con la estructura salarial, las horas extraordinarias y la relación de los salarios con jornadas especiales o con la distribución de la jornada, la creación neta de empleo, los planes y fondos de pensiones, los complementos a la maternidad y a la enfermedad común, los incentivos a la productividad o la participación de los trabajadores en la realización del trabajo.

Desde estas reflexiones, parece razonable considerar que, para conseguir un mayor enriquecimiento en los contenidos de la negociación colectiva, se debería promover el principio de especialidad de

cada uno de sus ámbitos de negociación, así como una adecuada articulación de lo tratado en las distintas materias.

**GRAFICO III.2**



**TABLA III. 24****AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN FECHA DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y ÁMBITO FUNCIONAL 1981-2000, en porcentaje**

Ambito funcional	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Convenios de empresa</b>	11,82	11,15	11,69	7,02	7,75	8,23	6,33	5,69	7,34	8,05	7,81	7,03	4,69	3,17	3,69	3,47	2,31	2,22	2,49	3,49
Provinciales	12,03	10,82	11,38	7,42	7,44	8,00	6,51	5,89	7,52	8,20	7,95	7,24	5,14	3,49	4,03	3,64	2,55	2,44	2,64	3,67
Autonómicos	13,82	13,37	12,55	7,59	7,06	7,88	5,80	5,50	8,75	8,60	7,77	5,89	3,70	3,53	4,18	3,57	0,98	2,22	2,25	3,49
Interautonómicos	11,52	11,34	11,91	6,66	8,02	8,41	6,21	5,53	7,11	7,87	7,67	6,97	4,42	2,82	3,32	3,28	2,28	1,98	2,37	3,30
<b>Convenios de otro ámbito</b>	13,38	12,19	11,40	7,97	7,93	8,23	6,55	6,50	7,84	8,37	7,99	7,31	5,61	3,66	3,98	3,87	2,95	2,60	2,75	3,76
Grupo de empresas	14,10	12,25	11,16	7,44	7,97	7,86	6,44	6,20	7,59	8,18	6,97	6,57	3,63	1,79	3,83	3,24	2,13	2,19	2,49	3,53
Sector local-comarcal	12,11	11,08	9,98	6,55	7,42	8,23	7,52	6,66	7,04	8,19	7,70	7,17	5,14	3,76	3,98	3,94	3,18	2,52	2,92	3,75
Sector provincial	13,17	11,95	11,21	7,81	7,80	8,19	6,54	6,40	7,86	8,35	8,05	7,45	5,84	3,77	4,04	3,94	2,96	2,66	2,66	3,79
Sector interprovincial	11,23	12,39	13,53	8,55	7,86	8,43	6,02	7,54	7,25	8,17	7,51	7,21	5,24	4,85	3,89	4,68	3,54	2,91	3,11	3,25
Autonómicos	5,23	11,01		9,65	7,54	7,47	5,91	7,79	7,27	8,31	7,65	7,42	5,23	4,94	3,87	4,74	3,55	2,91	3,12	3,25
Interautonómicos	12,32	12,46	13,53	8,01	8,04	8,39	6,15	6,27	6,79	7,82	7,21	6,50	5,25	4,70	4,13	3,19	2,90	2,92	2,72	3,00
Sector nacional	13,73	12,63	11,52	8,27	8,21	8,29	6,59	6,63	7,88	8,46	7,94	7,03	5,21	3,11	3,86	3,58	2,83	2,45	2,85	3,85
<b>TOTAL</b>	<b>13,06</b>	<b>12,02</b>	<b>11,45</b>	<b>7,81</b>	<b>7,90</b>	<b>8,23</b>	<b>6,51</b>	<b>6,38</b>	<b>7,77</b>	<b>8,33</b>	<b>7,96</b>	<b>7,27</b>	<b>5,48</b>	<b>3,59</b>	<b>3,94</b>	<b>3,82</b>	<b>2,87</b>	<b>2,56</b>	<b>2,72</b>	<b>3,72</b>

Fuente: MTAS

**TABLA III.25****DESVIACION RESPECTO A LA MEDIA DEL AUMENTO SALARIAL PACTADO EN CADA TIPO DE CONVENIO COLECTIVO 1981-2000**

Ambito funcional	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Convenios de empresa</b>	90,5%	92,8%	102,1%	89,9%	98,1%	100,0%	97,2%	89,2%	94,5%	96,6%	98,1%	96,7%	85,6%	88,3%	93,7%	90,8%	80,5%	86,7%	91,5%	93,8%
Provinciales	92,1%	90,0%	99,4%	95,0%	94,2%	97,2%	100,0%	92,3%	96,8%	98,4%	99,9%	99,6%	93,8%	97,2%	102,3%	95,3%	88,9%	95,3%	97,1%	98,7%
Autonómicos	105,8%	111,2%	109,6%	97,2%	89,4%	95,7%	89,1%	86,2%	112,6%	103,2%	97,6%	81,0%	67,5%	98,3%	106,1%	93,5%	34,1%	86,7%	82,7%	93,8%
Interautonómicos	88,2%	94,3%	104,0%	85,3%	101,5%	102,2%	95,4%	86,7%	91,5%	94,5%	96,4%	95,9%	80,7%	78,6%	84,3%	85,9%	79,4%	77,3%	87,1%	88,7%
<b>Convenios de otro ámbito</b>	102,5%	101,4%	99,6%	102,0%	100,4%	100,0%	100,6%	101,9%	100,9%	100,5%	100,4%	100,6%	102,4%	101,9%	101,0%	101,3%	102,8%	101,6%	101,1%	101,1%
Grupo de empresas	108,0%	101,9%	97,5%	95,3%	100,9%	95,5%	98,9%	97,2%	97,7%	98,2%	87,6%	90,4%	66,2%	49,9%	97,2%	84,8%	74,2%	85,5%	91,5%	94,9%
Sector local-comarcal	92,7%	92,2%	87,2%	83,9%	93,9%	100,0%	115,5%	104,4%	90,6%	98,3%	96,7%	98,6%	93,8%	104,7%	101,0%	103,1%	110,8%	98,4%	107,4%	100,8%
Sector provincial	100,8%	99,4%	97,9%	100,0%	98,7%	99,5%	100,5%	100,3%	101,2%	100,2%	101,1%	102,5%	106,6%	105,0%	102,5%	103,1%	103,1%	103,9%	97,8%	101,9%
Sector interprovincial	86,0%	103,1%	118,2%	109,5%	99,5%	102,4%	92,5%	118,2%	93,3%	98,1%	94,3%	99,2%	95,6%	135,1%	98,7%	122,5%	123,3%	113,7%	114,3%	87,4%
Autonómicos	40,0%	91,6%	0,0%	123,6%	95,4%	90,8%	90,8%	122,1%	93,6%	99,8%	96,1%	102,1%	95,4%	137,6%	98,2%	124,1%	123,7%	113,7%	114,7%	87,4%
Interautonómicos	94,3%	103,7%	118,2%	102,6%	101,8%	101,9%	94,5%	98,3%	87,4%	93,9%	90,6%	89,4%	95,8%	130,9%	104,8%	83,5%	101,0%	114,1%	100,0%	80,6%
Sector nacional	105,1%	105,1%	100,6%	105,9%	103,9%	100,7%	101,2%	103,9%	101,4%	101,6%	99,7%	96,7%	95,1%	86,6%	98,0%	93,7%	98,6%	95,7%	104,8%	103,5%
<b>TOTAL</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA III.26

## CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO EN TÉRMINOS REALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS 1981-2000 (EN PORCENTAJE)

Ambito funcional	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	*2000
Empresa provinciales	-2,47	-3,58	-0,82	-3,88	-1,36	-0,80	1,31	1,09	0,72	1,50	2,05	1,34	0,54	-1,21	-0,67	0,04	0,55	0,64	0,34	0,22
Empresa autonómicos	-0,68	-1,03	0,35	-3,71	-1,74	-0,92	0,60	0,70	1,95	1,90	1,87	-0,01	-0,90	-1,17	-0,52	-0,03	-1,02	0,42	-0,05	0,06
Empresa interautonómicos	-2,98	-3,06	-0,29	-4,64	-0,78	-0,39	1,01	0,73	0,73	1,17	1,77	1,07	-0,18	-1,88	-1,38	-0,32	0,28	0,18	0,07	-0,16
Grupo de empresas	-0,40	-2,15	-1,04	-3,86	-0,83	-0,94	1,24	1,40	0,79	1,48	1,07	0,67	-0,97	-2,91	-0,87	-0,36	0,13	0,39	0,19	0,19
Sector local-comarcal	-2,39	-3,32	-2,22	-4,75	-1,38	-0,57	2,32	1,86	0,24	1,49	1,80	1,27	0,54	0,94	-0,72	0,34	1,18	0,72	0,62	0,04
Sector provincial	-1,33	-2,45	-0,99	-3,49	-1,00	-0,61	1,34	1,60	1,06	1,65	2,15	1,55	1,24	-0,93	-0,66	0,34	0,96	0,86	0,36	0,36
Sector interprovincial autonómicos	-9,27	-3,39		-1,65	-1,26	-0,33	0,71	2,99	0,47	1,61	1,75	1,52	0,63	0,24	-0,83	1,14	1,55	1,11	0,82	-0,14
Sector interpr. interautonómicos	-2,18	-1,94	1,33	-3,29	-0,76	-0,41	0,95	1,47	-0,01	1,12	1,31	0,60	0,65	0,00	-0,57	-0,41	0,90	1,12	0,42	-0,40
Sector nacional	-0,77	-1,77	-0,68	-3,03	-0,59	-0,51	1,39	1,83	1,08	1,76	2,04	1,13	0,61	-1,59	-0,84	-0,02	0,83	0,65	0,55	0,44
<b>Total</b>	<b>-1,44</b>	<b>-2,38</b>	<b>-0,75</b>	<b>-3,49</b>	<b>-0,90</b>	<b>-0,57</b>	<b>1,31</b>	<b>1,58</b>	<b>0,97</b>	<b>1,63</b>	<b>2,06</b>	<b>1,37</b>	<b>0,88</b>	<b>-1,11</b>	<b>-0,76</b>	<b>0,22</b>	<b>0,87</b>	<b>0,76</b>	<b>0,42</b>	<b>0,31</b>
<b>Promemoria:</b>																				
PIB	-0,20	1,20	1,80	1,80	2,30	3,30	5,60	5,20	4,80	3,60	2,40	0,80	-1,20	2,10	2,70	2,30	3,80	4,30	4,00	4,10
IPC (media anual)	14,6	14,4	12,2	11,3	8,8	8,8	5,2	4,8	6,8	6,7	5,9	5,9	4,6	4,7	4,7	3,6	2,0	1,8	2,3	3,4
Crecimiento empleo (%)	-3,0	-1,3	-1,1	-2,7	-1,0	2,3	4,5	3,6	4,1	2,6	0,2	-1,8	-4,1	-0,7	2,5	2,6	3,3	4,1	5,5	5,5
Tasa de paro (%)	14,2	16,0	17,5	20,3	21,6	21,3	20,5	19,5	17,3	16,3	16,4	18,4	22,7	24,2	22,9	22,2	20,8	18,8	15,9	14,1

Fuente: Elaboración propia sobre datos del MTAS

### GRAFICO III.3

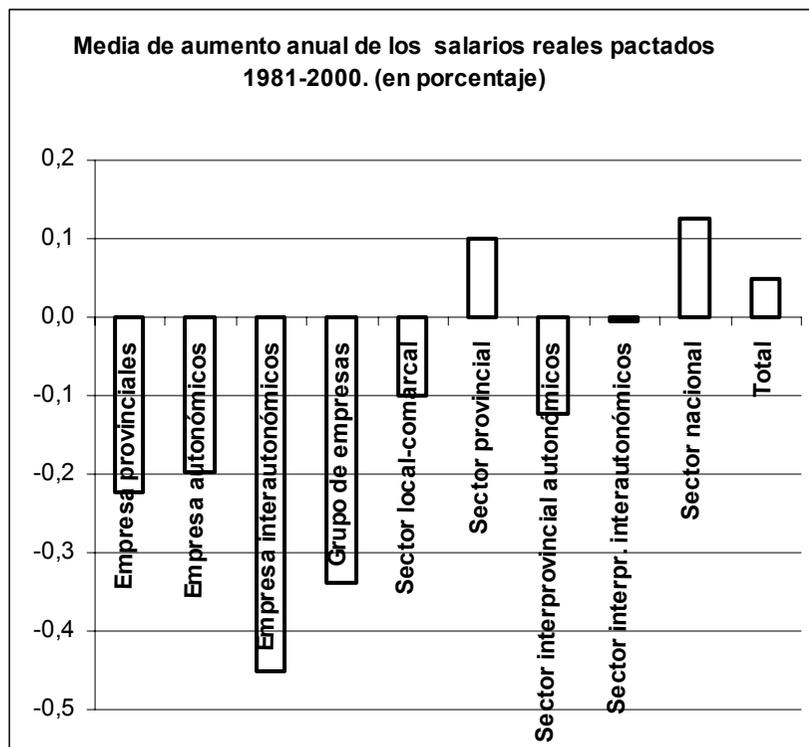


TABLA III. 27

<b>SALARIOS REALES PACTADOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA</b>					
Media aritmetica. En %					
<b>Ambito</b>	<b>1981-2000</b>	<b>81-85</b>	<b>86-90</b>	<b>91-95</b>	<b>96-00</b>
Empresa provinciales	-0,22	-2,42	0,76	0,41	0,36
Empresa autonómicos	-0,20	-1,36	0,85	-0,15	-0,12
Empresa interautonómicos	-0,45	-2,35	0,65	-0,12	0,01
Grupo de empresas	-0,34	-1,66	0,79	-0,60	0,11
Sector local-comarcal	-0,10	-2,81	1,07	0,77	0,58
Sector provincial	0,10	-1,85	1,01	0,67	0,58
Sector interprovincial autonómicos	-0,12	-3,89	1,09	0,66	0,90
Sector interpr. interautonómicos	0,00	-1,37	0,62	0,40	0,33
Sector nacional	0,13	-1,37	1,11	0,27	0,49
<b>Total</b>	<b>0,05</b>	<b>-1,79</b>	<b>0,98</b>	<b>0,49</b>	<b>0,52</b>
<b>Promemoria:</b>					
PIB	2,74	1,38	4,50	1,36	3,70
IPC (media anual)	6,63	12,26	6,46	5,16	2,62
Crecimiento empleo(%)	1,26	-1,82	3,42	-0,78	4,20
Tasa de paro (%)	19,04	17,91	18,96	20,92	18,36

Fuente: Elaboración propia sobre datos del MTAS

**TABLA III.3.28****Principales cláusulas de los convenios colectivos**

Cláusulas especiales	Convenios	
	N	%
Salarial	4.552	86,67
Jornada laboral y Vacaciones	4.156	79,13
Empleo y Contratación	2.994	56,05
Horas extraordinarias	3.678	70,03
Jubilación	2.578	49,09
Complementos de prestaciones sociales	4.038	76,88
Formación profesional	2.080	39,60
Salud laboral	4.168	79,36
Actividad sindical	3.101	59,04
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	3.432	65,35
- Criterios o requisitos para la promoción interna	1.961	37,34
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	606	11,54
Vigencia y eficacia	3.095	58,93
Concurrencia	203	3,87
Otros temas objeto de negociación	4.088	77,84
- No discriminación o promoción de la igualdad entre sexos.	782	14,89
TOTAL	5.252	

*Fuente:* Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: 2000-2001 Avance, Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales.

### III.4. Articulación de la negociación.

Los diferentes diagnósticos sobre el modelo español de relaciones laborales, coinciden en señalar a la ausencia de articulación de los convenios como uno de sus principales problemas, en estrecha interrelación con las características de la estructura de la negociación. Esta valoración, que es compartida tanto desde ámbitos académicos como desde los entornos sociales y políticos –si bien, se discrepa de las posibles soluciones planteadas– centra las críticas fundamentalmente en dos elementos (Rodríguez, 1998):

- En primer lugar, la excesiva parcelación de la negociación, que se halla dividida o distribuida en un número exageradamente alto de unidades de negociación. Una situación que suele denominarse como de “atomización de la negociación”, que se caracteriza por un alto grado de descentralización y con un peso específico muy importante de un nivel de negociación –el sectorial provincial– atípico en el panorama comparado. Esta estructura negocial no responde, además, a decisiones racionales de los interlocutores sociales, sino que es más bien el resultado de la inercia del sistema, manteniendo la estructura tradicional heredada del período franquista.
- En segundo lugar, la desarticulación de los convenios. Así, la regla general en la aplicación de cada una de estas unidades es la de su autosuficiencia reguladora, es decir, el hecho de que el convenio es la norma paccionada exclusiva y excluyente para el ámbito correspondiente. En este sentido, como práctica habitual los convenios en España no se articulan entre sí, sino que actúan de forma completamente independiente y aislada. Ello se traduce en dos consecuencias, consideradas particularmente negativas: la primera, que en cada unidad de negociación va a resultar de aplicación un único convenio; la segunda, que cada convenio va a tener que ocuparse de todas las materias. De ahí que los convenios en España pueden calificarse como "autárquicos" o "autistas”.

Merece señalar que ambos rasgos han tenido una larga persistencia en el tiempo, remontándose al período franquista y perdurando hasta la actualidad. Un hecho hasta cierto punto lógico, considerando que, de entre todos los elementos que conforman un sistema de negociación colectiva, la estructura es el más refractario a experimentar alteraciones bruscas o de ritmo acelerado (OIT, 1974).

No obstante, en la última década se han desarrollado en la práctica negocial tendencias de signo opuesto a los rasgos mencionados, es decir, de centralización y articulación. Un proceso que, en buena medida, se ha potenciado a partir de los Acuerdos Interconfederales de 1997. Ello ha llevado incluso a plantear la hipótesis, aún manifestando ciertas reservas, de que se está desarrollando un proceso de cambio que, a medio plazo, podría desembocar en la creación de un nuevo modelo negocial en España (Valdés, 2001 b).

En este marco, el objeto de este apartado es doble: en primer lugar, se analizan de forma sintética las diferentes propuestas que –a lo largo de las dos últimas décadas– se han avanzado, tanto desde la esfera política como por los agentes sociales, para resolver la cuestión de la atomización y desarticulación de la negociación colectiva en España. Y en segundo lugar, se analizan las tendencias de centralización y articulación que, de forma gradual, se han desarrollado en la práctica negocial durante los últimos años.

### III. 4.1. Propuestas de articulación y reordenación de la negociación colectiva.

Las características estructurales de la negociación colectiva española se remontan, como ya se ha señalado, al período anterior a la vigente Constitución. En este sentido, una vez conformadas las principales pautas del modelo democrático de relaciones laborales en el texto constitucional, los agentes sociales señalaron la necesidad de articular medidas orientadas a la reordenación de la negociación colectiva, incidiendo de forma específica en el problema de la articulación.

Esta voluntad se pone ya claramente de relieve en el *Acuerdo Básico Interconfederal* (ABI) de 1979, en el que las organizaciones "CEOE y UGT manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias. Asimismo, en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores, y singularmente el ámbito de la empresa, la fijación de las condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación del convenio de rama y sector. En el supuesto de que los convenios afectaran a una rama o sector de la producción y revistieran carácter de generalidad, podrán las partes establecer pactos o acuerdos a aplicar en unidades inferiores de contratación, que quedarán enmarcados dentro del principio de autonomía de las partes. Asimismo, la posible concurrencia de convenios deberá ser entendida en función del principio antedicho, sin perjuicio de la seguridad jurídica".

Posteriormente, el *Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva* (AMI) de 1980 incluyó un proyecto muy ordenado de estructuración negocial, partiendo de una valoración negativa de la existente: así, "analizada la estructura social de la negociación colectiva en la totalidad del país, las partes signatarias del presente acuerdo marco interconfederal, ante la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender en el futuro a superar tal situación". Para alterar esta estructura, el Acuerdo optaba por una cierta concentración de la negociación y también por una flexible centralización, todo ello acompañado de una articulación entre las unidades sectoriales y de empresa, que contemplaba la atribución de materias por niveles y mecanismos de reenvío.

Este proyecto de reordenación y reestructuración de la negociación colectiva se mantuvo durante toda la mitad de la década de los ochenta. Así, el *Acuerdo Interconfederal* de 1983 reproduce prácticamente lo acordado en el AMI, aunque con una diferente estructura formal. Y el *Acuerdo Económico y Social* de 1984 vuelve a reproducirlo en sus mismos términos literales reiterando tanto el diagnóstico del problema, como la estrategia para solucionarlo.

Cabe señalar que este modelo centralizador y dirigista característico de la primera fase de la concertación social era, por otra parte, completamente coherente con el marco normativo entonces ya vigente para la ordenación de la negociación colectiva, el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. No era, sin embargo, un modelo sobre el que hubiera un consenso absoluto, ya que se correspondía con las estrategias de negociación de una de los sindicatos más representativos a nivel estatal y en contra claramente de las preferencias del otro (Baylos, 2000).

La crisis del proceso de concertación que se produce a mitad de los años 80, tiene como consecuencia que los agentes sociales no vuelvan a realizar una nueva propuesta hasta los Acuerdos Interconfederales de 1997. No obstante, antes de dichos Acuerdos, se produjo una nueva intervención en esta materia, si bien no desde ámbito de la autonomía colectiva, sino desde el gobierno, con la reforma laboral de 1994.

Así, a través de esta reforma se alteraron las reglas esenciales del modelo de articulación de convenios previsto en la versión inicial del Estatuto de los Trabajadores. Se abandona incluso el punto de partida o asunción de base de todo el modelo: la idea, formalizada en el artículo 83 del ET, de que la negociación colectiva debía ser auto-ordenada por medio de acuerdos entre los interlocutores sociales que gobiernan el sistema; en consecuencia con esto, se introducen en el articulado de éstas reglas de ordenación de origen legal, una auténtica hetero-ordenación, aunque parcial, de ésta. De ahí que, por parte de la doctrina, se haya enfatizado el carácter intervencionista o dirigista que adopta la reforma laboral del 94 (Baylos, 1994; Merino, 2000; Valdés, 1995).

En este sentido, se parte de una noción funcionalista o especializada de los distintos niveles de negociación, de tal modo que el tratamiento que cada uno recibe dependerá de la función que el legislador le atribuye. En el contexto de la reforma de 1994, y teniendo en cuenta sus finalidades generales, esto se traduce en una clara apuesta por la descentralización de la negociación colectiva.

Merece señalar que la preferencia por los niveles descentralizados de negociación no se limita a una reserva de competencias o a un trato preferente, sino que se dota también a los productos negociales acordados en este ámbito de un poder jurídico sin precedentes, llegando a inaplicar y a sustituir convenios de ámbito superior perfectamente vigentes y aplicables. Un hecho que queda de manifiesto con la aparición de figuras como la concurrencia descentralizadora o los acuerdos de modificación de condiciones de trabajo y la reutilización de la técnica del descuelgue salarial.

Finalmente, merece señalar que el redactado final del artículo 84.2 del ET ha sido interpretado mayoritariamente por la doctrina, además, como una muestra de la intencionalidad del legislador de impulsar o favorecer la creación de marcos autónomos de relaciones laborales. En este sentido, “el efecto querido por la reforma, que ha de situarse por tanto en el entorno autonómico, fue permitir que desde posiciones colectivas, fundamentalmente nacionalistas, se pudiera plantear –en función de sus intereses singulares– una articulación de la negociación colectiva diversa o alternativa a la del sindicalismo mayoritario” (Merino, 2000).

A mediados de la década de los 90, se abre un nuevo período de diálogo social, que tiene su máxima expresión en los Acuerdos Interconfederales de 1997, suscritos por la CEOE-CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT y posteriormente incorporados en el ámbito normativo. En este sentido, uno de los Acuerdos alcanzados –concretamente, el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)– incide directamente en el problema de la reordenación de la negociación colectiva<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Se realiza un análisis sintético de este Acuerdo, sobre el que existe ya una abundante bibliografía. Cf.: Baylos, 1997; López, 2000; Merino, 2000; Rodríguez, 1998; Valdés, 2001 a/b.

Desde esta perspectiva, la propuesta de reforma planteada en 1997 presenta en su planteamiento inicial dos rasgos claramente diferenciados respecto de la reforma laboral de 1994:

- Por una parte, se trata de una reforma que tiene lugar en un año de consolidación de la etapa expansiva del ciclo económico, a diferencia de la de 1994 que se realiza en un momento de crisis.
- Por otra parte, la reforma de 1997 –lejos de ser una reforma impuesta unilateralmente por el legislador, es el resultado de la actividad negociadora de los agentes sociales. En este sentido, a diferencia asimismo de la etapa de concertación de los años 80, “el diálogo social se presenta ahora como un proceso autónomo en el que los únicos protagonistas son los interlocutores sociales y en el que el Gobierno aparece en un lugar secundario, para efectuar la traducción normativa de determinados acuerdos, pero no para iniciar o condicionar el proceso negociador” (López, 2000).

El propósito de la propuesta elaborada por los agentes sociales, se pone claramente de manifiesto en el diagnóstico de la situación de la negociación colectiva realizado en el preámbulo del Acuerdo: "en nuestro país existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí. La mayoría de las existentes reproducen las mismas materias que son objeto de negociación desde el ámbito mayor al menor, lo que contribuye a dotar a la negociación colectiva de una potencial complejidad ya que cada Convenio Colectivo no tiene porqué subordinarse al anterior o al de mayor ámbito, puede agotar todas las materias y no responde al criterio de especialidad". Ello lleva a proclamar la necesidad de una intervención orientada a "racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente".

La propuesta desarrollada por los agentes sociales se sustenta sobre dos principios informadores: por una parte, no se instituye un modelo único de estructura contractual para todos los sectores o ramas de actividad, sino que se propone un modelo plural o flexible; por otra parte, se atribuye a las reglas pactadas una eficacia obligacional, es decir, supeditada en su aplicación a la autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación.

En cuanto al contenido de la propuesta, el modelo propuesto para la consecución de los objetivos perseguidos es el sistema de negociación articulada, a partir de dos elementos fundamentales: la aceptación de la articulación de convenios como mecanismo ordinario en la regulación de los específicos ámbitos de aplicación, de un lado; y la utilización del convenio sectorial estatal como unidad básica de ordenación de la estructura negocial, por otro.

Por lo que se refiere a la articulación de convenios, el AINC se lo plantea como uno de sus objetivos principales, señalando que "sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales"; se indica que ésta se produciría "de manera que determinadas materias quedaran reservadas al Convenio Colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos".

Dentro del texto del AINC se dedica un artículo a la "Articulación y concurrencia de convenios", en el que se parte de que "un convenio colectivo de rama de actividad puede constituir la única norma convencional existente con capacidad de obligar a trabajadores y empresas de dicho sector o, por el contrario, concurrir con otros convenios colectivos, todo ello, con respeto pleno al principio de autonomía colectiva".

Así pues, se parte del criterio de reparto de competencias por especialización se dice expresamente que su objetivo es el de "distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de especialidad de las mismas y para aprovechar al máximo la capacidad y competencia para obligar de los distintos interlocutores sociales".

En suma, "la idea central en este diseño es el fomentar la negociación colectiva por rama de producción, determinando en este sentido las materias que quedan reservadas al ámbito estatal sectorial, las que de entre ellas pueden ser desarrolladas en ámbitos inferiores o, en fin, las que se encomiendan a su regulación en esos últimos ámbitos. Pero, sobre esta vía, el AINC plantea un *convenio-tipo* de ámbito estatal en el que enumera toda una serie de contenidos a través de los cuales pretende combatir la acusación de empobrecimiento de contenidos negociales y la reiteración de los mismos" (Baylos, 1997).

El período de vigencia de los Acuerdos Interconfederales de 1997 acordado por las partes fue de cuatro años. En este sentido, en julio del año 2001 se mantuvieron diversas reuniones en el seno de la "Mesa de diálogo social en materia de negociación colectiva"—formada por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional—abordándose las cuestiones relativas a la estructura, articulación y concurrencia de convenios, las unidades de negociación y legitimación para negociar y la administración y vigencia de los convenios.

Posteriormente, el Gobierno elaboró un borrador de Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva que recogía modificaciones concretas en los artículos 83 (apartados 2 y 3) 84, 85, 87, 89 y 91 del Estatuto. La propuesta incidía directamente en las facultades de ordenación por los negociadores del nivel nacional de la estructura de la negociación y la distribución de materias entre los diferentes niveles, particularmente entre la negociación sectorial y de empresa. El Anteproyecto profundizaba además en la problemática de los convenios de grupos de empresa y, en su segundo capítulo, abordaba materias relativas a la clarificación de la noción de sector ámbito nacional de actividad, pretendiendo a su vez una mejor definición de las reglas de legitimación negocial y un desarrollo más preciso del deber de negociar. El tercer capítulo del anteproyecto versaba sobre los problemas que genera la administración de lo pactado así como sobre las cuestiones relativas a la vigencia de los convenios.

Los principales interlocutores sociales y económicos no acogieron de forma favorable el texto del Anteproyecto. A su vez, hicieron público un compromiso de negociación que influyó en la retirada del texto propuesto por el Gobierno. En este contexto y fruto de la negociación directa entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional (CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME), se adoptó en diciembre de 2001 el *Acuerdo para la Negociación Colectiva del año 2002*, continuado al año siguiente con el *Acuerdo para la Negociación Colectiva del año 2003* (30 enero de 2003).

### III.4.2. Experiencias recientes en la práctica negocial.

El sistema de negociación colectiva en España se caracteriza por una serie de elementos estructurales –tales como la atomización y la desarticulación– que, como ya se ha señalado, manifiestan una notable persistencia en el tiempo. Sin embargo, a lo largo de la última década es posible apreciar en la práctica negocial el desarrollo gradual de tendencias de signo contrario a los rasgos mencionados –es decir, de centralización y articulación– que han cobrado especial intensidad a partir de la firma de los Acuerdos Interconfederales de 1997 (Merino, 2000).

Esta situación ha llevado a plantear incluso a una parte de la doctrina la hipótesis –aún expresada con ciertas reservas– de que se está produciendo un proceso de cambio que, a medio plazo, podría desembocar en la creación de un nuevo modelo negocial en España (Valdés, 2001.b).

En este marco, merece realizar un análisis general de estas tendencias, considerando para ello tres aspectos de la práctica negocial: la adopción de nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal, en el contexto de las orientaciones expresadas en el AINC; la emergencia de nuevas unidades de negociación; y el contenido de la negociación, particularmente la inclusión de cláusulas de articulación.

**(1)** En relación al desarrollo de la negociación colectiva sectorial de ámbito nacional y del modelo se ha procedido tímidamente a la adopción de nuevos convenios de ámbito estatal, algunos en nuevas actividades<sup>36</sup>. Se han redefinido también ámbitos sectoriales de negociación<sup>37</sup> y se ha procedido a sustitución de antiguas Ordenanzas Laborales<sup>38</sup>.

La mayor parte de los nuevos convenios se han alcanzado en las actividades económicas del sector servicios, en las Administraciones Públicas (Ayuntamientos y Personal Laboral -el denominado Convenio Único-), actividades de saneamiento público, actividades recreativas y culturales y otras actividades empresariales. Ahora bien, muchas de las negociaciones que se inician con el propósito de alcanzar convenios de carácter general tropiezan con dificultades para determinar el ámbito funcional del convenio, bien porque aparecen nuevas actividades no contempladas hasta entonces, bien porque algunas áreas de actividad coinciden con los ámbitos de aplicación de otros convenios.

En cuanto a la cobertura de vacíos de contenidos de la negociación por la desaparición de las Ordenanzas laborales, objetivo declarado del AICV de 1997<sup>39</sup>, si bien se han aprobado diferentes procedimientos de extensión, el desarrollo y aplicación del AICV

<sup>36</sup> Por ejemplo, en el año 2000 se han firmado por vez primera los Convenios de telemarketing, empresas concesionarias de cable de Fibra óptica y Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

<sup>37</sup> Entre otros los siguientes convenios: Cales, yesos, Escayolas, Exhibición Cinematográfica, Salas de Fiestas, bailes y Discotecas (artistas y técnicos).

<sup>38</sup> En este sentido, el I Convenio colectivo general de ámbito nacional de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos, sustituye para este sector los contenidos de la Ordenanza laboral para las empresas de Transporte por Carretera. (existe además un acuerdo de adhesión del sector garajes al citado nuevo convenio general). Por otro lado, el Convenio General de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, sustituye a la Ordenanza de 1974.

<sup>39</sup> En el AICV de 1997, cuya vigencia en principio improrrogable finaliza el 1 de enero de 2003, las partes se comprometían a que “en el caso de que persistan vacíos de cobertura, se cubrirán definitivamente en las instancias oportunas mediante la extensión de convenios colectivos”.

ha sido escaso pues se han conseguido pocos ámbitos nuevos de negociación que cubran los sectores que carecen de convenios colectivos.

(2) En segundo lugar, merece remarcar una tendencia gradual a la reordenación interna de la negociación, en ocasiones derivada de los procesos de segmentación de la actividad productiva y/o procesos de subcontratación de actividades empresariales. Estos factores, junto con el desarrollo de nuevas actividades económicas, obliga a la adaptación de la negociación colectiva, bien mediante la agrupación de sectores afines<sup>40</sup> o bien mediante el establecimiento de ámbitos específicos de negociación.

En este contexto es significativo también la aparición de nuevos sectores donde antes existía monopolio estatal y la negociación era de ámbito empresarial. Además, la estructura de la negociación ha de adaptarse también a las nuevas relaciones entre empresas (grupos de empresas y/o empresas relacionadas en red) que originan nuevos ámbitos de negociación sobre aspectos comunes

(3) Finalmente, conviene destacar la progresiva incorporación en los acuerdos de cláusulas que pretenden ordenar y articular de alguna manera la negociación en el sector correspondiente. En este sentido, si bien con anterioridad a la reforma legislativa de 1994 eran muy pocos los convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal con cláusulas sobre articulación y conflictos de concurrencia entre unidades de negociación, a partir de ese año es posible observar un cambio de tendencia en la práctica negocial española. Merece resaltar que, como ya se ha señalado, la presencia de este tipo de cláusulas se ha intensificado de forma especial a partir de los Acuerdos Interconfederales de 1997 (Consejo Económico y Social, 2000 y 2001; Merino, 2000).

En este marco, es pertinente trazar un panorama general de este proceso a partir del análisis de dos instrumentos de planificación negocial: los Acuerdos Marco sectoriales de ámbito estatal y los convenios colectivos ordinarios.

#### **(A) Acuerdos Marco.**

Cabe señalar que, si bien el número de Acuerdos Marco que regulen esta tema es escaso, en cambio son cualitativamente significativos, en la medida en que afectan a sectores importantes de negociación tales como el Metal<sup>41</sup> y la Construcción<sup>42</sup>, además de otros como Maderas<sup>43</sup> o Agencias de Viaje<sup>44</sup>. En este sentido, cabe tomar como ejemplos los Acuerdos suscritos en dos sectores particularmente relevantes, tales como el metal y la construcción.

Las organizaciones que suscriben el *Acuerdo Marco del Metal* –las federaciones sectoriales de CC.OO., UGT y la patronal CONFEMETAL– parten de su vinculación con el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997. En este sentido, en la exposición de motivos las partes manifiestan que, en el uso de su autonomía colectiva, no pueden ni quieren actuar “como si desconociesen la existencia del AINC,

---

<sup>40</sup>Por ejemplo, el Convenio de Residencias Privadas de la Tercera Edad, que recoge ahora la actividad de Ayuda a Domicilio dándole una definición y un ámbito sectorial estatal de aplicación.

<sup>41</sup> Acuerdo Marco del Metal (BOE, 20 de mayo de 1998);

<sup>42</sup> Convenio General de la Construcción (BOE, 4 de junio de 1998).

<sup>43</sup> Convenio de la Industria de la Madera (BOE, 23 de enero de 1999).

<sup>44</sup> Convenio Interprovincial de Agencias de Viaje (BOE, 19 de octubre de 1999).

como instrumento orientador de su propio sistema de racionalización de la estructura de la negociación colectiva del sector del metal en todo el territorio español”.

Desde esta perspectiva, las partes pretenden establecer la articulación más conveniente entre las diferentes unidades de contratación, a partir del criterio de distribución de materias entre los distintos niveles, de modo que –en consonancia con las orientaciones del AINC– “determinadas materias queden reservadas a la negociación colectiva estatal sectorial, otras negociadas en este ámbito pero abiertas a su desarrollo en ámbitos inferiores y, finalmente, otras queden directamente reservadas a dichos ámbitos inferiores” (del texto del Acuerdo).

Con ello, las partes pretenden tres objetivos principales: posibilitar la negociación de nuevos convenios en todos los ámbitos del sector; la homogeneización y extensión de las normas básicas y procedimientos de actuación de las relaciones de trabajo en todas las empresas y colectivos de trabajadores/as pertenecientes al sector del metal; y promover una negociación colectiva ágil en todos los ámbitos.

Por otra parte, el Acuerdo establece un deber de influencia ejercida por los signatarios y dirigido a sus organizaciones. En este sentido, las partes declaran que solicitaran al comienzo de cada proceso negociador de sus partes representadas, que no acometan la negociación de materias reservadas al nivel estatal.

En este contexto, se recogen en el Acuerdo una serie de elementos destinados a la plasmación del mismo, que pueden sintetizarse en tres apartados:

**(1) *Delimitación de la estructura de la negociación.*** La estructura de la negociación colectiva en el sector del metal queda integrada por los siguientes ámbitos (art.6.2 del Acuerdo):

**(a) Ámbito estatal:** Comprende a todo el ámbito del territorio español. Los pactos que se alcancen en este ámbito tendrán el tratamiento regulado en el Estatuto de los Trabajadores para los Convenios Colectivos o pactos sobre materias concretas.

**(b) Ámbitos territorial y sectorial.** Se incluyen en este ámbito los Convenios colectivos siguientes:

- Los actualmente establecidos en el ámbito provincial.
- Los Acuerdos y Convenios estatutarios que puedan establecerse en el marco de una Comunidad Autónoma, o a nivel interprovincial.
- Los relativos a una actividad sectorial determinada, en el ámbito estatal o en parte del mismo.

**(c) Ámbito de empresa:** Es el constituido por los Convenios Colectivos, Acuerdos estatutarios o pactos propios, establecidos o que pudieran establecerse en una empresa o grupo de empresas.

**(2) *Articulación de los convenios.*** La regulación de la relación de los convenios se condiciona a la reserva de materias que se hace respecto del nivel estatal y estableciendo

normas de “derecho transitorio”, como solución a la superposición de convenios vigentes a la entrada en vigor del Acuerdo Marco. En este último sentido, se acuerda retrasar la afectación del Acuerdo Marco en los niveles inferiores de negociación, a la extinción de la vigencia de los mismos.

Por otra parte, las relaciones entre los convenios y acuerdos de ámbito estatal con los convenios de ámbito inferior se rigen por dos principios:

- Principio de supletoriedad: los contenidos negociados en convenios o acuerdos nacionales del sector se aplicarán como derecho supletorio en todas aquellas materias no previstas o carentes de regulación en los Convenios de ámbito inferior.
- Principio de disponibilidad: los contenidos negociados en convenios o acuerdos nacionales del sector se aplicarán como derecho los contenidos negociados en convenios o acuerdos nacionales del sector se aplicarán como derecho con carácter sustitutorio cuando se trate de materias reservadas al ámbito estatal

Finalmente, se dispone que los conflictos entre normas de convenios de distintos ámbitos se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para los trabajadores.

**(3) Distribución de materias.** Aunque el Acuerdo Marco diferencia entre distintas unidades de negociación, cuando se aborda la distribución de materias se distinguen únicamente dos niveles: ámbito estatal y ámbitos inferiores (sin diferenciar entre las materias que correspondería negociar en ámbitos territoriales inferiores y aquellas a tratar en el ámbito de la empresa).

En este marco, la distribución de materias se establece del siguiente modo (arts 11 y 12 del Acuerdo): :

**(a) Materias de negociación en el ámbito estatal.** Se distinguen, a su vez, dos grupos: por un lado, las materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal, salvo que las partes negociadoras de este ámbito remitan a ámbitos inferiores el desarrollo de alguno de sus aspectos. Son las siguientes:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional. Grupos profesionales.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de seguridad e higiene.
- Movilidad geográfica.

Por otro lado, se dispone que se negociarán en el ámbito estatal, además de las materias que se enumeran a continuación, aquellas otras que vengan derivadas de disposición legal o de pactos interconfederales que obliguen a su desarrollo en ámbitos inferiores:

- En materia de contratación: Criterios generales de fomento de la contratación indefinida.
- En materia de promoción en el trabajo: Formación profesional; Promoción profesional.
- En materia de administración de la negociación colectiva: Criterios generales del procedimiento negociador de los Convenios. Mediación y arbitraje.
- En materia de estructura salarial: Criterios generales sobre el salario. Criterios generales en materia salarial para el establecimiento del nuevo Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.
- En materia de ordenación de la jornada: Criterios generales sobre ordenación y cómputo de la jornada anual. Criterios generales de limitación de las horas extraordinarias y sistemas de compensación, en su caso. Criterios generales para la regulación de jornadas irregulares, cláusulas de disponibilidad, flexibilidad, etc.
- En materia de derechos sociales y sindicales: Igualdad de oportunidades. Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales. Permisos, licencias y excedencias.

**(b) Materias de negociación en ámbitos inferiores.** Se establece que son materias directamente reservadas a los ámbitos inferiores las siguientes:

- En materia salarial: Adecuación de la estructura salarial. Sueldos y salarios. Incrementos salariales y revisión de los mismos. Liquidación, pago, documentación, etc. Complementos retributivos de carácter personal. Complementos de puesto de trabajo. Pagas extraordinarias. Acuerdos sobre productividad, rendimientos y otros sistemas de incentivos. Otras prestaciones. Previsión social complementaria.
- En materia de jornada de trabajo: Duración. Jornada anual. Descansos. Vacaciones y permisos. Horas extraordinarias, su retribución o compensación. Turnicidad. Trabajo nocturno. Calendario laboral. Horario flexible e irregular.
- En materia de clasificación profesional: Desarrollo y adaptación de la clasificación profesional para la industria del Metal negociada en el ámbito estatal. Desarrollo y adaptación del Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal. Promociones y ascensos.
- En materia de movilidad geográfica: Desarrollo y adaptación de los criterios establecidos en el ámbito estatal.
- En materia de contratación: Podrán desarrollarse en los ámbitos inferiores al estatal aquellos aspectos relativos a las modalidades de contratación que les estén permitidos por la legislación vigente, o les sean remitidos desde el ámbito sectorial estatal. Acuerdos sobre nuevas contrataciones y sobre conversión de contratos temporales en indefinidos.

- En materia de derechos sociales y sindicales: Desarrollo de aquellas materias expresamente remitidas por la negociación en el ámbito estatal sobre medidas y actuaciones para la eliminación de discriminaciones y para promover la igualdad de oportunidades, y sobre derechos sindicales, régimen de información y consulta en las relaciones laborales. Permisos, licencias y excedencias.
- En materia de administración de la negociación colectiva: Creación de la Comisión Paritaria para la administración, vigilancia y desarrollo del Convenio Colectivo. Regulación de otras Comisiones con funciones específicas y con carácter delegado. Remisión a procedimientos de mediación y arbitraje.
- Otras materias que las partes firmantes del presente Acuerdo decidan.

Otro Acuerdo que merece reseñar es el *Convenio General de Construcción*, suscrito por las federaciones sectoriales de CC.OO. y UGT y la patronal del sector (Confederación Nacional de la Construcción). En este Acuerdo, al establecer el carácter mínimo del mismo, recoge una regla de afectación basada en el principio de mayor favorabilidad del trabajador, sobre la cual va a girar la posibilidad o no de aplicación de convenios de ámbito inferior.

En cuanto a la estructura del sector, quedan definidos los siguientes ámbitos (art.3):

**(a).** Convenio General del Sector de la Construcción: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

**(b)** Convenios colectivos provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma. Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

En cuanto a la articulación de los convenios, se parte igualmente del principio de reserva material para el nivel estatal, disponiéndose que no se negociaran en ámbitos inferiores materias reservadas para aquel. En este sentido, la distribución de materias en queda establecida del siguiente modo (art 10) :

**(a)** En el ámbito estatal, se negociarán las siguientes materias:

- Contratación.
- Subrogación.
- Condiciones generales de ingreso.
- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Principios generales de ordenación y prestación de trabajo.

- Movilidad geográfica y funcional.
- Formación profesional.
- Ascensos.
- Jornada anual y descansos.
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales.
- Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimientos de alcance nacional.
- Organos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Suspensión y extinción de la relación laboral.
- Faltas y sanciones.
- Seguridad y Salud en el trabajo (sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias Provinciales).
- Excedencias.
- Horas extraordinarias.

**(b)** En cuanto la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, serán materias específicas de la contratación colectiva las siguientes:

- El contenido obligacional de los convenios.
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas – numérica o porcentualmente– en el presente convenio, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito estatal.
- Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.
- Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

**(B) Convenios colectivos ordinarios.**

El análisis de la práctica negocial desde la reforma laboral del 94 permite apreciar, como ya se ha señalado, un incremento paulatino de la presencia de cláusulas de ordenación y articulación en la negociación colectiva, con especial intensidad a partir de 1997 (Merino, 2000). En este sentido, a modo de ejemplo y sin pretender entrar en un examen exhaustivo –que no constituye el objeto del presente estudio– merece referirse brevemente al tipo de cláusulas que se han desarrollado en distintos convenios.

Así es posible encontrar desde cláusulas meramente obligacionales en las que ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión, se comprometen a que en ámbitos inferiores se adopte este convenio como elemento de aplicación y desarrollo, así como a no negociar y oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de convenios colectivos de ámbito menor para estas actividades. (Art. 2 CC de Farmacias, BOE de 27 de julio de 2000; art. 2 CC Nacional para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, BOE de 26 de septiembre de 2000).

También se dan numerosas cláusulas sobre concurrencia, en las que suele ser relativamente frecuente el reconocimiento del carácter supletorio o complementario del convenio nacional o general en relación con los de ámbito inferior (por ejemplo, art. 41.3 XIII CC Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable –BOE de 29 de septiembre de 2000).

Asimismo, la consideración de este mismo convenio como mínimo indisponible por las unidades territoriales inferiores (entre otros, art. 3 CC Nacional de Prensa no diaria BOE de 8 de junio de 2000; art. 6 y 7 CC Laboral de fabricación de alimentos compuestos para animales –BOE de 3 de agosto de 2000--; art. 8 del CC de la Industria de producción Audiovisual –BOE de 14 de agosto de 2000--; art. 1 V CC Estatal de Entrega domiciliaria –BOE de 14 de agosto de 2000--; art. 2 CC Laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes –BOE de 14 de agosto de 2000--; art. 1.d CC del sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia --BOE de 12 de julio de 2001--; art. 12 CC Estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales --BOE de 23 de julio de 2001).

En este último tipo de casos, tampoco es infrecuente la aparición de un listado de materias que, con la base más o menos ampliada de las materias referidas en el art. 84.3 ET, se reservan ya sea en su negociación, o en su regulación, al convenio estatal (art. 3 CC Nacional de Prensa no diaria BOE de 8 de junio de 2000; art. 4 del CC Marco para los establecimientos financieros de crédito –BOE de 165 de junio de 2000--; 8 del CC de la Industria de producción Audiovisual –BOE de 14 de agosto de 2000).

Asimismo, merece señalar la existencia de múltiples convenios que o bien incitan implícitamente a que otros acuerdos adopten total o parcialmente el texto del convenio estatal (– art. 1 I CC estatal del sector de prensa diaria –BOE de 20 de septiembre de 2001--; art. 1 XII CC General de la industria química –BOE de 26 de junio de 2001); o bien regulan detallada y detenidamente no sólo los niveles de negociación, sino también la distribución de materias y las reglas para resolver los posibles conflictos de concurrencia conflictiva (por ejemplo, I CC General de ámbito nacional para el sector de la regulación del establecimiento limitado de vehículos en la vía pública –BOE de 19 de junio de 2000--; CC Estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo --

BOE de 30 de enero de 2001--; art. 5CC Laboral de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio –BOE de 15 de marzo de 2001--; CC General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros, mutuas de accidente de trabajo –BOE de 21 de marzo de 2001--; CC de ámbito estatal para el sector de desinfección y desratización –BOE de 27 de marzo de 2001--; III CC Estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos –BOE de 10 de agosto de 2000--; art. 1 IV CC de enseñanza y formación no reglada –BOE de 21 de febrero de 2001--; art. 4 y siguientes del CC Grandes Almacenes –BOE de 10 de agosto de 2001--; art. 1 a 6 del II CC General de derivados del cemento --BOE de 1 de octubre de 2000).

Por otra parte, conviene señalar que –a pesar de haberse incorporado a los convenios estatales sectoriales cláusulas relativas a la articulación y estructura de la negociación– se ha detectado que el cumplimiento de lo pactado es relativamente insuficiente, pues en muchas ocasiones los convenios de ámbito inferior no respetan los compromisos que se adquirieron en ámbitos superiores (Consejo Económico y Social, 2002).

Finalmente, merece señalar que los sindicatos y organizaciones empresariales, que son los agentes directamente implicados en este proceso, se coincide en reafirmar la validez de las orientaciones propuestas en el AINC, así como la necesidad de seguir avanzando en la aplicación gradual del mismo: bien en el ámbito de la práctica negocial, bien a través de medidas de reforma legislativa en el marco de la filosofía de dicho Acuerdo.

#### IV. CONSIDERACIONES FINALES.

El debate sobre el proceso de ampliación de la Unión Europea que se viene desarrollando en los últimos años, ha puesto de relieve nuevamente la persistencia de notables diferencias territoriales –en materia económica y social– en el ámbito comunitario. Una situación que incide de forma directa en las posiciones gubernamentales que se adoptan en dicho debate, particularmente las de aquellos Estados miembro cuya participación en los fondos de cohesión se vería significativamente menoscabada con la incorporación de nuevos países a la UE (como es el caso, por ejemplo, de España).

Cabe señalar que las divergencias territoriales, que se producen tanto a nivel interestatal como intraestatal, se reflejan a través de diferencias significativas en indicadores como el PIB per cápita, las tasas de empleo y paro, o los índices de pobreza y exclusión social. La medición de estos indicadores permite, además, clasificar a las regiones europeas en diferentes grupos, situándose a la cabeza un “núcleo duro” que integraría a los territorios con mayor desarrollo económico y que se halla ubicado en el triángulo comprendido entre North Yorkshire (Reino Unido), Franche-Comt (Francia) y Hamburgo (Alemania).

En este contexto, la articulación de políticas orientadas a la reducción de las desigualdades espaciales en materia de desarrollo económico y social, ha cobrado creciente importancia en la agenda pública durante los últimos años, tanto a nivel de los Estados miembro como en el ámbito comunitario. Conviene señalar, al respecto, que la cohesión territorial es un concepto complejo, que integra diferentes dimensiones –económicas, políticas y sociales– y cuya resolución demanda soluciones específicas adecuadas a las características socioeconómicas de cada territorio.

Asimismo, desde diferentes ámbitos institucionales –y de modo especial, por la Comisión Europea– se ha enfatizado en la necesidad de involucrar a los diferentes actores (públicos y privados) presentes en un territorio. En este marco, se plantea el debate sobre el papel que pueden jugar los agentes sociales –sindicatos y organizaciones empresariales– en las políticas de desarrollo en los diferentes niveles territoriales (comunitario, estatal, regional y local).

Merece recordar que los agentes sociales inciden de forma determinante–a través de la negociación colectiva– en los condicionantes que afectan a la competitividad empresarial, la capacidad de crecimiento y la creación de empleo. En función de ello, desde diferentes perspectivas se ha señalado que determinadas características de un sistema de negociación colectiva –como el tipo de estructura o el grado de coordinación– pueden incidir, de forma más negativa o positiva según los casos, en el desarrollo económico y social de un determinado territorio.

En este sentido, cabe apuntar que las relaciones entre negociación colectiva y cohesión territorial constituyen una cuestión ciertamente compleja, cuyo análisis debe partir necesariamente de una serie de premisas:

**(a)** En primer lugar, el reconocimiento de las diferencias existentes en los modelos de relaciones laborales existentes en cada país y que se expresa en aspectos como la densidad sindical, el tipo de estructura y cobertura de la negociación, o el grado de

coordinación. De ahí que no puedan establecerse relaciones unívocas, concluyentes y generalizables, que no tengan en cuenta las características institucionales de cada país.

**(b)** En segundo lugar, merece destacar que la negociación colectiva afecta a los marcos de competencia de las empresas y al funcionamiento de los mercados, estableciendo además unos criterios básicos de cohesión social en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, el principal eje de referencia de la negociación colectiva es el sectorial, no el territorial.

**(c)** En tercer lugar, cabe señalar que las relaciones entre negociación colectiva y cohesión territorial no tienen un carácter estático, sino dinámico, en la medida en que los espacios económicos donde tiene lugar la negociación colectiva experimentan transformaciones en el tiempo, máxime en un contexto de creciente globalización de las relaciones económicas, sociales y políticas.

**(d)** Finalmente, conviene remarcar que el fomento de la cohesión territorial demanda la articulación de una serie de acciones diversas –dotación de infraestructuras, capital tecnológico, etc– así como la participación de distintos actores (públicos y privados) presentes en el territorio. En este sentido, la negociación colectiva puede jugar un papel significativo, pero en todo caso limitado, a favor de la cohesión territorial, cuya consecución requiere de otras acciones que exceden de las competencias y posibilidades de los agentes sociales.

En este contexto, el presente estudio ha tenido como objeto aportar una serie de elementos al debate en torno a las relaciones entre negociación colectiva y cohesión territorial. Desde una perspectiva metodológica, el análisis se ha estructurado en tres grandes capítulos: en el primero, se ha procedido a una delimitación teórica del concepto de cohesión territorial, considerando para ello sus diferentes dimensiones (económica, social y espacial). Asimismo, se ha profundizado en el debate sobre las relaciones entre negociación colectiva y resultados económicos, abordando las principales formulaciones teóricas que, sobre esta cuestión, se han planteado en el marco de la literatura especializada.

En el segundo, se ha incidido en el análisis de la dimensión europea de la negociación colectiva, una cuestión que ha cobrado una especial importancia en la última década, en el marco del proceso de construcción de la Unión Económica y Monetaria Europea (UEM). Un proceso que, en el terreno de la negociación colectiva, ha tenido como principal consecuencia la emergencia de diferentes tendencias que apuntan a una posible “europeización” de las relaciones laborales.

Finalmente, se ha abordado el estudio del caso español, incidiendo sobre el debate que –en los últimos años– ha tenido lugar sobre la reforma de la negociación colectiva y su posible incidencia sobre la reducción de los desequilibrios territoriales en materia económica y social existentes en España.

En este marco general, el análisis realizado de las diferentes cuestiones planteadas, permite extraer los siguientes resultados:

1. La cohesión puede definirse, en una primera acepción general o abstracta, como el grado de integración y de igualdad o proximidad existentes en aspectos económicos y

sociales relevantes en una comunidad. Como tal, la cohesión implica el límite a las desigualdades o disparidades que es política y socialmente tolerable.

Conviene remarcar que la cohesión no es un concepto unívoco, sino multidimensional, un hecho que exige no sólo una delimitación precisa de sus diferentes aspectos – económico, social y territorial– sino asimismo el reconocimiento de que no existe una solución única que permita potenciar el desarrollo económico y social de las regiones más desfavorecidas y facilitar así su convergencia con las más avanzadas.

En este marco, puede hablarse de *cohesión económica* cuando se da cierto grado de homogeneidad en el desarrollo económico, de forma que las diferencias entre los grupos sociales, regiones y Estados pueden ser política y socialmente aceptables para los ciudadanos. En el ámbito comunitario, se ha asumido en general el Producto Interior Bruto (PIB) per cápita en términos de Unidad de Poder Adquisitivo (UPA), como indicador clave para evaluar el nivel de desarrollo económico de las regiones y las disparidades entre ellas.

La *cohesión social* puede definirse como la reducción de las disparidades que surgen como consecuencia del desigual acceso a las oportunidades de empleo y las retribuciones en forma de renta. Como indicadores clave para medir el grado de cohesión social, suele acudir a las tasas de empleo y paro, así como a otros que permiten valorar el grado de pobreza; particularmente, en este último caso, uno de los indicadores más habituales es el utilizado por Eurostat, que define el umbral de pobreza como el porcentaje de personas cuya renta representa un 60% o menos de la renta mediana del país en que viven.

Finalmente, la *cohesión territorial* se refiere, en una acepción general, a la reducción de las desigualdades espaciales en materia de desarrollo económico y social, medido a través de aspectos como la distribución de la renta per cápita o el empleo. Es decir, la cohesión territorial integraría los aspectos económico y social de la cohesión, añadiéndole la dimensión espacial. En cuanto a su medición, en el ámbito comunitario se ha diseñado un “índice de facilidades de acceso”, que mide el tiempo que necesita cada región para alcanzar a otras más desarrolladas, ponderado por su importancia económica.

2. Entre los diferentes enfoques desarrollados en el marco de la literatura económica sobre la cuestión de la cohesión territorial, merece destacar particularmente aquellos análisis que –encuadrados en los denominados *modelos de crecimiento endógeno*– buscan explicar el crecimiento de los territorios en función de variables internas del sistema económico y, por tanto, vinculadas a las decisiones de los agentes públicos y privados.

Cabe apuntar particularmente una serie de consideraciones en el marco de este enfoque: en primer lugar, la puesta en tela de juicio de la consideración del modelo neoclásico, que sostiene que los procesos de integración económica conllevan de manera automática una tendencia a la igualación en los niveles de riqueza de los países que se integran.

En segundo lugar, la idea de que la cohesión territorial es una cuestión notablemente compleja, cuya resolución requiere de la combinación de diferentes tipos de

actuaciones– desde la dotación de recursos naturales a la dotación de capital humano, capital público o capital tecnológico– en el marco de una estrategia de desarrollo integral que tenga en cuenta tanto las características específicas de los distintos territorios, así como los condicionamientos y demandas de un entorno cada vez más internacionalizado y fluctuante.

En consonancia con ello, conviene señalar finalmente que este carácter pluridimensional de las políticas de cohesión territorial demanda, a su vez, la necesaria implicación activa de los múltiples actores socioeconómicos involucrados en el desarrollo del territorio, tanto públicos –en el caso español, las tres administraciones territoriales, más la comunitaria– como privados (sindicatos, empresas, entidades financieras y asociaciones de ciudadanos, etc.).

**3.** La relación entre negociación colectiva y desarrollo territorial es una cuestión ciertamente compleja, en la medida en que la negociación constituye un factor más y no el más relevante, en los procesos de convergencia real.

La negociación colectiva nace como un proceso consensuado entre organizaciones empresariales y sindicales, desde su autonomía, para regular las condiciones de trabajo en un determinado ámbito productivo -tanto sea la empresa como el sector en el que llevan a cabo su actividad de producción e intercambio- que afectan a los marcos de competencia de las empresas y al funcionamiento de los mercados estableciendo regulaciones básicas de la actividad económica, al mismo tiempo que incorpora elementos básicos de cohesión social en el ámbito laboral. Desde este punto de vista, la variable territorial de su actuación es una variable “derivada” o secundaria, que obedece tanto a las características económicas de las empresas y los mercados en los que actúan las regulaciones adoptadas en los convenios colectivos, como a factores políticos, institucionales y culturales relacionados con la conformación de los estados y los derechos de ciudadanía reconocidos por la sociedad

**4.** El debate sobre las relaciones entre negociación colectiva y resultados económicos tiene como premisa de partida la consideración de que, si bien la existencia de sindicatos y organizaciones empresariales –así como la determinación colectiva de las condiciones de trabajo– es un hecho generalizado al menos en las economías desarrolladas, en cambio, las características específicas de los sistemas de negociación colectiva varían significativamente de un país a otro.

En este marco, el análisis económico convencional del papel de la negociación colectiva se ha centrado, generalmente, en la necesidad de adecuar la formación de los salarios a la evolución de la inflación, la productividad, el ciclo económico y/o los objetivos fijados como prioritarios por la política económica de los gobiernos. Bajo esta óptica, se han propuesto diferentes enfoques que de forma predominante han centrado el objeto de análisis en las características del sistema de negociación colectiva (tales como la estructura o el grado de coordinación).

Entre las formulaciones más extendidas, cabe destacar la denominada *hipótesis de la joroba o U invertida*, cuyo argumento básico consiste en que la relación entre resultados macroeconómicos y centralización de la negociación no es lineal, de forma que los sistemas de negociación colectiva muy centralizados –como los escandinavos– y los muy descentralizados, como los anglosajones, son capaces de producir bajas tasas de

inflación y paro. En cambio, los sistemas con un grado de centralización intermedio, como el caso español, darían lugar a tasas de paro más elevadas.

El método utilizado de forma generalizada para el contraste empírico de las relaciones entre negociación colectiva y resultados económicos, se basa en el análisis de la relación entre diferentes indicadores. Estos indicadores se estructuran en un doble nivel:

- *Indicadores de negociación colectiva.* La literatura especializada suele utilizar habitualmente cuatro tipos de indicadores para medir los sistemas de negociación colectiva: densidad sindical; cobertura de la negociación; estructura de la negociación; y grado de coordinación.
- *Indicadores económicos.* La medición de los resultados económicos se realiza a través de variables “proxy”, de las que las más habituales son la tasa de empleo y paro, inflación, dispersión salarial, producto interior bruto y productividad.

5. La revisión de las principales investigaciones en éste ámbito no permite obtener una correlación específica concluyente entre las características de la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos, aunque en general se apuntan algunas ventajas en los ámbitos centralizados y descentralizados frente a los intermedios.

Los distintos estudios sí parecen indicar, sin embargo, el hecho de que –más que el predominio de unas características sobre otras– lo más relevante es considerar la coherencia del conjunto del modelo de negociación colectiva en relación al ámbito económico en el que actúa, es decir, a las características de la estructura y especialización productiva del país, al tipo de empresas y a los mercados en los que estas desarrollan su actividad. Una coherencia que está afectada por los criterios político-institucionales que definen los principios básicos de igualdad, en el terreno de delimitación de derechos laborales como derechos de ciudadanía en cada país.

6. La interacción entre negociación colectiva y resultados económicos no puede analizarse aisladamente, por otra parte, del contexto socioeconómico y político general donde la negociación tiene lugar, así como de las relaciones industriales específicas que se desarrollan como respuesta a los condicionamientos económicos, legales y políticos propios de cada país. Cabe señalar que dichos condicionamientos no son estáticos sino dinámicos, es decir, que la incidencia de la negociación colectiva puede variar a lo largo del tiempo, como consecuencia de las transformaciones de los espacios económicos.

Desde esta perspectiva, a la hora de considerar las relaciones entre negociación colectiva y cohesión territorial en el caso español, es necesario tener en cuenta dos elementos que inciden de forma directa sobre la dinámica de las relaciones laborales: por un lado, el proceso de globalización de las relaciones económicas, políticas y sociales que ha tenido lugar en el último tercio del pasado siglo y que está modificando profundamente las regulaciones que han definido a los sistemas nacionales.

Particularmente, el desarrollo de fenómenos como la creciente transnacionalización de la producción –que combina una progresiva concentración del capital con procesos de descentralización productiva– está suponiendo un cambio radical en el funcionamiento de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales que han caracterizado a los países

industriales desde la segunda mitad de siglo, de las relaciones capital-trabajo y del propio papel de la acción sindical.

Por otro lado, el proceso de construcción europea, marcada en sus últimas etapas por la creación y consolidación de un Mercado Único Europeo y una Unión Monetaria, expresa con claridad la importante delegación de soberanía de los estados nacionales hacia ámbitos supranacionales, en aspectos tan relevantes como las normas de regulación de los mercados y de la competencia o de la política monetaria. Un proceso político que supone un nuevo escenario institucional en el desarrollo de la actividad económica y en las relaciones laborales, que afecta directamente al comportamiento y estrategias de los agentes sociales.

La expresión más directa del complejo escenario político está en la propuesta realizada en la *Cumbre de Colonia*, en 1999, de llevar a cabo un Pacto Europeo para el Empleo que parte de considerar que: "el incremento del empleo sigue siendo en Europa el objetivo primordial" y es necesaria una coordinación más amplia de las políticas económicas basada en:

- Coordinación de la política económica y mejora de las interacciones entre evolución de los salarios y política monetaria, presupuestaria y financiera mediante un diálogo macroeconómico, para desencadenar una dinámica de crecimiento duradera y no inflacionista (Proceso de Colonia).
- Desarrollo y mejor puesta en práctica de la estrategia coordinada de empleo para la mejora de la eficiencia de los mercados de trabajo mediante la mejora de las aptitudes para el empleo, del espíritu de empresa y de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores, así como de la participación con iguales derechos de las mujeres en la actividad laboral (Proceso de Luxemburgo).
- Amplia reforma y modernización de las estructuras para la mejora de la capacidad de innovación y de la eficacia de los mercados de bienes, de servicios y de capitales (Proceso de Cardiff).

Para llevar a cabo esta coordinación el Consejo europeo consideró que el diálogo macroeconómico con participación de representantes del Consejo, de la Comisión, del Banco Central Europeo y de los interlocutores sociales constituye un planteamiento eficaz para la puesta en práctica de una política macroeconómica orientada al crecimiento y la estabilidad, definida en las Orientaciones para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Comunidad.

7. El análisis del impacto de las transformaciones en el contexto socioeconómico y político sobre la negociación colectiva en la Unión Europea, tiene como punto de partida el reconocimiento de la coexistencia de sistemas de negociación colectiva diferenciados en el ámbito europeo, que responden a los marcos de relaciones industriales específicos de cada país y que determinan de forma significativa la estrategia de los agentes sociales (tanto en el ámbito nacional como supranacional).

En este contexto, la incidencia sobre la negociación colectiva del proceso de integración se ha manifestado principalmente en dos efectos visibles: en primer lugar, una tendencia generalizada a la moderación salarial a lo largo de la década de los 90 en los países

Europeos. Esta tendencia puede explicarse, fundamentalmente, por el hecho de que los agentes sociales –particularmente, los sindicatos– han asumido la disciplina salarial como un elemento necesario para el cumplimiento de los criterios de convergencia exigidos por el proceso de construcción de la Unión Monetaria.

En segundo lugar, cabe señalar la puesta en marcha de diversas iniciativas por parte de los agentes sociales –principalmente, los sindicatos– orientadas a la articulación de mecanismos de cooperación y coordinación en el ámbito supranacional, que en última instancia tienen como objetivo afrontar de forma conjunta los retos asociados al nuevo contexto macroeconómico, político y social (por ejemplo, la necesidad de combatir el dumping social).

Entre las actuaciones planteadas, que en cierto modo apuntan a un proceso embrionario de “europeización” de las relaciones laborales, merece destacar particularmente algunas, como la *Iniciativa Doorm*, cuyo objetivo es la coordinación de las políticas de negociación, principalmente en materia salarial, entre los sindicatos de Alemania, Bélgica, Luxemburgo y Países Bajos. También cabe señalar la iniciativa de coordinación intersectorial desarrollada por la Confederación Europea de Sindicatos (a partir del establecimiento de una orientación europea en materia de negociación), o el enfoque de coordinación sectorial impulsado por la Federación Europea de Trabajadores del Metal. Finalmente, conviene remarcar la apuesta por reforzar el papel de los Comités de Empresa Europeos, como mecanismo de acción sindical supranacional.

**8.** El análisis de los indicadores para observar el estado de la cohesión territorial entre las diversas regiones españolas indica que, a diferencia de la década de los sesenta y setenta, en las dos décadas siguientes la evolución de las principales magnitudes económicas de las comunidades autónomas parece mostrar el estancamiento, e incluso una cierta reversión, del proceso de convergencia. En este sentido, en términos de Valor Añadido Bruto per cápita (VABpc), las CCAA más ricas han visto consolidada su posición, mientras que muchas regiones desfavorecidas han acentuado sus perfiles regresivos.

No obstante, la persistencia o incluso el crecimiento de las disparidades regionales se ven limitados por dos elementos. En primer lugar, la acción redistributiva del sector público, que queda plasmada en las menores diferencias existentes entre regiones en términos de Renta Familiar Bruta Disponible per cápita (RFBDpc). En segundo lugar, las diferencias significativas de precios que existen entre CCAA supone que las regiones con un nivel más alto de VAB, también tienen precios más elevados, lo que reduce la capacidad adquisitiva. A través de estos dos factores compensatorios existe, en la práctica, una mayor convergencia que lo que indican las variables analizadas, que pasan a comentarse a continuación.

**9.** Existen diversos factores que contribuyen en la explicación de las disparidades regionales y demuestran correlaciones con los respectivos niveles de renta y su evolución. Los principales son los movimientos migratorios, la productividad, el empleo, la estructura sectorial de la producción, así como el tejido empresarial, la inversión en I+D, las infraestructuras físicas y el capital humano.

**9.1. Los movimientos migratorios.** El estancamiento del proceso de convergencia en términos de VABpc parece tener correlación con la caída de los movimientos migratorios, a partir de principios de los ochenta, que se produjeron durante las décadas anteriores. Así,

en las CCAA menos desarrolladas se producía el efecto compensatorio de la emigración, mientras en las regiones más ricas, el VABpc se veía reducido por la llegada de población.

Si bien los grandes movimientos migratorios internos han cesado, la evolución de la población en las distintas regiones no ha dejado de tener importancia en los niveles de riqueza. Por ejemplo, el incremento de la población en Murcia y Andalucía produce un mayor distanciamiento en términos de VABpc respecto a la media nacional; el aumento de población en Baleares neutraliza en cierta medida el efecto del crecimiento económico; y la pérdida de población en Asturias impide que la seria diferencia negativa en el crecimiento del VAB se exprese con toda su intensidad en el VABpc.

**9.2. La productividad** Desde mediados de los ochenta se ha producido un proceso de convergencia entre las regiones españolas en lo que se refiere a la productividad, si bien el proceso parece experimentar un cierto estancamiento a partir de 1996. Los niveles de productividad son el resultado de un proceso complejo que se relaciona con la estructura productiva y del empleo, el progreso tecnológico, la innovación en procesos y productos, la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos y financieros, así como la dotación de infraestructuras.

**9.3. El empleo, el paro y la actividad.** Desde mediados de los años ochenta hasta principios de los noventa, los coeficientes de variación parecen indicar que ha tenido lugar un proceso de convergencia en el empleo a partir del acercamiento, salvo excepciones, de las CCAA con peores tasas, proceso que parece estancarse a partir de entonces. Un hecho relevante de la economía y el mercado de trabajo español reside en que, aunque en las fases expansivas se produce un crecimiento del empleo, en las fases recesivas la destrucción de empleo es muy fuerte, si bien con desarrollos diversos según las regiones. Por otro lado, la tendencia a la terciarización de la estructura productiva, explica que las regiones con menor crecimiento del empleo sean aquellas que partían a finales de los ochenta con un gran peso del sector primario o que han sufrido procesos intensos de reestructuración industrial, en los que se produce una gran destrucción de empleo que el resto de los sectores no puede compensar, como es el caso de Asturias, Galicia, Extremadura o Castilla y León.

En lo que se refiere a la tasa de actividad, las disparidades existentes han permanecido estables desde los años ochenta, dándose un crecimiento de la actividad bastante homogéneo entre las regiones, principalmente por el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y por la burbuja demográfica provocada por el aumento de la natalidad en los años sesenta. Por su parte, la tasa de paro presenta unas disparidades regionales más fuertes que en el caso de la actividad y no se ha producido convergencia, sino incluso un aumento de las diferencias.

**9.4. La estructura sectorial de la producción y del empleo.** Teniendo en cuenta la diferente productividad media de los sectores de actividad (menor en la agricultura y mayor en la industria y, sobre todo, en los servicios de mercado), la convergencia en la productividad que se registra hasta entrada la década de los noventa entre las CC AA está originada fundamentalmente en el traspaso de población de la agricultura a los restantes sectores, a través de la significativa reducción de la ocupación en el sector primario en aquellas CCAA donde tenía más peso.

La ralentización de este proceso parece influir en el estancamiento de la convergencia en productividad en los últimos años. Otro elemento a considerar al respecto es la mayor importancia relativa que el sector de servicios de no mercado (fundamentalmente los

servicios públicos) está adquiriendo en gran parte de las regiones con los porcentajes más elevados de población ocupada en el sector primario, lo que indica que se puede estar produciendo un trasvase entre dos sectores poco dinámicos en productividad, lo que se constituye como otro factor que podría explicar el estancamiento de la misma en los últimos años.

Además de esta tendencia general, es importante destacar las diferencias existentes en cuanto a productividad dentro de cada sector de actividad. Así, puede distinguirse una agricultura altamente productiva, como en el caso de La Rioja, o diferencias importantes en la productividad del sector industrial y de servicios de no mercado entre las distintas regiones. El hecho es que en cada uno de los sectores se agrupan ramas de actividad con niveles tecnológicos y estructuras empresariales muy dispares, que presentan, además, una tendencia notable a la concentración espacial.

**9.5. El tejido empresarial.** El tejido empresarial constituye un elemento esencial para la generación de riqueza económica en un territorio. Si bien el número de empresas en una región no presupone la calidad de las mismas, es indicativo que las CC AA más ricas (Baleares y Cataluña, La Rioja, País Vasco, Madrid o Aragón) presenten las tasas más altas de empresas respecto a la población. En relación con este aspecto, hay que señalar que no se está produciendo convergencia regional, si no más bien al contrario.

Un indicador adicional para analizar el tejido empresarial son las empresas de 50 y más asalariados, que permite excluir las empresas conformadas como refugio ante las dificultades en el trabajo asalariado (de hecho, el porcentaje de no asalariados se incrementa en los períodos de crisis). Aquí siguen existiendo importantes diferencias, aunque con algunos cambios en la cabecera (Madrid, Cataluña, y Navarra, seguidas de País Vasco y Baleares), y tiene lugar un estancamiento, en los últimos años, de la convergencia de las comunidades con niveles más bajos de empresas de este tamaño.

**9.6. Inversión en I+D.** Nuevamente puede detectarse una correlación positiva entre el nivel de riqueza de los territorios y su inversión empresarial en I+D. Sin embargo, hay que señalar el avance sustancial en el proceso de convergencia regional producido en esta variable en la década de los noventa, con notables progresos de las CCAA que partían de niveles más bajos de inversión empresarial en I+D a finales de los años ochenta. Si se considera la inversión total en I+D, que incluye la actividad en este sentido por parte de las Administraciones Públicas y otras instituciones, las diferencias territoriales se reducen de forma importante, produciéndose un acercamiento de las regiones más atrasadas respecto a la media nacional.

**9.7. Infraestructuras físicas.** Existe una correlación positiva entre el nivel de desarrollo de las infraestructuras (medidas fundamentalmente a través de las autopistas y autovías, la red telefónica, y en algunos casos a partir de la red de gas natural y las líneas ferroviarias de vía doble) y la riqueza regional. Desde los años noventa, puede destacarse un acercamiento de las CCAA menos favorecidas a la media nacional, algo relacionado con el protagonismo de las Administraciones Públicas en este ámbito. Dicho proceso es muy evidente en el caso de las líneas telefónicas y más matizado en relación con el indicador de autopistas y autovías. En éste, la estructura radial de la red española y la situación respecto a los ejes territoriales de desarrollo parecen ser factores explicativos relevantes.

**9.8. Capital humano.** El conocimiento se ha convertido en el factor fundamental de la creación de valor añadido. Si bien la “educación” no puede considerarse equivalente a la “formación”, a falta de otros indicadores, el nivel educativo de la población en edad de trabajar ha sido considerada la variable fundamental en este ámbito. A nivel general, cabe destacar el espectacular avance en el nivel educativo de la población española en edad de trabajar en las dos últimas décadas. En este marco, se ha producido una convergencia en estudios medios y, en menor medida, en estudios universitarios, pero no ha ocurrido lo mismo con la población con niveles primarios o más bajos de educación, incrementándose la distancia entre las CCAA mejor y peor posicionadas.

Esta divergencia es relevante en relación con el potencial de desarrollo económico, ya que se trata de un grupo que supone todavía casi la mitad de la población en edad de trabajar. Para concluir, es necesario tener en cuenta la repercusión que tienen las migraciones sobre el nivel formativo de la población, ya que CC AA como Castilla y León han “exportado” cerca de cien mil titulados universitarios, mientras que Madrid, Cataluña o la Comunidad Valenciana han sido beneficiarias del flujo de población cualificada.

**10.** Respecto al marco legal de la negociación colectiva, el derecho a la misma en España aparece recogido en el texto constitucional, concretamente en su artículo 37.1, donde se señala que “la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. En este sentido, la Ley que garantiza el derecho a la negociación colectiva es la del Estatuto de los Trabajadores (ET), promulgada en su primera versión en el año 1980 (si bien ha tenido modificaciones posteriores).

En este marco, la expresión material de la negociación colectiva está representada de forma principal por los convenios colectivos, de eficacia normativa y general erga omnes, si bien ello no excluye la posibilidad de alcanzar otro tipo de convenios –los denominados extraestatutarios– u acuerdos (por ejemplo, de ámbito Interprofesional o de empresa).

**11.** Las principales características sobre el volumen y la cobertura de la negociación colectiva, su estructura funcional, así como su distribución sectorial y regional son las que se describen a continuación:

**11.1.** Volumen y cobertura. Desde principios de los años ochenta ha tenido lugar un aumento importante del número de convenios colectivos, así como de la cantidad de empresas y trabajadores regulados por los convenios. Los datos en 2000 son de 5.252 convenios, que afectan a 1.198.270 empresas y a 9.230.366 trabajadores, situándose la tasa de cobertura entre el 85% y el 90% del total de trabajadores potencialmente regulables por convenios colectivos.

**11.2.** Estructura funcional. La estructura funcional de la negociación colectiva se ha mantenido estable desde la década de los ochenta, con una gran mayoría de convenios de empresa (73,28%), seguidos por los convenios sectoriales provinciales (21,99%) y, a distancia, por los convenios sectoriales nacionales, que suponen una mínima parte de los convenios (1,63%). Dentro de este orden estable en la relevancia de unos y otros convenios, el peso de los convenios de empresa se ha incrementado a lo largo del tiempo, mientras que ha disminuido la proporción que representan los convenios

sectoriales provinciales, segundos en orden de importancia. Por su parte, el peso de los convenios sectoriales nacionales, siempre en último lugar, ha permanecido prácticamente inalterado.

La estructura de la negociación colectiva también tiene un carácter estable a lo largo del tiempo en lo que respecta a los trabajadores regulados por cada tipo de convenio. Los trabajadores están afectados, en primer lugar, por convenios sectoriales provinciales (el 54,25% de los trabajadores, con datos de 2000), en segundo lugar, por los convenios sectoriales nacionales (25,19%) y, en tercer lugar, por los convenios de empresa (11,73%). Dentro de este orden, que permanece estable desde los años ochenta, ha aumentado la proporción de trabajadores regulados por convenios sectoriales provinciales y ha descendido la proporción de trabajadores regulados por convenios sectoriales nacionales y de empresa.

El análisis anterior de la estructura funcional de la negociación colectiva en España conduce a la conclusión de que, desde principios de los años ochenta, los convenios de empresa, que son la mayoría de los convenios, adquieren todavía un mayor peso en el total de convenios, pero afectan a una proporción cada vez menor de trabajadores. El caso de los convenios sectoriales provinciales es el contrario: su peso desciende en el conjunto de los convenios colectivos, pero crece la proporción de los trabajadores a los que regulan. Por su parte, los convenios sectoriales nacionales mantienen estable su peso en el total de convenios, pero regulan a una menor proporción de trabajadores.

**11.3.** La distribución sectorial. Los servicios es el sector de actividad que contiene más convenios (el 58,1%), seguido de la industria (38,2%), la construcción (2,1%) y, por último, de la agricultura (1,6%). El mismo orden tienen los sectores en cuanto a su importancia en la afectación de empresas y trabajadores. En correlación con la estructura general de la negociación colectiva (con aproximadamente un 73% de convenios de ámbito empresarial), la mayor parte de los convenios son de empresa en la industria y los servicios. Sin embargo, en la construcción este tipo de convenio es minoritario (25%), y en la agricultura representa a algo más de la mitad de los convenios del sector (52%). Por último, en todos los sectores la gran mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito supraempresarial, especialmente en la agricultura y en la construcción, respondiendo en este caso de forma más homogénea a la pauta general.

No obstante, parece necesario matizar estos resultados, especialmente en los últimos años, por el desarrollo de experiencias de articulación de la negociación colectiva en las que las condiciones laborales pueden estar afectadas por más de un convenio – construcción, derivados del cemento, químicas, etc.- sin adaptarse a la tipología cerrada de la Estadística de Convenios Colectivos.

**11.4.** La distribución regional. La distribución de los convenios colectivos por Comunidad Autónoma, indica que Andalucía es la región con más convenios (13,5%), seguida de cerca por Cataluña (13,1%) y, a cierta distancia, por Castilla y León (9,1%), País Vasco, Comunidad Valenciana y Galicia, que tienen entre el 7 y el 8 por cien de los convenios. Sin embargo, los convenios en Cataluña afectan a una mayor proporción de trabajadores (18,9%), siguiéndole Andalucía (11,7%), Comunidad Valenciana (7,6%) y Madrid (6,2%). En correlación con la estructura general de la negociación colectiva, la mayor parte de los convenios en todas las CC AA son de empresa (más del 60% en

todos los casos, excepto en Murcia, donde suponen el 55,4%). El primer lugar, en cuanto a la importancia de este tipo de convenios, lo ocupa Madrid, seguido de Canarias, Navarra, País Vasco, Cataluña, Baleares y Aragón, donde más del 75% de los convenios son de empresa.

**11.5.** Inexistencia de un único tipo ideal de estructura en la negociación colectiva. Si se pone en relación el tamaño de las empresas con el tipo de convenios colectivos, puede decirse que el convenio de empresa es propio de las empresas de tamaño grande, en sectores como la siderurgia, la construcción naval, los hidrocarburos, el transporte ferroviario y aéreo, la electricidad o la fabricación de automóviles, con una plantilla media de 280 trabajadores, y tienen mayor relieve en el sector industrial, donde suponen más del 75% de los convenios, si bien sólo regulan a un 16% de los trabajadores del sector.

Los convenios sectoriales incluyen a empresas de menor tamaño, con una plantilla media de 7 trabajadores, aunque dentro de este promedio pueden aparecer diferencias importantes, ya que los convenios sectoriales nacionales pueden incluir empresas de tamaño grande (como grandes almacenes, seguros, banca o química), mientras en los convenios provinciales las empresas suelen ser de menor tamaño (talleres de reparaciones de metal, hostelería, comercio). Así, frente a una plantilla media en los convenios provinciales que no llega a los 6 trabajadores, inferior a la media general, la de los sectoriales nacionales es próxima a 12 trabajadores, lo que da idea de que en este ámbito funcional, coexisten empresas de tamaños diferentes.

Si bien el predominio laboral de los convenios sectoriales, sobre todo los provinciales, es una característica del conjunto de la estructura de la negociación colectiva, teniendo en cuenta las diferencias en cuanto al tamaño de las empresas, en unas actividades tiene mayor importancia la negociación provincial (en la mayoría) y en otras la nacional, lo que indica que no existe un modelo único de estructura negocial, sino que hay distintos patrones según los sectores de actividad.

**12.** Uno de los principales debates sobre los efectos del modelo de negociación colectiva en España se centra en la sensibilidad de los salarios pactados a la coyuntura económica y, especialmente a la productividad, la inflación y el desempleo, y la influencia del mayor peso de los convenios de ámbito superior a la empresa en la evolución salarial, tanto desde un punto de vista macroeconómico como microeconómico.

En términos agregados, la evolución de los salarios pactados en las últimas dos décadas mantiene una significativa adaptación al ciclo económico, con mejoras relativas del nivel adquisitivo, aunque inferiores a los crecimientos de productividad y con una correlación relevante con la evolución del empleo. Así, en el período 1981-2000 -en términos de media anual no acumulativa- el aumento real de PIB se sitúa en torno al 2,7% anual mientras que el incremento del empleo lo hace por debajo del 1,3% y los salarios reales pactados en la negociación colectiva en el 0,05%. Unas tendencias que confirman que no existe una rigidez de los salarios al ciclo económico ni a la evolución del empleo -aunque en algunos años concretos pueden presentar retardos o desajustes temporales, al mismo tiempo que se manifiesta asociación con la desaceleración del aumento de los precios, que han pasado de tasas de crecimiento del 15% en 1981 al 3,4% en 2000. Ciertamente, las relaciones entre las variables analizadas manifiestan

diferencias significativas en distintos subperiodos -muy marcados por el ciclo económico- entre los que cabe destacar el registrado en los últimos años en los que se aprecia la compatibilidad de una significativa moderación salarial, con la creación de empleo y la reducción de la tasas de paro.

En relación con la inexistencia de una correlación significativa entre la evolución de los salarios pactados y la evolución de las tasas de paro, cabe cuando menos apuntar la complejidad del debate que obliga a poner en tela de juicio la hipótesis de que ambos procesos deberían mantener una vinculación directa. Merece recordar que el fenómeno del desempleo está afectado por variables muy diversas, como pueden ser las características de la estructura productiva y su especialización sectorial, la evolución y equilibrio entre demanda agregada y decisiones de inversión, la capacidad de innovación de las empresas, junto a aspectos demográficos y culturales, como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o los cambios en los niveles de educación. Factores que pueden acabar implicando al funcionamiento de la negociación colectiva pero en espacios temporales y a través de mecanismos muy diversos que, al menos inicialmente, son externos a ella.

El análisis de la estructura de la negociación y su influencia en los aumentos salariales pactados desde una óptica territorial no permite obtener resultados concluyentes. La alta dispersión entre los niveles máximos y mínimos a lo largo de los distintos años analizados, no señalan un patrón de conducta determinado entre la estructura funcional/territorial de los convenios y la evolución de los salarios.

Desde el punto de vista de la evolución de los salarios pactados según en ámbito de los convenios colectivos, aunque los convenios de empresa manifiestan una mayor moderación salarial a lo largo del tiempo, y de carácter más regular, no son los convenios de empresa de carácter provincial (los de mayor nivel de descentralización según la estadística disponible), sino los de empresa de ámbito autonómico o interautonómico. Paralelamente, los convenios sectoriales nacionales ofrecen resultados muy diferentes según los períodos que se estudien, con aumentos inferiores a la media en la última década.

Solo los convenios provinciales ofrecen, en el período de 1981 a 2000, aumentos por encima de la media de manera regular, un dato que puede ser significativo, pero en el que hay que considerar -en su comparación con los demás ámbitos de negociación- otros factores como que la moderación salarial de los convenios de empresa - generalmente de gran tamaño- puede tener relación con restricciones de los Presupuestos del Estado, la existencia de complementos salariales al margen de los salarios pactados, o al número de trabajadores excluidos de los convenios en la fijación de sus retribuciones, además de la existencia de pactos y acuerdos de empresa -no incluidos en la negociación colectiva- y característicos de las empresas de mayor tamaño.

Superando la limitaciones del estudio de las tarifas salariales pactadas, el estudio de las diferencias salariales suele considerar que los distintos niveles de formación - inversión en capital humano- y de productividad de los trabajadores, deben reflejarse en la desigualdad, defendiendo que el modelo más eficiente de negociación sería el individual, o en el ámbito colectivo el más “descentralizado” -de empresa o centro de trabajo- dado que los modelos con predominio de ámbitos intermedios o centralizados a

nivel sectorial o territorial en la fijación de los salarios distorsionarían su relación con la productividad y cualificación de los trabajadores, sin permitir que cada empresa adecuara los salarios a su situación específica.

Desde una perspectiva internacional, España presenta un alto nivel de desigualdad salarial, incluso mayor que en otros países de la Unión Europea o que en Estados Unidos, con estructuras de la negociación colectiva mucho más descentralizadas. Entre los factores explicativos de la diferenciación salarial, utilizando los resultados de la Encuesta de Distribución Salarial del INE de 1995, que ofrece un soporte novedoso y relevante en esta área de análisis, se ha hecho especial hincapié en la importancia explicativa de los factores de la oferta de trabajo, como la cualificación de los trabajadores o los tipos de contratos -indefinidos y temporales, fundamentalmente- aunque se está lejos del consenso sobre si esta diferenciación es suficiente o no, teniendo en cuenta los desniveles de productividad interregional.

Desde el punto de vista de la cohesión territorial, se ha apuntado la tesis de que existe un sistema de determinación salarial en España que permite vincular los niveles de retribución de los trabajadores al coste de la vida en los sectores/regiones con mayor productividad. Sin embargo, los salarios de los ocupados encontrarían su límite en la productividad del trabajo si ésta es reducida. Podría afirmarse, por tanto, que las empresas aceptan el coste de la vida como referencia salarial siempre y cuando la productividad del trabajo lo permita, para, en otro caso, hacer que los niveles salariales se vinculen a la productividad. Se trataría de un modelo de negociación colectiva en el que el ajuste a la productividad jugaría un papel pasivo -de "restricción" de los aumentos salariales- y en el que, en el ámbito de la empresa, se ajustarían los salarios -y sus posibles mejoras- a la evolución de los precios. Una tesis que vendría a alterar los parámetros convencionales sobre inflación y productividad sobre los que se supone que opera la negociación colectiva, sustentado en los distintos niveles de productividad de las empresas, desde una perspectiva territorial.

Investigaciones recientes, basadas en las mismas estadísticas, han subrayado la importancia de los factores de la demanda de trabajo -generalmente desatendidos- apuntando a que el salario de los trabajadores depende en mayor medida de las características de la empresa donde prestan sus servicios, que de sus propias cualificaciones o características personales. Desde este punto de vista, la estructura de la negociación colectiva no sería un determinante esencial de las diferencias salariales -aunque su estructura no fuera la más adecuada en términos de mercado- ya que éstas dependerían, sobre todo, de las características del sistema productivo y de las empresas.

La conclusión es que si las empresas compiten fundamentalmente a través de la innovación, y la tecnología es un factor endógeno, lo más importante es la coherencia, capacidad de articulación y contenido de la negociación colectiva respecto a los mercados en que éstas operan, más que el grado de centralización o descentralización de la misma.

Estos resultados reforzarían la tesis de que la actual estructura de la negociación colectiva en España, y especialmente el predominio generalizado de los convenios sectoriales de ámbito provincial -sin una clara delimitación de ámbitos en relación a los mercados de producto en los que operan- serían una aportación "pasiva" a la cohesión económica desde un punto de vista territorial que, a pesar de no generar rigideces

laborales significativas en el funcionamiento de las empresas, explicarían su pobreza de contenidos.

El estudio de las cláusulas no estrictamente salariales, como las referidas a la jornada – que guarda una correlación directa en su duración con los incrementos salariales pactados- o las relacionadas con la salud laboral, el empleo y la contratación, los complementos de prestaciones sociales, la formación, la igualdad de oportunidades o los derechos sindicales, entre otros, indican una creciente extensión de las materias tratadas por la negociación colectiva, especialmente desde la reforma de 1994 que, como se ha señalado, supuso un reforzamiento de su papel regulador frente a las normas legales.

La frecuencia con que son tratadas las distintas cláusulas, desde el punto de vista de los ámbitos de negociación, apuntan a la existencia de una cierta especialización en el contenido de los convenios. Una especialización que posiblemente tiene que ver con la propia distribución de materias que realiza el Estatuto de los Trabajadores para cada uno de los ámbitos, así como las diferentes realidades económicas y sociales en las que operan las regulaciones convencionales, y que permiten considerar que, para conseguir un mayor enriquecimiento en los contenidos de la negociación colectiva, se debería promover el principio de especialidad de cada uno de sus ámbitos de negociación, así como una adecuada articulación de lo tratado en las distintas materias.

**13.** Los diferentes diagnósticos sobre el modelo español de relaciones laborales, coinciden en la valoración negativa de dos características del mismo: por una parte, la excesiva parcelación de la negociación, que se halla dividida o distribuida en un número elevado de unidades de negociación. Una situación que suele denominarse como de “atomización de la negociación”, que se caracteriza por un alto grado de descentralización y con un peso específico muy importante de un nivel de negociación – el sectorial provincial– atípico en el panorama comparado.

Por otra, la desarticulación de los convenios. Así, la regla general en la aplicación de cada una de estas unidades es la de su autosuficiencia reguladora, es decir, el hecho de que el convenio es la norma paccionada exclusiva y excluyente para el ámbito correspondiente. En este sentido, como práctica habitual los convenios en España no se articulan entre sí, sino que actúan, de manera general, de forma completamente independiente y aislada.

En este contexto, cabe señalar que el debate en España sobre la articulación de la negociación colectiva no es novedoso. Así, ya en los primeros grandes Acuerdos de concertación social de los años 80, los agentes sociales incidían específicamente en la necesidad de racionalizar el sistema de negociación colectiva. Estas propuestas serían retomadas en la década de los 90, con la firma de los Acuerdos Interconfederales de 1997, en la que los agentes sociales más representativos a nivel estatal proponen un modelo de articulación de la negociación colectiva.

La propuesta desarrollada por los agentes sociales en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) se sustenta sobre dos principios informadores: por una parte, no se instituye un modelo único de estructura contractual para todos los sectores o ramas de actividad, sino que se propone un modelo plural o flexible; por otra parte, se atribuye a las reglas pactadas una eficacia obligacional, es decir, supeditada en su

aplicación a la autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación.

En cuanto al contenido de la propuesta, el modelo propuesto para la consecución de los objetivos perseguidos es, como se ha señalado, el sistema de negociación articulada, a partir de dos elementos fundamentales: la aceptación de la articulación de convenios como mecanismo ordinario en la regulación de los específicos ámbitos de aplicación, de un lado; y la utilización del convenio sectorial estatal como unidad básica de ordenación de la estructura negocial, por otro (a partir del principio de especialización de materias).

Cabe señalar asimismo que, en el texto de dichos Acuerdos, se reconoce la dificultad de su desarrollo y la necesidad de acometerlo de una manera gradual. No obstante, en los últimos años es posible constatar en la práctica negocial algunas tendencias que van en este camino, tales como: la adopción de nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal, en el contexto de las orientaciones expresadas en el AINC; la emergencia de nuevas unidades de negociación; y la creciente inclusión de cláusulas de articulación en los convenios colectivos.

#### **IV.1. Reflexiones finales.**

El fomento de la cohesión territorial es una cuestión notablemente compleja, en la que se entrecruzan dimensiones muy diversas y cuya resolución requiere la articulación de diferentes acciones, así como la participación de distintos actores (públicos y privados), en el marco de una estrategia integral coherente con las características socioeconómicas de cada territorio.

En este contexto, el papel que pueden jugar los agentes sociales desde su autonomía a través de la negociación colectiva, no puede contemplarse aisladamente, como se ha señalado reiteradamente, de las actuaciones que –desde otros ámbitos– se implementen para potenciar la reducción de las desigualdades espaciales en materia de desarrollo económico y social (tales como: dotación de capital tecnológico, infraestructuras, etc.).

No obstante, conviene señalar que la negociación colectiva incide de forma determinante en los condicionantes que afectan a la competitividad empresarial, a la capacidad de crecimiento y a la creación de empleo: por un lado, en los costes directos y la organización de los factores; por otro, en aquellos aspectos referidos a la cualificación profesional, la formación profesional, la inversión en nuevas tecnologías, así como en la mejora en la calidad de los productos y servicios.

En este sentido, a partir de los resultados obtenidos, es posible apuntar una serie de reflexiones, no a modo de propuestas concluyentes, sino de elementos que contribuyan profundizar en el debate sobre la incidencia específica de la negociación colectiva en el fomento de la cohesión territorial:

1. En primer lugar, es necesario tomar como punto de partida la complejidad de los escenarios económicos donde opera la negociación colectiva, máxime en un contexto como el actual de creciente globalización, que ha alterado profundamente el marco donde han actuado tradicionalmente los agentes sociales y que genera una tendencia, por una parte, a la creciente internacionalización de las empresas, de los procesos de producción de bienes y servicios y de los mercados; y, por otra, a una desconcentración

productiva significativa, manifiesta en la denominadas “empresas-red”, o en la creciente importancia de los procesos de subcontratación.

En este sentido, no es posible plantear un modelo único y universal, que funcione por igual para sectores con características muy diferentes (en aspectos como la estructura empresarial, actividad productiva, tipo de mercados, etc.). El desarrollo de la negociación colectiva requiere, por tanto, el respeto a la diversidad de situaciones existentes, así como la capacidad de adaptación a las transformaciones que se produzcan en la estructura empresarial y la actividad productiva.

2. Los cambios que puedan plantearse en el sistema de negociación colectiva requieren, necesariamente, de un alto grado de consenso entre las partes involucradas en la misma –es decir, las organizaciones sindicales y empresariales– así como de la voluntad política para implementar aquellas medidas que permitan la aplicación efectiva de los acuerdos alcanzados.

En este sentido, como se ha señalado por la doctrina especializada, el ejercicio de la autonomía colectiva en la conformación del sistema de negociación colectiva –del modelo de negociación que las partes legitimadas para negociar perciban en cada momento histórico como más conveniente para la defensa de los intereses que les son propios (art.7)– no sólo requiere del poder público una conducta de no injerencia, o respeto a la libertad de los agentes sociales. También demanda acciones positivas que aseguren, a las decisiones adoptadas por los interlocutores sociales, una garantía de efectiva aplicación.

3. Los diferentes diagnósticos sobre el modelo de relaciones laborales español coinciden en señalar la desarticulación de los convenios, en combinación con la atomización de la negociación, como uno de los principales problemas del sistema.

En relación con ello, el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) de 1997 propone un modelo de estructura de la negociación colectiva que sigue siendo realizable y pertinente, en la medida en que se plantea un esquema abierto y articulado de la negociación, a través del reparto de materias entre convenios de ámbito nacional y de ámbitos inferiores –estableciendo una serie de materias que se considera oportuno sean abordadas preferentemente en el ámbito nacional o de rama de actividad– y confiriendo autonomía a las partes para adecuar la negociación colectiva a las necesidades de cada ámbito.

Conviene señalar que, en el sistema negocial diseñado, no se plantea la sustitución de las unidades de negociación de ámbito reducido por las de ámbito superior (estatal), sino reordenar y articular el poder normativo entre ellos. En este sentido, la idea base es que el convenio de ámbito sectorial nacional establezca los grandes conceptos y líneas maestras sobre distintas materias, que pudieran adaptarse posteriormente a través de la negociación en ámbitos inferiores.

A este respecto, merece señalar que no se plantea un “convenio-tipo” uniforme, sino una propuesta de distribución material y articulación que, en todo caso, será necesario adecuar a las características de cada sector o rama de actividad.

4. Un aspecto particularmente significativo sobre el que conviene asimismo incidir, en conexión con la cuestión de la articulación, concierne a la delimitación sectorial de las unidades de negociación. Así, la delimitación sectorial de los ámbitos de negociación en España no se adecua con frecuencia a las ramas económica o mercados significativos, un hecho que en buena medida tiene su explicación en la pervivencia de las antiguas Ordenanzas Laborales (que no fueron derogadas hasta la reforma laboral de 1994).

Por ello, sin alterar la delimitación de los ámbitos de negociación para adecuarlos a las ramas económicas o mercados en los que operan las empresas que compiten entre sí, no parece posible tampoco afrontar la articulación eficiente entre los diferentes niveles de negociación, ni enriquecer el contenido de los convenios con las materias que realmente inciden en la mejora de la competitividad.

Conviene señalar que un proceso de adaptación de este tipo se encuentra con diversas inercias al cambio, particularmente en una doble dimensión: por una parte, los núcleos de poder empresarial y sindical en las relaciones laborales, que podrían verse menoscabados con una alteración de los ámbitos de negociación. Un elemento que dificulta, ciertamente, la traslación de los acuerdos de los ámbitos confederales a los inferiores, junto a la constatación de un déficit de interlocución empresarial –y, en menor medida, sindical– en numerosas ramas de actividad. Un hecho que se ha puesto de manifiesto claramente en el proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales (y que, en 1997, motivó la necesidad de alcanzar un Acuerdo para regular los vacíos de cobertura de la negociación).

Todo ello exige profundizar en la cultura de concertación social manifiesta en Acuerdos como el AINC-97, aún siendo conscientes de que será un proceso lento y complejo, pero que debería contar con un marco jurídico-institucional favorable, reformando algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores que obstaculizan su desarrollo.

5. En el debate sobre la reforma de la negociación colectiva en España se ha planteado, desde algunas perspectivas, la conveniencia de eliminar la cláusula erga omnes, que extiende la cobertura de los convenios a todos los trabajadores o empresarios de un determinado ámbito funcional de negociación, independientemente del grado de afiliación que representen. La consecuencia de dicha eliminación, sería que el contenido de los convenios sólo sería aplicable a los trabajadores de las empresas que estuviesen representados formalmente en la negociación.

Sin embargo, frente a esta posición conviene señalar que la regulación estatutaria del convenio colectivo configura un instrumento negocial fuerte, que permite determinar las condiciones de trabajo, asegurando tanto las exigencias de previsibilidad y de calculabilidad de la gestión de los procesos productivos, como la extensión de los derechos sociales y la gobernabilidad de las relaciones laborales. En este sentido, la eliminación de la cláusula erga omnes supondría una ruptura de la cohesión tanto a nivel económico y laboral, como territorial.

En definitiva, como aportaciones de nuestro análisis sobre el papel de la negociación colectiva como instrumento de cohesión territorial, proponemos:

- Fomentar el proceso de adecuación de las características de la negociación colectiva en España a los nuevos espacios económicos que caracterizan a los mercados en los que operan las empresas, promoviendo una mejor delimitación sectorial.
- Impulsar un mayor nivel de articulación en las materias tratadas desde su delimitación sectorial, entre los ámbitos territoriales -supranacional, nacional, autonómico, provincial o de empresa- que permita delimitar con más claridad y eficiencia su regulación en los ámbitos más generales y dotar de una mayor flexibilidad a su aplicación concreta en las unidades productivas específicas.
- Reforzar la capacidad de representatividad y coordinación de los agentes sociales protagonistas de la negociación colectiva, desde su autonomía, promoviendo un marco jurídico institucional favorable, tanto en la Unión Europea como en el ámbito nacional.

Consideraciones que, siendo conscientes de su dificultad, significan no solo actuar en los procesos económicos, porque implican al mismo tiempo cambios sociales y culturales y, como se ha señalado en la introducción, el análisis económico necesita ser complementado por una especie de antropología histórica comparativa que, como campo científico, está aún en su infancia. Posiblemente, su transcurrir será lento, pero su protagonismo debe residir en las propias organizaciones empresariales y sindicales, actores principales del papel de la negociación colectiva –pieza clave del modelo social europeo– y su contribución a la cohesión económica y social, así como a la vertebración territorial.

## V. BIBLIOGRAFÍA.

AA.VV. (2001): *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negociada*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ANISI, D. (1996): *Creadores de escasez*, Alianza .

ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, F.; y LORENCES, J. (1997): “La negociación colectiva en España: una reforma pendiente”, en *Papeles de Economía Española*, nº 72.

AIDT, T.; y TZANNATOS, Z. (2001): *The Cost and Benefits of Collective Bargaining*. World Bank.

- (2002): *Unions and collective bargaining: economic effect in a global environment*. World Bank.

ALÁEZ, R.; LONGÁS, J.; y ULLIBARRI, M. (2000): *Diferencias salariales en España: un análisis sectorial/regional*. Universidad de Navarra.

ALONSO, J.; e IZQUIERDO, M. (1999): “Disparidades regionales en el empleo y desempleo”, en *Papeles de Economía Española*, nº 80.

ALONSO, L. (2001): “El discurso de la globalización y la nueva desigualdad regional”, en *Papeles de la FIM*, Nº 16.

ALVAREZ, C. y otros: (1996): *La distribución funcional y personal de la renta en España. Un análisis de sus relaciones*, Consejo Económico y Social de España.

ARAGÓN, J. (1999): “Ciencia, innovación y regionalización en la Unión Europea” en DURÁN, A. (dir) *Geografía de la innovación en España*. Edt Libros de la Catarata.

ARAGON, J. (2001): “Acción Sindical y desarrollo económico” en *25 años de sindicalismo*. Gaceta Sindical, reflexión y debate nº 1, octubre 2.001.

ARAGÓN, J., CACHÓN, L. (1999): “Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: Consideraciones desde una perspectiva europea”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 15.

ARAGON, J.; y GUTIERREZ, E.: (1996): “La negociación colectiva y la formación de los salarios en España”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9.

ARAGÓN, J., ROCHA, F. (1999) “La negociación colectiva en Europa”, *Gaceta Sindical Monográfica. Reflexiones sobre la Europa Social* nº 178, septiembre, 1999.

ARAGON, J.; ROCHA, F.; y TORRENTS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

BARRO, R.; y SALA, X. (1990): “Convergence across State and Regions”, en *Brookings Papers on Economic Activity*, nº 1.

- (1992): “Convergence”, en *Journal of Political Economy*, vol. 100, nº 2.

BAYLOS, A. (1991): “La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas”, en MIGUELEZ, F.; y PRIETO, C. (Coord.) (1991): *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI.

- (1994): “La negociación colectiva”, en *Gaceta Sindical Monográfica. Reflexiones jurídicas en torno al nuevo modelo de relaciones laborales*, nº 128, julio de 1994.

- (1997): “La negociación colectiva en el Acuerdo Interconfederal”, en *Gaceta Sindical Monográfica. Reflexiones sobre los Acuerdos Interfederales de abril de 1997*, nº 158, septiembre de 1997.

- (1999): “La necesaria dimensión europea de los sindicatos y de sus medios de acción”, en *Gaceta Sindical Monográfica. Reflexiones sobre la Europa Social* nº 178, septiembre, 1999.

- (2000): "Unidades de negociación y concurrencia de convenios. En torno a los artículos 83 y 84", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº100.

BEA, E, y FERREIRO, J. (2002): "Estructura de la negociación colectiva e incrementos salariales en España", *Información Comercial Española* nº 2735.

BEGG, I. (1989): “European integration and regional policy”, *Oxford Review of Economic Policy*, vol.5, nº2.

- (1999): “Previsiones sobre convergencia regional en la Unión Europea”, en *Papeles de Economía Española*, nº 80.

BENTOLILA, S.; y JIMENO, J. (2002): *La reforma de la negociación colectiva en España*. Fundación FEDEA.

BLANCHFLOWER, D. (1996): *The role and influence of trade unions in the OCDE*. CEPER, Discussion Paper nº 310.

CALMFORS, L. (1993): *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A survey*. OECD Economic Studies, 21.

- (2001): *Wages and wage-bargaining institutions in the EMU. A survey of the issues*. CESifo Working Paper, nº 520.

CALMFORS, L.; y DRIFFILL, J. (1988): “Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance”, en *Economic Policy*, nº 6.

CARAVANTYES, M.; y GONZALO, A. (2000): “La España pobre”, Universidad Complutense (disponible en: <http://www.ucm.es>)

CARRASCO, E. (2000): *La cohesión económica y social en la Unión Europea*. Consejo Económico y Social.

CASTELLS, A. y ESPASA, M. (2002): “Desequilibrios territoriales y políticas de cohesión en la Unión Europea en la perspectiva de la ampliación”, en *Papeles de Economía Española*, nº 91.

COMISIÓN EUROPEA (1996) *Primer informe sobre la cohesión económica y social*. Comisión Europea.

- (1998): *Comission’s Recomendation for the Broad Guidelines on the Economic Policies of the Member States and the Community*. Comisión Europea.

- (1999): *Sexto informe periódico sobre la situación y la evolución socioeconómicas de las regiones de la Unión Europea*.

- (2001.a): *Segundo informe sobre la cohesión económica y social*.

- (2001.b): *Proyecto de informe conjunto sobre la integración social*.

- (2002.a): *Primer informe intermedio sobre la cohesión económica y social*.

- (2002.b): *Report on the implementation of the 2001 broad economic policy guidelines*.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1994): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, 1993*. CES.

- (1997): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, 1996*. CES.

- (2000): *Unidad de mercado y cohesión social*. CES.

- (2000.b): *La movilidad geográfica*. CES.

- (2002): *Informe sobre la situación socioeconómica de España 2001*. CES.

CORREA, M. (2001): "Negociación colectiva y reformas legales: el futuro del convenio colectivo (de eficacia general) como fuente del Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº14.

DANTHINE, J-P.; y HUNT, J. (1994): “Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration”, *CEPR Discussion Papers*, nº 694.

DOORN INITIATIVE (1998): “The Doorn Declaration: “The Euro obligues to collaborate on wage policies”. *Press Release of the Doorn of the 2º annual meeting of the Doorn Initiative*.

- (2001): “Increasign cross-border cooperation on collective bargaining policy: wages and lifelong learning”, *Press Release of the Doorn of the 5º annual meeting of the Doorn Initiative*.

ESCUADERO, R. (Coordinador) (2002): *Observatorio de la negociación colectiva*. CC.OO.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) (1999): *Towards a European System of Industrial Relations. Resolution adopted by the 9<sup>th</sup> Statutory Congress of the ETUC*. ETUC.

- (2000): *Recommendation on the coordination of collective bargaining, adopted by the ETUC Executive Committee, 13-14 December*. ETUC.

- (2001): *Resolution on the coordination of collective bargaining, adopted by the ETUC Executive Committee, 14 December*. ETUC.

FAJERTAG, G. (2000) 'Wage moderation in the 1990s and its impact on trade union bargaining strategies', in G. Fajertag (ed) *Collective bargaining in Europe 1998–1999*. ETUI.

-(2002): *Collective Bargaining in Europe in 2001*. ETUI.

FAJERTAG, G., AND P. POCHET (1997): *Social pacts in Europe*. ETUI/OSE.

- (2000) *Social pacts in Europe – new dynamics*. ETUI/OSE.

FERREIRO, J. y SERRANO, F. (2001): "The spanish labour market: reform and consequences", *Internacional Review of Applied Economics*, volumen 15, nº 1.

FINA, LI. (1995): " El problema del paro en Europa: Causas y remedios", *Ekonomiaz*, nº 31-32

FINA, LL. (2001): *Mercado de trabajo y políticas de empleo*. Consejo Económico y Social.

FINA, LL.; GONZÁLEZ, F.; y PÉREZ, J. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*. Consejo Económico y Social.

FINA L. y TOHARIA L.(1987): *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural*. Fundación IESA. Madrid

FLANAGAN, R. (1999): "Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective", en *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVII.

FOREM (2000): *Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines*. FOREM-CCOO.

FREEMAN, R. (1988): "Labour market institutions and economic performance", en *Economic Policy*, nº 3.

FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORRO CONFEDERADAS PARA LA INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (FUNCAS) (1999): *El crecimiento económico de las autonomías españolas. Año 1998*. FUNCAS.

FUNDACIÓN ENCUENTRO (2002): “Convergencia o divergencia económica entre las autonomías”, en Fundación Encuentro, en *Informe España 2002. Una interpretación de su realidad social*, Centro de Estudios del Cambio Social, Fundación Encuentro.

GARCÍA, T., y MARIMON, R. (1999): “Crecimiento de las regiones españolas. Estructura sectorial, dinámica regional y distribución de rentas”, en *Papeles de Economía Española*, nº 80.

GIRALDEZ, M.T. (1994): “Aspectos metodológicos de las estadísticas de tarifas salariales”, *Revista de Sociología y Economía del Trabajo* nº 25-26.

HOFFMANN, J.; HOFFMAN, R.; KIRTON, J.; y RAMPELTSHAMMER, L. (2001): *Literature review of the europeanisation of industrial relations in a global perspective*. European Trade Union Institute.

JIMENO, J. (1992): “Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español”, en *Moneda y Crédito*, nº 195.

LAMAS, J. (1997): “Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 89.

LANDABASO, M. y DÍEZ, M. (1989): “Regiones de antigua industrialización: orígenes, evolución y características”, en AA. VV: *Regiones europeas de antigua industrialización, Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial*.

LOPEZ, E. (2000): *La descentralización de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*. Tirant lo Blanch.

LÓPEZ, E.; VAYÁ, E.; MORA, A.; y SURIÑACH, J. (1997): “Convergencia regional en la Unión Europea ante el nuevo entorno económico”, en *Información Comercial Española*, nº 272.

MARGINSON, P.; y SISSON, K. (2002): *European dimensions to collective bargaining: new symmetries within an asymmetric process?*. University of Warwick.

MARGINSON, P.; y SCHULTEN, T. (1999): “*The Europeanisation of collective bargaining*”, en EIRO on line.

MARQUES, F. (2001): “Mesa redonda sobre balance y perspectivas de futuro del sistema. ¿Hacia qué negociación colectiva?”, en *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negociada. XIII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MARTÍN, C. (1997): *España en la nueva Europa*, Alianza.

MARTÍN, M. (1998): “La economía de las regiones españolas en el largo y muy largo plazo”, en MELLA, J. (Coordinador) (1998.a): *Economía y política regional en España ante la Europa del siglo XXI*. Ediciones Akal.

- (1999): “Disparidades regionales: perspectiva histórica y europea”, en GARCIA DELGADO, J. (Editor) (1999): *España, economía ante el siglo XXI*. Espasa.

MARTÍNEZ, E. (2001): “Convergencia, productividad y empleo en las regiones españolas: 1985-1999”, en *Revista Asturiana de Economía*, nº 20 2001.

MAZZIOTA, C. (1999): “Convergencia regional y dotación de capital público. El caso Italiano”, en *Papeles de Economía Española*, nº 80, 1999.

MELLA, J. (Coordinador) (1998.a): *Economía y política regional en España ante lña Europa del siglo XXI*. Ediciones Akal.

- (1998.b): “Evolución doctrinal de la ciencia regional: una síntesis”, en MELLA, J. (Coordinador) (1998.a): *Economía y política regional en España ante lña Europa del siglo XXI*. Ediciones Akal.

MERCADER, J.; PRADOS, F.; FERNANDEZ, S.; SOLER, J.; ALAMEDA, M.; MARTÍN, C.; y ZARAPUZ, C. (2002): “Estudio de la estructura salarial en la negociación colectiva”, en ESCUDERO, R. (Coordinador) (2002): *Observatorio de la negociación colectiva*. CC.OO.

MERINO, A. (2000): *La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva*. Civitas.

MERMET, E. (2002): *European Trade Union Strategies on Europeanisation of Collective Bargaining- and overview*. ETUC.

MUÑOZ, R. (1998): “Modelos económicos de negociación colectiva”, en *Jornadas de estudio del mercado de trabajo: nuevos contenidos y nueva ordenación de la negociación colectiva* (mimeo).

- (2002): “La cohesión territorial: Unión Europea y fondos estructurales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

MUÑOZ, R.; y BONETE, R. (2000): *Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía*. Alianza Editorial.

NICKELL, S.; y LAYARD, R. (1999): “Labour market institutions and economic performance”, en ASHENFELTER, O; y CARD, D (1999): *Handbook of labour economics*. North Holland.

OECD (1997): *Employment Outlook*. OECD.

- (2001): *Territorial outlook*. OECD.

LÓPEZ, E. (2000): *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de articulación*. Tirant Monografías.

OHLIN, B. (1933): *Interregional and international trade*, Cambridge University Press.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1974): *La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado*. OIT.

- (1998): *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. OIT.

PALACIO, J.; SIMON, H. (2002): *Dispersión salarial y negociación colectiva en España, Cuadernos de Relaciones Laborales* vol.20, nº 1.

PARELLADA, M.; y GARCÍA, G. (1998): “Las disparidades regionales en el seno de la Unión Europea”, en MELLA, J. (Coordinador) (1998.a): *Economía y política regional en España ante la Europa del siglo XXI*. Ediciones Akal.

PENCAVEL, J. (1999): “The appropriate design of collective bargaining systems: learning from the experience of Britain, Australia and New Zealand”, en *Comp. Labour Law Policy J.*

PÉREZ, B.; y CARRILLO, E. (Coord.) (2000.a): *Desarrollo local: manual de uso*. ESIC Editorial y Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

- (2000.b): “El modelo teórico del Desarrollo Local”, en PÉREZ, B.; y CARRILLO, E. (Coord.) (2000): *Desarrollo local: manual de uso*. ESIC Editorial y Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

POCHET, P. (1999): *Monetary union and collective bargaining in Europe*, Work & Society Series, 22. Presses Interuniversitaires Européennes.

PORTER, M. (1990): *The competitive advantage of nations*, The Free Press, New York.

RAGHAVAN, CH. (2002): “ILO’s first follow-up report on core labour standars”, en *Third World Network*.

RAMA, M. (1994): “Bargaining structure and economic performance in the open economy”, en *European Economic Review*, nº 38.

ROCA, J. (1991): “La concertación social”, en MIGUELEZ, F.; y PRIETO, C. (Coord.) (1991): *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI.

ROCHA, F. y ARAGÓN, J. (2001): *Evaluación de los pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas: Situación y experiencias*. Documentos de trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 1/2001

RODRIGUEZ, F. (1998): “Estructura negocial y distribución de contenidos de los convenios en el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 8.

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (2001): “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV. (2001): *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la*

*experiencia negocial. XIII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

SALA-I-MARTÍN, X. (1994): La riqueza de las regiones. Evidencia y teorías sobre crecimiento regional y convergencia”, *Moneda y Crédito* (segunda época), vol. XI, nº 3.

SCHULTEN, TH. (2002): *Europeanisation of Collective Bargaining*. WSI Discussion Paper nº 101.

SCHULTEN, TH.; y BISPINCK, R. (Eds) (2001): *Collective Bargaining under Euro. Experiences from the European Metal Industry*. ETUI.

SIMON, H. (2001): “Negociación colectiva y estructura salarial en España”, *Hacienda Pública*, nº 157.

SISSON, K. (1990): *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*, MTSS, Madrid.

SISSON, K. Y MARTIN, A. (2002): *Pactos para el empleo y la competitividad*, Consejo Económico y Social de España.

SOLOW, R. (1956): “A contribution to the theory of inventive activity and capital accumulation”, *Quarterly Journal of Economics*, 70.

SOSKICE, D. (1990): “Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries”, en *Oxford Review of Economic Policy*, nº 6.

SUPIOT, A. (Coordinador) (1998): “Transformaciones del trabajo y devenir del derecho del trabajo en Europa”, en *Jornadas de la Universidad Carlos III sobre transformación del derecho del trabajo*.

TOMAS, J. (1998): “Las regiones españolas y el fomento de la competitividad”, en MELLA, J. (Coordinador) (1998.a): *Economía y política regional en España ante la Europa del siglo XXI*. Ediciones Akal.

TRAXLER, F. (1999) ‘Wage-setting institutions and European Monetary Union’, en Huemer, M. Mesch, and F. Traxler (eds) *The role of employer associations and labour unions in the EMU*, Aldershot.

VALDES, F. (1995): "Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, nº5.

- (director) (1999.a): *Balance material del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- (1999.b): Dirigismo y autonomía colectiva en los procesos de reforma de la estructura contractual", en PEDRAJAS MORENO, A: *Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica*. Lex Nova.

- (2001.a): “Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva”, en *Relaciones Laborales* nº 22.

-(2001.b): “Notas para una reforma del marco legal de la estructura convencional”, en *Revista de Derecho Social*, nº 15.

VALDES, F.; y LAHERA, J. (1999): “La sustitución de las ordenanzas laborales: fases, instrumentos y balances de un proceso casi acabado”, en VALDES, F. (director) (1999): *Balance material del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

VANHOVE, N., Y KLAASEN, L.H. (1987): *Regional policy: An european approach*, Avebury, Aldershot.

VAZQUEZ, A. (1999): “El desarrollo local en los tiempos de globalización”, en *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXI, nº 102.

VILLAVARDE, P., PÉREZ, P. (1996): “Los ejes de crecimiento en la economía española”, en *Papeles de Economía Española*, nº 67.

YAKUBOVICH, C. (Coord): (2002) *Négociation collective des salaires et passage à la monnaie unique*, La documentation Française.

ZARAGOZA A. (Compilador): (1988): *Pactos sociales, Sindicatos y Patronal en España*. Ed. Siglo XXI.