

La negociación colectiva y la formación de los salarios en España

JORGE ARAGÓN MEDINA*
EDUARDO GUTIÉRREZ BENITO

1. Introducción

La negociación colectiva conforma un espacio contractual de las relaciones laborales que tiene, junto a la ley y a la relación individual entre el empresario y el trabajador asalariado, un especial protagonismo en la conformación de las rentas del trabajo y de los costes salariales y, por tanto, en la evolución de la actividad económica y en las condiciones de trabajo y de vida de una parte importante de la población.

Tal y como se ha señalado, la importancia de la negociación colectiva 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).

El análisis económico dominante muestra, sin embargo, una clara tendencia a estudiar la negociación colectiva centrándose en los incrementos salariales pactados y su relación con otras variables económicas como la inflación o la productividad. Este enfoque, situado en un estudio «marginalista» de los salarios —el aumento de las tarifas salariales cada año— es incapaz de

* Jorge Aragón es Director de la Fundación 1º de Mayo y representante de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en el Consejo Económico y Social. Eduardo Gutiérrez es economista. Ambos son profesores de Economía Laboral en el Máster en Relaciones Laborales de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.

abordar el estudio de las características estructurales de la propia negociación colectiva y su relación con el mercado de trabajo en el que ésta actúa.

Se aborda en este trabajo, en primer lugar, el análisis de la evolución de las tarifas salariales en la negociación colectiva, así como alguna de las prácticas e instrumentos más relevantes en la formación de los salarios en este ámbito. No parece posible detectar, desde este planteamiento, la existencia de una falta de ajuste entre la negociación colectiva y la actividad económica, aunque existen elementos que pueden explicar un cierto retraso en ésta en la percepción de los cambios de tendencia del ciclo económico. Igualmente se concluye que no es posible evaluar la coherencia de la negociación colectiva en relación a otras variables económicas desde el coyunturalismo que caracteriza esta perspectiva.

En segundo lugar se estudian las principales características de la negociación colectiva, señalando problemas fragmentación, desarticulación y vacíos de cobertura, que indican un inadecuado funcionamiento respecto a los ámbitos económicos que regula. Estas características, junto a los cambios en la ocupación, ofrecen elementos de reflexión más relevantes para la comprensión de la formación de los salarios en los convenios colectivos que los ofrecidos por el estudio convencional de las tarifas salariales.

Por último, se analizan los principales cambios introducidos por la reforma laboral aplicada en 1994 que, teniendo como objetivo declarado el dotar de un mayor dinamismo a los convenios colectivos, se ha desarrollado con una notable incoherencia al incorporar la derogación a plazo fijo de las ordenanzas laborales, sin haber resuelto los vacíos de cobertura existentes en la negociación colectiva.

El análisis apunta los retos a los que se enfrenta la negociación colectiva en la actualidad, si quiere seguir siendo un instrumento que contribuya a la mejora de la actividad productiva y al desarrollo de la cohesión de la sociedad. Retos que exigen ampliar su campo de intervención al conjunto de sectores y territorios, articulando las materias que en ellos se negocian así como enriqueciendo sus contenidos, de forma que la negociación salarial se relacione con otros aspectos de las condiciones laborales, como la organización del trabajo o la formación de los trabajadores.

En cualquier caso, una pieza clave para el impulso de la negociación colectiva en nuestro país es ampliar los niveles de información de los trabajadores sobre la realidad económica de las empresas y de los sectores, así como potenciar su participación activa en la propia gestión empresarial.

2. La evolución, los salarios en la negociación colectiva

El análisis convencional del papel de la negociación colectiva en la formación de los salarios se centra, generalmente, en la necesidad de adecuar

el ritmo del aumento de los salarios a la evolución de la inflación, la productividad, el ciclo económico y/o los objetivos fijados como prioritarios por la propia política económica del gobierno. Este tipo de análisis, enmarcado en la necesidad de una política de rentas dirigida a contener la inflación o a mejorar la competitividad, suele ser notablemente crítico con la falta de sensibilidad de la negociación colectiva —concretamente una parte de los negociadores: los sindicatos— para contribuir a estos objetivos. Una rigidez de la que derivarían, según este enfoque, una parte significativa de los elevados niveles de desempleo que sufre nuestro país.

No parece existir, sin embargo, ninguna base sólida para mantener estas consideraciones. La información que ofrece el registro de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo muestra que en los últimos 15 años los aumentos salariales han sido inferiores a los precios desde 1980 a 1986 —en una línea continuada de pérdidas de poder adquisitivo en términos de tarifas— situándose sólo a partir de 1987 y hasta 1993 por encima de aquellos, para caer nuevamente respecto a la inflación en los dos años siguientes. Períodos que en una perspectiva de medio plazo se adaptan considerablemente al ciclo de la actividad económica y a la evolución del empleo aunque, en este último caso con una mayor dispersión.

Cuadro 1: *Negociación Colectiva y Evolución Salarial en España*

Años	Número de Convenios			Número (en miles) de TRABAJADORES afectado			Incremento SALARIAL (En %)			PRECIOS
	TOTAL	Empresa	Otro Amb.	TOTAL	Empresa	Otro Amb.	TOTAL	C. Empresa	Otro Amb.	Media Anual
1980	2.564			6.069,6			15,26%			15,50%
1981	2.694	1.778	916	4.435,1	928,9	3.506,2	13,06%	11,82%	13,38%	14,50%
1982	2.305	2.186	119	6.262,9	985,7	5.277,2	12,02%	11,15%	12,19%	14,40%
1983	3.655	2.376	1.279	6.226,2	1.074,6	5.151,6	11,44%	11,66%	11,39%	12,20%
1984	3.796	2.539	1.257	6.181,9	1.060,5	5.121,4	7,81%	7,02%	7,97%	11,30%
1985	3.834	2.590	1.244	6.131,2	1.062,5	5.068,7	7,90%	7,75%	7,93%	8,80%
1986	3.790	2.588	1.202	6.275,1	1.092,8	5.182,3	8,23%	8,23%	8,23%	8,80%
1987	4.112	2.817	1.295	6.867,7	1.106,5	5.761,2	6,51%	6,33%	6,55%	5,26%
1988	4.096	2.826	1.270	6.864,7	1.070,4	5.794,3	6,38%	5,69%	6,50%	4,81%
1989	4.302	3.016	1.286	6.993,8	1.061,9	5.931,8	7,77%	7,34%	7,84%	6,80%
1990	4.595	3.254	1.341	7.623,9	1.132,6	6.491,3	8,33%	8,05%	8,37%	6,70%
1991	4.848	3.474	1.374	7.821,9	1.151,0	6.670,8	7,96%	7,81%	7,99%	5,90%
1992	5.010	3.627	1.383	7.922,0	1.190,7	6.731,3	7,27%	7,03%	7,31%	5,90%
1993	4.749	3.374	1.375	7.737,1	1.045,7	6.691,5	5,48%	4,69%	5,61%	4,60%
1994	4.581	3.235	1.346	7.502,1	1.022,7	6.479,4	3,59%	3,17%	3,66%	4,70%
1995	4.697	3.377	1.320	7.458,6	1.026,7	6.432,0	3,95%	3,69%	3,99%	4,70%
1996	2.428	1.762	666	4.498,5	565,1	3.933,4	3,85%	3,60%	3,88%	3,65%

Fuente: Evolución de la tarifa salarial del registro convenios del M^o.TSS, y datos de precios del IPC del INE.

1: En estos años no se incluyen los convenios de empresas, provinciales o de ámbito inferior de Cataluña.

Cuadro 2: Evolución del nivel adquisitivo en España

Años	Evolución acumulada desde 1980			Evolución Anual		
	TOTAL	De Empresa	Otro Ambito	TOTAL	De Empresa	Otro Ambito
1981	-1,3%	-2,3%	-1,0%	-1,3%	-2,3%	-1,0%
1982	-3,3%	-5,1%	-2,9%	-2,1%	-2,8%	-1,9%
1983	-4,0%	-5,6%	-3,6%	-0,7%	-0,5%	-0,7%
1984	-7,0%	-9,2%	-6,5%	-3,1%	-3,8%	-3,0%
1985	-7,7%	-10,1%	-7,2%	-0,8%	-1,0%	-0,8%
1986	-8,2%	-10,6%	-7,7%	-0,5%	-0,5%	-0,5%
1987	-7,1%	-9,6%	-6,6%	1,2%	1,0%	1,2%
1988	-5,8%	-8,9%	-5,1%	1,5%	0,8%	1,6%
1989	-4,9%	-8,4%	-4,1%	0,9%	0,5%	1,0%
1990	-3,4%	-7,3%	-2,6%	1,5%	1,3%	1,6%
1991	-1,6%	-5,6%	-0,7%	1,9%	1,8%	2,0%
1992	-0,3%	-4,6%	0,6%	1,3%	1,1%	1,3%
1993	0,5%	-4,5%	1,6%	0,8%	0,1%	1,0%
1994	-0,5%	-5,9%	0,6%	-1,1%	-1,5%	-1,0%
1995	-1,2%	-6,8%	-0,1%	-0,7%	-1,0%	-0,7%
1996	-1,0%	-6,8%	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%

Fuente: Evolución de la tarifa salarial del registro convenios del M^o. TSS, y datos de precios del IPC del INE.

Gráfico 1. Evolución de los salarios y de la inflación

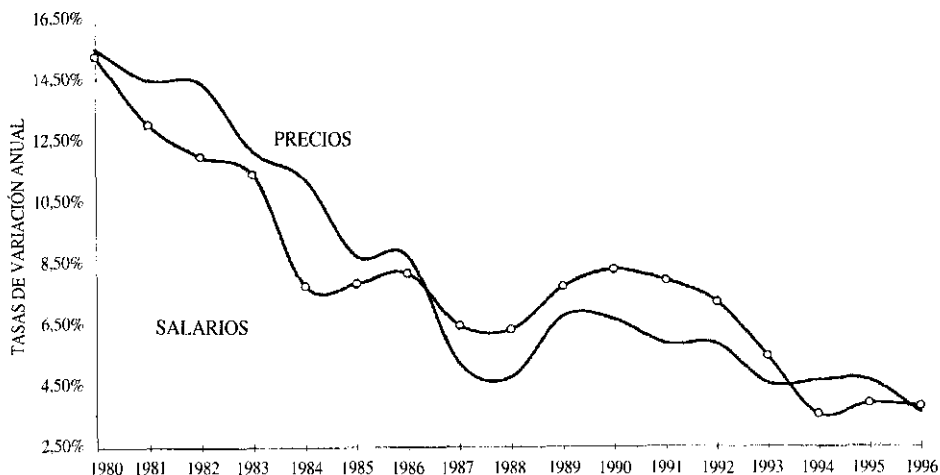
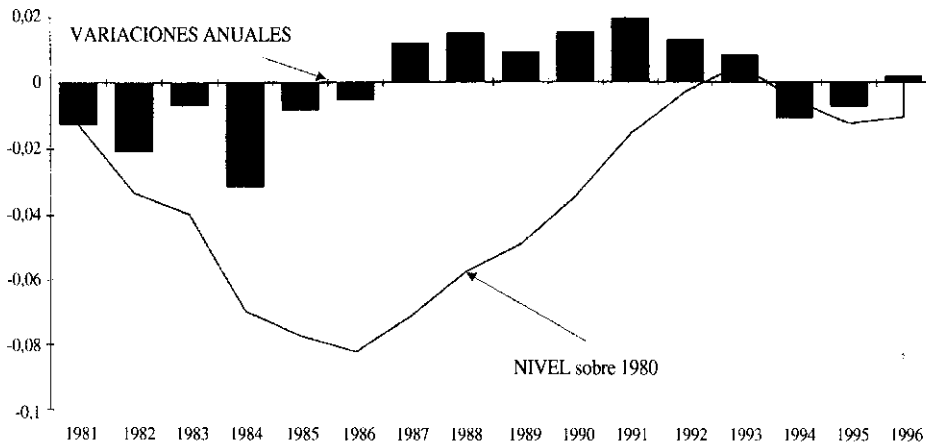


Gráfico 2. Evolución de la capacidad de compra de los salarios en España



Esta consideración requiere, sin embargo, dos matizaciones de distinta naturaleza. En primer lugar, los datos ofrecidos por la negociación colectiva no son extrapolables al conjunto de los trabajadores asalariados. Una parte importante de las remuneraciones de los empleados públicos —fundamentalmente de los funcionarios— no están fijadas por la negociación colectiva sino por los Presupuestos de las Administraciones Públicas; y son frecuentes las ocasiones en que los gobiernos han utilizado su fijación unilateral como un elemento de moderación salarial —en los últimos años, de congelación salarial— con efectos negativos evidentes en la capacidad adquisitiva de estos colectivos, además de tener una incidencia indirecta notable en el desarrollo del conjunto de la negociación colectiva.

Paralelamente, la negociación colectiva no cubre al conjunto de los asalariados con derecho a ella, al existir importantes vacíos de cobertura, como se analiza más adelante. Ambos factores implican que la cifra real del incremento de las tarifas salariales es inferior a los ofrecidos por la estadística de la negociación colectiva; un hecho que, con excesiva frecuencia, parecen olvidar los «expertos» que con mayor rotundidad tienden a criticar la supuesta rigidez de los salarios, y al que se suman recientemente los efectos de las cláusulas de descuelgue implantadas por la reforma laboral de 1994, que se analizan más adelante.

La segunda consideración se refiere a que no cabe suponer automáticamente que la evolución de las tarifas salariales tiene que ser similar a la de los

costes laborales, ya que entre ambas variables se interponen una serie de procesos de muy distinta naturaleza. Por una parte, los llamados «deslizamientos salariales» están directamente ligados a la evolución de los ascensos y promociones que se den en las empresas o a la aplicación de complementos como la antigüedad, independientemente del nivel de las tarifas fijadas. Sin embargo, el proceso más relevante en el comportamiento de los deslizamientos salariales es el debido a los cambios en la estructura del empleo, que pueden generar deslizamientos negativos sobre la ganancia salarial media, como en el caso de aumentos significativos en empleos de baja cualificación o empleos precarios —tal y como parece haber ocurrido en la última década en la economía española—; o deslizamientos positivos, por ejemplo debido a reducciones de plantillas centradas en los empleos de menor remuneración, como parece haber ocurrido en España desde finales de los años setenta hasta mediados de los ochenta.

Por otra parte, a los deslizamientos salariales se añaden otros factores tan relevantes como la evolución de las cotizaciones sociales a cargo de la empresa¹, cuyo ámbito de decisión es claramente ajeno al marco de la negociación colectiva, junto a otros costes de personal —como los gastos en formación— no incluidos en las ganancias salariales pero que forman parte de los costes laborales de las empresas.

No se aborda en este trabajo el estudio de los componentes de los costes laborales fuera del marco de las tarifas salariales, dado que supera ampliamente el objeto de análisis acotado de la negociación colectiva. Es significativo, sin embargo, que con cierta frecuencia se imputen a ella su evolución, a pesar de la muy distinta naturaleza de los procesos comentados y la necesidad, por tanto, de desarrollar un análisis específico de cada uno de ellos. Con esta salvedad y a pesar de las carencias de información estadística disponible, la conformación final de los costes laborales unitarios ha tenido un comportamiento notablemente moderado desde los años ochenta. (ALVAREZ, C., 1996)

Si la cifra agregada de la evolución de las tarifas salariales muestra una clara relación con la evolución de la actividad económica, la dispersión de los distintos convenios sobre la media es igualmente significativa. No todos los convenios se comportan por igual. Así, en 1995 la mitad de los convenios registrados se situaron en torno al 3,5%, afectando a algo más de tres millones de trabajadores, mientras que casi un millón de personas tuvieron un aumento de tarifas salariales inferior a esta cifra, fundamentalmente entre el 2% y el 3,4% y algo más de dos millones registraron incrementos superiores a la mediana comentada.

¹ Costes que en el caso español han tenido un comportamiento escasamente coherente a lo largo del tiempo.

Cuadro 3: Costes laborales por unidad de producto

	En %
1985	70,8
1986	69,8
1987	69,6
1988	69,0
1989	67,9
1990	68,5
1991	68,5
1992	69,3
1993	67,9
1994	65,9

Fuente: Alvarez C. *et al.*, (1996) «La distribución funcional».

Cuadro 4: Distribución del incremento salarial negociado en convenios. Año 1995
Datos hasta 31 de diciembre de 1995

Incrementos de Tarifas Salariales	Trabajadores Afectados	Empresas Afectadas	Convenios	Aumento Salarial	Evolución Capacidad Compra	Número de trabajadores con		Porcentaje de trabajadores con	
						Pérdida	Mejora	Pérdidas	Mejora
Total de Convenios	6.098.891	708.996	3.599	3,58%	-1,07%	5.889.050	209.841	96,56%	3,44%
Inferior al 2%	71.240	856	145	-1,62%	-6,04%	71.240		1,2%	
De 2,00% a 2,99%	467.961	34.126	150	2,64%	-1,97%	467.961		7,7%	
De 3,00% a 3,49%	381.702	100.187	276	3,10%	-1,53%	381.702		6,3%	
Igual a 3,50%	3.207.351	323.965	1.141	3,50%	-1,15%	3.207.351		52,6%	
De 3,01 a 4,00%	854.533	95.982	645	3,92%	-0,74%	854.533		14,0%	
De 4,01 a 5,00%	906.263	122.611	879	4,42%	-0,27%	906.263		14,9%	
De 5,01 a 6,00%	122.628	25.648	203	5,52%	0,78%		122.628		2,0%
Superior al 6,00%	87.213	5.621	160	7,55%	2,72%		87.213		1,4%

Fuente: Registro de Convenios del M.º de Trabajo, e INE para Precios al Consumo. Datos hasta 31. Octubre 1995.

Es interesante recordar, en este sentido, el cambio de estrategia en la fijación de salarios de las centrales sindicales más representativas a nivel estatal —CC.OO. y UGT— cuando desde final de la pasada década decidieron

renunciar a un cifra cerrada para la negociación colectiva, fijada a nivel confederal, para que fueran decididas por las organizaciones sectoriales encargadas de la negociación colectiva, modificando la tradición centralizadora en este ámbito que presidieron los distintos pactos desarrollados a partir de la instauración de la democracia en nuestro país.

Estos datos permiten concluir que existe un importante ajuste en la evolución de los salarios y la actividad económica en su evolución coyuntural en los últimos quince años, que ha convivido con una significativa reducción de las tasas de inflación, desde cifras superiores al 20% a final de 1977 hasta el actual entorno del 3,5%. Posiblemente, a esta tendencia haya contribuido significativamente el acuerdo de las partes negociadoras —y especialmente de las centrales sindicales— de renunciar a la inflación pasada como punto de referencia para las reivindicaciones salariales y aceptar el objetivo de inflación futura como marco de negociación, a la vez que se incluía una cláusula de garantía salarial en el caso de la inflación real superara la prevista. Evitar el espejismo de negociar elevados salarios nominales en base a inercias inflacionistas, que finalmente suelen generar peores resultados en la evolución de los salarios reales, es un elemento que debe ser valorado positivamente al fijar el centro de la negociación en la capacidad adquisitiva, que es el objetivo relevante para los trabajadores y la puede hacer compatible con el control de la inflación².

Desgraciadamente, en algunos años no lejanos el gobierno utilizó la fijación de objetivos de inflación con escasa o ninguna credibilidad como forma de influir a la baja en la evolución de los salarios —como fue especialmente evidente desde 1988 a 1991— teniendo en cuenta que sólo un 65-70% de los trabajadores afectados por los convenios están protegidos por la citada cláusula. La manipulación desde el gobierno de los objetivos de inflación pone de manifiesto el coyunturalismo con el que se ha definido la política económica en el ámbito salarial, llegando a poner en cuestión un mecanismo contractual tan relevante como la negociación sobre la inflación prevista.

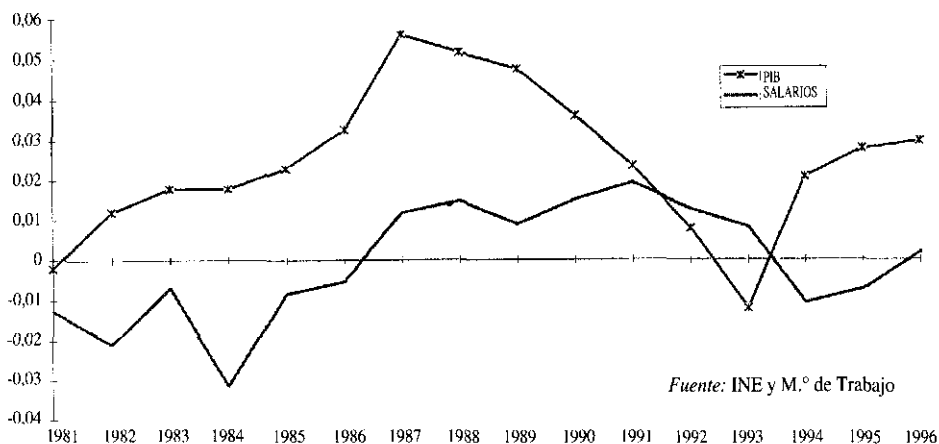
Diferente naturaleza tiene la crítica patronal respecto al referente de inflación que se debe adoptar y que, según ésta, debería ser la inflación prevista en la Unión Europea y no en España. Una crítica que quiere olvidar la inexistencia de un espacio contractual de negociación colectiva en Europa y la articulación de ésta en el ámbito de los estados nacionales.

Desde esta perspectiva, no cabe hablar, en coherencia, de rigidez de la negociación colectiva. Sin embargo, si es posible observar un cierto retardo en la adaptación de los aumentos de las tarifas salariales a los cambios de ciclo, tanto en una etapa expansiva como la iniciada en 1986, cuando se pro-

² No cabe considerar los procesos inflacionistas como socialmente neutrales en la medida en que expresan un conflicto de intereses que, generalmente, beneficia a los colectivos con mayor poder económico.

dujo una pérdida de poder adquisitivo de 0,6% a pesar de registrarse un aumento del PIB del 3,2% y del empleo en un 2,2%; como en una etapa de desaceleración, como la que tuvo comienzo en 1992 y 1993, cuando se registraron ganancias del poder adquisitivo del 1,3% y 0,9% mientras en PIB creció únicamente un 0,7% el primer año y se redujo un 1,2% el segundo.

Gráfico 3. PIB y tarifas salariales



Al analizar las posibles causas de este retardo en el perfil temporal de la formación de salarios respecto al ciclo económico es posible acotar dos procesos diferenciados, que han podido tener un efecto relevante: el distinto comportamiento salarial de los convenios de empresa y de sector; y la duración temporal de los convenios. En el primer caso, la pérdida de un punto de poder adquisitivo de las tarifas salariales desde 1980 a 1995 se concentra claramente en los convenios de empresa, mientras que los de ámbito superior registran un comportamiento mucho más favorable, posiblemente porque su efecto final en los costes laborales de las empresas sea significativamente inferior al registrado en las tablas salariales. Una hipótesis que indicaría una significativa separación entre las regulaciones de los convenios de ámbito superior a la empresa y la evolución real de los salarios en las empresas «teóricamente» afectadas por ellos, sin un marco convencional propio.

En el segundo caso, el efecto de los convenios firmados por una duración superior al anual, que pueden generar un efecto inercial en los cambios de

coyuntura que explique parte de este desajuste. Un hecho especialmente importante en 1993, si se tiene en cuenta que las expectativas existentes en 1992 eran de un notable optimismo expansionista en el que, como se plasmó en el primer programa de convergencia con la Unión Europea, se anunciaban aumentos del PIB en torno al 3% junto a significativos aumentos del empleo. En cualquier caso, conviene recordar que ha sido el gobierno el principal responsable de generar unas expectativas económicas erróneas, y que han sido las asociaciones patronales las principales defensoras de convenios colectivos plurianuales por considerar que permiten una mayor certidumbre en la gestión empresarial.

Un elemento destacable en la formación de los salarios en esta perspectiva coyuntural es la inclusión, por la reforma laboral aplicada en 1994, de cláusulas de descuelgue salarial para aquellas empresas en dificultades económicas, de manera que no tuvieran la obligación de aplicar lo acordado en los convenios en esta materia. Este tipo de cláusulas no son una novedad en el desarrollo de la negociación colectiva, ya que se reconocieron en una parte de los pactos firmados al comienzo de la transición democrática. Si es una novedad, sin embargo, que la inclusión de estas cláusulas en los convenios se considerara derecho necesario hasta el punto que se discutió, en un primer momento, la validez de los convenios colectivos que no las recogieran en una reforma que, como más adelante se analiza con más detalle, se orientó a hacer que las leyes cedieran su poder regulador en favor de los convenios colectivos, a los que pretendía dotar de un mayor dinamismo y capacidad de actuación, en el reconocimiento del protagonismo de la autonomía de las partes negociadoras.

Todavía es pronto para valorar el desarrollo de las cláusulas de descuelgue, pero los primeros estudios destacan su aplicación irregular y notablemente desordenada en el diseño de los términos en los que se puede producir la inaplicabilidad de los aumentos salariales pactados. Rasgos que subrayan el peligro de que acaben por constituir un elemento de presión a la baja de los salarios, fuera del ámbito reconocido para la negociación, y un elemento de competencia desleal entre las empresas, especialmente si se tiene en cuenta el diferente poder de mercado que tienen las empresas aún en sectores considerados como relativamente homogéneos. (MARTIN C., 1996)

Desde una perspectiva diferente, es necesario incluir en el análisis de las tarifas salariales, una referencia a la evolución del salario mínimo interprofesional (SMI) ya que su fijación, que es potestad del gobierno, tras consultar con los interlocutores sociales, ha sido frecuentemente utilizada —al igual que el salario de los funcionarios— como un mecanismo de intervención indirecta en la negociación colectiva, para conseguir la moderación en el aumento de los salarios que en ella se fijan. En el caso español, este fenómeno queda claramente de manifiesto si se tiene en cuenta que en el período 1980-1985 las tarifas salariales tuvieron una pérdida acumulada ligeramente supe-

rior al 1%, mientras que el salario mínimo la sufrió con mucha mayor intensidad —superior al 12%— y de manera continuada a lo largo del período, con la excepción de 1990 y 1991.

Cuadro 5: Salario mínimo interprofesional en España

AÑOS	Evolución Nominal del S.M.I.			Variación Anual en el S.M.I. Nominal	Precios al Consumo (2)	Evolución del poder de compra	
	Trabajadores hasta 17 años	Trabajadores de menos de 18 años	Trabajadores de 18 o más años			Variaciones Anuales	Var. Acumulada Desde 1980
1980	8.820	13.950	22.770	9,6%	15,5%		
1981	9.930	15.690	25.620	12,5%	14,5%	-1,73%	-1,73%
1982	11.010	17.430	28.440	11,0%	14,4%	-2,97%	-4,65%
1983	12.450	19.710	32.160	13,1%	12,2%	0,78%	-3,90%
1984	13.440	21.300	34.740	8,0%	11,3%	-2,94	-6,73%
1985	14.370	22.800	37.170	7,0%	8,8%	-1,66%	-8,28%
1986	15.510	24.630	40.140	8,0%	8,8%	-0,74%	-8,96%
1987	16.290	25.860	42.150	5,0%	5,3%	-0,24%	-9,18%
1988	17.010	27.030	44.040	4,5%	4,8%	-0,31%	-9,46%
1989	18.030	28.650	46.682	6,0%	6,8%	-0,75%	-10,14%
1990	(1)	33.000	50.010	7,1%	6,7%	0,40%	-9,78%
1991		35.160	53.250	6,5%	5,9%	0,55%	-9,28%
1992		37.170	56.285	5,7%	5,9%	-0,19%	-9,46%
1993		38.670	58.530	4,0%	4,6%	-0,58%	-9,99%
1994		40.220	60.570	3,5%	4,7%	-1,16%	-11,03%
1995		41.430	62.700	3,5%	4,7%	-1,13%	-12,04%
1996		50.220	64.920	3,5%	3,7%	-0,15%	-12,17%

(1): Hasta 1989 existían dos Salarios Mínimos para los menores de 18 años. Uno hasta los 17 años y otro para los de 17 años. A partir de 1990 sólo existe un único Salario para los menores de 18 años.

(2): Datos de precios del IPC del INE.

Un elemento a tener en cuenta, ya que el SMI constituye un referente de la negociación colectiva, al mismo tiempo que suele ser la base de fijación de una parte de los sistemas de protección social y, fundamentalmente, los subsidios como el de desempleo o las pensiones asistenciales, y viene a constituir una variable cercana al llamado «salario de reserva» con el que algunos analistas intentan explicar la mayor o menor propensión a la búsqueda de empleo. La evolución del SMI viene a apoyar la tesis de una notable moderación de los salarios y, aún en mayor medida, de los salarios de reserva.

3. Características de la negociación colectiva en España

El análisis del papel de la negociación colectiva en la formación de los salarios desde la óptica convencional comentada se centra, sin embargo, en la evolución coyuntural de las tarifas salariales agregadas, dejando de lado el estudio de las características estructurales de los convenios colectivos. Unas características que son imprescindibles para comprender las implicaciones de los acuerdos negociados entre sindicatos y empresarios en la formación de los salarios y en la actividad económica.

Desde la visión de la historia reciente de nuestro país, la conformación de la estructura de la negociación colectiva en España está estrechamente vinculada con la falta de libertades democráticas del periodo 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.

El retorno a un sistema político democrático supuso el reconocimiento de los derechos laborales fundamentales y, con ellos, el impulso de la negociación colectiva. Así, en 1978 había 1.838 convenios, que se convertían en cerca de 5.000 convenios en 1994, mientras la población trabajadora afectada pasaba de 4,6 millones de personas a cerca de 8 millones. (PÁLACIO).

Este intenso desarrollo de los convenios colectivos como ámbito de regulación de las relaciones laborales ha mantenido o ha generado —según los casos— estructuras de negociación poco coherentes con el espacio económico-político en el que están delimitadas³.

De acuerdo con la Estadística de Convenios Colectivos⁴ los ámbitos de negociación presentan una notable fragmentación, siendo predominantes los convenios de empresa (68% sobre el total de convenios firmados en 1994)

³ Ver M.º de Trabajo, 1988; MUGA, A., 1992; ARAGÓN, J., 1993.

⁴ La Estadística de Convenios Colectivos, elaborada por el M.º de Trabajo, es la principal fuente de información estadística sobre las características de la contratación colectiva en España. Al basarse en la información obtenida en el registro de convenios permite una visión global de todas las unidades de negociación, especialmente útil para el estudio de su estructura. Sin embargo, presenta algunas limitaciones que es necesario tener en cuenta (Fernández Frutos, R. 1989), referidas especialmente a la información sobre marcos contractuales extraestatutarios y a las unidades de negociación que no están produciendo convenios habitualmente pero que tampoco han sido sustituidos, respecto a su ámbito, por otros.

A ello se suma la baja fiabilidad de la información sobre la población afectada aportada por las mesas negociadoras de los convenios. El resultado es que, en algunos casos, la población que se declara como regulada por el convenio supera ampliamente los datos de población ocupada que ofrece la Encuesta de Población Activa. Este hecho lleva a considerar que hay algunas duplicaciones sobre la población afectada por los convenios de empresa y que, en algunos sectores, se están incluyendo los trabajadores en paro.

aunque, al ser el ámbito inferior de negociación que se analiza, el número de trabajadores supone únicamente el 13% de la población afectada⁵.

Los trabajadores asalariados regulan sus condiciones de trabajo en un 53% mediante convenios provinciales de sector y en menor medida —24%— mediante acuerdos estatales. Unos datos que han llevado a considerar que la negociación colectiva en España tiene un nivel de descentralización intermedio, ya que cerca de las tres cuartas partes de la población ocupada asalariada está relacionada con ámbitos sectoriales inferiores al estatal.

Cuadro 6: Estructura de la negociación colectiva. 1994

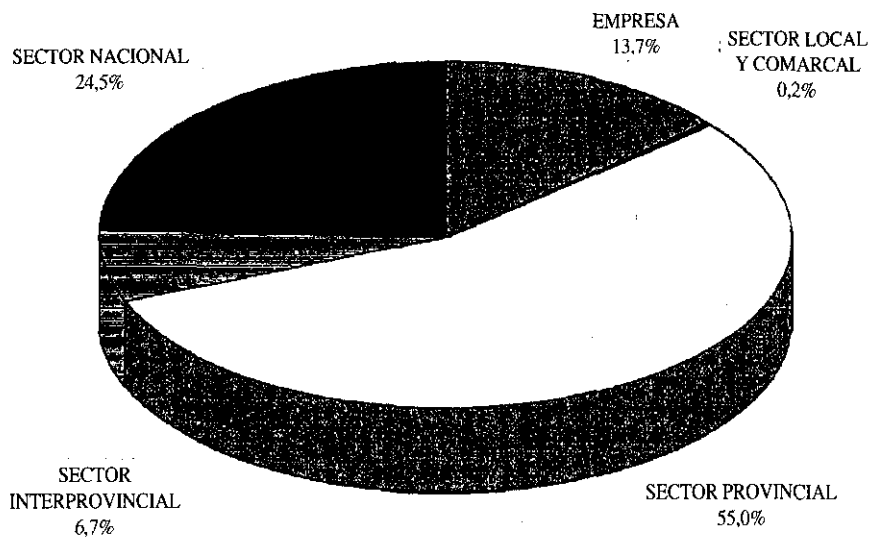
	Trabaj.			(% s/Total)		
	Convenios	Empresas	(miles)	Convenios	Empresas	Trabaj.
Empresa	3.235	3.235	1.023	70,6%	0,3%	13,6%
provincial	2.786	2.786	462	60,8%	0,3%	6,2%
intracomunidades	91	91	72	2,0%	0,0%	1,0%
intercomunidades	358	358	489	7,8%	0,0%	6,5%
Otros Ambitos	1.346	947.479	6.479	0,0%	0,0%	0,0%
Grupo Empresas	55	173	30	29,4%	99,7%	86,4%
provincial	37	92	12	1,2%	0,0%	0,4%
intracomunidades	6	36	3	0,8%	0,0%	0,2%
intercomunidades	12	45	15	0,1%	0,0%	0,0%
Sector Local y Comarcal	24	1.288	14	0,3%	0,0%	0,2%
Sector Provincial	1.159	751.966	4.106	0,5%	0,1%	0,2%
Sector Interprovincial	37	39.260	501	25,3%	79,1%	54,7%
intracomunidades	26	37.689	307	0,8%	4,1%	6,7%
intercomunidades	11	1.571	194	0,6%	4,0%	4,1%
Sector Nacional	71	154.792	1.828	0,2%	0,2%	2,6%
Total Convenios	4.581	950.714	7.502	1,5%	16,3%	24,4%
				100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, 1995. M.º de Trabajo.

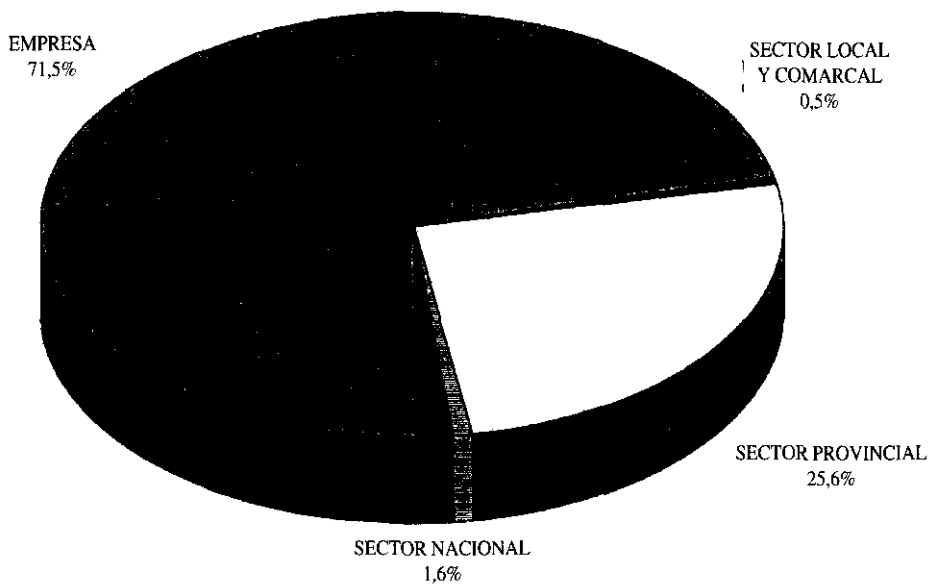
Más allá de esta sintética foto-fija de 1994, los cambios en los marcos de negociación en los últimos años señalan que las características de la negociación colectiva, hasta la reforma laboral, han mantenido la primacía de los convenios provinciales y la atomización del ámbito empresarial. Frente a la tendencia centralizadora mantenida desde los primeros años de la democracia —objetivo recogido en una parte importante de los acuerdos interprofesionales— a partir de la mitad de los años ochenta se registra un doble proceso: por una parte, aumenta el número de convenios de empresa, mientras

⁵ Se analizan los datos de 1994, ya que los datos no se consideran definitivos hasta transcurridos dieciocho meses desde su finalización.

Gráfico 4. Trabajadores según tipo de convenio colectivo. 1994



Número de Convenios. 1994



que la población trabajadora afectada por ellos se reduce; por otra parte, disminuye el número de convenios sectoriales de ámbito provincial, mientras que la población afectada por ellos se incrementa. (CES, 1995).

La estructura sectorial de la negociación colectiva ofrece dos rasgos destacables. En primer lugar, la notable diversidad en la amplitud de las actividades económicas que regulan, conviviendo convenios que abarcan actividades de notable extensión —en términos de valor añadido— como el metal, la hostelería, las industrias químicas, el textil, la construcción, o la banca privada; junto a otros de amplitud reducida, como los distintos convenios subsectoriales de las industrias de alimentación, el comercio, o gran parte del transporte.

Existe un cierto mimetismo inercial de los marcos sectoriales de negociación con las delimitaciones sectoriales marcadas por las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales. Un mimetismo que se refleja, también, en los convenios provinciales y, en menor medida en los de carácter nacional, en los que más de un tercio mantienen inalterada la delimitación trazada por la Ordenanza correspondiente.

Una tercera característica de la negociación colectiva en España es su relativamente bajo nivel de cobertura, que se estima en torno al 75% de la población cuyas condiciones pueden estar potencialmente reguladas por los convenios colectivos. Aunque es difícil desarrollar una evaluación precisa del nivel de cobertura, por las deficiencias estadísticas comentadas, este nivel, generalmente aceptado por los interlocutores sociales (CES, 1994), puede considerarse bajo si se tiene en cuenta que el sistema de negociación colectiva en España está basado en los convenios colectivos de eficacia general, que se aplican a todas las empresas pertenecientes al ámbito de la actividad que éstos regulan.

Los vacíos de cobertura suelen concentrarse en sectores parcialmente regulados por convenios provinciales en los que éstos no alcanzan la totalidad de las provincias y, generalmente, relacionados con la inexistencia de organizaciones empresariales con capacidad negociadora, fundamentalmente en sectores con una reducida dimensión empresarial. Este hecho pone de manifiesto la escasa tradición negociadora en nuestro país y la importancia de los marcos normativos de regulación de las condiciones laborales definidos por el Estado, que han tenido hasta la reciente reforma laboral una importancia significativa.

Por último, cabe plantearse el funcionamiento de la negociación colectiva en un mercado de trabajo crecientemente segmentado, como ha ocurrido en España en la última década con la generalización de la contratación temporal desarrollada tras la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1984, que, aunque no afecta a la cobertura formal, sí supone una creciente pérdida de cobertura real. La temporalidad en el empleo, que afecta a más del 30% de los asalariados ocupados en nuestro país, generalmente va aso-

ciada a una mayor indefensión del trabajador frente al poder empresarial y a un menor nivel de cumplimiento de los derechos con que, al menos formalmente, deben contar los trabajadores. Así parece mostrarlo en el ámbito salarial las fuentes estadísticas disponibles, fundamentalmente la Encuesta de Distribución de los Salarios del INE, que señala unas diferencias salariales entre los ocupados con contrato fijo y temporal que se situarían en una horquilla entre el 40 y el 10%, teniendo en cuenta factores diversos como el nivel de cualificación, la antigüedad, etc.

Cuadro 7: Ganancias salariales por tipo de contrato y categoría profesional en 1992

<i>Categoría Profesional</i>	<i>Ganancias Salariales en miles de pesetas año</i>		<i>G. Salarial del T. Temporal en % de G.S. del T. Fijo</i>	
	<i>Fijos</i>	<i>Temporales</i>	<i>Fijos</i>	<i>Temporales</i>
Ing. y Licenciados	5.477	3.387	100,0%	61,8%
Ing. Técnicos y Aytes. Titulados	4.456	3.028	100,0%	68,0%
Jefes Adm. y de Taller	3.937	2.606	100,0%	66,2%
Ayudantes no titulados	3.207	2.152	100,0%	67,1%
Oficiales Adm.	2.775	1.833	100,0%	66,1%
Subalternos	2.426	1.644	100,0%	67,8%
Auxiliares Adm.	1.897	1.467	100,0%	77,3%
Oficiales de 1ª y 2ª	2.234	1.778	100,0%	79,6%
Oficiales de 3ª y Especialistas	2.017	1.517	100,0%	75,2%
Peones	1.461	1.315	100,0%	90,0%
Trabajadores <18 años	972	825	100,0%	84,9%
MEDIA	2.744	1.630	100,0%	59,4%

Fuente: Encuesta sobre Distribución Salarial. INE. 1992.

En igual sentido pueden interpretarse las informaciones salariales que se obtienen de las fuentes fiscales que ponen de manifiesto la relación entre la contratación temporal y la precarización de los niveles salariales. La información fiscal muestra el continuo incremento en el número de perceptores de rentas salariales anuales, con retribuciones muy por debajo de las que percibe un trabajador empleado de forma estable durante un año y retribuido con el salario mínimo interprofesional. Esta tendencia podría ser resultado de una orientación legislativa claramente precarizadora, y no el efecto de un tejido empresarial sin suficiente rentabilidad.

La ampliación de la desigualdad salarial apoyaría la hipótesis de que en la actualidad la formación de los salarios en el sistema laboral español están determinados de forma decisiva por los cambios en la naturaleza precaria del empleo, y no tanto por las estrategias salariales de los interlocutores sociales o la situación de las empresas.

Cuadro 8: Distribución de las percepciones salariales según informaciones fiscales

Nº de Perceptores por tramos	1992	%	1993	%	Var. 1993/92	Var. en %
Menor o igual al 50% del SMI	1.757.737	16%	1.812.261	17%	54.524	3,1%
Entre el 50% y el 100% del SMI	1.215.476	11%	1.137.507	11%	-77.969	-6,4%
Superiores al SMI	7.970.291	73%	7.813.085	73%	-157.206	-2,0%
Total de Asalariados	10.943.504	100%	10.762.853	100%	-180.651	-1,7%

Fuente: Empleo, Salarios y Pensiones en las Fuentes Tributarias. Años 1992 y 1993.

(1): El 50% del SMI fue de 393.640 y de 470.000 en 1992 y 1993, respectivamente.

(2): El SMI fue de 787.920 y de 819.420 pesetas anuales en 1992 y 1993, respectivamente.

4. La reforma laboral y la articulación de la negociación colectiva

Estas características han sido consideradas como obstáculos a una adecuada adaptación de la negociación salarial a las circunstancias económicas generales y a la evolución específica de las empresas. Por una parte, el nivel de «centralización intermedia» de los ámbitos convencionales a nivel provincial suele considerarse como la estructura menos eficiente en la relación entre evolución salarial y actividad 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, fundamentalmente, a delimitaciones administrativas adoptadas en la etapa anterior en la que la negociación colectiva, en su significado completo, era inexistente. Los vacíos de cobertura añaden un interrogante sobre el papel de la negociación colectiva como proceso de vertebración social. Por último, el carácter estanco de los ámbitos de negociación supone una traba adicional en el proceso de conformación de los salarios, en la medida en que lo decidido en un convenio de empresa no tiene por qué guardar ninguna relación con convenios de ámbito superior, al igual que ocurre en los ámbitos provinciales y estatales.

Desde esta valoración, se ha defendido la importancia de impulsar una mayor centralización de la negociación colectiva, mediante la firma de pactos sociales o acuerdos interfederales que fijen un marco general para su desarrollo que pueda suplir las deficiencias apuntadas, tal y como ocurrió en la década de los años 80. Se considera que este tipo de centralización puede dotar de una mayor coherencia al proceso de formación de salarios, en relación a los objetivos de una política económica dirigida al control de los agregados macroeconómicos y la generación de empleo.

Sin embargo, desde un punto de vista diferente, se suele defender que la centralización ha supuesto un empobrecimiento de los contenidos de los convenios de ámbito inferior, en contra de la necesidad de que la formación

de los salarios y de las condiciones de trabajo en general se desenvuelvan en una relación más estrecha con las evolución de la productividad y de los resultados de las empresas. Desde esta óptica se defendería la necesidad de potenciar la descentralización de la negociación colectiva, que debería orientarse hacia convenios colectivos a nivel de empresa o de centro de trabajo.

El debate sobre la centralización requiere, sin embargo, incorporar elementos no estrictamente vinculados con los ámbitos la negociación. Como se ha señalado (JIMENO, 1992), el concepto de centralización debe responder tanto al nivel al que se negocia, como al grado de coordinación entre los distintos negociadores, al nivel de simultaneidad de las negociaciones y a los contenidos de la negociación en sus distintos ámbitos. Un enfoque más amplio del debate, que remite al problema de la articulación entre los ámbitos de negociación para resolver el aparente conflicto entre los objetivos de estabilidad macroeconómica y la relación de los salarios con la productividad.

El diseño inicial de la reforma laboral que se emprendió en 1993 tenía como uno de sus objetivos el mejorar la estructura de la negociación colectiva y aumentar su dinamismo y sus contenidos, de manera que tuviera un mayor protagonismo en la conformación de las relaciones laborales así como una mayor sensibilidad a la situación económica. Su aplicación en 1994, 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 y, en menor medida, los acuerdos de empresa. La ley cedía así terreno a los acuerdos entre los interlocutores sociales, de los que se esperaba una mayor riqueza de contenidos que los fijados por la normativa legal, así como evitar una excesiva uniformidad de las condiciones laborales entre los distintos sectores y empresas, que podía estar en contradicción con los cambios económicos y productivos.

Este objetivo, formalmente compartido por los interlocutores sociales se acompañaba también de medidas tendentes a una reducción de los costes de salida del empleo y, especialmente, de los costes de despido. La orientación desreguladora de la reforma generó el rechazo de las centrales sindicales más representativas, puesto de manifiesto en la huelga general convocada a comienzos de 1994. Por su parte, las organizaciones empresariales consideraron insuficiente su plasmación, criticando que se mantenían elementos substanciales de rigidez en los convenios colectivos, como la llamada ultraactividad de los convenios, que ponía en tela de juicio la coherencia de la propia reforma.

Más allá del amplio debate abierto por la reforma es especialmente destacable, desde el enfoque adoptado, el que se incluyera la derogación a plazo fijo de las ordenanzas laborales para finales de 1994 y, sólo excepcionalmente, para finales de 1995.

La importancia de las ordenanzas laborales en la regulación estatal de las condiciones de trabajo es evidente si tenemos en cuenta las características

antes comentadas respecto a la pobreza de contenido de los convenios colectivos en la regulación de aspectos tan importantes como las clasificaciones profesionales, la organización del trabajo o la movilidad laboral, así como el relativamente bajo nivel de cobertura.

La derogación de las ordenanzas supone un complejo proceso, al exigir un adecuado equilibrio entre las retiradas de normas sectoriales a nivel estatal y su relevo por los convenios colectivos para asumir las regulaciones establecidas por aquéllas. Una complejidad manifiesta en el hecho de que las declaraciones de los interlocutores sociales con un amplio consenso sobre la derogación de las ordenanzas, desde comienzos de la restauración democrática, tuvieron un escaso desarrollo a lo largo de más de década y media.

La reforma de 1994 ha supuesto una importante ruptura en esta falta de acción. Su desarrollo se está produciendo, sin embargo, de una claramente desequilibrada ya que, al mismo tiempo que actuaba la retirada de la ley, se mantenían las deficiencias en el sistema de negociación colectiva y, muy especialmente, la existencia de vacíos de cobertura que anteriormente sólo estaban escasamente cubiertos por las ordenanzas laborales. Desde 1994, los interlocutores sociales emprendieron un largo proceso de negociación para ordenar la derogación de las ordenanzas, mediante la firma del AIOR, que ha permitido acuerdos sucesivos sobre la pérdida de vigencia de las ordenanzas, con no pocas dificultades para garantizar no sólo la cobertura de los convenios en los ámbitos que aquellas actuaban sino, también, la existencia de unos contenidos mínimos sobre las materias reguladas. (CES 1994 y 1995). Este proceso, que todavía hoy sigue abierto, no ha despejado el peligro de la generación de vacíos legales de cobertura. (GUTIÉRREZ, E. et al, 1996)

Paralelamente, la reforma laboral ha introducido modificaciones contradictorias en la concurrencia de los convenios colectivos que pueden dar lugar a una mayor desvertebración de la actualmente existente en los ámbitos territoriales. Como se ha señalado, la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores «de un lado, da entrada a situaciones de concurrencia que favorecen la creación de nuevas unidades parcialmente descentralizadas; y de otro, otorga preeminencia a ciertos convenios colectivos... apreciándose en ocasiones una falta de coherencia entre la trascendencia de éstas y las unidades designadas para su reglamentación» (MERINO, A. 1995)

La reforma laboral no ha sabido ordenar de manera coherente la prioridad de desarrollar la derogación de las ordenanzas, teniendo como base una ampliación del entramado de la negociación colectiva que evitara, por una parte, la pérdida de derechos para una parte de los trabajadores asalariados, y por otra, que permitiera el enriquecimiento de sus contenidos. El largo proceso de negociación entre los interlocutores sociales, antes comentado, y el que en la actualidad se siga debatiendo un acuerdo para evitar vacíos de cobertura, así lo demuestran.

Ciertamente, en las grandes empresas y en los sectores económicamente más dinámicos, la negociación colectiva podrá hacer frente al reto de la retirada de la ley y de las ordenanzas laborales, dada la mayor capacidad de decisión del capital y el mayor nivel de organización de los trabajadores. Sin embargo, se corre el grave riesgo de que determinadas empresas y trabajadores queden «descolgados» de este proceso; generalmente empresas con menor poder de negociación frente a otros capitales y con una escasa implantación sindical. El resultado final puede ser, por tanto, muy diferente al enunciado por la reforma laboral como principal objetivo, produciéndose una segmentación de la negociación colectiva que vendría a sumarse, ahora, a la segmentación en términos de contratos de trabajo, generada por la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984.

Este riesgo es especialmente importante porque la política de rentas, de la que forma parte la negociación colectiva, está teniendo una importante transformación por los cambios económicos y especialmente por la transnacionalización de los capitales y la globalización de las relaciones económicas. Los objetivos de la política de rentas tienden a desplazarse desde el control de la inflación por parte de los estados nacionales a una pluralidad de fines más compleja en la que predomina el interés por adecuar el crecimiento de los costes laborales al incremento de la productividad (PALACIO, JI., 1994).

Los cambios en el proceso de acumulación de capital han supuesto la transformación del modelo fordista de trabajo concentrado en grandes empresas que operaban, generalmente, en mercados nacionales en los que los estados tenían un importante papel regulador, a un modelo descentralizado en el que la movilidad del capital a nivel internacional ha hecho perder importancia a la moderación de los costes laborales como elemento de competitividad. Estos factores explican, en cierta medida, el fin del modelo socialdemócrata de los años 60, en los que los acuerdos sociales centralizados componían una pieza básica en el control de los desequilibrios macroeconómicos y en la mejora de la redistribución de la renta hacia la clase trabajadora mediante los programas de gasto público.

En este contexto, la negociación colectiva se enfrenta a un importante reto si quiere seguir ocupando un papel destacado, no sólo en la mejora de la productividad sino en el desarrollo de la cohesión de la propia sociedad. De no desarrollarse un esfuerzo en la profundización del entramado y los contenidos de la negociación colectiva, será creciente la tendencia a un «microcorporatismo», en el que pierdan relevancia los acuerdos globales para desarrollar políticas de rentas centralizadas a nivel estatal, frente a acuerdos dirigidos a «incrementar la productividad y la competitividad internacional de sectores específicos, ramas determinadas de producción o hasta incluso empresas especialmente importantes, dejando a otros sectores de menor poder contractualizador (ramas en decadencia, trabajo marginal, empresas difusas, etc.) fuera de cualquier posibilidad de acuerdo». (ALONSO, L.E., 1992).

Para que la negociación colectiva sea una pieza coherente en el desarrollo de una economía más productiva y de una sociedad más cohesionada es necesario avanzar en su desarrollo al conjunto de sectores y territorios evitando la segmentación antes señalada que puede estar originando la reforma laboral. A este objetivo debe sumarse un enriquecimiento de sus contenidos, de forma que la negociación salarial se relacione con otros aspectos de las condiciones de trabajo tan importantes como la organización del trabajo o la cualificación y formación de los trabajadores. Para conseguirlo, es necesario acordar la articulación de los distintos ámbitos contractuales con un adecuado reparto de materias en cada uno de ellos, que garanticen la existencia de un marco general de las condiciones laborales, al mismo tiempo que se incorporan negociaciones vinculadas al proceso de trabajo y a la realidad concreta de las empresas. La ampliación y la articulación de la negociación colectiva deben ser elementos prioritarios del diálogo social en nuestro país.

Es un hecho paradójico que, junto a la importancia que se concede a la negociación de los salarios en los convenios colectivos, el nivel de información económica sobre la situación de la empresa con que cuentan los trabajadores es, excepto en casos contados, prácticamente inexistente. Una realidad que indica el carácter relativamente pasivo —de mera adaptación a los objetivos empresariales— en el que la negociación se desarrolla, así como la escasa tradición de participación de los trabajadores en la empresa en España.

Hacer frente a los retos que se plantean hoy a la negociación colectiva hace necesario ampliar la participación de los trabajadores en la empresa, en la información sobre su situación económica y en el propio desarrollo de la estrategia empresarial, de forma que la negociación de los salarios no sea un proceso pasivo de ajuste a los márgenes de la productividad sino que sea un componente más de ésta mediante el desarrollo de las capacidades y conocimientos de los trabajadores, del estímulo a su formación y de su participación activa en la gestión empresarial.

Bibliografía

- ALONSO, L.E. (1992), *Macro y microcorporatismo: Las nuevas estrategias de la concertación social*. IV Congreso de Sociología de la FES, Madrid.
- ALVAREZ, C. y otros autores (1996), *La distribución funcional y personal de la renta en España: Un análisis de sus relaciones*. CES. Madrid.
- ARAGÓN, J.; GUTIÉRREZ, E. (1994), «Consideraciones a la política de rentas: La dinámica de la formación de los salarios en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, n° 25/26, septiembre diciembre 1994.
- ARAGÓN, J. (1993), «Crisis económica y reformas laborales» en *Reforma del Mercado de Trabajo*, Economistas n° 57. Madrid.

- ARAGÓN, J. (1993), «Reformas estructurales y parches coyunturales». *Economistas* n° 55. Madrid.
- ARAGÓN, J. (1993) «Relaciones laborales, mercado de trabajo y acción sindical en España», *Relaciones Sociolaborales: Aspectos jurídicos, económicos y sociales*. Ediciones Universidad. Salamanca.
- BATSTONE, F. y T. (1990), *Relaciones industriales y estrategias de gestión en las empresas públicas de comunicaciones*, MTSS., Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (1994), *España. 1993. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España. 1994*. Madrid .
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España. 1995*. Madrid.
- ESPINA, A.: «Una evaluación de la dinámica de la negociación colectiva en España (1976-1994): del intercambio político a la cooperación», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, n° 25/26, septiembre-diciembre 1994.
- FERNÁNDEZ DE FRUTOS, R. (1989), «La realidad de la negociación colectiva española: estructura, contenido y ámbitos» *Negociación colectiva: presente y futuro*, Ed. Gestió 2000, Fomento del Trabajo Nacional, Barcelona.
- FREEMAN, R.B. (1993), «La evolución del sindicalismo en los países desarrollados». en Ruesga S.M. «Economía y Trabajo».
- GUTIÉRREZ, E.; MORILLO, R.; ARAGÓN, J. (1996): «Collective bargaining in Spain» en *Collective Bargaining in Western Europe 1995-1996*. European Trade Union Institute. Bruselas.
- JIMENO, J.F. (1992), «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español». *Moneda y Crédito*.
- LORENTE, J.R. (1991), «Negociación colectiva y empleo en España» en *Estudios de Economía del Trabajo en España III. El problema del paro*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- LORENTE, J.R. (1989), «Los costes laborales: evolución y perspectivas». *Economistas* n° 41. Madrid. Págs. 130 a 136.
- MALO DE MOLINA, J.L. y ORTEGA, E. «Los costes unitarios del trabajo en las divisiones industriales españolas 1977-1983». Banco de España. Servicio de Estudios. *Boletín Económico del Banco de España*. Mayo, 1985.
- MARTIN, C. (1996), «La cláusula de descuelgue salarial tras la reforma laboral: Análisis de las estrategias sindicales y patronales». *Revista de Relaciones Laborales*. n° 22. Madrid.
- MERINO, A. (1995), «Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: un estudio del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores» en CRUZ, J.: *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*. CES. Madrid.

- MIGUELEZ F. y PRIETO, C. (1991), «Las relaciones laborales en España». Ed. Siglo XXI. Madrid.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA, (1985 y posteriores), *La negociación colectiva en las grandes empresas*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1988), «Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España. Datos de 1986». MTSS. Madrid.
- MUGA, A. (1992), «Estructura y cobertura de la negociación colectiva en España», *Economía y Sociología del Trabajo* n° 18, MTSS, Diciembre 1992.
- OCDE, Informes: Perspectivas de empleo 1994. Capítulo 5: La negociación colectiva: Niveles y cobertura. MTSS, Madrid, 1994.
- OIT, INFORMES (1986), *La negociación colectiva ante la recesión en los países industrializados con economía de mercado*, MTSS, Madrid.
- PALACIO, J.I. (1994), «La política de rentas en el entorno de la competencia dinámica de capitales» en Aragón, J, y Alvarez, (coord). *Situación y perspectivas del mercado de trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales* n° 5. E.R.L. Universidad Complutense, Madrid.
- PALACIO, J.I. «Relaciones laborales y negociación colectiva» en *Economistas*, n° 41, Extraordinario (España 1989. Un balance), Diciembre 89-Enero 90, págs. 140 a 147.
- PÉREZ INFANTE, I. (1994), «Costes laborales y competitividad de la economía española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, n° 25/26, septiembre-diciembre 1994.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y otros autores (1989), «Negociación Colectiva: presente y futuro». Madrid.
- RUESGA, S. (1989), «Los convenios colectivos y la política económica desarrollada durante la última década» en Varios, *Negociación colectiva: presente y futuro*, Ed. Gestió 2000, Fomento del Trabajo Nacional, Barcelona.
- RUESGA, S. (1991), «La negociación colectiva» en F. Miguelez y C. Prieto (comp), *Las relaciones laborales en España*. Ed. Siglo XXI. Madrid.
- SISSON, K. (1990), *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*, MTSS, Madrid.
- VV.AA. «Negociación Colectiva». *Economistas*, n° 37. Abril-Mayo de 1989.
- WINDMULLER, J. P. (1989), *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*, MTSS, Madrid.