

CURSO DE ECONOMÍA LABORAL Tema 4

DE LA CAL BARREDO, M^a LUZ
OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ
ZUBIRI REY, JON BERNAT

TEMA 4

SALARIO, COSTE LABORAL Y COMPETITIVIDAD

1. Las teorías sobre la formación del salario

1.1 El enfoque neoclásico

Como ya señalábamos en los temas 1 y 3, la teoría neoclásica se centra en la visión del salario como coste de producción. Desde esta perspectiva, el salario constituye una magnitud variable que fluctúa según la oferta de trabajo y la demanda de trabajo.

La teoría de la demanda de trabajo resuelve la cuestión de cuánta mano de obra le interesa contratar a una empresa. La maximización del beneficio exige que se sigan contratando más trabajadores siempre que la producción adicional que se obtiene de cada nuevo trabajador incorporado (productividad marginal) sea superior al salario que hay que pagarle. En el momento en que la productividad marginal se sitúa por debajo del salario, la empresa dejará de contratar trabajadores. De aquí procede la idea de que la evolución de los salarios debe ir acompañada con la evolución de la productividad. Si el salario aumenta y la productividad no lo hace, entonces el empleo contratado se reducirá.

La productividad marginal es decreciente, puesto que cuando en un proceso productivo con un equipamiento dado incorporamos cada vez más mano de obra, el producto crece, pero cada vez crece menos. Por ejemplo, en un restaurante con un número de mesas dado, no podemos aumentar el número de menús servidos entre las 13:00 y las 15:00 horas de forma indefinida. El aumento del número de camareros nos puede incrementar los menús servidos, pero ese aumento será cada vez más pequeño a medida que aumenta el número de camareros, pudiendo llegar a ser incluso cero.

En el largo plazo, los equipamientos pueden cambiarse, así que las empresas se enfrentan con el reto de qué equipamientos y tecnologías utilizar. Se supone que, dado el nivel de salarios, optarán por las técnicas que maximicen el beneficio. Ante salarios bajos, utilizarán técnicas intensivas en trabajo y si los salarios suben, optarán por mecanizar y/o automatizar los procesos productivos. Las principales críticas a este enfoque se resumen en:

- Se supone que los factores trabajo y capital son sustituibles, algo bastante cuestionable en muchos procesos productivos. Por ejemplo, una empresa de transporte, no puede aumentar el número de viajes aunque incorpore a su flota nuevos vehículos si no contrata más conductores.
- Tampoco cabe esperar que las empresas vayan a renunciar a tecnologías ahorradoras de mano de obra si los salarios bajan. Ahora bien, sí que puede decirse que, en un entorno de bajos salarios, las empresas van a darse mayor prisa para introducir innovaciones que hagan el proceso productivo más eficiente.

El enfoque neoclásico sugiere un entorno con salarios en continua fluctuación, provocada por las variaciones en la demanda de trabajo de las empresas y en la oferta de trabajo de las personas. Pero en la práctica existe una inflexibilidad a la baja de los salarios reales y ello impide que el mercado de trabajo se equilibre. Por eso, hay una serie de teorías que completan el enfoque neoclásico, tratando de apuntar factores que explican esa rigidez a la baja de los salarios.

1.2 Teorías de los contratos implícitos y de los salarios de eficiencia

Se considera que las empresas establecen los salarios considerando que la relación laboral tiene un horizonte de largo plazo, así que los salarios no se ajustan en todo momento según las variaciones de la oferta y la demanda ni según la productividad. La empresa puede estar ofreciendo salarios superiores a los de mercado para conseguir mayores incrementos de productividad, para evitar una excesiva rotación de trabajadores o un excesivo control o para atraer los mejores trabajadores. El ofrecer salarios superiores a los de otras empresas del sector y/o mantenerlos incluso en épocas en las que hay desempleo, puede constituir una solución eficiente para la empresa.

1.3 Modelos insiders-outsiders

Los trabajadores ocupados, los de dentro de las empresas (insiders) y los sindicatos que los representan tratan de obtener salarios superiores a los que aceptarían los no ocupados (outsiders). Entonces el salario no se ajusta la baja incluso aunque haya desempleo. Esto puede darse porque los trabajadores ocupados no sean fácilmente sustituibles por los que están "fuera" y también porque los ocupados tengan un poder de negociación y de presión mayor que los trabajadores desempleados (ocurre si los sindicatos priman los intereses de los ocupados sobre los de los parados).

1.4 Teoría del capital humano

Como ya se apuntó en el tema 1, la teoría del capital humano de Gary Becker, relaciona el nivel salarial con la productividad de la persona en el proceso productivo y ésta con la inversión en capital humano hecha por el trabajador. Aunque se trata de una teoría muy popularizada, presenta algunos puntos débiles:

- Las dificultades para medir la productividad a nivel individual. Resulta complicado comparar la productividad de personas que realizan tareas diferentes y también medir la productividad de personas que trabajan en un equipo. En muchos casos, los salarios fijados en las empresas no se establecen de acuerdo a la productividad, sino en base a las jerarquías existentes, las demandas sindicales, los valores sociales o las políticas de personal.
- La productividad no depende solo de las características de las personas que intervienen en el proceso productivo, sino también de cómo está organizado el trabajo y de las tecnologías de producción utilizadas. Desde este punto de vista podría decirse que la productividad es más un atributo de las organizaciones que de las personas.

1.5 Teoría de la segmentación

Esta teoría ya se ha expuesto en el tema 3. Pone de manifiesto que las diferencias salariales están relacionadas, no tanto con el mérito individual, sino con el tipo de puesto de trabajo ocupado al que tiene acceso la persona.

- En cuanto a las diferencias salariales dentro de las empresas, expresan menos las diferencias en productividad y más los objetivos jerárquicos y la división de las plantillas, pudiendo haber incluso colectivos que sufran discriminación ocupacional y salarial.
- Las diferencias salariales entre empresas dependen de la situación de mercado que tengan las empresas (si están en mercados en los que hay fuerte competencia o en mercados oligopolísticos) y también de su política laboral (sistemas de organización e incentivación del trabajo, presencia sindical, ideologías en cuanto a las diferencias salariales).
- Las políticas públicas, por ejemplo, en cuanto al salario mínimo o en cuanto a la implantación sindical, así como las ideologías e intereses empresariales sobre el fomento de las desigualdades, y las estrategias sindicales, son factores que inciden también en las diferencias salariales. Es por esto que puede decirse que el proceso de fijación salarial no es tanto un proceso económico, sino un proceso social.

2. La discriminación salarial y segregación laboral

La discriminación salarial es el principal resultado de la discriminación laboral. Se produce cuando personas pertenecientes a determinados grupos y que tienen la misma capacidad, formación y experiencia que otros, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a un puesto, los ascensos o el salario. Los datos estadísticos sugieren que la discriminación de determinadas personas (por su sexo, su raza, su religión o por tener una incapacidad física o una determinada orientación sexual) existe en todos los países.

La discriminación es un fenómeno complejo, tiene múltiples facetas, es difícil de medir y cuantificar y está profundamente arraigada en la conducta. El análisis económico sólo puede aportar algunas ideas, pero no una verdadera explicación del fenómeno, por lo que no haremos una revisión de las principales teorías¹.

Resulta importante distinguir la discriminación directa de la discriminación indirecta. La primera está prohibida por la ley (lo cual no quiere decir que no se practique), mientras que la indirecta se produce por el tipo de puestos de trabajo a los que acceden determinados colectivos. Está vinculada entonces con la segregación laboral. Así hablamos de discriminación salarial directa cuando a una persona que realiza el mismo trabajo que otra se le paga menos y de discriminación indirecta cuando a una persona se le confina a ocupar puestos de trabajo de baja remuneración.

Hablamos de segregación laboral cuando, tanto por el lado de la demanda (empresas) como por el de la oferta (trabajadores), hay tendencias que confinan a determinados trabajadores en algunas ocupaciones y sectores de actividad. Puede haber:

¹ Se pueden consultar en Campbell, R.M. y Stanley, L.B. (2013) *Economía laboral*. McGraw Hill. Madrid.

- Segregación vertical (ocupaciones)
- Segregación horizontal (sectores y ramas de actividad)

Elo suele implicar una discriminación salarial indirecta, perjudica a los grupos que están confinados a determinadas ocupaciones y en determinados sectores, puesto que cobrarán salarios menores. También perjudica al conjunto de la economía, puesto que si se eliminase la segregación estas personas podrían emplearse en tareas para las que están bien capacitadas y ello elevaría la productividad y el producto nacional

Se observa fuerte segregación laboral por sexo, por edad y por nacionalidad. Hay sectores intensivos en jóvenes, en mujeres o en trabajadores extranjeros. En el caso de las mujeres, se detecta que se concentran en una serie de sectores y ramas productivas, que son las de menor remuneración. En cambio, el empleo masculino está más distribuido por sectores. En cuanto a las categorías, las mujeres se concentran en las más bajas.

Tabla 1. Porcentaje de empleo femenino por sectores en España 2011

TOTAL	45%
F Construcción	8%
H Transporte	19%
D Energía	20%
C Manufacturas	25%
A Agricultura	26%
J Información y comunicaciones	32%
R Actividades artísticas	39%
O AAPP	43%
K Finanzas y seguros	47%
M Actividades Profesionales	48%
G Comercio	50%
I Hoteles	54%
N Actividades Administrativas	56%
S Otras actividades	65%
P Educación	66%
Q Salud	76%
T Empleo doméstico	91%

Fuente: Censo de Población y Vivienda

Vemos en la tabla 1 que algunos sectores como el de empleo doméstico o el de la salud o el educativo son sectores feminizados en cuanto al empleo. En cambio, los sectores de construcción, transporte, energía, información y comunicaciones y manufacturas, son sectores en los que el empleo femenino tiene poco peso. En la tabla 2 se recogen las ganancias por sector. En los sectores masculinizados (en verde) se gana por encima de la media, excepto construcción. En los feminizados, por debajo de la media, excepto actividades sanitarias.

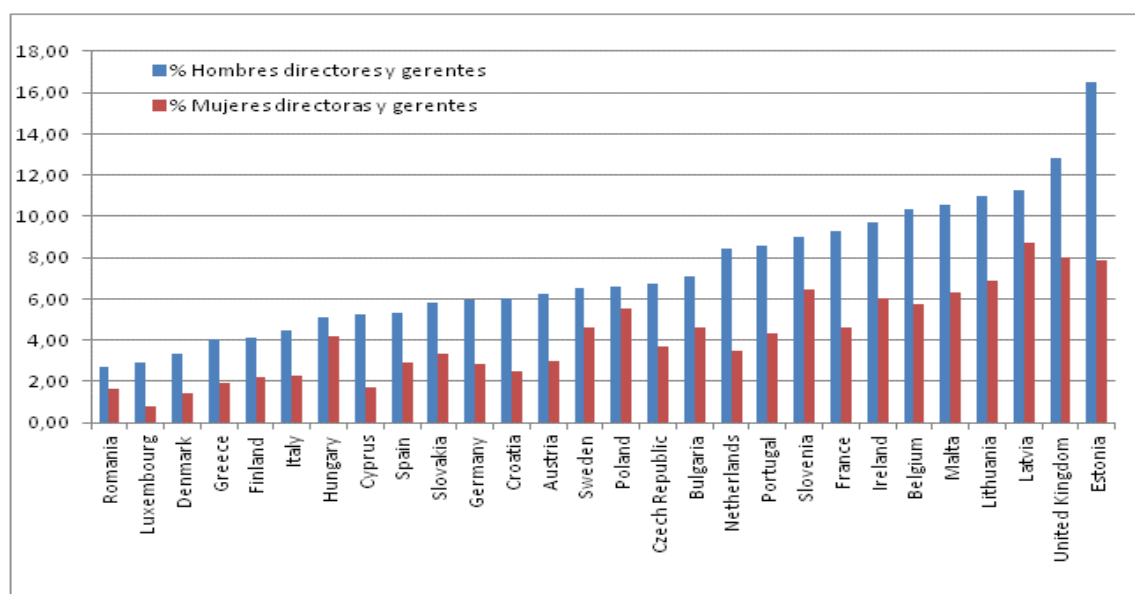
La segregación del empleo femenino por sectores es una parte importante de la explicación de la brecha salarial de género. Si el empleo femenino no estuviera tan concentrado en sectores de baja remuneración, la brecha se reduciría. Las razones por las cuales las mujeres se concentran en esos sectores tiene que ver con prácticas discriminatorias en el acceso a determinados puestos y también con el tipo de estudios que cursan las mujeres, que está fuertemente influido por los estereotipos de género.

Tabla 2. Ganancia media anual en España

	Ganancia media anual €	% respecto a la media
Todas las actividades	22858,17	
B0. Industrias extractivas	32971,21	144,24
C0. Industria manufacturera	26476,73	115,83
D0. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	51034,67	223,27
E0. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	25959,23	113,57
F0. Construcción	22608,41	98,91
G0. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	19771,86	86,50
H0. Transporte y almacenamiento	23604,85	103,27
I0. Hostelería	13636,04	59,65
J0. Información y comunicaciones	32754,21	143,29
K0. Actividades financieras y de seguros	40696,06	178,04
L0. Actividades inmobiliarias	20619,89	90,21
M0. Actividades profesionales, científicas y técnicas	26275,51	114,95
N0. Actividades administrativas y servicios auxiliares	15766,08	68,97
O0. Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria	27568,54	120,61
P0. Educación	20925,83	91,55
Q0. Actividades sanitarias y de servicios sociales	24826,42	108,61
R0. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16912,45	73,99
S0. Otros servicios	16225,41	70,98

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2014

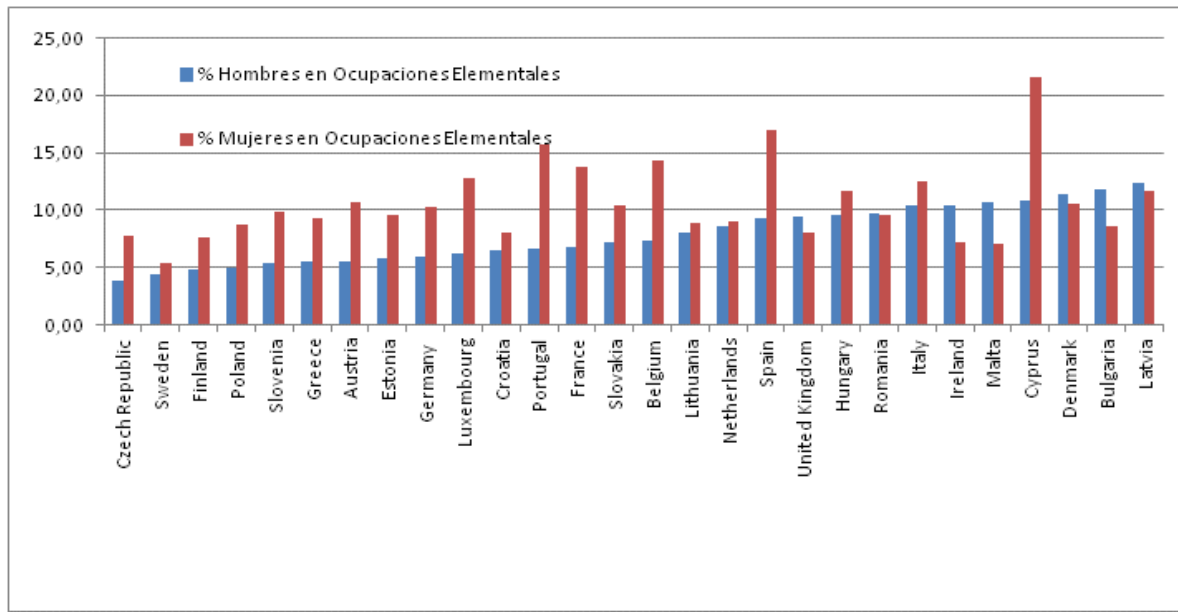
Figura 1. Porcentaje de ocupados en puestos de dirección y gerencia por sexo (2015)



Fuente: Eurostat

En cuanto a las categorías, hay que destacar, como podemos ver en la figura 1, que en todos los países el porcentaje de hombres en puestos de dirección y gerencias supera al de mujeres, siendo estos los puestos más altos de la escala salarial. En cambio, el porcentaje de mujeres en ocupaciones elementales es superior al de hombres en un gran número de países (figura 2). La segregación vertical explica entonces la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Figura 2. Porcentaje mujeres y hombres en ocupaciones elementales (2015)



Fuente: Eurostat

3.El salario como componente de la oferta: productividad, coste laboral y competitividad

3.1 Productividad y rendimiento

Un aumento de la productividad supone que, con el mismo esfuerzo y dedicación, se obtiene una mayor cantidad de producto porque hay una mejora de la eficiencia en ese proceso productivo. Esa mejora de la eficiencia se puede producir por la introducción de nuevas tecnologías, por un cambio en la organización del trabajo o por una mejora en la capacitación de la mano de obra.

$$PRODUCTIVIDAD = \frac{\text{Producto total}}{\text{Número de trabajadores}}$$

Hay aumentos en el nivel de producción que vienen dados por un incremento de la intensidad del trabajo, o por la eliminación de los tiempos muertos. Se incrementa el rendimiento, pero no la productividad.

Aunque la productividad es una variable a la que se hace referencia de manera muy habitual, sobre todo cuando se trata la evolución de salarios y costes laborales, hay que señalar que presenta problemas de medición:

- Hoy en día los procesos productivos son complejos y, con frecuencia, intervienen en ellos varios tipos de mano de obra que realiza trabajos diferentes. Calcular la aportación productiva de cada persona es realmente difícil. Además, habría que tener también en cuenta el número de horas trabajadas.
- La productividad del trabajo depende del capital puesto a disposición de la mano de obra. Puede ocurrir que haya procesos con el mismo tipo de trabajadores que otro, pero con productividades diferentes porque las tecnologías o la organización del trabajo sean distintas.

3.2 Coste laboral unitario

Como ya mencionábamos antes, una de las dimensiones del salario es la de coste del proceso productivo. Ahora bien, el coste de la mano de obra incluye, además del coste salarial, otra serie de costes, por lo que resulta más correcto hablar de costes laborales. El coste laboral incluye, además del salario, la cotización empresarial a la Seguridad Social, los pagos extrasalariales (pagos en especie, aportaciones a fondos de pensiones) y los costes de ajuste de plantillas (fundamentalmente son los costes de despido).

Coste laboral total=

Salario Bruto
+ Contribución empresarial a la SS
+ Pagos extrasalariales
+ Costes de ajuste de plantillas

Desde el punto de vista empresarial, es importante evaluar por un lado, la aportación productiva del trabajo y, por otro, el coste laboral que ese trabajo origina. Esta perspectiva se analiza mediante el concepto de coste laboral unitario (CLU). El CLU es el coste laboral medio que cuesta cada unidad de producto fabricada en la empresa y es un componente muy importante a la hora de determinar el precio del producto y la competitividad de la empresa.

$$CLU = \frac{\text{Coste laboral total}}{\text{Valor de la producción}}$$

$$CLU = \frac{\text{Coste laboral por trabajador} \times N^{\circ} \text{ trabajadores}}{\text{Producto total} \times \text{Precio}}$$

Teniendo en cuenta que:

$$\frac{N^{\circ} \text{ trabajadores}}{\text{Producto total}} = \frac{1}{\text{Productividad}}$$

Entonces,

$$CLU = \frac{\text{Coste laboral por trabajador}}{\text{Precio} \times \text{Productividad}}$$

En ausencia de aumentos de la productividad, los CLU crecerán si los costes laborales crecen más que los precios. En el mundo real, como los aumentos de productividad son continuos, los CLU pueden permanecer constantes e incluso decrecer su aumento no supera la suma de los aumentos en los precios y en la productividad. Siempre que los aumentos en los costes laborales reales vayan acompañados con los aumentos de la productividad, los CLU se mantendrán constantes. Por ello, los incrementos de los salarios y/o de los costes laborales deben evaluarse siempre comparándolos con la evolución de la productividad.

La variable clave entonces, no es el coste laboral o el nivel salarial, sino la relación entre éste y la productividad, es decir, el CLU.

El concepto de CLU es crucial para hacer comparaciones entre empresas diferentes, por ejemplo. Una empresa puede tener costes laborales superiores a los de otra, pero si tiene también un nivel de productividad superior, tal vez su CLU es igual o incluso inferior. También es útil para hacer comparaciones entre países. Hay países con costes laborales elevados, pero que consiguen CLU y precios competitivos en sus productos porque tienen niveles elevados de productividad. Y hay también países con costes laborales bajos, pero CLU relativamente elevados debido a su baja productividad.

3.3 Coste laboral y competitividad

El CLU es un indicador utilizado habitualmente para medir la competitividad de una economía o de una empresa. Como ya hemos dicho anteriormente, la comparación de costes laborales entre países no es un buen indicador de competitividad, ya que la variable relevante es el CLU, es decir, la relación entre el coste laboral y la productividad.

En todo caso, los costes laborales no son el único factor que determina el precio y la competitividad de los productos. Otros factores son las rentas percibidas por los propietarios de los medios de producción, la calidad de los bienes y servicios que se venden, el precio de los bienes y servicios producidos por otros competidores o la existencia de impuestos a la producción o a la exportación e importación de bienes y servicios

Bajo un concepto de competitividad más integral, los salarios y costes laborales solo son uno de los múltiples factores determinantes de la competitividad de las empresas o países. Un concepto de competitividad más amplio es el que se maneja en el Índice Global de Competitividad, y que está basado en los trabajos de Porter (2008). La competitividad se define como un conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de una economía, siendo esta última variable crítica para que un país alcance elevados niveles de prosperidad, lo que se traduce en una elevada renta de los ciudadanos y un elevado retorno para

las inversiones empresariales. La competitividad se basaría en el funcionamiento de los siguientes pilares:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Instituciones | 7. Eficiencia en el mercado de trabajo |
| 2. Infraestructuras | 8. Desarrollo del mercado financiero |
| 3. Entorno macroeconómico | 9. Disponibilidad tecnológica |
| 4. Salud y educación primaria | 10. Tamaño del mercado |
| 5. Educación superior y formación | 11. Sofisticación de los negocios |
| 6. Eficiencia en el mercado de bienes | 12. Innovación |

Las estrategias y factores de competitividad de los países tienen que ver con la etapa de desarrollo en la que se encuentran. Así:

1. Competencia en factores (recursos naturales y coste laboral). Las empresas compiten vendiendo productos básicos. La competitividad se basa en los pilares 1-2-3-4. Países con bajo nivel de desarrollo.
2. Competencia en eficiencia, con procesos de producción eficientes e incrementando la calidad de los productos. Los pilares son 5-6-7-8-9-10. Países con nivel de desarrollo medio.
3. Competencia en innovación. El mantenimiento de los salarios elevados y el incremento de los niveles de vida dependen de que se fabriquen productos nuevos y únicos. Los pilares son 11-12. Países con elevado nivel de desarrollo.

Esta clasificación resulta útil para ilustrar la necesidad de adaptar la estrategia de competitividad al nivel de desarrollo del país, de manera que la competitividad sea compatible con la mejora de los niveles de vida. Las estrategias basadas en la mera rebaja de los costes laborales son insostenibles para países y regiones con niveles de desarrollo medios/altos.

Hay que señalar también que un entorno de bajos salarios no incentiva la innovación en las empresas, que optarán por contener los costes en base a los bajos salarios en vez de introducir mejoras tecnológicas u organizativas que hagan el proceso productivo más eficiente.

4.El salario como base para la reproducción, fuente de demanda e incentivo

Como ya decíamos en el tema 2, el salario es la fuente de renta de la mayoría de la población. Las fluctuaciones en los niveles salariales pueden comprometer seriamente los niveles de vida de la población. La producción no puede existir sin trabajo, y para que haya trabajo es necesario que se garantice un determinado nivel de vida a las personas, así que los salarios sólo pueden variar marginalmente. Esto es parte de la explicación de la rigidez del salario a la baja. La cuantía del

salario depende de complejos procesos sociales en los que intervienen factores como:

- El nivel de vida que se considere normal en cada sociedad y en cada época.
- La correlación de fuerzas en la negociación colectiva y en la esfera política.
- Los valores predominantes.

Además de esto, el salario, al determinar el nivel de renta disponible de las familias, favorece el consumo y la demanda. Ello actúa como factor positivo en las expectativas empresariales. Lo que genera niveles mayores de inversión que, a su vez, alimenta la demanda.

Desde este punto de vista una rebaja salarial en las empresas induciría a una reducción del consumo, de la demanda, y frenaría el crecimiento económico. Si bien la contención de los salarios puede ser vista como positiva para las empresas individualmente consideradas, puede resultar negativa si todas las empresas reducen los salarios. En un momento dado, la rebaja salarial puede ayudar a una empresa a superar un mal momento, pero esto no puede convertirse en la estrategia principal de mantenimiento del negocio. Y si se trata de una estrategia generalizada, todas las empresas se verán negativamente afectadas por ello, ya que se enfrentarán con caídas de la demanda. Es lo que se conoce como la falacia de la composición: consiste en inferir que algo es verdadero acerca de un todo solo porque es verdadero acerca de una o varias de sus partes. Se puede aplicar en muchos de nuestros comportamientos: para mí lo más cómodo es desplazarme en mi coche para venir a la universidad, pero si todas las personas que tenemos que estar en la universidad a las nueve de la mañana venimos en coche, esto deja de ser cómodo por los atascos que tenemos que soportar.

Otro aspecto a considerar es el del salario como incentivo al esfuerzo laboral. En el modelo convencional, se considera que salarios y productividad son independientes. En modelos alternativos, en cambio, se supone que un alza de salarios puede tener efectos positivos sobre la productividad por causas diversas:

- ✘ Porque mejoran las condiciones de vida de los trabajadores y es un incentivo positivo que genera la sensación de trato justo.
- ✘ Porque se incentiva la variación de rutinas y las mejoras organizativas en las escalas superiores

Sirvan estas indicaciones para ilustrar que las relaciones entre costes, salarios, productividad, competitividad y nivel de empleo de la economía son bastante complejas.

5. La negociación colectiva

5.1 Tipos, contenidos y actores

Es una de las instituciones principales del mercado laboral. Su principal función es reducir la incertidumbre con respecto a las condiciones de trabajo. Para los trabajadores tiene una función protectora que les garantiza sus derechos y la participación en la productividad y para el empleador es una vía de resolución de conflictos y le permite planificar el proceso productivo.

Aunque en los puestos de la cúspide jerárquica de la empresa y en los profesionales, la negociación suele ser individual, en la mayor parte de los países

desarrollados, la negociación colectiva es el instrumento preferente para la determinación de las condiciones de trabajo, en especial, del salario. La variable de referencia es el CLU, así que no sólo se habla del salario monetario, sino de todos los componentes del CLU (productividad, jornada laboral, plantilla). Además, pueden tratarse otros temas referidos a la seguridad y salud laboral, la jubilación, las horas extraordinarias, la movilidad o la conciliación de la vida personal y laboral o la formación de la mano de obra. Los acuerdos alcanzados se plasman en los convenios colectivos, que son una fuente de derecho.

Según el nivel de agregación y de coordinación de las partes implicadas, hay diferentes modelos de negociación colectiva:



Tabla 3. Ranking de centralización de la negociación colectiva (2011)

	Nivel de Centralización	Países
5	Nivel central o intra-industrial. Estos acuerdos establecen condiciones mínimas que deben considerarse en niveles inferiores de negociación	Bélgica, Grecia, Finlandia
4	Nivel intermedio, entre el central y el sectorial	España
3	Nivel sectorial	Austria, Dinamarca, Alemania, Suiza, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, Suecia, Eslovenia
2	Entre el de empresa y el sectorial	Australia, Bulgaria, Brasil, Chipre, Francia, Israel, Luxemburgo, Eslovaquia
1	Nivel de empresa o local	Chile (2009), Canadá, Rep. Checa, Estonia, Hungría, Islandia (2009), Irlanda, Japón, Corea del Sur (2010), Lituania, Letonia, Nueva Zelanda, Polonia, Rumanía, Reino Unido, EEUU

Fuente: Ruesga, 2014: 159.

Cuánto menor nivel de agregación de las decisiones acerca de las RRL y de la determinación del salario, más descentralizado es el modelo. Un modelo con una sola mesa de negociación sería el más centralizado.

Como en cada país no existe un solo ámbito de negociación, deben existir mecanismos de coordinación y articulación entre diferentes niveles. Cuánto mayor nivel de coordinación, menores diferencias habrá entre las subidas salariales de diferentes empresas y sectores.

Los actores son:

EMPRESAS	<input type="checkbox"/> De forma individual (empresa) <input type="checkbox"/> A través de organizaciones patronales
ESTADO	<input type="checkbox"/> Como legislador y como empleador
TRABAJADORES	<input type="checkbox"/> Empresa (representantes sindicales y comités de empresa) <input type="checkbox"/> Comisiones paritarias para cada convenio <input type="checkbox"/> En ámbitos superiores (sindicatos)

5.2 Los resultados de la negociación colectiva

Los resultados de la negociación colectiva dependen de una serie de factores entre los que destaca el **grado de coordinación y centralización de la negociación**.

En los modelos descentralizados, la evolución del salario se adapta más a las circunstancias concretas de cada empresa, a la evolución de la productividad. Su inconveniente puede ser que desincentive la innovación en las empresas, dado que éstas pueden optar por ajustes salariales en vez de innovar para hacer el proceso productivo más eficiente. En este sistema las diferencias salariales pueden ser amplias, dado que la evolución del salario se adapta a la situación de la empresa.

En los modelos más centralizados hay menor dispersión salarial, más equidad, menores costes de transacción y más ajuste del incremento salarial a la situación macroeconómica. En un sistema centralizado el diferencial entre el salario y la productividad tiende a agrandarse al generalizarse crecimientos salariales iguales para un conjunto de sectores o de empresas en circunstancias muy diferente.

Parece que los mejores resultados en términos de salarios y tasa de desempleo se obtienen en los modelos más extremos, es decir, o muy centralizados o muy descentralizados, porque en ambos casos los incrementos salariales son más moderados. Sin embargo, no hay evidencia empírica concluyente sobre este asunto y se observa también que hay países con modelos intermedios y muy buenos resultados en el mercado laboral.

La reforma de la negociación colectiva llevada a cabo en España en 2012 trata de impulsar un mayor grado de descentralización en la misma, dado que da prioridad a los convenios de empresa sobre los sectoriales y provinciales en la mayoría de las materias esenciales de la negociación colectiva. Se busca que las condiciones de trabajo sean más flexibles y se adapten a la situación de la empresa.

Otros aspectos que también afectan a los resultados de la negociación colectiva son los siguientes:

- Grado de cobertura de la negociación colectiva, es decir, si los acuerdos alcanzados en los convenios se extienden o no a todos los trabajadores.
- Las políticas públicas, como por ejemplo la existencia de un salario mínimo y su nivel en relación al salario medio de la economía, el grado de generosidad y cobertura de la prestación por desempleo.
- La situación y la estructura del mercado laboral, si hay o no desempleo, si hay mucha o poca segmentación, el clima económico.
- La estructura productiva de la economía, si se basa en sectores muy intensivos en trabajo o en capital, si son sectores muy sometidos a la competencia o no.

- El tipo de organizaciones empresariales existentes (si son grandes patronales o de pymes) y su poder de influencia en los gobiernos.
- El tipo de sindicatos existente (de clase o profesionales), si cooperan o no entre ellos y el grado de sindicación de los/las trabajadoras. Como la acción sindical puede tener efectos más allá de la negociación colectiva, le dedicaremos el siguiente epígrafe.

5.3 Efectos económicos de la acción sindical

Se suele hacer referencia a los efectos que tiene la acción sindical en las diferencias salariales, en la eficiencia, en la productividad, en la rentabilidad y en el desempleo.

En cuanto a las diferencias salariales, se suele señalar que la existencia de sindicatos disminuye la dispersión salarial, uniformando los salarios en la empresa y reduciendo las diferencias salariales entre empresas. Los sindicatos consiguen que los convenios colectivos establezcan salarios por categorías y ello reduce la discrecionalidad del empresario en el pago. Por otra parte, la acción sindical también puede reducir la diferencia salarial entre trabajadores con cualificaciones diferentes. En cuanto a la reducción de las diferencias entre empresas, se producirá en la medida en que haya convenios de ámbito superior al empresarial, por ejemplo, sectoriales.

Los efectos de los sindicatos en la eficiencia y la productividad pueden ser tanto positivos como negativos.

- Si los sindicatos sirven de voz colectiva de las quejas de los trabajadores, ello puede mejorar la seguridad y reducir la rotación, dado que las diputas, conflictos e insatisfacciones se canalizan. Así se puede contar con mano de obra que está satisfecha y con experiencia, lo que mejora la eficiencia y productividad.
- Si los sindicatos imponen restricciones a las tareas a realizar por cada categoría, o si organizan huelgas, pueden restar eficiencia y productividad a la empresa.

Otro de los aspectos que suele tratarse es la influencia sindical en la rentabilidad de la empresa. Por un lado, se señala que los sindicatos, al conseguir salarios mayores, se apropian de una parte de la renta que correspondería a los beneficios. Por otro lado, si la acción sindical consigue mejorar las condiciones de trabajo, generará más satisfacción entre los trabajadores, favorecerá la cooperación con la empresa y llevará a mejores resultados económicos.

Los efectos de la acción sindical sobre el desempleo son altamente controvertidos. El problema del desempleo es de gran complejidad, como veremos en el tema 5. Se debe a factores económicos, pero también sociales e incluso políticos, por lo que no creemos que vincularlo con la acción sindical resulta inadecuado.

5.4 La negociación colectiva en España

Como mecanismo fundamental de la regulación de las RRLL es relativamente novedoso y poco desarrollado hasta 1978. En 1980 el ET sitúa la negociación colectiva en posición de inferioridad con respecto a disposiciones legales o reglamentarias. En las reformas del Estatuto de los Trabajadores de 1994 y 1997 se intenta dar más protagonismo a la negociación colectiva con el objetivo de dotar de más flexibilidad a las RRLL.

La reforma laboral de 2012 ha supuesto cambios profundos en la negociación colectiva, entre los que destaca:

- Estable prioridad a los convenios de empresa sobre los sectoriales y provinciales, como ya se ha comentado antes.
- Limita la *ultra-actividad* de los convenios a un año.
- Aumenta el alcance de aplicación de las *cláusulas de descuelgue* en los convenios de sector, que permiten la inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio en determinadas circunstancias.
- Se favorece la flexibilidad de la jornada laboral, permitiendo cambios en la misma sin que tengan que ser pactados con los trabajadores.

Hay que señalar que la negociación colectiva en España presenta un alto grado de atomización: es muy alto el número de convenios, sobre todo de empresa. Sin embargo, en cuanto al número de trabajadores cubiertos, los convenios sectoriales son los más importantes. La cobertura es muy amplia (en torno al 80%), aunque se ha reducido en los últimos años. Hay que destacar que, a consecuencia de la reforma de 2012, hubo un importante parón en la negociación colectiva y se redujo mucho el número de convenios firmados.

Tabla 4. Estadística de convenios colectivos

ÁMBITO FUNCIONAL	1999	2007	2012	2014	2017
EMPRESA					
Convenios	3.704	4.598	1.239	1.522	1.761
Trabajadores	1.063.678	1.261.064	289.136	249.303	269.052
OTRO ÁMBITO					
Convenios	1.406	1.418	341	337	367
Trabajadores	7.944.375	10.345.405	2.905.789	1.919.243	2.494.365

Fuente: Boletín de Estadísticas laborales

6. Bibliografía básica

Recio, A. (1997) *Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral*. Icaria. Barcelona. Cap. 12.

Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide. Cap.3 y 5.

