

Efectos socio-económicos de la negociación colectiva. Una revisión de la literatura internacional

Socio-Economic impact of collective bargaining. A survey of the international literature

RAFAEL MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Resumen

El trabajo tiene como objetivo revisar la evolución de la interpretación teórica sobre los efectos socioeconómicos de la negociación colectiva, desde la visión de ésta como una imposición a la dinámica optimizadora del libre mercado, hasta el planteamiento más moderno de la negociación colectiva como un contrapoder a la posición monopolista de la empresa en cuanto a demandante de trabajo. Este repaso se realiza tanto desde una perspectiva teórica como empírica.

Abstract

This paper aims at reviewing the evolution of the theoretical interpretation of the socioeconomic effects of collective bargaining, from the vision of collective bargaining as an imposition to the optimizing dynamics of the free market, to the more modern interpretation of collective bargaining as a countervailing power of the monopsonistic position of firms in labour markets. This survey is done from the perspective of the theoretical and empirical analysis.

Palabras clave

Negociación colectiva, empleo, desempleo, desigualdad salarial

Keywords

Collective bargaining, employment, unemployment, wage inequality

1. INTRODUCCIÓN

En un mercado de trabajo perfectamente competitivo, con todo lo que conlleva (información perfecta, infinitos oferentes y demandantes, etc.) como el que se estudia en la mayoría de los libros de texto de microeconomía, pero que paradójicamente es muy difícil de encontrar en la vida real, no habría ninguna necesidad de diseñar mecanismos sustitutivos del mercado a la hora de fijar las condiciones de trabajo, entre ellas, el salario. Empresas y trabajadores acudirían al mercado e intercambiarían fuerza de trabajo a una tasa (el salario) fijado de forma independiente por un mercado sobre el que ni unos ni otros tendrían la menor capacidad de ejercicio de presión. La única decisión de las empresas sería, una vez observado el salario existente en el mercado, la de decidir la cantidad de bien o servicio que les interesa producir y, como resultado de ello, la cantidad de mano de obra que desean contratar. Por su parte, a los trabajadores sólo les quedaría decidir la cantidad de trabajo que ofrecer en ese mercado, en función del valor que otorguen a su tiempo libre en comparación con lo que pagan por él en el mercado.

En este contexto, salvo por imperativos morales o éticos, esto es, de naturaleza no económica, como por ejemplo la prohibición del trabajo infantil o la prohibición de la esclavitud, la existencia de normativa laboral sería prescindible.

Sin embargo, esa fábula de libre competencia, que como nos recuerda McNulty (1968) ni existe ni probablemente nunca existió, se aleja mucho de la naturaleza real de la mayoría de los mercados de bienes y servicios, y dese luego de los mercados de trabajo. Como nos recuerda Manning (2003), el propio Alfred Marshall (1842-1924), uno de los constructores de la microeconomía neoclásica y el artífice de la sustitución del nombre de Economía Política por el más aséptico de Economía, señalaba en sus *Principios de Economía* (1890) que:

“el trabajo a menudo se vende en desventaja fruto de los hechos estrechamente relacionados de que la fuerza de trabajo es “perecedera”, que los vendedores de ésta son normalmente pobres y no disponen de fondos de reserva, y que no puede retenerla del mercado”¹

En definitiva, la imperiosidad de hombres y mujeres de trabajar para hacer frente a sus necesidades de consumo diarias dan lugar a la aparición de un fuerte desequilibrio en el mercado de trabajo a favor de las empresas, que pueden utilizar esa necesidad en su beneficio a la hora de fijar los salarios. Como señalaba Adam Smith en su *Riqueza de las Naciones*: (1776):

“Un terrateniente, un granjero, el dueño de una fábrica o un comerciante, aunque no contrataran a un solo trabajador, podrían normalmente vivir un año o dos con las existencias adquiridas. Muchos trabajadores no podrían subsistir una semana, unos pocos subsistirían un mes, y prácticamente ninguno un año sin empleo. A largo plazo el trabajador puede ser tan necesario para su empleador como éste para él, pero la necesidad no es tan inmediata” (Cap. 8, Los salarios del trabajo)²

Este reconocimiento es la médula espinal del Derecho del Trabajo y por lo tanto de la regulación laboral. Esa desigualdad también subyace a propuestas como la de la Renta Básica Universal, que al permitir al trabajador disponer de unos ingresos mínimos para hacer frente a sus necesidades vitales, dotaría a este de verdadera libertad a la hora de acudir al mercado de trabajo (Van Parijs, 1996), eliminado, o al menos minorando los desequilibrios ahora existentes entre contratante y contratado a favor del primero.

2. LOS EFECTOS SOCIO-ECONÓMICOS DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN LA TEORÍA Y EN LA PRÁCTICA

Atendiendo a lo señalado más arriba, la valoración de los efectos económicos de la concertación social³ dependerá de la consideración del mercado de trabajo como un mercado de trabajo razonablemente competitivo, y por lo tanto en el que los agentes sociales, trabajadores y empresarios, acuden en igualdad de condiciones. O de si, por el contrario, se considera que el trabajo tiene una situación de partida de mayor debilidad por las razones arriba señaladas: su mayor abundancia y su menor capacidad de resistencia en ausencia de ingresos.

¹ Tomada de Manning (2003), p. 5

² *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*; The Library of Economics and Liberty, (www.econlib.org)

³ Para una revisión de la concertación social en España, véase Moreneo *et al* (2015)

En el primero de los supuestos, la intervención exterior, ya por imposición legal ya como resultado de la concertación social, sería, en el mejor de los casos innecesaria (cuando generara unos resultados idénticos a los derivados de la negociación individual trabajador – empresa) o negativa, ya que impediría acuerdos de ámbito individual mutuamente beneficiosos para las partes.

Ahora bien, si suponemos que los mercados no son perfectamente competitivos, ya sea por no existir información perfecta, o infinitos oferentes y demandantes (lo que implica ausencia de poder y que los trabajadores puedan pasar sin costes de trabajo a otro) o por existir lo que los economistas denominan efectos externos (las decisiones individuales tienen efectos sobre otros agentes distintos de los que toman las decisiones), etc., entonces la intervención vía negociación colectiva o acuerdos sociales puede tener efectos positivos sobre el funcionamiento del mercado. Es más, uno de los teoremas centrales de la economía pública, el conocido como *Teorema del Second Best*, demuestra que cuando un mercado se separa de la situación de competencia perfecta por no cumplir alguno de los requisitos necesarios para ello, nada garantiza que el resultado del mismo sea tanto mejor cuanto menos requisitos se vulneren, pudiendo ocurrir todo lo contrario. En la práctica ello significa que la teoría económica deja de ser una buena guía para la política económica en tanto en cuanto un mercado con más incumplimientos en materia de competencia perfecta (por ejemplo, por la existencia de concertación social) puede arrojar mejores resultados que otro en el que el número de requisitos vulnerados sea menor.

En lo que a esto respecta, hay que tener en cuenta que la existencia de concertación social, al nivel que sea, significa que en los ámbitos sujetos a negociación se estaría eliminado el mecanismo de asignación del mercado, basado en la oferta y la demanda (y los poderes relativos de mercado detrás de una y otra), sustituyéndolo por un sistema de asignación ajeno a éste: la mesa de negociaciones, aunque obviamente teniendo en consideración lo que ocurra en el mismo.

2.1. Efectos socio-económicos de la concertación social: teoría

Desde un punto de vista teórico la concertación social, término genérico con el que nos vamos a referir a cualquier forma de negociación entre trabajadores y empresarios de ámbito mayor que el individual, tendrá (Traxler y Brandl, 2009) potencialmente efectos agregados tanto sobre la demanda como sobre la oferta del siguiente tenor:

- 1) La concertación, en la medida en que, como es habitual, ofrezca estabilidad salarial a los trabajadores, reduce la incertidumbre de éstos, facilitando por lo tanto la estabilidad del consumo, principal componente de la demanda agregada (en 2014 el consumo de las familias supuso el 57,2 % del PIB pm de España). Este efecto será tanto más importante cuanto mayor sea la protección de las rentas salariales mediante la existencia de cláusulas de salvaguardia de recuperación del poder adquisitivo en el supuesto de infraestimación de la inflación en el momento de la firma de los acuerdos. En el periodo 2001-2008 en España alrededor de las 2/3 partes de los trabajadores disfrutaban de cláusula de garantía salarial de este tenor, con lo que se garantizaba la estabilidad de sus salarios reales. Con la crisis (y los

efectos de la reforma laboral) este porcentaje se habría reducido en dos tercios (22,5 % en 2015)⁴.

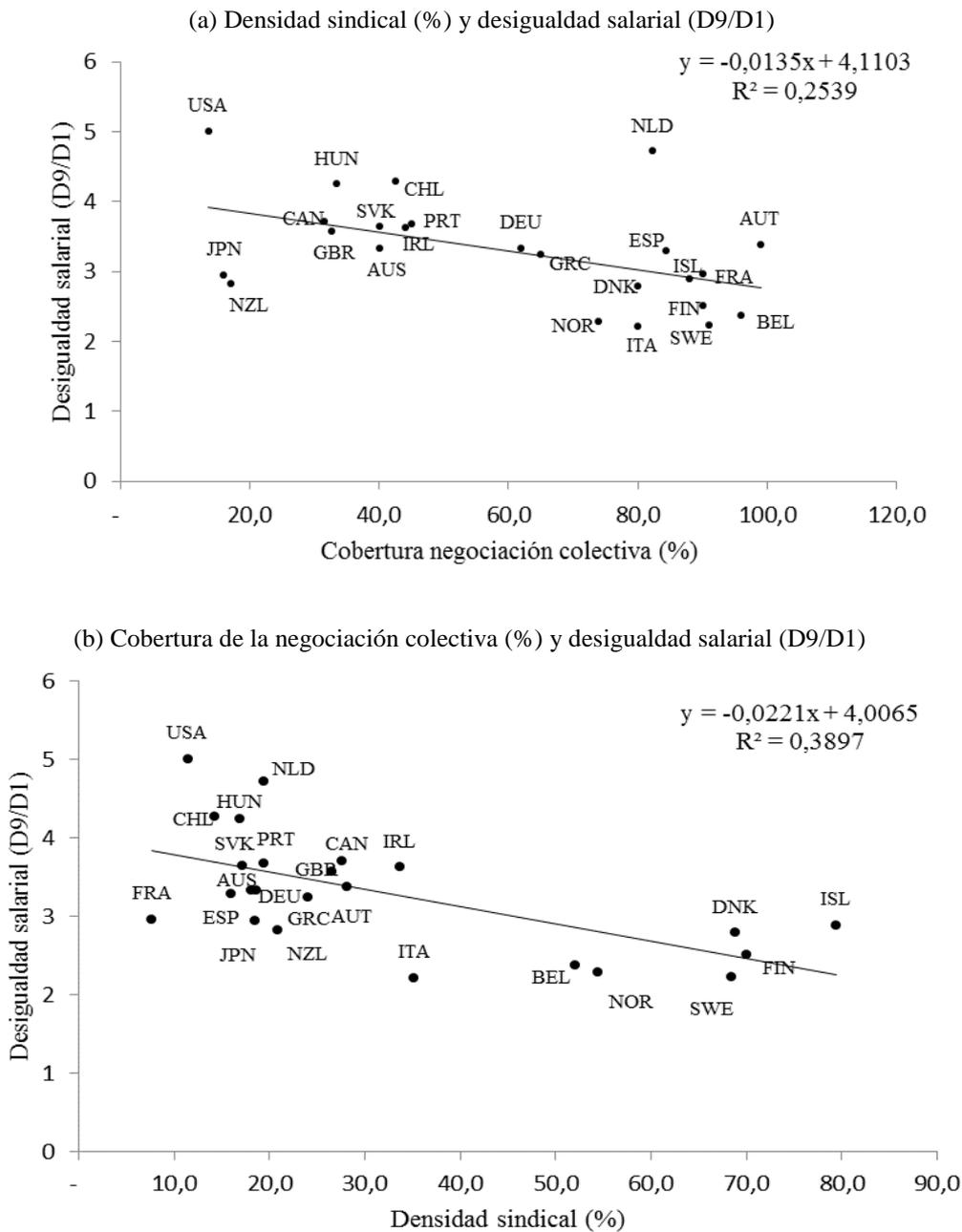
- 2) Desde el lado de la oferta, la concertación, en el caso de arrojar como resultado unos salarios más elevados que en el escenario alternativo de ausencia de esta, podría dar lugar al aumento de los costes laborales de las empresas y a una pérdida de competitividad. El aumento del coste salarial podría también derivar en cambios en la tecnología productiva a favor de tecnologías más intensivas en capital, lo que a su vez reduciría el ritmo de creación de empleo para un crecimiento del PIB dado. Este efecto se sumaría al efecto más inmediato que la pérdida de competitividad podría tener sobre la demanda externa (vía reducción de exportaciones). En todo caso, hay que tener en cuenta que lo importante a la hora de determinar el comportamiento de la competitividad no es sólo el comportamiento de los precios, sino su relación con la productividad, ya que los costes relevantes para la empresa son los costes laborales unitarios, definidos como el cociente de los salarios (o mejor aún, los costes laborales) y la productividad. En la medida en que la concertación, por distintas vías, actúe sobre otros factores con efecto positivo sobre la productividad, como puedan ser la conflictividad social, el grado de identificación con la empresa, el nivel de esfuerzo de los trabajadores, la formación, etc., el aumento salarial no tiene por que ir acompañado necesariamente de una pérdida de competitividad.

Este doble efecto de la concertación en el ámbito agregado de la economía es el que hace complejo señalar *a priori* cuál es el efecto conjunto de la concertación social. Es por ello también que la concertación social puede tener efectos muy distintos según las pautas que sigan sus protagonistas en la negociación y la situación en la que se encuentre la economía.

Junto con el efecto estabilidad de la masa salarial (o su participación en el PIB), –o si se prefiere el efecto demanda efectiva– y el efecto costes-competitividad, la literatura económica ha llamado la atención sobre un tercer efecto que la concertación tiene en la práctica (aunque no necesariamente en teoría), esta vez de carácter distributivo –esto es, que afectaría al reparto de la masa salarial. Nos referimos al hecho constatado de forma reiterada, hasta convertirse en uno de los pocos efectos probados de la concertación social (OECD, 2004), de la existencia de menor desigualdad salarial como resultado de la presencia de mecanismos de concertación social. Aunque más adelante tendremos ocasión de analizar con mayor detalle la vinculación entre concertación social y desigualdad salarial, a modo de introducción el Gráfico 1a y 1b nos ofrece una primera aproximación a la relación entre ambas variables. Como se puede apreciar, ya sea tomando la densidad sindical, 1a, o el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, 1b, como variables aproximativas de la concertación social, los gráficos indican la existencia de una relación de tipo inverso entre la desigualdad salarial, definida en este caso como el cociente entre los salarios de los trabajadores de la novela decila, D9, y los ingresos de los trabajadores que conforman la decila de menores ingresos, D1, y ambos indicadores.

⁴ Datos provisionales, *Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva* nº 52, (25/02/2016).

Gráfico 1. Densidad sindical, cobertura de la negociación colectiva y desigualdad salarial (D9/D1)



Fuente: OECD Labour Statistics, OCDE (2012), p. 136 y elaboración propia

Siguiendo el trabajo de Wallerstein (1999), existen tres razones o lógicas distintas, no excluyentes, que podrían explicarían la relación inversa estable que existe entre concertación social y desigualdad salarial, hasta hacer de la misma, probablemente, el impacto más claro de la concertación sobre el mercado de trabajo, por encima de su efecto sobre el nivel salarial o los costes.

La primera de las explicaciones, de naturaleza económica, se basa en las distorsiones que la fijación de salarios descentralizada en el ámbito de la empresa podría tener en un contexto en el que las empresas tengan distinto poder de mercado, los sectores económicos distinto nivel de sindicación y los trabajadores distintas preferencias en materia de la relación de sustitución entre salario y empleo, como resultado de trabajar en mercados con distinta elasticidad precio de demanda. Todo ello podría conducir a que en algunos sectores los salarios fueran superiores a los de equilibrio, mientras que en otros podrían ser inferiores a éste, dando lugar a ineficiencias de asignación y niveles de empleo subóptimos. En este contexto, la fijación de criterios de determinación salarial centralizados (el mismo salario para el mismo trabajo) puede conducir a resultados más acordes con las condiciones de eficiencia asignativa.

Desde la perspectiva política, la centralización, argumenta Wallerstein, cambia el peso de los distintos grupos de interés en el proceso de fijación de los salarios, disminuyendo el de los trabajadores móviles a los que las empresas intentan atraer con mayores salarios y aumentando el del trabajador mediano que se beneficiará de aquellas reducciones de la desigualdad salarial que no alteren el salario medio.

Por último, existirían razones de tipo ideológico, vinculadas a la importancia que la idea de “justicia”, entendida como un salario “justo” y diferencias salariales “justas”, tiene en el buen funcionamiento de las actividades productivas y en el nivel de implicación de los trabajadores en las mismas (Akerlof y yellen, 1990).

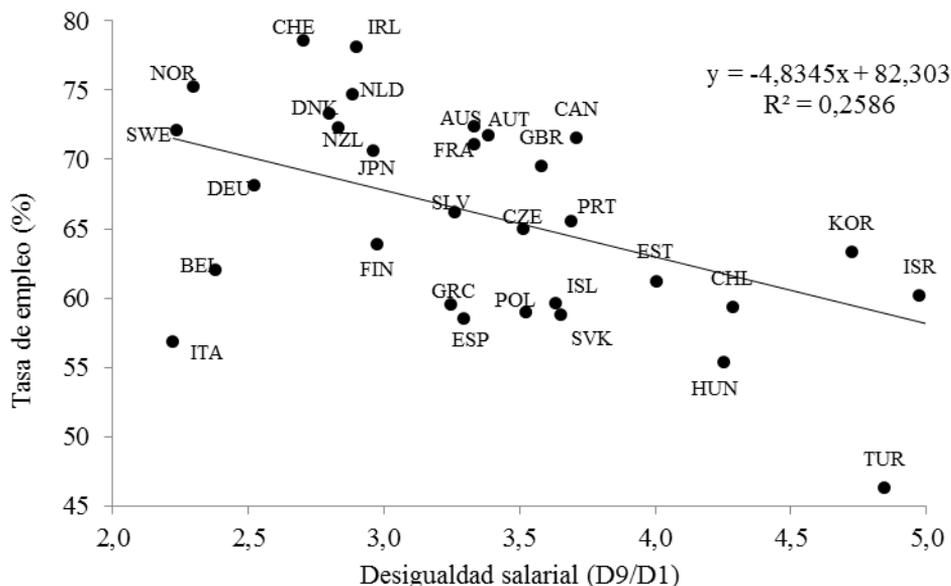
Estas lógicas, sin embargo, entran en conflicto con la perspectiva liberal de que cualquier intromisión en el proceso de fijación de los salarios relativos por el mercado derivará en ineficiencias, en la medida en que expulsará a trabajadores del mercado, ya por ver sus salarios reducidos, lo que puede afectar negativamente a la oferta de trabajo de los trabajadores más cualificados, ya por verlos incrementados por encima de su productividad, lo que puede reducir la demanda de trabajo de trabajadores menos cualificados. Desde esta perspectiva, la compresión salarial tendría un efecto negativo sobre el empleo.

A modo de introducción al debate, y con idéntica finalidad que en el caso anterior, hemos procedido a comprobar, mediante una simple representación de las variables desigualdad salarial y tasa de empleo (empleo con respecto a población 15-65 en porcentaje) si aparentemente existe una vinculación negativa estrecha entre ambas variables. Como se puede apreciar en el gráfico 2, aunque la relación entre las variables representadas no es muy intensa, los resultados no confirman que la mayor desigualdad salarial permita alcanzar niveles más elevados de empleo, si acaso la relación sería justo la contraria⁵. Ello, por

⁵ En la medida en que una parte importante de las diferencias en tasa de empleo entre los países responden a las diferencias en tasas de empleo femeninas (mayores que las existentes entre los hombres), se ha procedido a calcular (...)

supuesto, no significa que controlando por otras variables no pueda aparecer la existencia de una relación parcial negativa entre ambos fenómenos, como se defiende desde una perspectiva convencional, pero en todo caso sí indicaría que, de ser así, ésta jugaría un papel secundario con respecto a otras variables que afectan a la tasa de empleo.

Gráfico 2. Tasa de empleo y desigualdad salarial (D9/D1)



Fuente: OECD Labour Statistics y elaboración propia.

El análisis teórico del efecto de la concertación sobre el funcionamiento de la economía ha estado desde sus inicios vinculado al tipo de concertación existente, a sus características. En una primera etapa, la variable considerada fundamental a la hora de explicar los efectos económicos de la concertación social/negociación colectiva fue el grado de centralización de la misma. Posteriormente, las aportaciones más modernas (Traxler, 2003) incorporan junto con éste, la importancia su nivel de coordinación.

El punto de partida del análisis teórico sobre los efectos de la concertación social/negociación colectiva sería el mundo virtual del análisis marginalista del mercado de trabajo, donde los mercados son perfectamente competitivos y el salario de los trabajadores se iguala a su productividad marginal. En este ambiente de laboratorio, como se ha señalado más arriba, la concertación social/negociación colectiva no tendría sentido, ya que el resultado alcanzado por el libre funcionamiento del mercado no solo sería eficiente, tanto

también la relación entre tasa de empleo y desigualdad salarial sólo para el colectivo de hombres. Aunque en ese caso la intensidad de la relación se reduce ($R^2 = 0,18$) la relación entre las variables sigue siendo de tipo inverso: a mayor desigualdad menor tasa de empleo.

desde el punto de vista productivo como asignativo, sino que además sería “justo” (al menos a la J. B. Clark⁶). En la medida en que la realidad del mercado de trabajo en las economías capitalistas diverja, como se ha señalado en la introducción, de ese ideal de la microeconomía neoclásica, cabe esperar que los resultados alcanzados por el mercado también difieran de los resultados previstos, abriéndose por lo tanto un espacio de oportunidad a la concertación social.

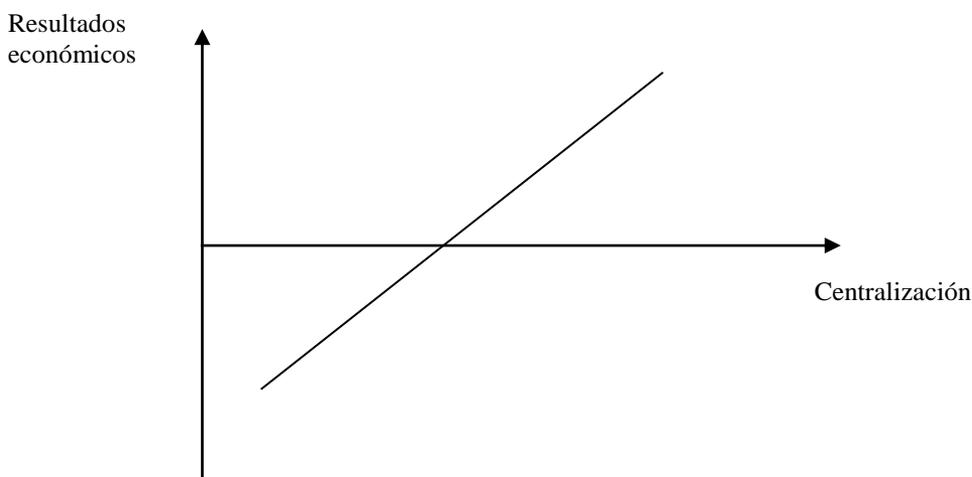
La visión del mercado de trabajo como un mercado en el que existe cierto grado de monopsonio (poder de mercado del demandante de trabajo) defendida por Manning (2003), entre otros, nos ofrece un buen ejemplo de cómo la alteración de los supuestos de partida altera los resultados del mercado y los efectos esperables de la concertación. De acuerdo con el modelo de competencia perfecta, la concertación social, desde el momento en que generara salarios más elevados (en nivel o para alguno de los colectivos de trabajadores) con respecto a aquellos que se alcanzarían en el libre mercado, tendría como resultado una caída del empleo. Sin embargo, si el mercado se caracteriza por ser un monopsonio, donde el demandante de mano de obra (la empresa) tiene cierto poder de mercado, el resultado es muy distinto. Como es de sobra conocido, en presencia de monopsonio la empresa se enfrenta a una curva de oferta de trabajo individual con pendiente positiva, esto es mientras que en competencia para nivel de salario fijado por el mercado le empresa puede contratar toda la mano de obra que desee, en monopsonio, la empresa puede bajar el salario sin perder a todos sus trabajadores, mientras que para aumentar la cantidad de trabajo contratado tiene que ofrecer un salario ligeramente más elevado. Ello significa que la función de coste marginal del trabajo estará por encima de la función de oferta de trabajo. Puesto que la contratación de equilibrio de mercado se dará para aquél nivel de empleo que iguale el coste marginal del trabajo con el ingreso marginal del trabajo, el resultado final supone que en equilibrio los trabajadores recibirán un salario inferior al ingreso marginal del trabajo. Ello no solo implica que el nivel de empleo alcanzado en monopsonio es menor, sino que hay espacio para un aumento salarial sin efecto negativo sobre el nivel de empleo.

Una vez que se asumen los problemas existentes con el paradigma neoclásico para el estudio de los mercados de trabajo reales, la primera de las hipótesis planteadas con respecto a la relación existente entre comportamiento económico y concertación social, conocida como la *Tesis Corporatista*, argumenta que la concertación social tendrá efectos positivos sobre el comportamiento de la economía, dependiendo la intensidad de éstos de su grado o nivel de centralización (Cameron, 1984). En concreto (Gráfico 4), se plantea que a mayor centralización de la concertación, mejor funcionamiento de la economía. Esta hipótesis implica un alejamiento del saber convencional según el cual cuanto más descentralizada estuviera la negociación, en el caso extremo, negociaciones individuales como en el supuesto de competencia perfecta, menos se separarían los resultados del mercado de los que se alcanzarían en competencia perfecta. Desde la perspectiva corporatista, al contrario, existirá una relación positiva entre el nivel de centralización de la negociación colectiva y eficiencia

⁶ De acuerdo con el economista norteamericano John Bates Clark (1847-1938), la remuneración de los trabajadores según el principio de la productividad marginal (el salario se iguala con la aportación del último trabajador contratado al producto total) resuelve el problema de la equidad salarial desde el momento en que “la distribución de la renta de la sociedad está controlada por una ley natural, y esta ley, cuando funciona sin fricciones, dará a cada agente que interviene en la producción la cantidad de riqueza que el agente crea” (1899).

en el funcionamiento de la economía. La lógica que subyace a dicha relación es que cuanto mayor sea el nivel de centralización mayor será la internalización de los posibles efectos negativos que tengan comportamientos salariales irresponsables (en el sentido de afectar negativamente al empleo o a la inflación). En el caso de bajo grado de centralización, los colectivos que negocien las subidas salariales tendrán en cuenta los efectos positivos de éstas sobre sus miembros, pero no los efectos externos negativos que pudieran tener dichas subidas sobre otros colectivos. Desde esta perspectiva la concertación social al máximo nivel de centralización (un único acuerdo que afecte a todos los trabajadores) tendría los mejores efectos sobre el funcionamiento del sistema, ya que en el proceso de negociación se internalizarían todos los posibles costes derivados del mismo.

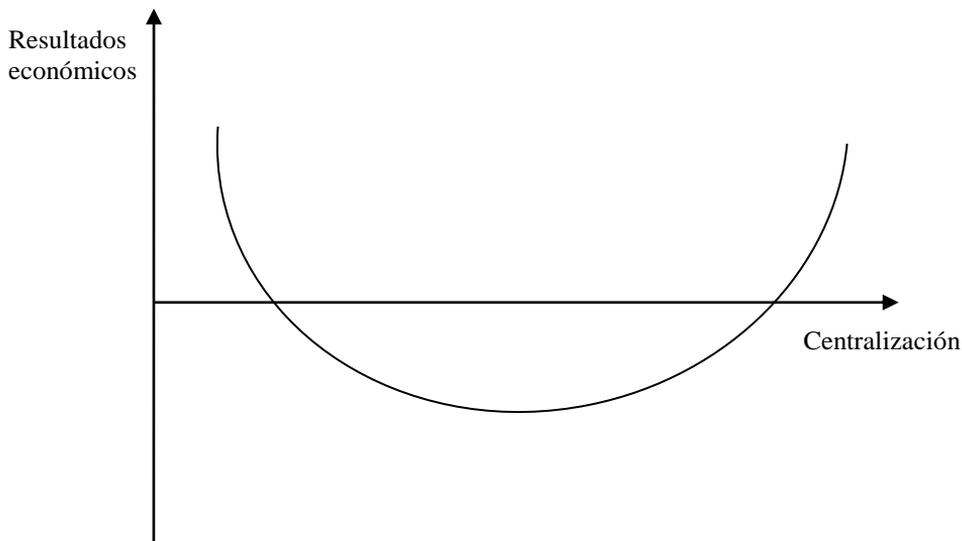
Gráfico 4. Centralización de la negociación colectiva y comportamiento económico: *Tesis Corporatista*.



La relación monotónica creciente entre grado de centralización de la negociación colectiva y resultados económicos será cuestionada por Calmfords y Driffill (1989), en lo que se convertirá en el segundo hito en el estudio de los efectos de la concertación social. Partiendo del estudio empírico del comportamiento agregado de la economía a partir de cuatro indicadores: tasa de empleo, tasa de desempleo, la suma de la tasa de desempleo y la tasa de inflación (índice de Okun) y la suma de la tasa de desempleo y el déficit por cuenta corriente como porcentaje del PIB (índice alternativo de comportamiento), los autores concluyen que, a diferencia del planteamiento corporatista presentado más arriba, según el cual mayor centralización era siempre preferible a menor centralización, tanto los países con un alto nivel de centralización, como aquellos otros con un alto grado de descentralización en sus negociaciones salariales obtienen buenos resultados económicos. Ello implica, como señalan los autores, que “tanto los que defienden mayor centralización como más descentralización podrían estar en lo cierto (p. 47), al tiempo que serían los países con niveles intermedios de centralización de sus sistemas de negociación salarial los que tendrían

un peor comportamiento. Este enfoque dará lugar al planteamiento de una nueva hipótesis de relación entre centralización y comportamiento económico en forma de U como la representada en el Gráfico 5⁷

Gráfico 5. Hipótesis corporatista revisada



La lógica económica que subyace a estos resultados se basa en la idea de que los sindicatos tanto en contextos de negociación centralizada como descentralizada son conscientes de la existencia de un potencial *trade-off* entre salarios y empleo. En el caso de negociación descentralizada, los sindicatos serán conscientes de que aumentos injustificados de los salarios se transmitirían a aumentos de precios que a su vez darían lugar a una caída de la demanda (dependiendo de la mayor o menor existencia de sustitutos en el mercado) lo que a su vez se traduciría en una caída del empleo. En el caso de negociaciones centralizadas, los sindicatos son conscientes de que si el aumento de salarios se transmite a precios (y en este caso estamos hablando de un aumento en el nivel general de precios), el resultado será salarios reales constantes. Es más, es posible que el aumento de precios de lugar a respuestas contractivas por parte de las autoridades de política monetaria, con efectos negativos en la producción y el empleo. De esta forma, en los dos casos, los negociadores internalizarían los posibles efectos de sus posiciones negociadoras. Por el contrario, en el caso de niveles intermedios, al negociarse en el ámbito del sector, el efecto de una subida de precios (como resultado de la subida de salarios) sobre la demanda del mismo sería menor (al realizarse de forma conjunta por todo el sector-mercado), lo mismo que sería menor el impacto sobre la inflación. En este caso, por lo tanto, habría menores restricciones para llevar a cabo una negociación más agresiva.

⁷ En el trabajo original la relación se plantea en términos de centralización y tasa de desempleo, de forma que la función aparece como una U invertida: menor desempleo en contextos de baja o alta centralización.

Desde su publicación, la hipótesis de la relación en forma de U entre nivel de negociación y resultados económicos (o si se prefiere la relación en forma \cap entre centralización y desempleo) se convirtió en el saber convencional en materia de efectos de la negociación colectiva sobre el comportamiento económico y como base para la elaboración de propuestas de reforma de los sistemas de negociación. Sin embargo ello no ha sido óbice para que, prácticamente también desde su publicación, se señalaran la existencia de problemas vinculados a esta lectura de la relación negociación colectiva – resultados económicos, que hacían que las conclusiones alcanzadas, en opinión de sus críticos, fueran cuestionables y exigían de la máxima cautela a la hora de utilizarla como guía de política económica. Las críticas se pueden organizar a lo largo de tres ejes (Traxler y Brandl, 2009).

El primero de ellos tiene que ver con la simplificación que supone clasificar algo tan complejo como un sistema de negociación social tan sólo desde la perspectiva de su grado de centralización. Esta aproximación llama la atención sobre la necesidad de incorporar al menos la variable coordinación, como un elemento crucial de los sistemas de negociación colectiva. El segundo eje es la identificación de la negociación descentralizada con los resultados que se alcanzarían en mercados competitivos, cuando éstos se alejan mucho de esa realidad de competencia perfecta. Por último, se cuestiona el supuesto de economía cerrada que subyace a la lectura estándar de los efectos de los sistemas intermedios de negociación colectiva.

Junto a estas críticas, y desde un planteamiento empírico, se cuestiona la fiabilidad de la evidencia empírica que subyace al análisis. Una evidencia que, en palabras de Pohjola (1989), no sobreviviría a los análisis de estabilidad y robustez más comúnmente utilizados (p. 76). En este sentido, uno de los padres de la hipótesis corporatista revisada, en una valoración de ésta realizada transcurridos 16 años de su publicación (Driffill, 2005), reconoce que “una simple relación entre dos variables era demasiado sencilla. Otros factores son importantes a la hora de determinar el desempleo de equilibrio” (p. 19), si bien también bien señala que la hipótesis de la U invertida no habría sido totalmente rechazada y habría sobrevivido al escrutinio. Una opinión, sin embargo, cuestionada por los resultados del meta-análisis de la hipótesis realizado por Aidt y Tzannatos (2008) según los cuales “la idea de que los sistemas de negociación colectiva de centralización intermedia están relacionados con desempleo relativamente elevado estaría respaldada por menos de la mitad de los estudios relevantes, mientras que la idea de una función en forma de U entre empleo y nivel de centralización es todavía más débil”.

La no consideración de la dimensión exterior a la hora de defender las virtudes de los diferentes niveles de centralización de la negociación colectiva tiene efectos cruciales sobre la lógica del análisis, ya que en sectores abiertos a la competencia exterior, la negociación colectiva de ámbito sectorial (y por lo tanto nivel intermedio de centralización) no se podrá sustraer de los efectos negativos que un crecimiento excesivo de los salarios tendría sobre la demanda del sector y el nivel de empleo, en la medida en que la pérdida de competitividad exterior tendría efectos importantes en términos de caída de la demanda. Es por lo tanto poco probable que los niveles intermedios de negociación, salvo en sectores protegidos de la competencia exterior, tengan los efectos previstos por la hipótesis corporatista revisada. Es más, como demuestra por ejemplo el caso de Austria, cuando los sectores expuestos a la competencia exterior son los que lideran la negociación colectiva y el resto siguen los

acuerdos alcanzados por éstos, el resultado, en términos económicos, tiende a ser insuperable (Traxler, 2003, Traxler y Brandl, 2012)

En lo que se refiere a la primera de las críticas, la caracterización de la negociación colectiva mediante una única variable –el nivel de centralización de las negociaciones– también se ha demostrado problemática. Desde esta aproximación se cuestiona una clasificación de los sistemas de negociación colectiva basada exclusivamente en las características institucionales de la misma, sin prestar atención al grado de coordinación existente entre las distintas unidades negociadoras. A partir de la constatación de que independientemente del ámbito de negociación lo importante es el grado de coordinación de las negociaciones, se ha procedido a evaluar, y este enfoque ocupará gran parte de la tercera oleada de análisis del tema que nos ocupa, el grado de coordinación existente en los distintos modelos de negociación colectiva, los requisitos y restricciones existentes para una coordinación efectiva y los resultados alcanzados.

Siguiendo Traxler (2003), existen dos problemas distintos de coordinación que tienen que resolver todos los sistemas de negociación colectiva que aspiran (ya formalmente o *de facto*) a coordinar las actuaciones de sus unidades negociadoras. El primero de ellos tiene que ver con la asunción de estrategias de negociación coherentes entre las distintas unidades negociadoras – lo que se conoce como *coordinación horizontal*. Como se ha visto más arriba, si bien puede ser en el interés del conjunto de trabajadores (y unidades negociadoras) limitar los crecimientos salariales a aquellos compatibles con el mantenimiento de la competitividad de la economía, con la finalidad de mantener los niveles de empleo, lo anterior no es válido para todas y cada una de las unidades negociadoras (o trabajadores), ya que la subida salarial específica y de forma individual de cada una de ellas por separado no tendrá un efecto negativo apreciable sobre la competitividad agregada. Sin embargo, y esta es la esencia del Dilema del Prisionero⁸, de hacerlo todos simultáneamente el resultado será el peor de los posibles. La existencia de coordinación horizontal garantizará que las mismas estrategias negociadoras (compatible con la estabilidad de precio y la competitividad y empleo) se apliquen en las distintas unidades negociadoras.

El segundo problema de coordinación está vinculado a la capacidad de los órganos negociadores, sindicatos y patronal, de garantizar la disciplina de sus miembros. Esto es, su capacidad para garantizar el cumplimiento de las directrices acordadas. En este caso, Traxler habla de *coordinación vertical*. De nuevo, el problema es que las decisiones tomadas a un nivel centralizado se cumplan a lo largo “de la cadena de mando” hasta alcanzar a las unidades negociadoras de menor nivel.

Una buena arquitectura de negociación social tiene que garantizar, por lo tanto, que se alcancen simultáneamente buenos niveles de coordinación horizontal y vertical. El problema, sin embargo, es que hay razones para pensar que aquellos sistemas que facilitan la coordinación horizontal pueden no ser los más adecuados a la hora de garantizar la

⁸ El dilema del prisionero es una de las situaciones más populares modelizadas en la Teoría de Juegos, al servir de ejemplo de cómo la persecución racional del propio interés por parte de los participantes en un *juego no cooperativo* conduce al peor resultado posible para cada uno de ellos. Este resultado se debe a la imposibilidad de desarrollar y mantener acuerdos que restrinjan los comportamientos privadamente racionales y garanticen la cooperación que permita alcanzar el mejor resultado colectivo.

coordinación vertical. Así, por ejemplo, cuando más centralizado está un sistema de negociación, más fácil será conseguir una alta coordinación horizontal. No obstante, se puede argumentar que cuanto mayor sea la centralización, mayor será la alienación o desvinculación de las unidades negociadoras de menor tamaño de las decisiones tomadas en el ámbito central, y por lo tanto mayor el riesgo de incumplimiento de las directrices adoptadas.

Como señala Traxler (2003), el conflicto entre los requerimientos de la coordinación horizontal y vertical hace necesario la entrada de un nuevo agente, el sector público, que facilite la consecución de niveles suficientes de coordinación en ambos ejes. Siguiendo a este autor, a partir del estudio de los sistemas nacionales de negociación se pueden identificar varios sistemas de coordinación horizontal: (a) coordinación impuesta por el Estado (controles salariales, por ejemplo), (b) coordinación apoyada por el Estado (fijación de incentivos a los agentes para potenciar su coordinación), (c) coordinación inter-asociaciones (negociación centralizada entre grandes asociaciones), (d) coordinación intra-asociación (fijación de directrices de negociación en cada organización), (e) negociación siguiendo un modelo o líder negociador (se asume el comportamiento negociación de una unidad negociadora específica). Cada uno de estos modelos tiene unas distintas necesidades de coordinación vertical y estarán asociados con distintos niveles de eficiencia en términos de funcionamiento económico, dependiendo de si la arquitectura institucional de los mismos permite alcanzar los niveles de gobernabilidad necesarios o no (Cuadro 1).

Cuadro 1 Grado coordinación horizontal, requerimientos de coordinación vertical y resultados económicos.

		Necesidades de coordinación vertical		
		Baja	Media	Alta
Resultados económicos	Malos			-Coordinación inter-asociaciones, -Coordinación intra-asociaciones -Coordinación apoyada por el Estado En sistemas de alto bajo de gobernabilidad
	Medios	Negociación no coordinada		Coordinación por imposición estatal
	Buenos		Negociación siguiendo un modelo	-Coordinación inter-asociaciones, -Coordinación intra-asociaciones -Coordinación apoyada por el Estado En sistemas de alto grado de gobernabilidad

Fuente: Traxler (2003), p. 201

Resumiendo, la “nueva” literatura del análisis económico de los sistemas de negociación social avanza en lo referente a los requisitos de coordinación de los sistemas de negociación más allá de su descripción formal como sistemas centralizados o descentralizados, al tiempo que introduce elementos del contexto económico (como el grado de apertura de la economía) e institucional y de política económica (la respuesta de las autoridades monetarias a las decisiones de los agentes sociales) como factores determinantes de la relación existente entre resultados económicos y grado y tipo de negociación colectiva. En la siguiente sección repasaremos cuales son las principales conclusiones a las que se ha llegado (siquiera provisionalmente) sobre la vinculación entre ambas variables en los trabajos empíricos realizados con la finalidad de contrastar las teorías arriba resumidas.

2.2. Efectos socio-económicos de la concertación social: evidencia empírica

A la hora de repasar los principales resultados obtenidos del análisis empírico de los efectos de la concertación social nos ayudaremos de tres ambiciosos estudios: OCDE (2004), Aidt y Tzannatos (2002) y (2008) donde se revisan con alto grado de detalle, especialmente en los dos de Aidt y Tzannatos, los distintos resultados obtenidos en los trabajos, tanto de corte micro como macroeconómico realizados con la finalidad de desentrañar la relación existente entre concertación social/negociación colectiva y resultados económicos.

Como paso previo, es importante ser conscientes de la dificultad de obtener resultados estables y robustos en esta materia de la revisión de toda una serie de trabajos realizados con metodologías distintas y sobre países y espacio temporal diferentes. En primer lugar, los trabajos difieren sobre la variable de evaluación del impacto de la negociación colectiva. En algunos casos es la tasa de desempleo, en otros la tasa de empleo, en otros el Índice de Okun, definido como la suma de la tasa de desempleo y la tasa de inflación, en otros el índice de tasa de apertura definido como la suma de la tasa de desempleo y el déficit por cuenta corriente con respecto al PIB. Además de ello, los trabajos se diferencian en la variable sindical utilizada como variable independiente. En algunos casos, sobre todo en los trabajos más antiguos, se utiliza la tasa de afiliación sindical. Otros trabajos posteriores se centran en la tasa de cobertura de los convenios colectivos, mientras que los más modernos incorporan elementos relacionados con el grado de coordinación de las negociaciones colectivas. Junto a distintas variables dependientes, los trabajos también difieren en la forma de construir los indicadores que definen los distintos sistemas de negociación. Estas diferencias se ven a su vez amplificadas por las distintas decisiones metodológicas seguidas, que van desde análisis simples de correlación, pasando por análisis más complejos de regresión en donde se intenta aislar el efecto de las variables sindicales, hasta los métodos de dos etapas en donde se pretende estudiar los efectos de la existencia y características de la negociación colectiva sobre una variable dependiente como la “flexibilidad laboral” que a su vez se ha generado mediante análisis de regresión.

Junto a las diferencias anteriores, y los problemas que ello supone a la hora de hacer una valoración conjunta de los resultados alcanzados por los distintos trabajos, como acertadamente señalan Aidt y Tzannatos (2008), hay otros elementos que dificultan todavía más esta tarea. En primer lugar las muestras de países suelen limitarse a unos 10-20 países de la OCDE en un momento dado del tiempo, con pocos estudios basados en datos de panel (un grupo de países a lo largo del tiempo). En segundo lugar, las instituciones que rigen las negociaciones colectivas cambian a lo largo del tiempo, en muchos casos como resultado de presiones económicas, generando un problema de simultaneidad que normalmente se obvia en los análisis ya que la causalidad normalmente asumida es la que va de las instituciones a la economía y no lo contrario. Por todo ello, como señalan los autores. “hay que ser muy cuidadoso para no extralimitarse a la hora de sacar conclusiones de los resultados empíricos y evitar las interpretaciones causales” (p. 272).

Todo ello no significa, sin embargo, que no se puedan obtener conclusiones del más de centenar de sub-estudios de corte macroeconómico revisados por Aidt y Tzannatos (2002) o de los 28 estudios comparativos identificados por Aidt y Tzannatos (2008). En concreto, estos autores señalan las siguientes:

- El resultado más robusto (también subrayado en OCDE, 2003, p. 166) es la relación inversa existente el grado de coordinación de la negociación colectiva y la desigualdad salarial.
- La existencia de un alto nivel de cobertura de las negociaciones colectivas se relaciona con frecuencia con peores resultados económicos, aunque este efecto depende en gran medida del grado de coordinación de las negociaciones, ya que los países con “sistemas de negociación coordinados, por término medio, alcanzan mejores resultados económicos que aquellos con sistemas menos coordinados” sobre todo en las décadas de 1970 y 1980 (p. 290).
- La existencia de altos niveles de coordinación de la negociación colectiva minora el efecto negativo del alto nivel de cobertura de los convenios sobre el desempleo.
- La coordinación de la negociación colectiva cobra mayor importancia, y tiene mayores efectos positivos sobre los resultados económicos, en tiempos de cambio económico y social rápido. Esta relación lleva a los autores a la conclusión de que la coordinación facilita la respuesta a los shocks eliminando o reduciendo sus efectos adversos.

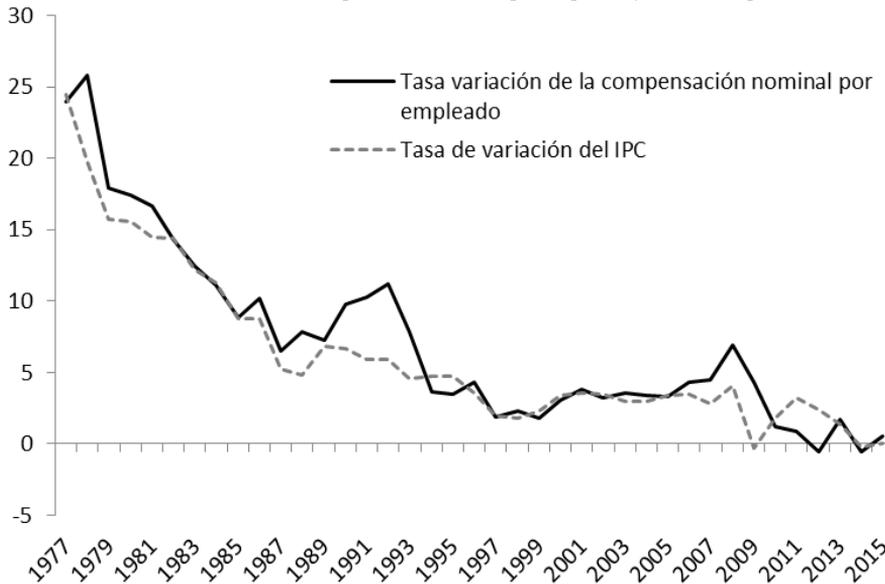
Así mismo, en la medida en que la negociación colectiva no se da en el vacío, sus resultados se verán influidos, además de por las características de las instituciones negociadoras, por toda otra serie de decisiones e instituciones con impacto sobre la economía. Esto es especialmente válido para la política monetaria, pero también lo es para otros ámbitos de política económica como la política fiscal o comercial. Ello significa que el efecto de un mismo modelo de concertación puede ser distinto en función del tipo de política económica de acompañamiento.

Para cerrar esta sección hay que señalar que el debate sobre los efectos de los acuerdos sociales y la negociación colectiva, en sus distintas formas y niveles de centralización-descentralización, sobre los resultados económicos ha sido especialmente intenso en España. A este respecto, distintos estudiosos del mercado de trabajo español achacan parte de la intensidad de destrucción de empleo durante la crisis económica y financiera a la rigidez salarial derivada del sistema intermedio de negociación colectiva dominante (Bentolila, Izquierdo y Jimeno, 2010). Por ejemplo, Díez y Villanueva (2014) tras estudiar los convenios colectivos firmados en España antes y después de la caída de Lehman Brothers el 15 de Septiembre de 2008 concluyen que aquéllos firmados antes de dicha fecha se cerraron con aumentos salariales del 3.5%, mientras que los firmados con posterioridad ajustaron a la baja el aumento salarial situándose en el entorno del 2.5%. Ese mayor aumento de los salarios en los convenios anteriores a finales del 2008 se habría traducido según los autores en una mayor probabilidad de pérdida de trabajo tras el comienzo de la crisis. Desde otras posiciones, aún reconociendo la paradoja de que los mayores aumentos salariales de la última década se produjeran precisamente el año de la gran crisis, argumentan que ello se debió a la fuerte caída de la inflación, muy por debajo de los niveles previstos e incorporados en los convenios. Tras esa primera sacudida, los salarios se ajustaron a las nuevas previsiones de actividad e inflación, poniendo en marcha una dinámica de ajuste salarial a la baja más acorde con la situación de la economía.

Por otra parte, si atendemos al comportamiento de los salarios en las últimas décadas, al menos en lo que se refiere a los datos agregados, no parece que el sistema, ciertamente

perfectible, de negociación colectiva y acuerdos sociales imperantes haya conducido a una situación de inflación salarial, más bien todo lo contrario. Como se refleja en el gráfico 6, en las últimas décadas España se ha caracterizado, salvo episodios como el señalado más arriba, por practicar una permanente moderación salarial (Cruces, Alvarez y Trillo, 2012), justificada por los agentes sociales por la necesidad de priorizar el aumento del empleo sobre otras consideraciones, incluso en los años anteriores a la crisis caracterizados por fuerte crecimiento del PIB y del empleo. En lo que a esto respecta, es interesante comprobar cómo precisamente los años 1985-94, en donde no se firman grandes acuerdos sociales, coinciden con un periodo de crecimiento de los salarios nominales sensiblemente por encima de la inflación (hasta la crisis de 1993).

Gráfico 6. Tasa de variación de la compensación nominal por empleado y del IPC. España 1977-2015.



Fuente: AMECO, INE y elaboración propia

3. A MODO DE CONCLUSIÓN

En las páginas anteriores se ha revisado el estado de la cuestión referente a los efectos socioeconómicos de la negociación colectiva. Si hubiera que presentar una única conclusión de dicha revisión, probablemente lo más destacado sería la relativa falta de certidumbre sobre la vinculación existente entre negociación colectiva y resultados socioeconómicos. Una vez más, tanto la teoría como la contrastación empírica en economía permiten defender posiciones confrontadas en relación al tema que nos ocupa, lo que exige ser extremadamente cautos a la hora de ofrecer unas conclusiones globales. En todo caso, de la revisión de la literatura realizada se pueden destacar dos conclusiones especialmente relevantes. En primer lugar, la negociación colectiva (especialmente cuando se realiza en un ámbito superior a la empresa), tiene un efecto importante en término de reducción de la desigualdad salarial. Este sería, sin duda alguna, el impacto más claro de los sistemas de negociación colectiva, una

relación inversa entre desigualdad salarial y extensión y centralización de la negociación. En un momento en el que desde todas las posiciones doctrinales e ideológicas se considera a la creciente desigualdad como uno de los principales problemas económicos del mundo, este es un resultado que, sin lugar a dudas, merece la pena resaltar.

En segundo lugar, el repaso de la narrativa económica sobre la relación existente entre tipo de negociación colectiva y resultados económicos (empleo e inflación, principalmente) ha servido para documentar como, partiendo de una visión lineal de la relación entre ambas variables, en donde la negociación colectiva afectaba negativamente al empleo al facilitar la fijación de salarios superiores a los de equilibrio, se ha pasado a una visión más sofisticada y compleja de la relación existente entre ambas variables, donde lo que importa son las características de la misma, especialmente su grado de centralización, en un primer momento, y posteriormente, y junto a ello, el grado de coordinación existente entre las unidades negociadoras. Todo ello hace más difícil, pero también más relevante el análisis, llamando la atención así mismo sobre la importancia de tener en cuenta el contexto institución en el que se desarrolla la negociación colectiva a la hora de estudiar sus efectos.

4. REFERENCIAS

- AIDT T. S., & TZANNATOS Z. (2008): “Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review”, *Industrial Relation Journal*, vol. 39(4), pp. 258-295.
- AIDT T. S., & TZANNATOS Z. (2002): *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, World Bank, Washington.
- AKERLOF, G. A. & YELLEN J. L. (1990): “The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment”, *The Quarterly Journal of Economics* (1990) 105 (2): 255-283.
- BENTOLILA, S., IZQUIERDO M., & JIMENO J. (2010): “Negociación colectiva: la gran reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*, 124, pp. 176-192
- CALMFORS, L., & DRIFFILL, J. (1988): “Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic Performance”, *Economic Policy* vol.6, pp. 14–61.
- CAMERON, D. R. (1984): “Social democracy, corporatism, labour quiescence, and the representation of economic interest in advanced capitalist society” en J. GOLDTHORPE (ed.), *Order and Conflict in contemporary capitalism*, Oxford: Oxford University Press, pp. 143–178.
- CLARK, J. B. (1888): “Capital and Its Earnings”, *Publications of the American Economic Association* 3.2, pp. 9–69.
- CRUCES, J., ÁLVAREZ, I. & TRILLO F.J. (2012): “Collective agreed wages in Spain”, Background paper European policy conference: “Collective agreed wages in Europe; Challenges in the statistical and political field”, 29/11/2012, Central Economic Council of Belgium, Brussels

- DÍEZ CATALÁN, L., & VILLANUEVA E. (2014): “Collective Bargaining and Unemployment during the Great Recession: Evidence for Spain”, disponible en: http://www.iza.org/conference_files/wagerigidities_2014/villanueva_e7178.pdf
- DRIFFILL, J. (2005): “The centralization of Wage Bargaining Revisited. What have we learned?” *The European Institute*, LSE, 28/Nov/2005.
- MANNING A. (2003): *Monopsony in Motion*, Princenton University Press, Princenton.
- MCNULTY, P. (1968) “Economic Theory and the Meaning of Competition” *Quarterly Journal of economics*, 82 (4), pp. 639-656.
- MORENEO, J. L. (Dir.) (2015): *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, CES Colección Estudios 233, Consejo Económico y Social de España, Madrid.
- OECD (2012): *Employment Outlook 2012*, OECD. Paris.
- OECD (2004): *Employment Outlook 2004*, OECD. Paris.
- POHJOLA, M. (1989): “Corporatism and Wage Bargaining”, en J. PEKKARINEN & B. ROWTHORN (Eds): *Social Corporatism: A Superior Economic System?* Oxford University Press, Oxford.
- VAN PARIJS, P. (1996): *Libertad real para todos*, Paidós, Barcelona.
- TRAXLER, F. (2003): “Coordinated bargaining: a stocktaking of its preconditions, practices and performance”, *Industrial Relations Journal*, vol. 34(3), pp. 194-209.
- TRAXLER, F. & BRANDL, B. (2009): *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-national Analysis*, ILO: Global Union Research Network. Geneva.
- TRAXLER, F. & BRANDL, B. (2012): “Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness”, *British Journal of Industrial Relations* 50, pp.73-98.
- WALLERSTEIN, M. (1999): “Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies” *American Journal of Political Science* 43, pp. 649-80.