

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SALARIOS:

ASPECTOS METODOLÓGICOS, EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA. UNIVERSIDAD CARLOS III

RESUMEN

EL ARTÍCULO TRATA DE ANALIZAR LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS SALARIOS BRUTOS PERCIBIDOS POR TRABAJADOR, TANTO NOMINALES COMO REALES. EN PRIMER LUGAR, SE CONSIDERAN LOS PROBLEMAS METODOLÓGICOS QUE PLANTEAN LAS ESTADÍSTICAS SALARIALES. Y, EN SEGUNDO LUGAR, SE TRATA EL OBJETIVO PRINCIPAL DEL ARTÍCULO, LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS, DIFERENCIANDO LOS CRECIMIENTOS SALARIALES PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS PERCIBIDOS REALMENTE POR LOS TRABAJADORES.

DEL ANÁLISIS DE LOS SALARIOS NOMINALES, PACTADOS Y BRUTOS, SE OBSERVA UNA IMPORTANTE MODERACIÓN DESDE LOS PACTOS DE LA MONCLOA, MODERACIÓN QUE ES PARALELA A LA REDUCCIÓN DE LA INFLACIÓN. AHORA BIEN, LOS POCOS AÑOS EN LOS QUE SE TRUECA ESA MODERACIÓN SALARIAL COINCIDEN CON AÑOS EN LOS QUE TAMBIÉN SE ACENTÚA LA INFLACIÓN Y EN LOS QUE LA ECONOMÍA SE COMPORTA EXPANSIVAMENTE.

LAS DIFERENCIAS EXISTENTES EN LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS PACTADOS Y LOS BRUTOS PERCIBIDOS, LA LLAMADA DERIVA SALARIAL, SE COMPORTA ANTICÍCLICAMENTE. Y ESE COMPORTAMIENTO ANTICÍCLICO DE LAS DERIVAS SALARIALES, QUE HACE QUE DISMINUYAN EN LAS FASES EXPANSIVAS DE LA ECONOMÍA, COMO LA ACTUAL, SE DEBE, EN GRAN MEDIDA, AL MAYOR CRECIMIENTO DEL EMPLEO DE TRABAJADORES CON MENOR SALARIO QUE LA MEDIA (MUJERES E INMIGRANTES). ESO ES LO QUE PUEDE JUSTIFICAR QUE EN ALGUNOS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS DISMINUYA EL SALARIO REAL DEL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA, SIN QUE ELLO AFECTE NECESARIAMENTE AL PODER ADQUISITIVO INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES.

PALABRAS CLAVE:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALARIOS.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del artículo es estudiar la evolución y características actuales de los salarios pactados en la negociación colectiva, así como su relación con los salarios brutos realmente percibidos por los trabajadores y con la inflación, por lo que el análisis efectuado de los salarios se realizará tanto en su vertiente nominal como en su vertiente real, una vez deflactados los salarios monetarios por la inflación o, lo que es lo mismo, por la variación anual del Índice de Precios de Consumo (IPC).

Ahora bien, el análisis de los salarios pactados en la negociación colectiva, así como el de los salarios brutos percibidos por los trabajadores, está condicionado y limitado por el carácter y los problemas metodológicos de las estadísticas disponibles, tanto de la derivada de los convenios colectivos que proporciona información sobre los salarios pactados, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECC), del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como de aquellas que estiman los salarios brutos percibidos por los trabajadores, la Estadística Trimestral de

Costes Laborales (ETCL) y la Contabilidad Nacional de España (CNE), ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística.

Estas limitaciones y problemas es lo que justifica que el segundo apartado del artículo se dedique a discutir y analizar los aspectos metodológicos de las estadísticas disponibles sobre los salarios, tanto pactados como percibidos por los trabajadores.

Una vez analizados estos problemas metodológicos y estadísticos, el tercer apartado se dedicará al análisis de la evolución y situación actual de los salarios acordados en los convenios colectivos, haciendo especial hincapié tanto en sus niveles y variaciones, como en su relación con la inflación y la situación cíclica del conjunto de la economía. En este apartado se estudiarán también las causas de las diferencias existentes entre los salarios pactados en los convenios de empresa y en los de ámbito sectorial.

En el cuarto apartado se analizará la relación existente entre los salarios pactados y los salarios brutos percibidos, introduciendo, al examinar la distinta evolución de estos dos tipos de salarios, el concepto de deriva o deslizamiento salarial, cuya evolución más reciente se ha distinguido por un importante descenso. Por otra parte, en el quinto apartado se considerarán los salarios deflactados por la inflación, es decir, la evolución de los salarios reales tanto de los pactados como de los percibidos por los trabajadores y, por lo tanto, se tendrá en cuenta un problema tan candente en la actualidad como es el de si se produce ganancias o pérdidas del poder adquisitivo a lo largo del tiempo.

Por último, el quinto apartado se dedicará al resumen y conclusiones principales de lo expuesto en el artículo.

PROBLEMAS METODOLÓGICOS DE LAS ESTADÍSTICAS SALARIALES

La fuente estadística de la que se obtienen los datos derivados de la negociación colectiva, entre ellos los de los salarios pactados, es, como se ha indicado, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECC), elaborada mensualmente por el Ministerio de

Trabajo y Asuntos Sociales, con base en la explotación de las hojas estadísticas que deben cumplimentar las comisiones negociadoras de dichos convenios en el momento de registrarlos¹.

Los datos se refieren al mes en el que se ha registrado el convenio, aunque cuando el convenio se registra posteriormente al año del inicio de los efectos económicos del convenio figura en la estadística de ese año como si se hubiera registrado en diciembre. Además de la estadística de cada mes, anualmente y con los datos de registro correspondientes al 31 de mayo se recogen los datos definitivos de los convenios de dos años antes y los de avance de un año antes.

La información de la ECC relativa a los salarios se refiere a los incrementos de los mismos, más concretamente en la mayoría de los casos de las tarifas salariales, definidas en la terminología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la retribución básica o garantizada (de carácter mínimo, por consiguiente) del trabajador para cada una de las categorías profesionales recogidas por cada convenio (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados para todos los trabajadores de una misma categoría profesional), sin considerar la remuneración de las horas extraordinarias ni los complementos salariales personales, familiares o de puesto de trabajo.

En las estadísticas de cada mes el crecimiento salarial es el inicialmente pactado. Una vez transcurrido el año y conocido el incremento del IPC de diciembre de ese año respecto a diciembre del anterior, el crecimiento salarial es el finalmente pactado, incluyendo, en su caso, la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, cuando la inflación final haya superado a la inicialmente prevista por el gobierno.

Uno de los problemas principales de la ECC es, precisamente, la cumplimentación de las hojas estadísticas por las comisiones negociadoras de los convenios, por la falta de información que en muchas ocasiones tienen esas comisiones en relación, sobre todo con el número de los trabajadores afectados por los convenios, principalmente en los de ámbito supe-

¹ Para un análisis más detallado de la estadística de negociación colectiva puede verse Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 210-211 y 222-223.

rior al de la empresa, la mayoría de ellos de carácter sectorial². La falta de información de los trabajadores afectados por cada convenio puede afectar, entre otras cuestiones, a la cuantía media del salario pactado para el conjunto de los convenios colectivos, al ponderarse el crecimiento salarial de cada convenio por el número de trabajadores del mismo.

En muchas hojas estadísticas, las comisiones negociadoras se limitan a repetir el mismo número de empresas y trabajadores del convenio anterior. Además, en los convenios plurianuales, de vigencia temporal superior a un año, como la hoja estadística se cumplimenta únicamente una vez, en el momento del registro del convenio, el número de trabajadores cubierto por el convenio no se actualiza en cada uno de los años posteriores de vigencia.

Aparte de esta falta de fiabilidad en la cobertura de los trabajadores de los convenios colectivos, existen otros problemas que pueden afectar a dicha cobertura³. Por un lado, la posible duplicidad de la contabilización de los trabajadores de alguna empresa, cuando está afectada por más de un convenio colectivo (de empresa y sectorial o sectorial de dos ámbitos territoriales diferentes)⁴.

Y, por otro lado, porque, especialmente en los convenios de empresa, el número de convenios realmente vigentes y, por lo tanto, de trabajadores afectados puede ser muy superior al de los computados por la ECC, que se refieren tanto a los firmados en el año como a los revisados también en el año por haberse firmado en años anteriores y tener vigencia plurianual. Eso último podría ocurrir cuando los convenios colectivos, una vez terminada su vigencia, se prorrogan si no media denuncia expresa de las partes firmantes o, denunciado el convenio, permanece la vigencia de su contenido normativo del convenio hasta que se firme uno nuevo, en virtud de llamada ultraactividad⁵.

Además de las dificultades para cuantificar la cobertura de los trabajadores afectados (también

de las empresas), existen otras insuficiencias de la Estadística de Convenios Colectivos, tanto por las características y forma de cumplimentación de las hojas estadísticas como por la propia naturaleza de la negociación colectiva.

Entre estas insuficiencias pueden destacarse las siguientes:

- La posibilidad de que existan trabajadores no cubiertos por la negociación colectiva, al estarlo exclusivamente por el contrato individual, lo que puede estar teniendo una importancia creciente al aparecer nuevos ámbitos de actividad económica que, por razones de falta de representatividad y legitimación para negociar de empresas y trabajadores, no se convierten en nuevas unidades de negociación.
- La dificultad de controlar administrativamente los datos incluidos en las hojas estadísticas de los convenios colectivos.
- La dificultad para cuantificar los salarios brutos percibidos por los trabajadores, puesto que los salarios pactados, como se ha señalado, no incluyen muchos de los complementos que las empresas pagan a los trabajadores, ya que las tarifas salariales tienen la consideración de salarios mínimos o garantizados para cada categoría profesional.
- La provisionalidad de los datos de los convenios colectivos hasta el 31 de mayo de los dos años siguientes al de referencia de esos convenios (hasta el 31 de mayo de 2009 no serán definitivos los datos de los convenios de 2007), debido a que pueden firmarse convenios con posterioridad al año en el que se inician sus efectos económicos.
- La dificultad para conocer la estructura salarial según las distintas categorías profesionales, al considerarse en las hojas estadísticas

² Salvo los convenios de grupo de empresas, los demás de ámbito supraempresarial son convenios sectoriales.

³ En cuanto a la cobertura de trabajadores puede verse Giraldez, M.T., Pérez Infante, J.I. y Simón, H (2002).

⁴ Eso puede ocurrir por las dificultades que se suelen producir para detectar esas duplicidades, cuando no es correcto el título del convenio, su código u otra circunstancia similar, ya que si se detectan el convenio correspondiente sólo se computará una vez.

⁵ Según lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, que trata de la vigencia de los convenios colectivos.

cas los grupos de cotización a la Seguridad Social, en vez de una verdadera clasificación de categorías profesionales.

Pero no sólo existen problemas para la medición de los salarios pactados en la negociación colectiva, también plantean problemas la estimación de los salarios por las otras dos fuentes disponibles con periodicidad adecuada para el análisis de la situación y evolución de los salarios, la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL)⁶ y la Contabilidad Nacional de España (CNE), que trimestralmente proporcionan datos sobre los costes laborales de las empresas y los costes salariales equivalentes estos últimos a los salarios brutos percibidos por los trabajadores⁷.

En cuanto a la ETCL⁸, el problema más importante es su incompleta cobertura sectorial, al excluirse de su ámbito el sector agrario, los empleados del hogar y los trabajadores de las Administraciones Públicas. Otro problema destacado de la ETCL es la importancia que puede tener en los datos globales de los costes laborales y salariales los efectos de composición que acompañan a las modificaciones en la estructura ocupacional del empleo, sobre todo por la relevancia creciente en los últimos años de trabajadores con niveles salariales inferiores a la media, como ocurre en el caso de los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores con contratos temporales. Por este problema del efecto composición puede ocurrir que, aunque el salario individual de

todos los trabajadores se incremente, el salario medio del conjunto de ellos disminuya.

Junto a esos dos problemas, la cobertura incompleta de los trabajadores asalariados y la incidencia en el salario medio de distintos efectos composición que pueden estar jugando un cierto papel en la situación actual, existen otras dificultades que deben tenerse en cuenta cuando se analiza la ETCL, entre las que sobresalen:

- La clasificación profesional utilizada, los grupos de cotización, como también ocurría en el caso de la Estadística de Convenios Colectivos, que no permite un verdadero estudio de la distribución salarial por categorías o grupos profesionales.
- La pérdida de información, a partir de la sustitución en 2001 de la Encuesta de Salarios por la ETCL (hasta el cuarto trimestre de 2003 denominada Índice de Costes Laborales), de la desagregación de los costes laborales y salariales entre hombres y mujeres, cuando hasta el año 2000 se facilitaba la información de los costes salariales en los cuartos trimestres de cada año, y ello a pesar de la obligación que establece la nueva Ley de igualdad entre hombres y mujeres de que todas las estadísticas deben diferenciarse por género⁹.
- La falta de desagregación de los costes laborales y salariales entre contratos temporales e indefinidos, muy diferentes entre sí según

⁶ Aparte de la ETCL, el INE ha venido elaborando una Encuesta de Coste Laboral de periodicidad cuatrienal, cuya última información se refiere a 2000. Desde 2001, la encuesta se ha convertido en anual y se elabora a partir de un cuestionario anexo a la ETCL del tercer trimestre de cada año. Por otra parte, la Agencia Tributaria proporciona información periódica sobre los salarios percibidos con base en las retenciones correspondientes al IRPE, que por la menor periodicidad de los datos (anual), tratarse de datos incompletos (excluyen el País Vasco y Navarra), incluye conceptos diferentes a los salarios como las becas, la dificultad para relacionar las retenciones del impuesto con el tiempo trabajado y el retraso de su publicación (la última es la de 2005), difícilmente se pueden utilizar para calcular el salario medio actual y su evolución temporal. Mensualmente, la Agencia Tributaria proporciona esta información únicamente para las grandes empresas.

⁷ Primero se publican los datos de remuneración salarial, equivalente al coste laboral, y posteriormente, con un desfase cercano al mes y medio, se desglosan entre sueldos y salarios brutos, semejantes al coste salarial, y otros costes.

⁸ Para el análisis de la ETCL puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 211-217 y 223-225.

⁹ El INE publica los costes salariales de hombres y mujeres en la Encuesta de Estructura Salarial de carácter cuatrienal, cuya última información corresponde a 2002. Por otra parte, en 2004, el INE ha publicado la llamada Encuesta Anual de Estructura Salarial, que se elaborará en los años en que no se disponga de la encuesta cuatrienal, que sí diferencia los salarios entre hombres y mujeres, con base en informaciones diferentes y heterogéneas, como la ETCL, las cotizaciones a la Seguridad Social y los datos de retenciones del IRPE, cuya fiabilidad parece, al menos, discutible por la citada heterogeneidad de las fuentes utilizadas, así como por la ausencia casi total de explicación metodológica sobre la forma de obtención de la información.

la evidencia disponible, y cuyo distinto nivel y evolución puede incidir en el efecto composición anteriormente señalado¹⁰.

- La falta de homogeneidad y limitación de la serie histórica disponible para un análisis amplio de la evolución de los costes salariales y laborales por las modificaciones introducidas desde la creación de la Encuesta de Salarios en 1963, en el caso de los costes salariales, y por la existencia de datos únicamente desde 2001 en el caso de los costes laborales.

Por último, la tercera estadística que proporciona datos de salarios y costes laborales es la Contabilidad Nacional de España^{11 12}, que también elabora el INE, tiene periodicidad trimestral y anual, aunque los datos publicados por la Contabilidad Trimestral Nacional de España (CNTR) se refieren exclusivamente a los costes laborales, remuneración salarial en la terminología de la Contabilidad Nacional, sin desagregación de los costes salariales (denominados sueldos y salarios brutos) y los otros costes¹³.

Un problema muy notable de esta estadística, en relación con los costes salariales y laborales, es el concepto de asalariado que utiliza siguiendo los criterios del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales (SEC), mucho más amplio, pero menos adecuado para el análisis del mercado de trabajo y los salarios del que utilizan las Encuestas sobre Fuerzas de Trabajo (EFT), como la Encuesta de Población Activa (EPA). En efecto, según el SEC, la Contabilidad Nacional considera como asalariados

además de a los trabajadores por cuenta ajena en sentido estricto, como hace la EPA, a los propietarios de sociedades o cuasiedades, incluidas las cooperativas, si trabajan en esas empresas¹⁴, cuando la citada encuesta considera a dichos propietarios como trabajadores por cuenta propia (empleados, autónomos o cooperativistas, según el caso), precisamente porque trabajan en sus propias empresas o cooperativas¹⁵.

Este criterio de clasificación de asalariados de la CNE puede estar provocando la consideración como rentas salariales de rentas que en realidad debieran tener la consideración de excedentes brutos de explotación o de rentas brutas mixtas, lo que sobrevalorará el nivel de los salarios y puede llegar a distorsionar su evolución temporal.

Por esta razón, a la que hay que añadir el retraso de la publicación de sus datos definitivos y la inexistencia de una serie estadística homogénea suficientemente larga¹⁶, se va a excluir del análisis de este artículo en los siguientes apartados los datos de la CNE, limitando dicho análisis a las informaciones obtenidas de la ECC y ETCL.

EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde 1978, y como consecuencia de la aplicación en ese año de los Pactos de la Moncloa, la evolución de los salarios finalmente pactados en los convenios colectivos, y medida por el crecimiento anual de dichos salarios, y una vez tenida en cuenta la aplicación de las cláusulas de revisión o salva-

¹⁰ Esta desagregación si se obtiene en las Encuestas de Estructura Salarial, tanto anual como cuatrianual, aunque el último dato disponible de la Encuesta anual se refiere a 2004.

¹¹ Para un análisis de la CNE véase Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 132-154.

¹² Aunque de la estadística de afiliaciones y cotizaciones a la Seguridad Social no se obtienen datos salariales, si que pueden obtenerse datos de las bases reguladoras de cotización, coincidentes, en general, con los salarios cuando superan las bases mínimas y no alcanzan las máximas, de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social, la última disponible para 2006.

¹³ Cuando se publican, posteriormente, normalmente mes y medio después, las cuentas sectoriales de la Contabilidad Trimestral si puede desagregarse el coste laboral, remuneración salarial, y el coste salarial, sueldos y salarios brutos, aunque, en todo caso, estos datos tienen carácter de avance durante un año hasta que se conviertan en provisionales y, posteriormente, después de dos años en definitivos (en octubre de 2007 son provisionales todavía los datos de 2004 y 2005 y de avance los de 2006).

¹⁴ Según este criterio, un fontanero, por ejemplo, sería considerado por la CNE como asalariado si ha formado una sociedad familiar y como trabajador por cuenta propia si trataba como autónomo sin constituir ningún tipo de sociedad.

¹⁵ Véase para esta distinción Pérez Infante, J.I. (2006), pág. 141.

¹⁶ Con la CNE- Base 2000 sólo se dispone de datos desde 1995. Para datos anteriores, desde 1980, hay que recurrir a la CNE-Base 1995, y para los datos anteriores a 1980 a la CNE-Base 1986. Las cifras de estas tres bases diferentes de la CNE no son homogéneas.

guarda salarial, se caracteriza por una intensa moderación, es decir, por una reducción de su ritmo de crecimiento, desde el 25% en 1977 hasta el mínimo del 2,6% en 1998 y que, tras un ligero repunte en el período 1999-2005, se sitúa en el 3,6% en 2006 (el 2,9% en 2007, sin considerar la posible aplicación de las cláusulas de revisión salarial en este año)¹⁷.

Esta moderación salarial iniciada en los Pactos de la Moncloa, que se suscribieron el 25 de octubre de 1977 entre los partidos políticos representados en el Congreso de los Diputados, es consecuencia tanto de las políticas de lucha contra la inflación, que se recogían en los Pactos y se instrumentaron en 1978 y que no se retomarán en la práctica hasta 1983 por el primer gobierno socialista¹⁸, como del cambio de criterio en la fijación del aumento salarial en los convenios colectivos a partir de dichos Pactos, que pasa de basarse en la inflación pasada, la del año anterior, a la inflación prevista para el año en que se negocian los salarios.

Debido a esas medidas, se produce también desde 1978 una notable reducción de la inflación, al disminuir el incremento del IPC de diciembre de cada año respecto de diciembre del anterior, desde el 26,4% en 1977 hasta el 2,7% en 2006, después de alcanzarse el mínimo del 1,4% en 1998: la moderación de los salarios y la reducción de la inflación se retroalimentan la una a la otra, al evolucionar en las tres últimas décadas casi paralelamente los incrementos de los salarios y de los precios (cuadro 1).

Además, en este sentido, los años en los que se producen frenos o rupturas en la moderación salarial coinciden en casi todos los casos con los años en los que ocurre lo mismo con la moderación de los precios. Así, mientras que las únicas excepciones en la ralentización del ritmo de crecimiento de los salarios pactados, por acentuarse, casi siempre ligeramente, dicho ritmo de crecimiento, se producen desde 1978 en los años 1980, 1985, 1986, 1990, 1995, 1999, 2000, 2002 y 2005, las excepciones a la

reducción de la tasa de incremento del IPC tienen lugar en el mismo periodo en 1986, 1988, 1989, 1995, 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005.

Pero, aparte, de esta evolución prácticamente paralela de los salarios y la inflación, no hay que obviar el que también existe una relación estrecha entre los salarios pactados y los factores reales de la economía, más concretamente entre la evolución de los salarios pactados y las del PIB real o en volumen y el empleo. Así, los años en los que se produce la citada ruptura de la moderación de los salarios pactados coinciden, con la única excepción de 1980, con años bien de inicio de un proceso de recuperación económica (1985 y 1995) o bien de fuerte expansión de la economía (los restantes años), con crecimientos del PIB real y el empleo elevados. Así mismo, los dos años de mayor recesión de la economía española de las últimas décadas, en los que se reduce el PIB real y se produce una intensa destrucción del empleo, 1981 y 1993, coinciden con años en los que tiene lugar una desaceleración de los salarios pactados muy notable (cuadro 1).

Si, por otra parte, se considera el ámbito funcional de los convenios, desde 1983, en todos los años, con las únicas excepciones del primero considerado, 1983, y de 1986, el crecimiento pactados en los convenios de empresa es inferior al pactado en los de ámbito superior al de la empresa (cuadro 2), lo que a veces se ha utilizado como defensa de que la negociación más descentralizada, a nivel de empresa, es menos inflacionista que la negociación más centralizada, la de carácter sectorial. Además, según esta interpretación, este mejor comportamiento de la inflación se acompañaría de resultados económicos más favorables en la negociación a nivel de empresa en aspectos como la creación de empleo y la evolución del paro.

El argumento central que suele utilizarse para defender a la negociación a nivel de empresa¹⁹ es que en ese tipo de negociación los sindicatos y las organizaciones empresariales tendrán más en cuenta

¹⁷ Véase para el análisis de la evolución de los salarios tanto pactados como percibidos, el artículo de Pérez Infante, J.I. (2003), así como el libro de Fina Sanglas, I.; González de Lena, F. y Pérez Infante, J.I. (2001).

¹⁸ Según el objetivo prioritario seguido en las últimas décadas por la mayoría de los países y de sus bancos centrales, de la estabilidad de los precios, en detrimento muchas veces de objetivos como la creación de empleo y la reducción del paro.

¹⁹ Un resumen de esos argumentos puede consultarse en OCDE (1994 a), págs. 383 a 447, y OCDE (1997), págs. 166 a 171.

CUADRO 1
Evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva, la inflación,
el PIB real y el empleo (Tasas de variación en %)

Años	Salarios Pactados	IPC ⁽¹⁾	PIB real ⁽²⁾	Empleo
1977	25,0	26,4	2,8	... ⁽³⁾
1978	20,6	16,5	1,5	-1,6
1979	14,1	15,6	0,0	-1,4
1980	15,3	15,2	1,3	-2,7
1981	13,1	14,4	-0,1	-2,6
1982	12,0	14,0	1,2	-0,9
1983	11,4	12,0	1,8	-0,5
1984	7,8	9,0	1,8	-2,7
1985	7,9	8,2	2,3	-1,0
1986	8,2	8,3	3,3	1,9
1987	6,5	4,6	5,5	4,8
1988	6,4	5,8	5,1	3,9
1989	7,8	6,9	4,8	3,6
1990	8,3	6,5	3,8	2,5
1991	8,0	5,5	2,5	0,8
1992	7,3	5,3	0,9	-1,8
1993	5,5	4,9	-1,0	-4,1
1994	3,6	4,3	2,4	-0,7
1995	3,9	4,3	2,8	2,5
1996	3,8	3,2	2,4	2,9
1997	2,9	2,0	3,9	3,7
1998	2,6	1,4	4,5	4,2
1999	2,7	2,9	4,7	5,7
2000	3,7	4,0	5,0	5,6
2001	3,7	2,7	3,6	4,1
2002	3,9	4,0	2,7	3,0
2003	3,7	2,6	3,1	4,0
2004	3,6	3,2	3,3	3,9
2005	4,0	3,7	3,6	5,6
2006	3,6	2,7	3,9	4,1
2007	2,9 ⁽⁴⁾	2,7 ⁽⁵⁾	4,1 ⁽⁶⁾	3,3 ⁽⁷⁾

⁽¹⁾ Incremento de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año anterior.

⁽²⁾ CNE-Base 1986 para 1977-1980; CNE-Base 1995 para 1981-1995 y CNE-Base 2000 para 1996-2007.

⁽³⁾ La serie elaborada por el INE, que incluye los efectos de algunos de los cambios de la EPA de 2002 y 2005, comienza en el segundo trimestre de 1976.

⁽⁴⁾ Datos registrados hasta el 30 de septiembre de 2007 sin incluir cláusulas de revisión salarial.

⁽⁵⁾ Variación del IPC de diciembre de 2006 a septiembre de 2007.

⁽⁶⁾ Media del primer semestre.

⁽⁷⁾ Media de los tres primeros trimestres.

FUENTE: MTAS, ECC, e INE, IPC, CNE y EA

CUADRO 2
Evolución de los salarios pactados, según el ámbito funcional de los convenios
(Tasas de variación en %)

Años	Total Convenios	Convenios de Empresa	Otros ámbitos
1983	11,4	11,7	11,4
1984	7,8	7,0	8,0
1985	7,9	7,8	7,9
1986	8,2	8,2	8,2
1987	6,5	6,3	6,6
1988	5,4	5,7	6,5
1989	7,8	7,3	7,8
1990	8,3	8,1	8,4
1991	8,0	7,8	8,0
1992	7,3	7,0	7,3
1993	5,5	4,7	5,6
1994	3,6	3,2	3,7
1995	3,9	3,7	4,0
1996	3,8	3,5	4,0
1997	2,9	2,3	3,0
1998	2,6	2,2	2,6
1999	2,7	2,5	2,8
2000	3,7	3,5	3,8
2001	3,7	3,1	3,9
2002	3,8	3,6	3,9
2003	3,7	3,9	3,8
2004	3,6	3,1	3,7
2005	4,0	3,6	4,1
2006	3,6	3,1	3,6
2007 ⁽¹⁾	2,9	2,5	2,9

⁽¹⁾ Convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2007. No incluye las cláusulas de revisión salarial.

FUENTE: MTAS, ECC

al negociar los crecimientos salariales y otras condiciones de trabajo la incidencia de los costes laborales en el precio, en la demanda de sus productos (o, lo que es lo mismo, la elasticidad de la demanda –precio de cada empresa), y, en consecuencia, en

el empleo de la empresa, incidencia que sería más intensa cuanto más competitivo sea el mercado de productos al que pertenezca la empresa²⁰.

Pero como los costes laborales significativos no son los globales sino los unitarios (el coste

²⁰ En un mercado de productos perfectamente competitivo la elasticidad demanda-precio sería infinita, lo que significa que cualquier incremento del precio por encima del de mercado de ese producto supondría la pérdida total de demanda de la empresa. Sólo si la empresa tiene un grado importante de monopolio (elasticidad baja o, incluso, nula), el aumento de los precios resultante del incremento de los costes laborales puede tener una repercusión muy escasa en la demanda del producto y, por tanto, en el empleo de la empresa.

laboral por unidad de producción)²¹, la negociación tendría que tener en cuenta, además, el nivel y variación de la rentabilidad y productividad de las empresas, por lo que los salarios acordados en los convenios de empresa serían bastante flexibles a esa variable.

Una negociación colectiva muy descentralizada, prioritariamente a nivel de empresa, que tuviera en cuenta la repercusión de los salarios pactados en el coste laboral unitario de la empresa y en el precio de sus productos, sería, según el argumento utilizado en defensa de este tipo de negociación, menos inflacionista que una negociación colectiva como la española en la que predominan, en cuanto a los trabajadores cubiertos, los convenios sectoriales²², en particular los provinciales.

En estos convenios sectoriales los sindicatos podrían presionar más fácilmente para conseguir mayores incrementos salariales que en los convenios de empresa, ya que, al existir menor competencia para el conjunto del sector que para cada empresa considerada individualmente, el aumento de los costes laborales podría repercutirse más fácilmente en los precios, sin que la demanda de los productos y, en consecuencia, el empleo del sector se viese afectado notablemente²³.

Esta negociación intermedia, en la que predomina la negociación colectiva sectorial, sería incluso, según los argumentos citados, más negati-

va, en cuanto a los resultados sobre la inflación y el empleo, que una negociación muy centralizada, predominantemente nacional de carácter intersectorial, en la que en el caso extremo se negociaría un solo convenio para todo el país, ya que la de carácter intermedio tendría menos en consideración que la nacional intersectorial las deseconomías externas (mayor inflación y menor creación de empleo) que provocarían los aumentos salariales, puesto que los efectos negativos sobre el conjunto de la economía de los aumentos salariales de un sector serían más difíciles de internalizar por los negociadores que las ventajas concretas de dichos aumentos para los trabajadores de esas empresas²⁴.

Estas explicaciones, junto a la evidencia empírica de la década de los setenta y primera mitad de los ochenta del siglo pasado, llevó a ciertos autores²⁵ y a la OCDE²⁶ a establecer una relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y el empleo en forma de U²⁷ y entre dicho grado de centralización y la inflación y la tasa de paro una relación en forma de campana o U invertida²⁸, con lo que los peores resultados económicos en cuando a inflación, empleo y paro, se producirían en una negociación colectiva intermedia, como la española²⁹.

Ahora bien, estas relaciones entre el grado de la centralización y la negociación colectiva y los resultados económicos en forma de U o de campana

²¹ El coste laboral unitario (coste por unidad de producción) equivale al coste laboral por trabajador dividido por la productividad por ocupado, por lo que un incremento del coste laboral compensado por un aumento de la productividad no tendría incidencia en ese coste unitario ni, por consiguiente, en el precio ni en la demanda del producto.

²² Los convenios sectoriales absorben con los datos de 2005, los últimos definitivos, casi el 90% de los trabajadores por convenio. Dentro de los convenios sectoriales, los que más trabajadores cubren son los provinciales, con aproximadamente, el 55% del total de los trabajadores con convenio, seguidos de los nacionales, en torno al 25%, y los autonómicos, con alrededor del 10%.

²³ La elasticidad de la demanda-precio del mercado, lo que es equivalente al sector, es inferior a la de cada empresa individual, ya que, normalmente, para el conjunto del mercado existen más productos sustitutivos que para cada empresa en particular (para la que con sustitutivos todos los productos del resto del mercado, es decir, del sector). Por ejemplo, para el conjunto del mercado de detergentes existen muchos menos productos sustitutivos que para una marca concreta de detergente.

²⁴ Véase, además, de OCDE (1997), págs. 166 a 171, Bentolila, S. y Jimeno, J.F. (2002), págs. 2 a 4, y Banco de España (2003).

²⁵ Por ejemplo, véase Calmfors, L. y Driffill, J. (1988) y Calmfors, L. (1993).

²⁶ OCDE (1994 a), págs. 383 a 447, y OCDE (1994 b), parte II, págs. 65-75.

²⁷ La tasa de ocupación será más elevada en los países con grado de centralización de la negociación colectiva más bajo, a nivel de empresa, o más alto, a nivel estatal e intersectorial, mientras que dicha tasa sería menor en los países con un grado de centralización intermedia, de carácter sectorial.

²⁸ El menor crecimiento de los precios y la menor tasa de paro correspondería a países con negociaciones muy descentralizadas o muy centralizadas. En cambio, los mayores niveles de inflación y tasa de paro se producirían en países con una negociación colectiva intermedia.

²⁹ Un análisis más amplio de estos argumentos que relacionan el grado de centralización de la negociación colectiva y los resultados económicos se expone en Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 64-67.

o U-invertida, según el caso, se han visto cuestionadas con datos y estudios más recientes, incluso, de la propia OCDE³⁰.

En efecto, en el estudio de Perspectivas del empleo de la OCDE de 1997³¹, titulado “*Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva*”, que tiene en cuenta la evolución de la negociación colectiva en la segunda mitad de la década de los ochenta y la primera mitad de los noventa del siglo pasado, períodos que no pudieron contemplarse en los estudios anteriores de la OCDE, se concluye que “. . . los resultados estadísticos precedentes. . . deben considerarse “negativos”, en el sentido de que parece que hay pruebas poco contundentes de que exista una relación en forma de U entre la estructura de la negociación colectiva y el empleo o una relación en forma de campana entre la estructura de la negociación colectiva y la tasa de paro³².

Incluso, la propia OCDE³³ llega a afirmar en 1997 que “El examen de la evolución de las características de la negociación colectiva y de la evolución de los resultados económicos sugiere provisionalmente que la tasa de ocupación ha disminuido más en los países que han tendido a reducir la centralización o la coordinación en los últimos diez años que en los que no han adoptado esa medida”.

También en el estudio más reciente de Perspectivas de empleo 2004³⁴, “*La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados*”, que utiliza datos de los países de la OCDE de la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado y de los dos primeros años del siglo actual, se discuten los resultados que se habían obtenido diez años antes en OCDE (1994a).

En concreto, en OCDE (2004)³⁵ se concluye que “No se observa ninguna relación sistemática entre los indicadores de la negociación de los salarios. . . y la tasa de crecimiento de los salarios reales agregados o los resultados no salariales, incluidas las tasas de paro” y también que “. . . unos mecanis-

mos institucionales bastante distintos son capaces de obtener unos resultados macroeconómicos bastante similares”.

Parece, por lo tanto, que, según los estudios más recientes de la OCDE, que tienen en cuenta los datos completos de las décadas de los ochenta y noventa del siglo pasado y los primeros años del nuevo siglo, no existe evidencia disponible para sostener que los resultados económicos de la negociación predominantemente a nivel de empresa sean más favorables que los de la negociación intermedia, como es la española, predominantemente sectorial y, dentro de ésta, sobre todo, provincial.

Es más, existen, incluso, indicios como los obtenidos en OCDE (1997), de que la tendencia a descentralizar la negociación colectiva que se ha producido en las últimas décadas en muchos países, como los escandinavos y Nueva Zelanda, no ha propiciado resultados macroeconómicos más positivos que el resto de los países en los que no se ha producido dicha tendencia, especialmente en relación con la tasa de ocupación, sino que el resultado ha sido el contrario.

Lo señalado en los párrafos anteriores cuestiona la defensa que ciertos organismos nacionales e internacionales (Banco de España, Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional, Ministerio de Economía y Hacienda, . . .) y algunos grupos de economistas (incluso de tendencia nekeynesiana) realizan frecuentemente a favor de una negociación colectiva más descentralizada en España, con mayor peso que el actual de los convenios de empresa.

Además, estas recomendaciones a favor de los convenios de empresa no suelen tener en cuenta los problemas que existen en nuestro país para una negociación colectiva más descentralizada por la enorme fragmentación del tejido productivo español (el 75% de las empresas tienen menos de diez trabajadores y el 85% menos de veinticinco trabajadores) y el

³⁰ Véase al respecto Calmfors, L. (2001), OCDE (1997) y OCDE (2004).

³¹ OCDE (1997), págs 163-229.

³² OCDE (1997), págs. 212 y 213.

³³ OCDE (1997), pág. 213.

³⁴ OCDE (2004), págs. 229-322.

³⁵ OCDE (2004), págs. 233 y 234

reducido tamaño medio de las empresas españolas (de apenas diez trabajadores por empresa)³⁶.

Problemas que se agravan por las dificultades de representatividad y legitimidad para negociar convenios por parte de los trabajadores en las pequeñas empresas, que se plasman en la limitación del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 62.1 de la representatividad de los trabajadores en las empresas y, por lo tanto, de la legitimidad para negociar convenios a las empresas o centros de trabajo con más de diez trabajadores, a las que se añadirían, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores, las empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores.

Pero es que, incluso, el argumento de que la negociación colectiva de empresa es menos inflacionista que la sectorial no se puede justificar simplemente porque el crecimiento de los salarios pactados sea inferior en el primer tipo de negociación que en el segundo, ya que esta diferencia puede deberse a razones distintas a la naturaleza de cada tipo de negociación, de que una sea más inflacionista y provoque peores resultados económicos que las otras.

Estas diferencias en el crecimiento salarial pueden deberse a otros motivos, entre los que destacan que el tamaño de la mayoría de las empresas con convenio propio (en torno a trescientos trabajadores por empresas) es muy superior al de las empresas con convenio sectorial (apenas de siete trabajadores por empresa).

En concreto las empresas más grandes (de doscientos y más trabajadores) tienen costes salariales que superan el 50% del de las empresas más pequeñas, de menos de cincuenta trabajadores³⁷.

Si a esta diferencia salarial se añade que la estrategia sindical, al menos implícita en la negociación de muchos convenios colectivos, suele ser la de reducir las diferencias salariales entre las empresas los distintos colectivos de trabajadores y sectores, se podría explicar, al margen de la naturaleza de la ne-

gociación colectiva, que los crecimientos salariales de los convenios de empresa fuesen inferiores a los de los convenios sectoriales.

Pero es que, además, existen otras razones para esa diferencia, entre las que destacan:

- La inclusión dentro de los convenios de empresa de los convenios de la mayoría de las empresas públicas y, en particular, de los de las Administraciones públicas que siguen, casi todos los años, más estrictamente que las empresas privadas el objetivo oficial de inflación, que desde 2000 se mantiene en el 2%.
- La mayor entidad que suelen tener en los convenios de las grandes empresas las cláusulas relativas a las prestaciones sociales complementarias y otras ayudas económicas, que pueden propiciar que en esas empresas se pacten crecimientos salariales menores que la media de los convenios.
- La mayor posibilidad de las grandes empresas de acordar, al margen de los convenios colectivos, y, sobre todo con los trabajadores más cualificados, incrementos y complementos salariales adicionales, con el objetivo de aumentar el esfuerzo productivo de estos trabajadores y reclutar y/o mantener a los trabajadores de mayor calidad³⁸.

SALARIOS PERCIBIDOS Y PACTADOS.

LAS DERIVAS SALARIALES

Si, en vez de utilizar los salarios pactados en la negociación colectiva, se consideran los salarios brutos percibidos por trabajador, estimados por los costes salariales de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL), se detecta también un acusado proceso de moderación salarial desde los Pactos de la Moncloa, más intenso incluso que en los salarios pactados, al aminorarse el ritmo de crecimiento desde el 38,6%, en 1977 hasta el mínimo del 2,3%

³⁶ Datos obtenidos de las estadísticas de empresas inscritas en el Régimen General y en el Especial de la Memoria del Carbón de la Seguridad Social.

³⁷ Datos estimados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), elaborada por el INE.

³⁸ Para un análisis de las causas de los menores crecimientos salariales en los convenios de empresa que en los sectoriales puede verse Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 68-70.

en los tres años que transcurren desde 1998 a 2000. Tras un comportamiento fluctuante en los años siguientes, la tasa de variación de los salarios brutos se sitúa en 2006 en el 3,4% (4,1% en el primer semestre de 2007).

Este comportamiento de la evolución de los salarios brutos por trabajador (cuadro 3) no es muy diferente de la de los salarios pactados. Es más, los años en que se frena o rompe el proceso de moderación en los salarios brutos (1981, 1986, 1990, 1996, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2006) casi siempre son coincidentes con los de igual proceso en los salarios pactados. En algún caso, el año en el que se rompe la moderación del salario bruto coincide con el siguiente al que se rompe la moderación del salario pactado, como consecuencia de que parte del componente del salario finalmente pactado, el derivado de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial cuando la inflación final³⁹ supera a la inicialmente prevista por el gobierno, se cobra ordinariamente en el primer trimestre del año siguiente al que corresponde dicha aplicación.

En cualquier caso, como ocurre con los salarios pactados, la evolución de los salarios brutos es prácticamente paralela a la de la inflación y los años en que se quebranta la moderación de los salarios coinciden casi siempre con los años en que ocurre lo mismo con la inflación y también con años de recuperación o expansión económica.

Ahora bien, pese a esta evolución similar de las dos series de salarios, la intensidad de la variación anual no siempre es la misma en las dos series, porque no todo el nivel y variación de los salarios percibidos por los trabajadores se explica por la negociación colectiva.

En efecto, existen una serie de elementos que pueden justificar que los salarios brutos crezcan más acusadamente que los pactados, salarios estos últimos que, como ya se ha señalado, en la mayoría de los casos coinciden con las tarifas salariales o, lo que es lo mismo, con el salario garantizado para cada categoría profesional. Entre estos elementos se encuentran los complementos persona-

les, familiares o por puesto de trabajo, las pagas de beneficios, los incentivos o pluses de productividad o rendimiento de los trabajadores o las horas extraordinarias trabajadas.

También pueden explicar una situación similar, las de mayor incremento de los salarios brutos que los percibidos, los acuerdos que establecen algunas empresas con algunos de sus trabajadores, normalmente los más cualificados, para pagar “salarios de eficiencia”, salarios superiores a los pactados en la negociación colectiva para retener o atraer a esos trabajadores o incentivar el esfuerzo productivo de los mismos.

Por el contrario, el salario bruto puede crecer por debajo que el pactado cuando no se aplica el régimen salarial acordado en un sector (o en un grupo de empresas) en empresas con dificultades económicas (cláusulas de descuelgue o de inaplicación del régimen salarial acordado para el sector o grupo de empresas).

Por último, los crecimientos de los salarios brutos percibidos pueden diferir de los correspondientes a los salarios pactados por el llamado “efecto compensación”, derivado de los cambios que se producen en la estructura de la población ocupada asalariada, como consecuencia de la movilidad de los trabajadores entre distintas ramas productivas y sectores, ocupaciones o categorías profesionales y de los cambios en la distribución del empleo entre distintos tipos de contratos (temporal e indefinido y a tiempo completo o parcial) o entre distintos colectivos (según sexo, edades, nacionalidad o niveles educativos), cuando los salarios de cada una de las empresas, sectores o grupos de trabajadores son distintos.

Los efectos composición pueden incidir en un mayor crecimiento de los salarios brutos que de los pactados cuando el cambio de la estructura del empleo beneficia a los trabajadores con salarios superiores a la media, lo que ocurre cuando hay trasvase de trabajadores de la agricultura a la industria o los servicios, cuando aumenta el nivel educativo de los trabajadores o disminuye el empleo manual y menos cualificado en beneficio del no manual y más

³⁹ Véase para un análisis de la problemática e incidencia de las cláusulas de revisión salarial Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 74-80, y Pérez Infante, J.I. (2007 a)

CUADRO 3
Evolución de los salarios pactados y brutos nominales y reales (Tasas de variación en %)

Años	Salarios nominales		Salarios reales ⁽¹⁾	
	Pactados	Brutos	Pactados	Brutos
1977	25,0	38,6	-1,1	9,7
1978	20,6	26,7	3,5	8,8
1979	14,1	22,9	-1,3	6,3
1980	15,3	15,3	0,1	0,0
1981	13,1	20,2	-1,1	5,1
1982	12,0	14,5	-1,8	0,4
1983	11,4	13,5	-0,6	1,3
1984	7,8	9,3	-1,1	0,3
1985	7,9	8,6	-0,3	0,4
1986	8,2	11,4	-0,1	2,9
1987	6,5	7,1	1,8	2,4
1988	6,1	6,0	0,6	0,2
1989	7,8	5,8	0,8	-1,0
1990	8,3	8,6	1,7	2,0
1991	8,0	7,6	2,4	2,0
1992	7,3	7,5	1,9	2,1
1993	5,5	6,4	0,6	1,4
1994	3,6	4,8	-0,7	0,5
1995	3,9	4,5	-0,4	0,2
1996	3,8	4,5	0,6	1,3
1997	2,9	3,4	0,9	1,4
1998	2,6	2,3	1,2	0,9
1999	2,7	2,3	-0,2	-0,6
2000	3,7	2,3	-0,3	-1,6
2001	3,7	3,5	1,0	0,8
2002	3,9	3,9	-0,1	-0,1
2003	3,7	3,8	1,1	1,2
2004	3,6	2,8	0,4	-0,4
2005	4,0	2,6	0,3	-0,6
2006	3,6	3,4	0,9	0,7
2007 ⁽²⁾	2,9 ⁽³⁾	4,1 ⁽⁴⁾	1,2	1,4

⁽¹⁾ Deflactados los salarios nominales por el IPC, según la variación de diciembre de cada año respecto a diciembre del anterior.

⁽²⁾ Variaciones del IPC de septiembre de 2007 a diciembre de 2006

⁽³⁾ Datos de convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2007

⁽⁴⁾ Media del primer semestre

FUENTE: MTAS, ECC, e INE, IPC Y ETCL.

cualificado, ya que en todas estas situaciones el citado efecto composición provoca un incremento del salario medio del conjunto de la economía.

En cambio, estos efectos composición pueden provocar un menor crecimiento de los salarios brutos en las situaciones en las que se transfieren trabajadores de la industria a los servicios o aumenta el peso relativo del empleo de las mujeres, jóvenes, inmigrantes y contratados temporales o a tiempo parcial, cuando el mayor crecimiento del empleo se concentra en trabajadores con salarios inferiores a la media.

Para analizar estas situaciones se recurre al concepto de deriva o deslizamiento salarial, equivalente a la diferencia entre las tasas de variación del salario bruto percibido y el salario pactado^{40, 41}.

La evolución a lo largo del tiempo de las derivas o deslizamientos salariales se ha caracterizado por dos tendencias: una descendente, de forma que, a partir de mediados de los ochenta del siglo pasado, los valores son inferiores a los de los diez años anteriores, y la otra anticíclica, al aumentar su valor en las fases de menor crecimiento de la economía y disminuir en las de mayor crecimiento, en las que, incluso, en muchos años la deriva salarial se sitúa en valores negativos (Cuadro 4).

La tendencia decreciente a partir de 1985 se puede deber a dos causas. La primera que el mayor protagonismo de los interlocutores sociales y, en concreto, de la negociación colectiva que se produce a partir del papel que se le otorga en el Estatuto de los Trabajadores hace que los convenios expliquen una parte cada vez más sustancial de los salarios y de su crecimiento. Y, la segunda, que la reforma laboral aplicada en 1994 y desarrollada en los últimos meses de ese año, que significa una importante flexibilización de la contratación temporal provoca un fuerte avance de la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) desde

alrededor del 11% en 1985⁴² hasta superar el 35% en 1995 y situarse por encima del 30% en la actualidad (el 31,9% con los datos de la EPA del tercer trimestre de 2007), lo que, teniendo en cuenta que los salarios de los ocupados con contratos temporales son inferiores a los de los ocupados con contratos indefinidos⁴³, explica que se reduzca el crecimiento medio de los salarios brutos en relación con el de los salarios pactados, es decir, que disminuya la deriva salarial.

Por su lado, la evolución anticíclica de la deriva salarial, el mayor crecimiento en las fases de recesión económica que en las de expansión económica (mayores aumentos en los períodos 1974-1984 y 1992-1994 que en los períodos 1985-1991 y 1995-2006), se explica porque en cada tipo de fase de la economía se producen cambios en la estructura del empleo a favor de determinados colectivos de trabajadores que incide en el salario medio percibido por el conjunto de los trabajadores, reduciéndose o, al menos, limitando su ritmo de avance en las fases de mayor crecimiento económico, o aumentando dicho ritmo en las fases de menor crecimiento económico o de recesión económica.

En efecto, en las fases expansivas de la economía, como fueron las de los períodos 1985-1991 y desde 1995 hasta la actualidad, suele ocurrir que gran parte de la creación del empleo se concentra en determinados colectivos de trabajadores, como mujeres, jóvenes e inmigrantes, la mayoría de ellos contratados temporalmente y muchos de ellos ocupados en determinadas actividades de los servicios o en la construcción, cuyos salarios suelen ser inferiores a la media, es decir, a las ganancias de los varones adultos, los nativos o los ocupados en otras ramas de actividad.

Este cambio en la estructura del empleo que acompaña a las fases expansivas provoca un menor crecimiento de los salarios brutos percibidos,

⁴⁰ Se suele definir en términos de las tasas de variación y no de los niveles salariales por las dificultades existentes para calcular los niveles medios de los salarios pactados.

⁴¹ Para el análisis de las derivas o deslizamientos salariales, tanto desde el punto de vista conceptual como desde la perspectiva de la aplicación en el caso español véase Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 86-91, y Pérez Infante, J.I. (2007 a).

⁴² Véase Talaría, L. (Director) (2005), pág. 14-23, y Del Rey, S.; González de Lena, F. y Pérez Infante, J.I. (2004) pág. 8.

⁴³ Según los datos provisionales de la Encuesta anual de Estructura Salarial de 2004, los trabajadores con contratos de duración determinada tuvieron un salario medio en ese año inferior en un 35% al de los contratados indefinidos.

CUADRO 4
Evolución de la deriva salarial. Variación anual (en %).

Períodos y años	Salario pactado ⁽¹⁾	Salario bruto	Deriva salarial en puntos porcentuales ⁽²⁾
1974-1984	14,7	17,5	2,4
1985-1991	7,7	8,0	0,3
1992-1994	5,6	6,2	0,6
1995-2001	3,9	3,8	-0,1
2002-2006	3,9	3,5	-0,4
1985	7,5	9,6	2,1
1986	8,6	11,4	2,8
1987	6,6	7,1	0,5
1988	5,4	6,0	0,6
1989	7,7	5,8	-1,9
1990	9,2	8,6	-0,6
1991	8,2	7,6	-0,1
1992	7,2	7,5	0,3
1993	5,5	6,4	0,9
1994	3,5	4,8	1,3
1995	3,9	4,5	0,6
1996	4,1	4,5	0,4
1997	2,9	3,4	0,6
1998	2,6	2,3	-0,3
1999	2,4	2,3	-0,2
2000	3,4	2,3	-1,1
2001	4,1	3,5	-0,7
2002	3,3	3,9	0,5
2003	4,2	3,8	-0,3
2004	3,2	2,8	-0,5
2005	3,8	2,6	-1,2
2006	4,1	3,4	-0,7

⁽¹⁾ Incluye la cuantía de la aplicación de las cláusulas de revisión en el año en que la perciben los trabajadores, el siguiente al que se negocia.

⁽²⁾ Diferencia de las tasas de variación anual del salario bruto y el pactado.

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTAS, ECC, e INE, ETCL

que suele reducir la cuantía de las derivas a deslizamientos salariales. Incluso puede ocurrir que el incremento del salario bruto llegue a ser inferior al del salario pactado y que la deriva salarial se convierta en negativa.

Por el contrario, en las fases de menor crecimiento económico, en las que se destruye empleo,

como ocurrió en España en los períodos 1975-1984 y 1992-1994, el cambio en la estructura del empleo es diferente. En esos períodos, los despidos se suelen concentrar en los colectivos de trabajadores y sectores que se vieron más favorecidos por la creación de empleo en las fases de mayor crecimiento económico, en muchos casos con contratos tempora-

les. Como una parte importante de los trabajadores despedidos en esas fases de ralentización del crecimiento económico suelen tener un salario inferior a la media, la reducción del empleo puede ir acompañada de un aumento del salario medio y, por consiguiente, de la deriva salarial.

Así, en los últimos años, concretamente desde 1998, en los que la economía ha evolucionado muy positivamente, con elevadas tasas de incremento del PIB real, por encima del 3,5% en la mayoría de esos años, las derivas salariales han sido negativas, con la única excepción de 2002, precisamente el año de menor crecimiento económico de todos los considerados, el 2,7%.

En esos últimos años, la mayor creación de empleo se ha concentrado precisamente en las mujeres y los inmigrantes, así como en sectores, como la construcción o determinados servicios, con niveles salariales inferiores a la media⁴⁴.

LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS REALES.

LA VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

Una vez analizada la relación entre la evolución de los salarios brutos percibidos por los trabajadores y los salarios pactados en los convenios colectivos, es decir, la problemática de la deriva o deslizamiento salarial de la economía, tiene interés analizar la evolución de los salarios reales o sea, del poder adquisitivo de los mismos⁴⁵ ⁴⁶(cuadro 3)

Comenzando por los salarios pactados en los convenios colectivos, los salarios reales, que se obtienen deflactando los salarios monetarios pactados por el crecimiento del IPC de diciembre de cada año sobre diciembre del año anterior, después de crecer en 1978, el año de aplicación de los Pactos de la Moncloa, disminuyen en todos los años siguientes hasta 1986, con la única excepción de 1980, en

el que se produce un ligero aumento (una décima porcentual), aumentan desde 1987 a 1993, vuelven a disminuir en 1994 y 1995, y posteriormente, desde 1996 crecen, con las excepciones de 1999, 2000 y 2002, años en los que se produce una ligera disminución del salario real pactado.

El período 1979-1985, en el que disminuye el salario pactado real, se corresponde con años de débil crecimiento económico y de notable destrucción de empleo, por lo que en esos años la debilidad de la situación económica explica que los crecimientos salariales acordados en los convenios colectivos sean inferiores al aumento del IPC y que, por lo tanto, se reduzca el poder adquisitivo de esos salarios. Esta pérdida de poder adquisitivo se mantiene en 1986, año ya de recuperación económica, por el desfase que puede producirse entre la situación económica y el cambio de orientación en las reivindicaciones salariales.

En cambio, desde 1987 a 1991, años en los que crece la economía a ritmos elevados y se produce una notable generación de empleo, los salarios pactados crecen por encima de la inflación y aumenta el poder adquisitivo de los mismos. En 1992, a pesar del comienzo de la crisis económica, el aumento del salario pactado supera al del IPC, ya que la mayoría de los convenios se habían pactado o revisado cuando todavía no se había iniciado la crisis o sus efectos no eran patentes, sobre todo, en un año cuya mayor parte se desarrolló en un ambiente de euforia, coincidente con la celebración de las olimpiadas de Barcelona y la exposición universal de Sevilla. También en 1993, posiblemente por el desfase que se puede producir entre los efectos en el empleo de la recesión económica (el PIB real disminuyó en ese año el 1% y el empleo se redujo el 4,1%, el mayor descenso de las dos variables desde

⁴⁴ Pérez Infante, J.I. (2007 a).

⁴⁵ Para un análisis específico de la evolución de los salarios reales en los últimos diez años, puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2007 c). También puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2007 b).

⁴⁶ Tanto los salarios pactados como los brutos percibidos por los trabajadores se deflactan para obtener los salarios reales por el incremento del IPC de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año anterior. En el caso del salario pactado se calcula de ese modo por la referencia de los salarios en los convenios colectivos de la variación del IPC prevista de diciembre a diciembre. En el caso del salario bruto parece más relevante para calcular el salario real deflactar el monetario por la variación media anual del IPC, ya que la variación del salario que se utiliza es la media estimada por la ETCL. Ahora bien, para evitar que las dos series no sean homogéneas, al utilizar variaciones del IPC distintas, se ha optado por deflactar a las dos clases de salarios por la misma variación del IPC, la de diciembre sobre diciembre.

inicios de la década de los sesenta del siglo pasado) y la asunción de esos efectos por los negociadores de los convenios colectivos.

Precisamente por ese desfase, en 1994 y 1995, años de recuperación económica, los salarios pactados reales disminuyeron, recogiendo así las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo de los dos años anteriores.

Además, existe una razón adicional para explicar el descenso del poder adquisitivo de los salarios pactados en esos dos años, 1994 y 1995, y es la estrategia negociadora que acompañó a la radical oposición de los sindicatos a la ambiciosa reforma laboral que puso en marcha el último gobierno socialista de Felipe González, aprobada por distintas normas legales entre diciembre de 1993 y mediados de 1994, y que, en una parte no desdeñable, se tenía que instrumentar a través de la negociación colectiva⁴⁷.

Esta estrategia sindical dirigida a bloquear en los convenios colectivos la aplicación de la reforma laboral, en parte aprobada ya a finales de 1993, llevó a los negociadores de los convenios colectivos a plantear moderados crecimientos salariales en contrapartida con la no inclusión en dichos convenios de cláusulas relacionadas con la reforma. Este planteamiento de moderados crecimientos salariales en los convenios colectivos favoreció, junto con los efectos de la crisis económica de los dos años anteriores, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios pactados en 1994 y 1995.

En los años siguientes, y hasta 1998, en los que se intensifica el crecimiento del PIB real, hasta superar el 5% en 1997 y 1998, el más alto desde 1974, la favorable situación de la economía permitió el crecimiento de los salarios pactados reales.

Por el contrario, a partir de 1999 se rompe la relación positiva que se había producido, con los desfases temporales explicados, entre el poder adquisitivo de los salarios reales y la situación de la economía. Así, ese poder adquisitivo disminuyó en 1999, 2000 y 2002.

De los tres años 1999, 2000 y 2002, los dos primeros son de fuerte crecimiento económico, el PIB real aumentó el 4,7% en el primero y el 5% en el se-

gundo, mientras en el tercero el crecimiento económico es notablemente inferior, el 2,7%, el más bajo de los últimos diez años. Aun así, esos tres años, en los que se producen pérdida del poder adquisitivo, coinciden con años en los que tiene lugar una importante acentuación de la inflación, de 1,5 puntos en 1994, 1,1 puntos en 2000 y 1,3 puntos en 2002, muy superiores a la que se produce, salvo en 1988 (1,2 puntos), desde la aplicación en 1978 de los Pactos de la Moncloa.

La ruptura de la moderación que se produce también en los salarios pactados en 1999, 2000 y 2002 (una décima en el primero, un punto en el segundo y dos décimas en el tercero) no es suficiente para absorber la mayor inflación y los salarios pactados reales disminuyen en esos tres años.

Pero en el resto de los años a partir de 1998 crece el poder adquisitivo de los salarios pactados, destacando los aumentos de 2001, 2003 y 2006, en torno a un punto porcentual cada año.

En cuanto a los salarios brutos percibidos, la evolución del poder adquisitivo no coincide siempre con la de los salarios pactados y ello por el diferente comportamiento en el tiempo de la deriva salarial, que depende de la fase en que se encuentra la economía.

En los veintidós años que transcurren desde 1978 a 1998, el poder adquisitivo de los salarios brutos percibidos crece en todos los años, con dos únicas excepciones de 1980, en que se mantiene constante, y 1989, en que decrece. A partir de 1999, en cambio, el poder adquisitivo de los salarios brutos sólo crece en tres años, 2001, 2003 y 2006, y disminuye en los cinco restantes 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005.

De todos esos años en los que los salarios brutos reales no aumenta, en el primero, 1980, la economía crece débilmente y el empleo disminuye notablemente, pero en los demás, 1989, 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005, la economía crece en porcentajes elevados en todos esos años, correspondiendo el menor ritmo de crecimiento a 2002, con el 2,7%

En concreto, desde 1995, año a partir del cual tiene lugar en España un importante proceso de crecimiento económico, los salarios brutos reales

⁴⁷ Pérez Infante, J.I. (1999).

aumentan en los años en los que se reduce la inflación y esos salarios disminuyen en los años en los que aumenta la inflación. Es decir, en los últimos años, crecimiento económico y desaceleración de los precios van acompañados de un aumento del salario bruto real, mientras que el crecimiento económico unido a la aceleración de los precios implica una pérdida de poder adquisitivo de esos salarios.

Comparando la evolución de los salarios reales, pactados y brutos, cabe señalar que en el período recesivo, 1978-1986⁴⁸ caracterizado por el descenso del empleo y por tasas de paro muy elevadas y crecientes, los salarios pactados reales disminuyeron, mientras que los salarios brutos reales, debido al aumento de la deriva salarial en esos años, crecieron con las únicas excepciones de 1980 y 1984.

De 1987 a 1993, años la mayoría de ellos de fuerte incremento del PIB, aumenta tanto el salario pactado real como el salario bruto real, con la excepción en este último caso de 1989, mientras que en 1994 y 1995, años de recuperación económica, y en los que el salario pactado real disminuye por las razones antes comentadas, el salario bruto real aumenta.

En 1996, 1997 y 1998, en los que se producen importantes avances en el empleo, crece el poder adquisitivo de los dos tipos de salarios. También coincide la evolución del salario real de las dos magnitudes en 1999, 2000 y 2002, años en los que dicha evolución es negativa, y en 2001, 2003 y 2006, en los que la evolución es positiva. Pero en 2004 y 2005, en los que se producen fuertes descensos de la deriva salarial, que se convierte en negativa, mientras que aumenta el poder adquisitivo de los salarios pactados, disminuye el de los salarios brutos.

En relación con la última fase expansiva de la economía, en concreto con el período 1996-2006, se produce una importante ganancia global del poder adquisitivo de los salarios pactados de 5,8 puntos porcentuales, cinco décimas al año, y sólo en tres años (1999, 2000 y 2002) se reduce ligeramente dicho poder adquisitivo. En esos mismos años, el poder adquisitivo de los salarios brutos percibidos crece menos, 1,3 puntos, 0,12 décimas al año, y llega a reducirse

en cinco (1999, 2000, 2002, 2004 y 2005), dos más (2004 y 2005) que en los salarios pactados.

De la evolución del poder adquisitivo de los salarios pactados en los últimos once años, desde 1996, se puede deducir que se produce una importante ganancia del poder adquisitivo, y que sólo en tres años, 1999, 2000 y 2002, en los que coinciden gobiernos del PP y la inflación se acentúa respecto del año precedente, se producen pérdidas del poder adquisitivo de esos salarios.

El peor comportamiento de los salarios brutos reales percibidos por los trabajadores que los salarios reales pactados hay que achacarla principalmente a la incidencia del efecto composición que se produce al modificarse la estructura del empleo en el menor incremento del salario bruto que el pactado, lo que provoca que la deriva salarial disminuya en una fase económica como la actual de fuerte crecimiento económico.

Este efecto composición, como se ha explicado en el apartado anterior, se produce como consecuencia de que el elevado crecimiento del empleo se ha concentrado en los últimos años en colectivos, como las mujeres y los inmigrantes, y sectores, como la construcción y algunas actividades de los servicios, entre las que sobresalen la hostelería, el servicio doméstico y otros servicios personales, con salarios inferiores a la media y, por consiguiente, al resto de los trabajadores.

Esta explicación significa que la peor evolución del poder adquisitivo de los salarios brutos que los pactados no supone en la mayoría de los casos realmente una pérdida del poder adquisitivo individual, es decir, de cada trabajador, sino que supone únicamente que al aumentar más el empleo de los trabajadores con salarios inferiores a la media el incremento del salario medio tiende a reducirse. No se puede mantener, por lo tanto, que en los últimos años los trabajadores, ni conjunta ni individualmente, estén perdiendo poder adquisitivo cada año, ya que la evolución del salario bruto, tanto monetario como real, se está viendo afectada por los cambios que se están produciendo en la estructura del empleo.

⁴⁸ El año 1986 es ya de recuperación económica y crecimiento de empleo, pero la negociación colectiva está todavía condicionada por los años anteriores, de escaso incremento del PIB real y fuerte destrucción del empleo.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Del análisis efectuado en el artículo puede obtenerse una serie de conclusiones que resumen los aspectos más relevantes del mismo. Entre estas conclusiones pueden destacarse las siguientes:

1.- Existen una serie de deficiencias e insuficiencias importantes en la Estadística de Convenios Colectivos, que limitan el alcance de los datos que se obtienen de la misma, como consecuencia de la cumplimentación de la hoja estadística, base de la elaboración de la Estadística de Convenios, entre las que destacan la escasa fiabilidad de la cobertura (número de empresas y trabajadores) de la negociación colectiva.

2.- También el resto de las estadísticas salariales tienen importantes problemas. La Encuesta Trimestral de Costes Laborales porque excluye a importantes sectores y actividades, como la agraria, los empleados de hogar y las Administraciones Públicas, y la Contabilidad Nacional por la definición de asalariados, que incluye como tales a trabajadores autónomos y que dificulta, sino imposibilita, su utilización para el análisis salarial de la economía española.

3.- La importante moderación salarial que se produce en España tanto con los salarios pactados como con los brutos o percibidos por trabajador, moderación que es prácticamente paralela a la que se produce en la evolución de los precios.

4.- Aunque existe una estrecha relación entre la evolución salarial y la de la inflación, no puede descartarse la incidencia de la situación de la economía, PIB real y empleo, en el comportamiento de los salarios, lo que puede cuestionar la aseveración muy generalizada por distintas instituciones y economistas de la falta de flexibilidad de los salarios de los trabajadores españoles.

5.- El menor crecimiento de los salarios pactados en los convenios de empresa que en los de ámbito superior no es producto de que la negociación de empresa produzca mejores resultados económicos y menor inflación que la negociación sectorial, sino que existan razones relacionadas con el tamaño y el tipo de las empresas afectadas por cada uno de los ámbitos funcionales de los convenios que pueden justificar esas diferencias.

6.- La evolución de los salarios percibidos por trabajador no coincide exactamente con los de los salarios pactados porque existen niveles y variaciones salariales que no se explican por la negociación colectiva. La diferencia entre los crecimientos salariales brutos y pactados equivale a la deriva o deslizamiento salarial.

7.- La deriva salarial, además de tener una tendencia decreciente, tiene un carácter anticíclico, aumenta en las fases recesivas y disminuye en las fases expansivas, hasta convertirse, incluso, en negativa, debido a los cambios que se producen en la estructura del empleo dependiendo de la situación de la economía y a la relación de esos cambios con los salarios percibidos por cada colectivo de trabajadores.

8.- En concreto, desde 1998, con la única excepción de 2002, la deriva salarial se ha situado en valores negativos, debido a que el mayor crecimiento del empleo se ha concentrado en colectivos, como las mujeres y los inmigrantes, con salarios inferiores a la media.

9.- La evolución de los salarios reales pactados tiene una estrecha relación con el ciclo económico, desminuyendo en las fases recesivas y aumentando en las expansivas, aunque ello con un cierto desfase temporal. Esta relación no se cumple en 1999, 2000 y 2002, años de fuerte económico, en los que disminuye el poder adquisitivo de los salarios pactados, al crecer menos que la inflación,

10.- La evolución de los salarios brutos reales es menos clara que la de los salarios pactados, por la repercusión ya señalada de los cambios en la estructura del empleo en los salarios percibidos por trabajador, de diferente signo según que la fase económica sea expansiva o recesiva.

11.- Por eso en los últimos años, la evolución menos favorable del poder adquisitivo de los salarios brutos que la de los pactados se explica porque los colectivos con mayor crecimiento del empleo son los que tienen un salario inferior a la media. Eso no significa que el salario de los trabajadores esté perdiendo, individualmente y conjuntamente considerados, poder adquisitivo, sino que es fruto del señalado efecto composición que se produce cuando cambia la estructura del empleo y los salarios difieren entre los distintos trabajadores y sectores de la economía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO DE ESPAÑA (2002): “El efecto de las cláusulas de salvaguarda en la negociación colectiva”, *Boletín Económico*, octubre: 45.
- BENTOLILA, S. y JIMENO, J.F. (2002): “La reforma de la negociación colectiva en España”, *FEDEA, Documento de trabajo*, 2002-03.
- CALMFORS, L. (1993): “Centralitation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey”, OCDE, *Economic Studies*, 21.
- CALMFORS, L. (2001): “Wages and wage-bargaining institutions in the EMU, A survey of the issues”, CE, *Sifo Working Paper*, 6.
- CALMFORS, L. Y DRIFFILL, J. (1988): “Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, 6.
- DEL REY, S., GONZÁLEZ DE LENA, F., Y PÉREZ INFANTE, J.I. (2004): “La temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales”, Fundación Alternativas, mimeo.
- FINA SANGLAS, LL, GONZÁLEZ DE LENA, F. Y PÉREZ INFANTE, J.I. (2001), “*La Negociación Colectiva y salarios en España*”, Madrid, Consejo Económico y Social.
- GIRALDEZ, M.T., PÉREZ INFANTE, J.I., Y SIMÓN, H. (2002): “Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España”, *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (1994 a): “Perspectivas del empleo, 1994”. Traducido por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- OCDE (1994 b): “Estudio de la OCDE sobre el empleo”. Traducido en dos volúmenes por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1996, Madrid.
- OCDE (1997): “Perspectivas del empleo, 1997”. Traducido por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- OCDE (2004): “Perspectivas del empleo, 2004”. Traducido por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (1999): “Las reformas laborales recientes: Objetivos, contenido y efectos”, *Cuadernos de Información Económica*, 150, septiembre FUNCAS.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2003): “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología*, 46.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2006), *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Empleo.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 a): “La negociación colectiva y la inflación: las cláusulas de revisión salarial”, Ponencia presentada en las *XX Jornadas de Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, celebradas en A Coruña en septiembre de 2007, mimeo
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 b): “El poder adquisitivo de los salarios”, *Cinco Días*, 6 de julio.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 c): “La negociación colectiva y el poder adquisitivo de los salarios”, *Temas para el Debate*, Julio.
- TOHARIA, L (dir) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.