

*Álvaro Espina**

ANOMALÍAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Esclerosis, segmentación, desequilibrios y colusión

En este artículo se estudian los efectos nocivos que produce el sistema español de negociación colectiva sobre el empleo, tanto a nivel microeconómico, desde la perspectiva organizativa y de la segmentación de costes según el tamaño de las empresas, como a nivel macroeconómico, en relación con la segmentación por comunidades autónomas y a escala agregada de todo el país, lastrando la capacidad de crecimiento e innovación, de formación de capital y de creación de empleo de la economía española en relación con el conjunto de la eurozona y de sus países centrales. El trabajo se estructura en cuatro relatos: a) la inadecuación de las pautas organizativas uniformes establecidas por los convenios colectivos supraempresariales para el desarrollo de las pymes; b) el carácter destructivo de la uniformización salarial para las empresas de menor tamaño y productividad, al mismo tiempo que resulta prácticamente nulo el impacto de la negociación colectiva sectorial sobre las grandes empresas; c) el efecto de la uniformización sectorial sobre la capacidad de crecimiento y empleo de las economías de las comunidades autónomas menos desarrolladas, y d) el impacto del contagio de la dinámica salarial de las empresas más productivas y/o más rentables (incluida la rentabilidad espuria derivada de las burbujas financieras) sobre el conjunto del mercado de trabajo español para la elección de tecnologías y de intensidad relativa de los factores de producción, contraria a la composición más adecuada para la disponibilidad relativa de los mismos, todo ello en detrimento del empleo y la productividad.

Palabras clave: salario, empleo, productividad, pymes.

Clasificación JEL: J20, J24, J31.

1. Introducción: negociación colectiva, tamaño y eficiencia. Cuatro relatos

Cuatro relatos evidencian en forma flagrante algunas disfunciones graves derivadas de las prácticas en que incurre la negociación colectiva en España. Los dos primeros se centran

en el exceso de uniformismo inherente a los sistemas nacionales de negociación colectiva que otorgan directamente eficacia general de los convenios, lo que se traduce en la igualdad de condiciones entre empresas, tanto en lo que se refiere a los sistemas de organización interna de la actividad, como a las estructuras retributivas y a los niveles de salarios. Cuando el marco normativo permite que ▷

* Consejero Técnico. Dirección General de Política Económica.

Versión de agosto de 2016.

prevalezcan los convenios colectivos supraempresariales, en ausencia de una delimitación clara y estricta de las condiciones de representatividad y la capacidad de negociación para otorgar eficacia *erga omnes* a los convenios, existe el grave riesgo de que estos olviden o hagan abstracción de las diferencias esenciales inherentes a la estructura del tejido empresarial, como es el caso del tamaño de las empresas, en ausencia de lo cual se obstaculiza gravemente el funcionamiento de algunas de ellas y se convierte en prácticamente inoperante la negociación para otras.

El tercer relato se refiere al uniformismo desplegado a través de los convenios colectivos del sector de ámbito nacional, articulados con los convenios de rama de ámbito territorial limitado para desencadenar un proceso de diseminación de las condiciones de trabajo y remuneración desde las regiones con productividad más elevada hacia las menos productivas y con menor nivel de desarrollo, haciendo abstracción en este caso de la heterogeneidad de estructuras empresariales entre regiones y la desigual capacidad de creación de empleo, lo que puede resultar enormemente nocivo para este último, como se observó en Alemania tras el proceso de unificación y de irradiación incontrolada de las pautas organizativas y salariales vigentes en la antigua RFA hacia la zona oriental. En Espina (2016b), se puso de manifiesto que estos proceso de armonización de la negociación colectiva entre dos áreas territoriales con estructuras económicas tan diferentes tienen un fuerte impacto destructivo imputable directamente a la uniformización cuando esta se lleva a cabo con total menosprecio de la heterogeneidad.

El cuarto relato se refiere a las consecuencias macroeconómicas del desbordamiento de las condiciones salariales desde las zonas con alta a las con baja productividad, al que aquí denominamos «efecto Balassa-Baumol impropio».

2. El relato sobre la estandarización y la subordinación de la pyme en España

Si se teclea en el buscador la frase *company size and organizational structure* la primera entrada que aparece corresponde al sitio *Boundles.com*. La página se abre por la pestaña *Management*, y bajo el epígrafe *Considering Company Size* explica en primer lugar que la organización ideal de la empresa depende del tamaño y de la diversidad y alcance de las operaciones, pudiendo elegirse entre cinco estructuras organizativas diferentes: preburocrática, burocrática, funcional, divisionaria o matricial (ya que la sexta, posburocrática, es más bien propia de organizaciones no lucrativas).

La primera definición reza: «la organización preburocrática carece deliberadamente de tareas estandarizadas y divisiones estratégicas de responsabilidad. Consiste en un marco ágil para emplear al personal en cualquier función que permita mejorar la competitividad... Por su adaptabilidad y flexibilidad, es la forma ideal y más efectiva de organización de las pequeñas empresas con aspiraciones de expansión».

En cambio, «la organización burocrática es rígida y mecánica, con subordinación estricta para garantizar la consistencia ente las distintas unidades de negocio. Es adecuada para las grandes corporaciones con iniciativas operativas relativamente complejas». A su vez, dentro de este marco las grandes corporaciones que se benefician principalmente de economías de escala suelen adoptar estructuras organizativas funcionales, mientras que las que explotan economías de alcance suelen organizarse en forma divisionaria (o multidivisionaria, según la conocida tipificación de Alfred D. Chandler, Jr.), y las grandes corporaciones con mayor grado de diversidad tienden a adoptar estructuras matriciales (un híbrido de las dos anteriores). ▷

Esto es, los modelos organizativos y de gestión de los recursos humanos difieren radicalmente en razón del tamaño de la empresa. Las pequeñas y las de tipo schumpeteriano (Espina, 1998) no pueden funcionar con sistemas de organización basados en tareas estandarizadas propios de las grandes, que es la arquitectura dominante en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial. Por el contrario, dada la estructura empresarial prevalente en España, nuestro país ocupa el sexto lugar dentro de la OCDE en utilización de las capacidades de autoorganización en el puesto de trabajo, signo de escasa estandarización, y el quinto lugar por la parte de abajo en el uso de la capacidad de lectura, signo de estandarización (Jamet-Koen, 2014/ 25).

Pequeñas y grandes empresas son especímenes muy diferentes, cuya heterogeneidad creciente no cabe en un mismo modelo de definición de tareas, actividades y modelos organizativos, que es el principio de ordenación de las relaciones industriales que lleva a cabo la negociación colectiva¹. A título de ejemplo, el vigente «Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid» es abiertamente representativo de estas prácticas². En el apartado dedicado a los «principios de organización» (artículo 10) puede leerse:

«En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

d) Asignación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes».

El texto parece extraído de un manual de organización «científica» del trabajo (OCT) del siglo pasado o finales del anterior. De hecho, el artículo 10 está calcado de la antigua «Ordenanza del trabajo del metal», de 1970³, que a su vez se inspira en definiciones de ordenanzas preexistentes que datan del período de la guerra civil (el Reglamento del Ministerio de Industria y Comercio para el Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, de 11 de noviembre de 1938, y la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de julio de 1942, que estableció la Reglamentación para la Industria Siderometalúrgica), resultado a su vez de la congelación sintética de las bases de trabajo de los jurados mixtos de la II República, concebidas para renovarse cada tres años.

Salta a la vista que semejante descripción organizativa no resulta aplicable a empresas de tamaño limitado (sin entrar ahora a delimitar cuán grande pueda ser este), en las que la división de tareas no alcanza en ningún caso tal grado de desagregación y en donde predominan las actividades multitarea. Sin embargo, toda la lógica del convenio gravita sobre semejante esquema mental. A título de ejemplo, en el artículo 12, a propósito de las «bases mínimas de incentivo», se afirma:

«Al alcanzar el trabajador o trabajadora el rendimiento correcto, tal y como se ha definido en el apartado d) del artículo 11, y que corresponde a efectos de este convenio a un incremento del 12,5 por 100 sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado del sistema de racionalización adoptado por la empresa, el trabajador o trabajadora percibirá una prima o incentivo que deberá alcanzar como mínimo el 25 por 100 de la retribución del presente convenio».

¹ Bentolila y Jimeno (2002) hacen énfasis además en el aumento de la heterogeneidad con la globalización. El modelo de referencia al respecto es Yeaple (2005).

² http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2013/08/31/BOCM-20130831-5.0.PDF

³ Reciclada en: <http://www.femetal.es/recursos/issuu/doc/Ordenanza%20laboral.pdf>

Esta es solo una muestra, pero todos los convenios de ámbito superior a la empresa que se han examinado ofrecen una variada panoplia de prescripciones que resultan por completo irrealizables en empresas no organizadas bajo estructuras muy burocráticas. A simple vista las definiciones definitivamente adoptadas por las ordenanzas en los años setenta parecen haber sido tomadas de las metodologías empleadas por las oficinas de tiempos y métodos, de origen taylorista, empleados por Ford. En ella se inspiró la planta turinesa de FIAT que sirvió de modelo para el diseño de las plantas de SEAT (definiciones reproducidas en el cuarto convenio de esta empresa, de 1966). El enorme grado de rigidez organizativa incorporado en estos modelos acabaría dando al traste con el fordismo y las empresas que lo adoptaron, pero sus propiedades escleróticas quedaron inscritas en el sistema español de negociación colectiva sin que nadie fuera capaz de sustituirlas cuando llegó la especialización flexible de la «segunda divisoria industrial» (Tappi, 2007/108; Piore-Sabel, 1984).

Podría pensarse que el que un convenio tipifique todo tipo de situaciones, aunque solo una parte sea de aplicación a cada empresa particular, no es demérito para el convenio, pero esto no es así: el convenio colectivo tiene en nuestra normativa laboral el carácter de norma jurídica, cuya aplicación resulta exigible y, en cualquier caso, solo puede modificarse por negociación ulterior (cualquiera que sea el nivel al que se produzca).

Remontándonos a los orígenes de la negociación colectiva española la lógica era por completo diferente. En efecto, en el *Anuario Español de Política Social*, de 1934-35 (p. 639), al clasificar las bases de trabajo de los jurados mixtos, se hacía clara distinción entre el Grupo V, de «Siderurgia y metalurgia», y el grupo VI, titulado «Pequeña metalurgia». Del primero no se publicó ninguna base, porque

cada empresa tenía las suyas propias, que no eran de alcance general y podrían llegar a contener aspectos confidenciales de organización industrial (como los manuales de métodos de las empresas ferroviarias, pioneras en este campo). En cambio, para la pequeña metalurgia se publicaron 36 bases de trabajo bajo la jurisdicción de 29 jurados mixtos, antes de que se suspendiera el proceso de diseminación por encontrarse en fase de elaboración unas bases nacionales, que vendrían a ser una extensión de las existentes (Espina, 2007/ 65).

Toda norma concebida bajo una estructura contrapuesta a la organización que debe aplicarla resulta paralizante, bloquea la iniciativa y cercena la innovación (esclerosis), y pone en manos del negociador secundario atribuciones desproporcionadas y facultades de obstrucción. Someter a las pequeñas empresas a la misma normativa organizativa y de relaciones de empleo que las grandes significa que estas últimas ya cumplen con creces la normativa del convenio desde mucho antes de estar vigente (o ya lo han sustituido por un sistema más innovador, que subsume y mejora al anterior). Al mismo tiempo, las pequeñas empresas se ven obligadas a cumplir normas inalcanzables que las sitúan desde el comienzo en posición vulnerable y prácticamente irregular (incluso cuando las grandes las abandonan, adoptando su propio convenio).

El papel retardatario de la negociación colectiva actual en lo que se refiere a innovación organizativa contrasta con lo ocurrido durante el primer tercio del siglo xx, cuando los sistemas de organización de las multinacionales más avanzadas del momento (las Cías. ferroviarias), se utilizaron de manera creativa por las comisiones paritarias y los jurados mixtos para diseminar formas modernizadoras de organización, pero a cambio de simplificarlas extraordinariamente y adaptarlas al contexto de las pequeñas empresas, que eran objeto de bases propias, sin confundirlas con las de las grandes, ▷

que disponían de sus propios manuales internos de organización, métodos y operaciones y no se sometían a la misma jurisdicción (ya que las bases no les eran de aplicación, ni disponían de facultades de extensión hacia las pymes). Además, las bases de trabajo comunes para las pymes facilitaba la puesta circulación de los recursos humanos (Espina, 2007/67).

La Ley de 16 de julio de 1935 es la que estableció jurados mixtos de empresa en las de más de 500 trabajadores cuando así lo solicitasen patronos y obreros, eligiéndose los vocales obreros por votación entre todos los trabajadores de la empresa, aunque apenas dispuso de tiempo para su implantación, ya que quedó derogada el 30 de mayo de 1936 (Asenjo, 1980, pp. 74-76). Por el contrario, tras la guerra civil todo ello se reconvirtió en ordenanzas de trabajo, congelándolas en el tiempo. La negociación colectiva de la democracia parece no haberse librado de ese estigma estatista.

No cabe minusvalorar, sin embargo, la funcionalidad que tuvo en la etapa anterior la homogeneización de las definiciones básicas de las categorías o grupos profesionales para la aparición de mercados de trabajo sectoriales o profesionales con referencias comunes, que facilitan la reutilización de las capacidades individuales en una pluralidad de empresas, por mucho que en toda transición profesional el trabajador pierda siempre una parte de su capital humano específico desarrollado en el seno de una empresa (que en la actualidad se recupera mediante políticas activas de formación profesional).

La problemática planteada por la negociación colectiva supraempresarial de los aspectos organizativos de las empresas va más allá de la diferenciación entre empresas grandes y pequeñas. González Ortega *et al.* (2000) apenas consiguen identificar un espacio idóneo para ella en el sector del metal. En el mundo actual, de rápidos avances técnicos, la regulación que importa

para la protección de la salud de los trabajadores es muy compleja y se viene adoptando mediante el denominado «nuevo enfoque» de las directivas europeas sobre calidad y seguridad industrial y sobre salud laboral y prevención, cuyos reglamentos técnicos son estudiados rigurosamente por equipos profesionales del máximo nivel y actualizados periódicamente, además de contar con instrumentos de traslación al ámbito laboral a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Al negociador colectivo le basta con coadyuvar a vigilar su cumplimiento.

Y lo mismo cabe afirmar de la definición y actualización de los grupos profesionales, que actualmente se lleva a cabo a través del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)⁴, cuya determinación y evaluación periódica dispone de mecanismos de participación para los interlocutores sociales, a través del Consejo General de Formación Profesional (CGFP), de modo que el papel funcional que desempeñó la negociación colectiva en la etapa inicial de conformación de las profesiones ya ha sido asumida por las instituciones, tanto a escala estatal como europea, a través de la Directiva y el sistema de reconocimiento de cualificaciones⁵. Puede afirmarse que la negociación colectiva no tiene nada que hacer en ese ámbito (y su injerencia en él resulta arcaizante).

Y por lo que se refiere a la estructura organizativa, la organización de los recursos humanos y las definiciones específicas de los puestos de trabajo corresponde hacerlo a las propias empresas (grandes y pequeñas), a la vista de los avances técnicos, del diseño del proceso de producción y de sus propias estrategias de innovación. De otro modo la regulación se convierte en obsoleta antes de comenzar a aplicarse y es fuente de esclerosis organizativa y funcional. ▷

⁴ Véase http://www.mecd.gob.es/educa/incual/ice_recAcr.html

⁵ Véase http://www.mecd.gob.es/educa/incual/ice_ncfp.html

La inexistencia de una separación nítida de las empresas en la negociación colectiva es probablemente una de las razones por las que en España las empresas tienen solo un trabajador en su fase de arranque, el menor tamaño de los países estudiados por la OCDE (2015a/193), ya que la aplicación del bizarro principio *one fits all* bloquea su crecimiento, lo que contribuye a explicar el escaso tamaño de nuestras empresas, que es un grave factor de atraso. Tampoco sorprende, por eso, que las pequeñas empresas españolas ocupen los puestos más bajos en lo que se refiere a su participación en el proceso de innovación y en la introducción de nuevos productos en el mercado (OCDE (2015a/165), lo que se corresponde con el hecho de ocupar el último lugar en la utilización de trabajo de alta cualificación (y el penúltimo en el de trabajo poco cualificado), posiciones muy próximas a las de Italia (OCDE, 2015b/103), cuyo diagnóstico y patologías colectivas resultan extraordinariamente similares (Terzi, 2016).

De ahí que, en su estudio sobre las anomalías que presenta la tipología de la negociación colectiva española Mercader (2004) asuma la propuesta de avance hacia la descentralización realizada por Bentolila y Jimeno (2002), que implicaría suprimir la eficacia general automática de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa para acercar el modelo español a los de la Unión Europea, en donde muy pocos países lo establecen de forma automática⁶, porque la mejora continua de la organización, dirección y gestión de los recursos humanos en el interior de la empresa es la principal palanca de innovación y mejora de la productividad (Bloom *et al.*, 2014).

3. El relato sobre el efecto tamaño/salario y la uniformización

En el convenio colectivo del metal de Madrid al que se ha hecho referencia (al igual que en

⁶ Mercader (2004/129,130).

otros muchos convenios examinados), solo figura una tabla salarial para el año 2013 aplicable por igual a todo tipo de empresas. Sin embargo, la realidad es mucho más compleja, como pone de manifiesto el Cuadro 1, según la cual las empresas españolas inscritas en el régimen general de la Seguridad Social (excluidos los autónomos) se distribuyen en razón del tamaño por número de trabajadores en un gran bloque de 1,1 millones de microempresas (entre 1 y 9 trabajadores), una masa de 128.000 pequeñas empresas (entre 10 y 49), veinte mil empresas medianas (con más de 50 y menos de 250) y en torno a cuatro mil grandes empresas (con más de 250 trabajadores).

Cuando se desagrega algo más, subdividiendo el primer bloque en tres (para separar las empresas con uno y dos trabajadores y las de menos de cinco) y el último bloque en dos (segregando las de 500 y más) –como hacen las estadísticas de la Seguridad Social⁷–.

La distribución por número de empresas adopta un perfil log-lineal descendente casi perfecto, con la única excepción de las empresas pequeñas (entre 10 y 49), que aparecen en número muy similar a las del tramo inmediatamente anterior (entre 6 y 10), como se observa en el Gráfico 1.A.

El hecho es relevante puesto que esos dos tramos son precisamente aquellos en los que, no existiendo comité de empresa, sí puede haber representantes del personal. Los dos tramos sumados comprenden más de 260.000 empresas que dan empleo a más de 3,5 millones de trabajadores (solo algo por debajo de los 3,9 millones a los que dan empleo las 1.860 empresas de más de 500 trabajadores (Gráfico 1.B). En el Gráfico 1.C se observa la progresión logarítmica casi perfecta entre tamaño de empresa y número medio de trabajadores por tramo. ▷

⁷ <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/EMP/EMP.pdf>

CUADRO 1
EMPRESAS POR TAMAÑO, TRABAJADORES Y SALARIOS

Tamaño de la empresa por nº de trabajadores 2014				
Número y cuantía	De 1 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	Más de 250 trabajadores
Nº empresas.....	1.103.539	128.103	20.075	3.896
Nº trabajadores	2.807.893	2.468.506	1.970.779	4.514.676
Salario medio mensual bruto ...	1.325	1.890	2.220	2.706
Años				
Salarios	2011	2012	2013	2014
Salario empresa 1-10.....	1.356	1.332	1.330	1.325
Salario empresa >250.....	2.563	2.614	2.668	2.706
Ratios (%)				
Microempresa/Grande.....	52,9	51,0	49,8	49,0
Pequeña/Grande.....	73,8	70,4	69,7	69,8
Mediana/Grande.....	85,0	83,9	84,6	82,0

*Fuente: número de empresas y trabajadores: Anuario de estadísticas laborales, C. EMP2, disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/index.htm>
Salario mensual bruto: Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA). Año 2014 (14-XI-2014) disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np939.pdf>. El salario para las empresas entre 10 y 49 es la media simple de los grupos 11-19 y 20-49.*

Volviendo a la división convencional en cuatro segmentos, en 2015 los tres primeros bloques (micro, pequeñas y medianas empresas) emplean en torno a tres, dos y medio y dos millones de trabajadores, respectivamente, mientras que el grupo de las grandes empresas (mayores de 250) duplica con creces (4,7 millones) el peso de las pymes.

Pues bien, según los datos obtenidos por el INE a través del perfil de salarios medios por deciles de la población ocupada de la EPA⁸, los salarios de las microempresas fueron en 2014 un 49 por 100 de los salarios medios de las empresas grandes; los de las pequeñas un 70 por 100 y los de las medianas un 82 por 100 (Cuadro 1). Según esta fuente, el contraste en la distribución por tramos salariales de los cinco grupos de empresas según tamaño es enorme: mientras el 53 por 100 de los trabajadores de las microempresas gana menos de 1.221 euros (frente al 12 por 100 en las grandes), el 57 por 100 de los trabajadores de las grandes ganaba más de 2.174 euros (frente al 9 por 100 en las microempresas).

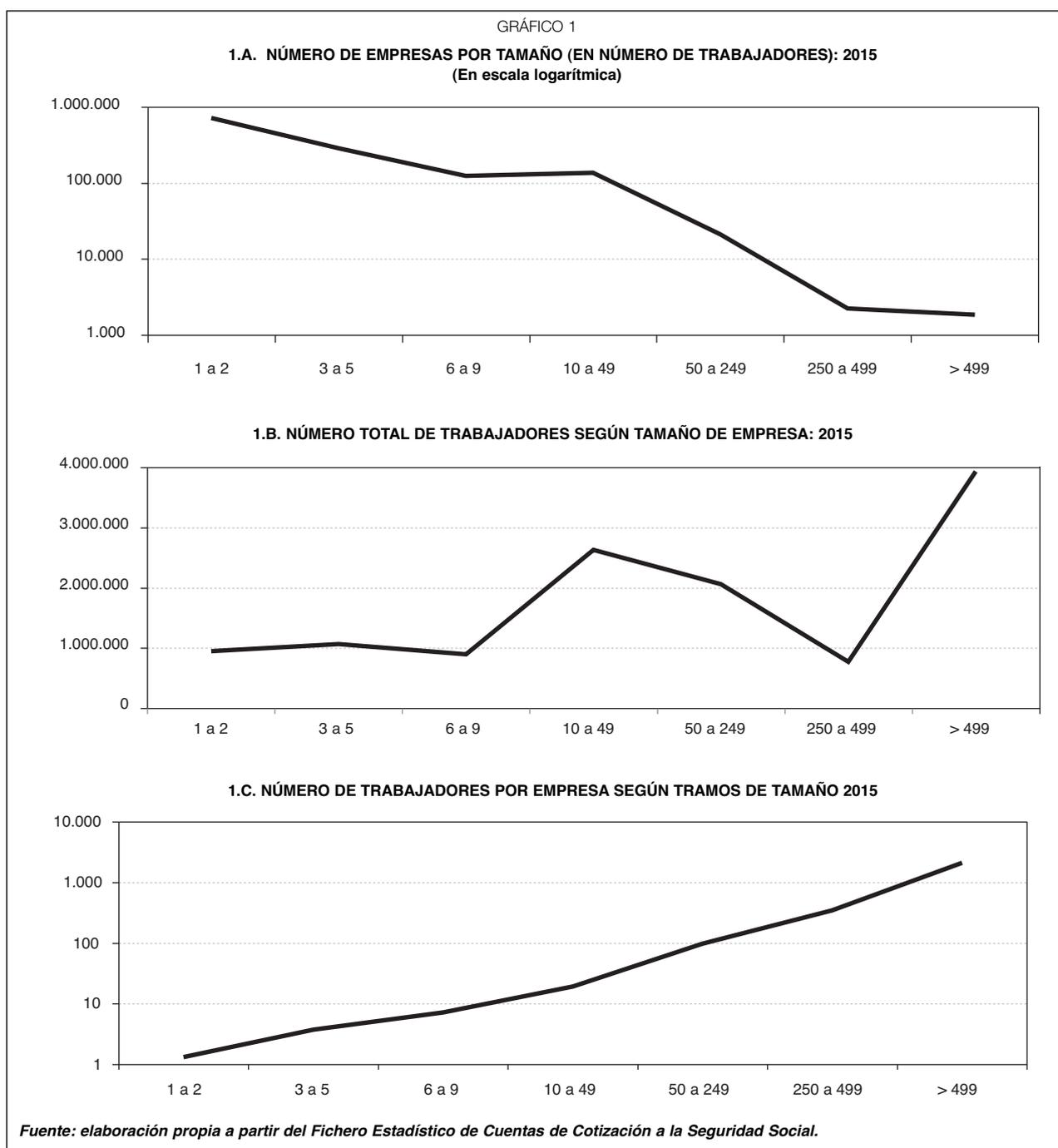
Además, entre 2011 y 2014 los ratios de salarios entre grupos de empresas segmentadas por tamaño se mostraron considerablemente

dinámicas, registrándose una caída de cuatro puntos en los ratios de las empresas de menos de cincuenta trabajadores respecto a las grandes (y de tres puntos en la ratio medianas/grandes), según el Cuadro 1. En conjunto, son las empresas mayores de 250 trabajadores las que experimentan crecimientos muy por encima de la tendencia. Para el período completo 2006-2014 en que se dispone de información, representada en el Gráfico 2.A la caída mayor de la ratio se registró precisamente en las microempresas (de más de cinco puntos porcentuales) y la menor en la de las empresas entre 20 y 49 trabajadores (cuya ratio cayó solo un punto), mientras que las medianas y las de entre 11 y 20 trabajadores registraron caídas de casi cuatro puntos.

El Gráfico 2.A es el mejor ejemplo de la estricta correlación, estática y dinámica, entre tamaño empresarial y nivel salarial, que aparece representada en cifras absolutas en el Gráfico 2.B, en el que se observa que en 2014 los salarios medios de las grandes empresas llegaron a más que duplicar los de las microempresas (2.706 euros y 1.325 euros).

La evolución del abanico de salarios medios según tamaño de establecimiento y su línea de tendencia se dibuja en el Gráfico 2.C, en el que puede observarse que desde 2008 el salario medio de las microempresas permanece ▷

⁸ http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu/salarios_medios/base_2011/10/&file=01022.px

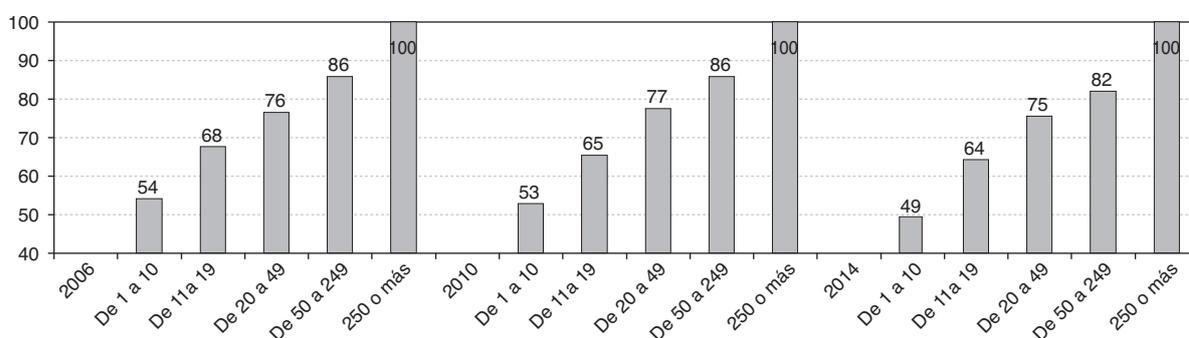


constante en 1.300 euros mientras que el de las grandes pasaba de 2.500 a 2.800 euros. Paradójicamente, el de las empresas medianas apenas experimentó variación alguna (en torno a 2.200 euros), mientras que las pymes de superior tamaño casi llegaban a igualarse a ellas. Por su parte, las verdaderamente pequeñas

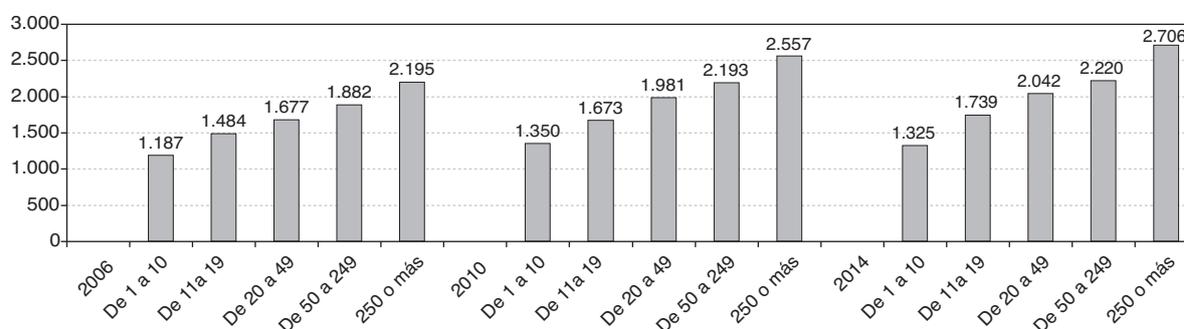
apenas progresaban en 100 euros, desde un nivel algo inferior a 1650 euros. Esto aporta la evidencia de que la crisis opera un efecto depurador sobre la estructura empresarial de salarios, no afectando apenas a la marcha de las retribuciones en las grandes empresas, produciendo un efecto muy desigual entre las ▷

GRÁFICO 2

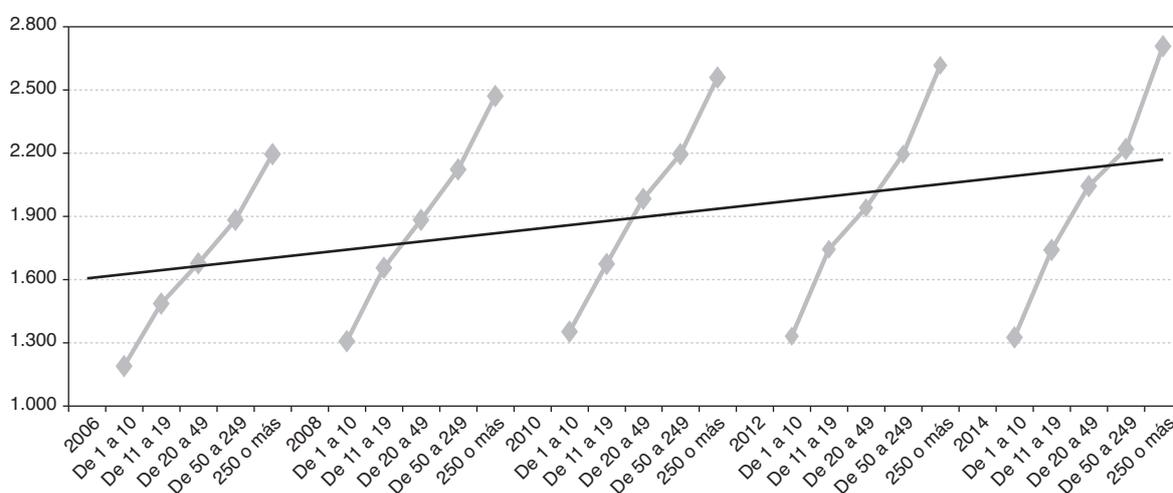
2.A. ÍNDICES DE SALARIO MEDIO POR TAMAÑO EN 2006, 2010 Y 2014 (EMPRESAS DE 250 TRABAJADORES Y MÁS= 100)



2.B. SALARIO MEDIO SEGÚN TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO: 2006, 2010, 2014



2.C. ABANICO SALARIAL POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO: TENDENCIA 2006-2014



Fuente: INE.

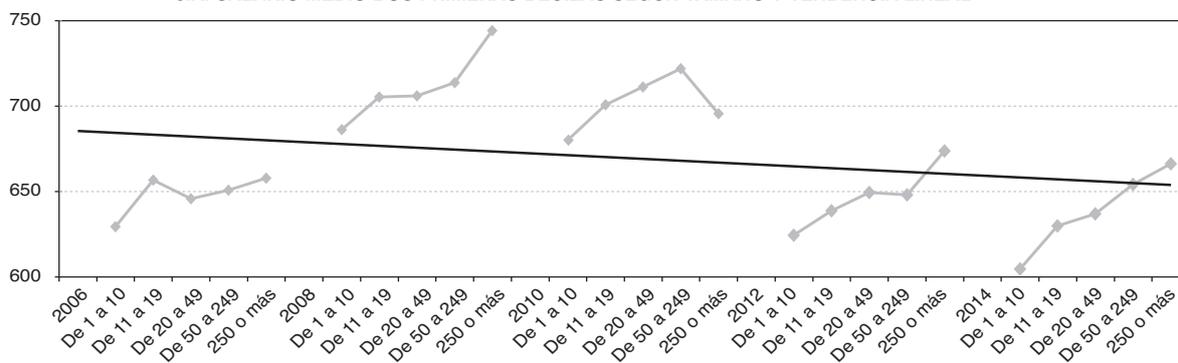
medianas (menos dañino en las de menor dimensión) y congelando la situación de las pequeñas y las microempresas.

La Gran Recesión es también el mejor ejemplo del efecto diferencial de las crisis sobre los distintos tramos de la distribución salarial dentro de las propias empresas. Las cuatro figuras

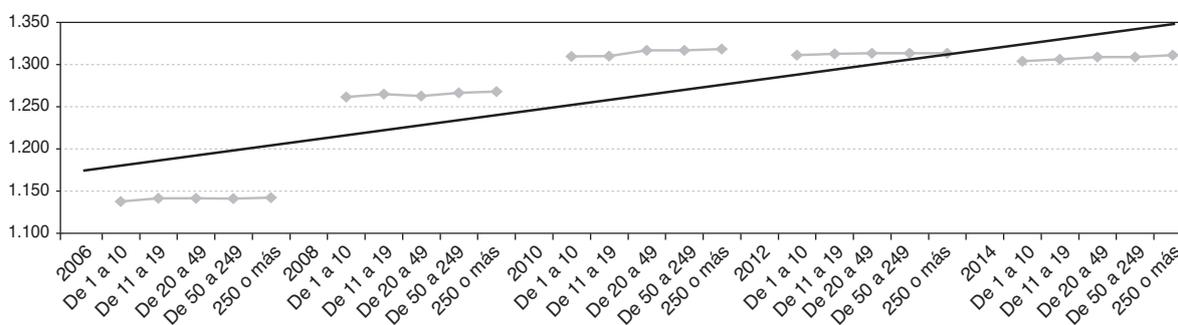
del Gráfico 3 representan los salarios medios según tamaño de establecimiento de cuatro tramos de la distribución salarial: las dos decimas inferiores, las tres decimas situadas en el tramo por debajo de la media, las tres situadas inmediatamente por encima de ella y las dos decimas superiores. A la vista de los mismos ▷

GRÁFICO 3

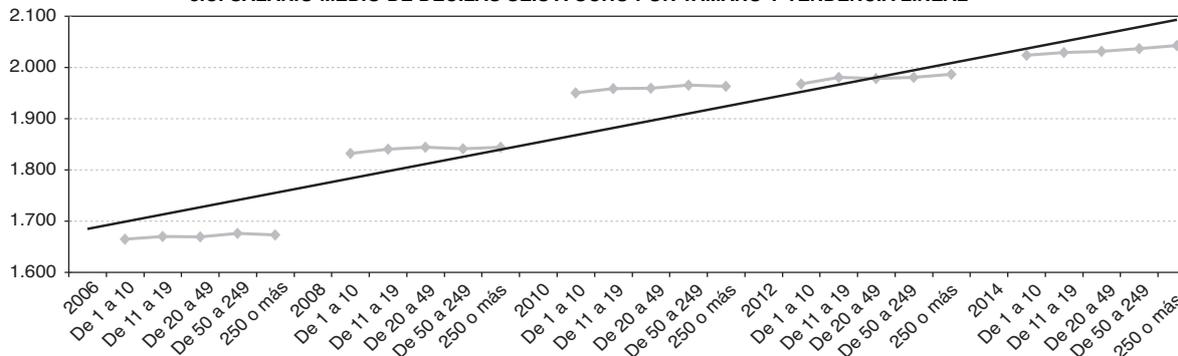
3.A. SALARIO MEDIO DOS PRIMERAS DECILAS SEGÚN TAMAÑO Y TENDENCIA LINEAL



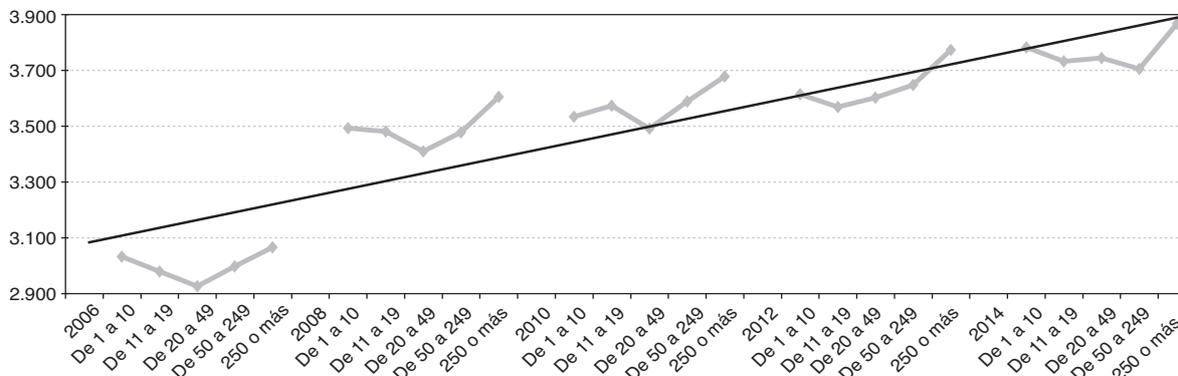
3.B. SALARIO MEDIO DE DECILAS TRES A CINCO POR TAMAÑO Y TENDENCIA LINEAL



3.C. SALARIO MEDIO DE DECILAS SEIS A OCHO POR TAMAÑO Y TENDENCIA LINEAL



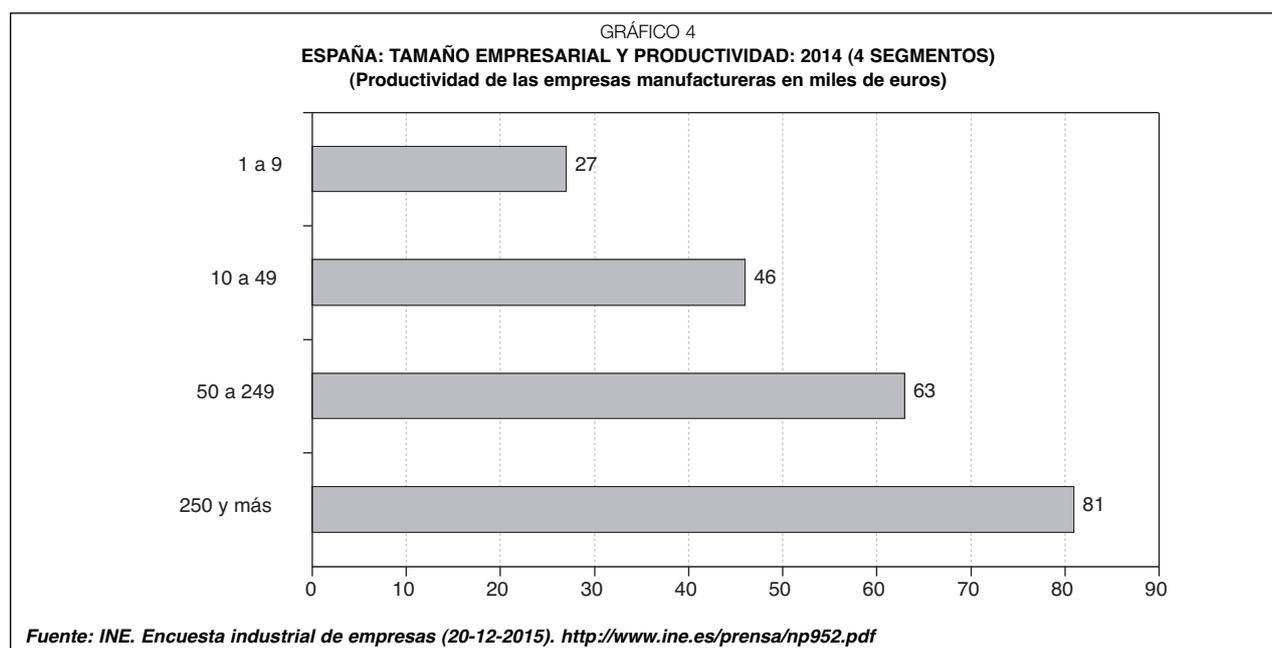
3.D. SALARIO MEDIO DE DECILAS NUEVE Y DIEZ POR TAMAÑO Y TENDENCIA LINEAL



Fuente: INE.

puede decirse que la única tendencia sistemáticamente decreciente la experimentan las dos

decilas inferiores (Gráfico 3.A), cuyos salarios medios alcanzaron su nivel máximo en 2008, ▷



situándose en media un 17,4 por 100 por encima del salario mínimo, cayendo desde entonces hasta quedar ligeramente por debajo del mismo en 2014, habiéndose congelado este último prácticamente durante los últimos años de la serie (641,4 euros en 2011 y 645,3 en 2014).

Los otros tres grupos de la distribución experimentan tendencias crecientes, aunque las tres decilas por debajo de la media vieron congelados sus salarios a partir de la aceleración de la crisis de la eurozona en 2010 (Gráfico 3.B) y las que se sitúan inmediatamente por encima de ella se estancan entre 2010 y 2012 (Gráfico 3.C). Finalmente, solo las dos decilas superiores experimentan una tendencia sistemáticamente creciente, con la particularidad de que en las grandes empresas y las microempresas son las más beneficiadas por esa corriente general (Gráfico 3.D).

Además, el estudio del INE demuestra de forma contundente que la variable tamaño incide sobre la distribución de los salarios medios por deciles tanto o más que las otras variables determinantes: edad, antigüedad, nivel de estudios, sector de ocupación, CCAA, etcétera, cosa que no puede sorprender a nadie familiarizado

con la teoría neoclásica de determinación de los salarios (Freeman-Katz, 1995)⁹.

La práctica totalidad de los análisis disponibles indica que la relación biunívoca tamaño-salario no es espuria, derivada de la asociación del tamaño con otra serie de factores causantes de la desigualdad salarial. Antes al contrario, el Gráfico 4 establece rotundamente que, para 2014, la jerarquización de los niveles salariales en relación con el tamaño empresarial se corresponde con la relación igualmente lineal entre niveles de productividad y tamaño, aunque algo ampliada, ya que en el Gráfico 4 la relación entre empresas grandes y microempresas es de 1 a 3, mientras que la de salarios era de 1 a 2 (porque el Gráfico 2.B se refiere a toda la población ocupada de la EPA, no solo a las manufacturas, como sucede en el Gráfico 4).

Y si de las manufacturas pasamos al sector servicios los niveles de productividad descienden en todos los tramos, pero especialmente lo hace la horquilla de tamaños ya que la ratio \triangleright

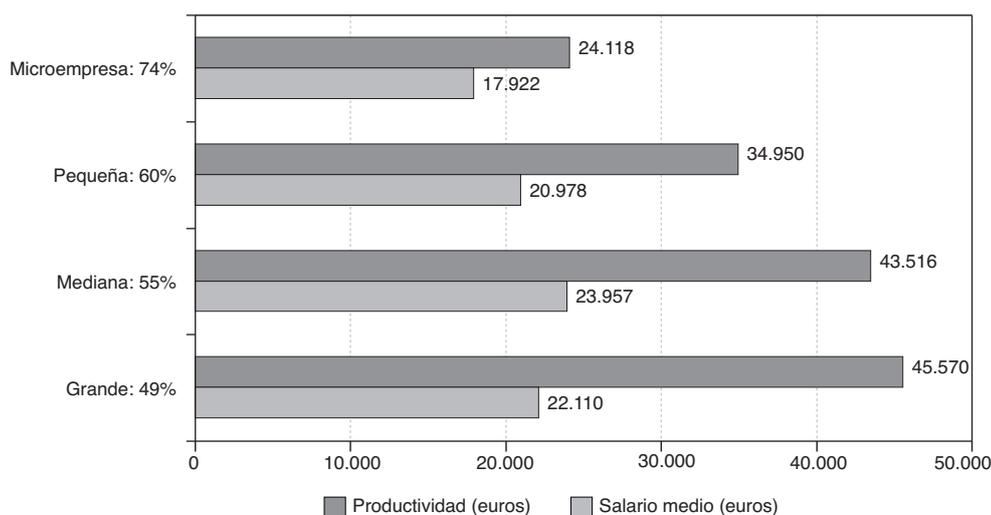
⁹ La curva de demanda de trabajo de las empresas viene determinada por el valor del producto marginal del trabajo, y, «formalmente, para una empresa competitiva (con superíndice c), el valor del producto marginal del trabajo (VMP) es: $VMP^c = p f_L^c$, siendo p el precio (dado) al que puede venderse el producto, y f_L^c el producto marginal del trabajo». (Boeri & van Ours, 2013, pp. 13-14).

CUADRO 2
LA PRODUCTIVIDAD, EL SALARIO Y LOS CLU MEDIOS DE CADA TAMAÑO DE EMPRESA EN EL SECTOR SERVICIOS. AÑO 2009
 (Porcentaje respecto a la grande)

	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Productividad media.....	53	77	95	100
Salario medio	81	95	108	100
CLU medio	153	124	113	100

Fuente: INE. Encuesta anual de Servicios y del Comercio, 2009.

GRÁFICO 5
ESPAÑA (2009): TAMAÑO EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS SERVICIOS. PRODUCTIVIDAD, SALARIO MEDIO Y CLU



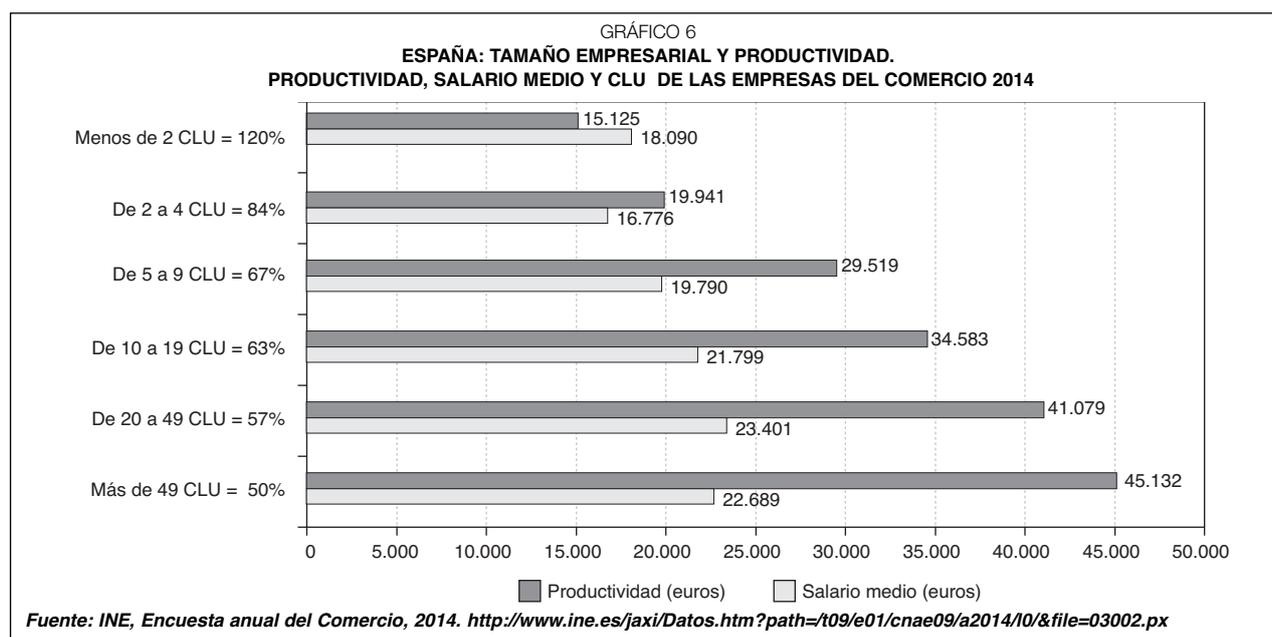
Fuente: INE. Encuesta anual de Servicios y del Comercio, 2009.

de productividad entre microempresas y grandes empresas, se sitúa en 53 por 100 (Cuadro 2 y Gráfico 5), siendo la de las pequeñas algo superior a las tres cuartas partes de las grandes y en las medianas del 95 por 100 de estas.

La «sorpresa» aparece cuando se observan los salarios relativos, cuyo nivel máximo se encuentra en las empresas medianas (un 8 por 100 superiores a los de las grandes) mientras que los de las microempresas y las pequeñas empresas se sitúan en el 81 y el 95 por 100 de los de las grandes, respectivamente, algo completamente inconsistente con su productividad relativa. El resultado, imputable directamente a la uniformidad salarial impuesta por el carácter *erga omnes* de las tablas salariales de los convenios, cualquiera que sea el nivel de productividad, es que los costes laborales absorben las tres cuartas partes del valor unitario del producto de las microempresas y el 60 por 100 de

las pequeñas, equivale al 55 por 100 en las medianas, y no llega al 50 por 100 en el caso de las grandes, con salarios también muy por encima de los de convenio (Gráfico 5, en el que las ratios figuran tras la denominación de cada segmento). En resumen, el coste laboral unitario de las microempresas equivale a 1,5 veces el de las grandes, el de las pequeñas es casi una cuarta parte superior y el de las medianas se sitúa un 13 por 100 por encima de los de aquellas (Cuadro 2).

En las cifras de la encuesta anual del comercio referidas al año 2014 la segmentación realizada por el INE no respeta la clasificación habitual de cuatro grupos de tamaño sino que agrupa las medianas empresas con las grandes (en un solo grupo con más de 49 trabajadores) subdividiendo en dos el grupo de las pequeñas (con 10-19 y 20-49) y en tres el de las microempresas (con menos de dos, 2-4 y 5-9). Esta ▷



ruptura de la serie permite sin embargo desenrañar la enorme heterogeneidad que se esconde debajo de los segmentos habituales de empresas pequeñas y microempresas, al aparecer una jerarquización casi perfecta en razón de la proporción que representan los costes laborales respecto al valor añadido de las empresas, de modo que entre el segmento superior de las pequeñas empresas (las de 20 a 49 trabajadores) y las de tamaño mínimo (con menos de dos) los CLU se duplican (pasan del 57 al 120 por 100), situando a las últimas en posición marginal (con su productividad por debajo del salario medio, Gráfico 6).

No sorprende, por todo ello, que en 2013 los niveles de empleo y valor añadido de las pymes españolas se situasen en torno al 75 por 100 de los de 2008, por delante de Grecia¹⁰, y que, al representar las microempresas en 2012 más del 40 por 100 del empleo no financiero¹¹, su depauperación arrastra al conjunto del país y explica el desmesurado crecimiento del desempleo

¹⁰ Véase Comisión Europea (2014), página 7.

¹¹ España se sitúa en esto en cuarta posición dentro de la UE, cuyo promedio queda por debajo del 30 por 100. Véase. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7076793/4-17112015-AP-EN.pdf/1db58867-0264-45c0-94bf-ab079e62d63f> Por delante de España solo se sitúan Grecia, Italia y Portugal.

durante la crisis. Obsérvese que el problema no estriba en la baja productividad de las pymes en el comercio y el sector servicios, sino en que se vean obligadas a abonar salarios no acordes con su nivel relativo de productividad (lo que dejaría al empleado la posibilidad de aceptar esos empleos, buscarlos en las empresas más grandes o permanecer en desempleo). Por el contrario, el atrincheramiento de las grandes empresas en convenios que les vienen muy holgados convierte a la negociación colectiva en algo inoperante, vaciándola de contenido en lo que se refiere a la situación de este grupo de empresas (y deprimiendo innecesariamente la demanda agregada: en las adquisiciones internacionales, lo primero que se hace es aumentar sus salarios).

No se trata de un hecho aislado en el espacio ni el tiempo. En comparación con el resto de países OCDE, las ratios de productividad implícitas en el Gráfico 4 se sitúan en una posición intermedia¹². Utilizando como punto de partida la Encuesta de estructura salarial del INE de 1995 (y como variables clave el salario ▷

¹² Para una comparación gráfica de las ratios en 2013 véase OECD (2016/69).

bruto por hora trabajada y la distribución de empresas en tres tramos: pequeñas, con más de 10 trabajadores, medianas entre 50 y 250, y grandes). El-Attar & López-Bazo (2008)¹³ estudiaron la prima salarial asociada al tamaño, depurándola de factores relacionados con la composición de los trabajadores o con las actividades productivas y los diferenciales de precios asociados igualmente al tamaño empresarial, llegando a la conclusión de que la mayor parte del llamado efecto tamaño-salario que ha quedado ilustrado en este relato no puede atribuirse a la agregación de tales factores.

Las conclusiones de estos autores vienen a unirse a las de otros muchos estudios que postulan la existencia de un efecto tamaño-salario genuino, aunque no se disponga de una teoría explicativa concluyente. Abundan las explicaciones neoclásicas, examinadas en ese estudio, que encajarían bien con la evidencia española presentada en el Cuadro 1 y en el Gráfico 4, y explicaciones institucionalistas que hacen énfasis precisamente en el mayor poder de negociación de las grandes empresas en el mercado (y de los agentes colectivos en su interior), pero la gran mayoría de los estudios disponibles indica que la desigualdad salarial sistemática asociada a la escala de la empresa no puede ser explicada satisfactoriamente imputándola a factores que no sean el tamaño mismo.

Conclusiones muy similares extraen Lallemand & Rycx (2007) en su síntesis de la literatura disponible sobre del «enigma explicativo» y Adamczyk (2015) en su análisis comparado sobre los casos de Alemania y EEUU. En el caso de Francia, Syeda Batool (2013) establece que al menos en ese país las diferencias de salario por tamaño empresarial están relacionadas con la estructura de los salarios: cuando se consideran los salarios

base netos, apenas existen diferencias. Estas aparecen cuando se contemplan los pagos totales, lo que concuerda con el modelo de salarios de eficiencia, sintetizado por Janet Yellen (1984), y muestra que la situación no ha variado sustancialmente en el cuarto de siglo transcurrido desde el trabajo seminal de Brown & Medoff para EEUU (1989). Barth *et al.* (2016) demuestran que la desigualdad salarial entre establecimientos es inherente a la innovación y el crecimiento y compatible con la justicia rawlsiana.

Lo que sí ha variado es el aumento de la desigualdad salarial a medida que se produce el crecimiento de la empresa, lo que implica que el aumento del salario medio asociado al tamaño no significa que todos los grupos de trabajadores se vean beneficiados igualmente por ese efecto (en parte, porque el crecimiento produce aumento de tamaño). Esto aparece claramente en el estudio de Mueller *et alia* (2015) con una muestra de empresas del programa LIS, según el cual el crecimiento provoca fuertes elevaciones de la prima que reciben los empleados mejor cualificados pero no de la de los de menor cualificación (analizando la escala típica de nueve categorías, de menor a mayor cualificación)¹⁴. Además, en el período completo para el que disponen de observaciones el diferencial de salarios por decilas 50/10 (o sea la ratio de la cola inferior de la distribución), se mantuvo prácticamente estable mientras que la ratio 90/50 (la cola superior) experimentó un fuerte crecimiento, y por tanto también de la ratio 90/10. Los trabajos de Batool y de Mueller *et al.* demuestran que la pretendida mejora retributiva derivada de la transferencia de fuerza de trabajo poco cualificada desde las pequeñas empresas a las grandes es una falacia (y con ella el mensaje de que el tipo de negociación contraria a las primeras cumple una función igualitaria). ▷

¹³ En este caso, la ganancia media por hora de un trabajador en empresas de tamaño 10-49 equivale a un 62 por 100 de la de otro en empresas con más de 250.

¹⁴ En el caso de España, entre 1995 y 2010 las 50 mayores empresas de la muestra de Mueller *et alia* (2015) duplicaron su tamaño y las 100 mayores lo multiplicaron por 1,86.

En cualquier caso, lo que sí sorprende sobremanera es que la segmentación salarial de las empresas derivada del tamaño (tanto en lo que se refiere a la estructura como en lo que toca a su dinámica actual en España) haya permanecido casi oculta para los estudios de economía laboral y de estructura y efectos de la negociación colectiva en nuestro país (pueden verse a título de ejemplo los informes anuales del CES). La pregunta que cabe hacerse es ¿puede la ingente heterogeneidad salarial observada regularse a través de normas uniformistas? Y, puesto que eso es lo que viene haciéndose, ¿cuáles son las consecuencias efectivas, tanto microeconómicas como macroeconómicas, de esta regulación?¹⁵.

Sería inútil buscar respuestas a preguntas tan simples en el corpus habitual de los estudios laborales, y mucho menos en las prácticas colectivas. ¿A qué se debe el silencio sobre una realidad de la que nadie tiene la menor duda? Según Mancur Olson cuando una realidad flagrante y anómala es ignorada reiteradamente, lo más probable es que detrás de esa ignorancia existan poderosos intereses parciales, no el interés general. Entre estos intereses parciales Dolado (2015) identifica los de dos grupos:

a) «Las empresas más influyentes en cada sector [que aprovechan] la cláusula *erga omnes* para acordar otras, salariales y laborales, que resultan inaccesibles para las nuevas empresas entrantes. Ello [facilita] el establecimiento de barreras a la libre competencia que les [permite] mantener un elevado poder de mercado».

b) Los sindicatos mayoritarios, beneficiarios del «encaje acelerado de las relaciones industriales imperantes bajo el franquismo (ancladas en el ámbito sectorial-provincial), exigiéndoseles

criterios mínimos de representatividad...., [debido en aquel momento a la razonable urgencia de que] la gran mayoría de los trabajadores accediera rápidamente a un convenio colectivo».

Convendría añadir que en el apartado a) se incluyen igualmente los trabajadores de las grandes empresas, que son precisamente quienes tienen influencia preponderante en los sindicatos. Además, el uniformismo reivindicativo practicado mediante las estrategias de negociación colectiva en cascada¹⁶ se suele presentar como un esfuerzo en favor de la igualdad y de la eculización de salarios entre empresas, lo que formalmente parece favorecer a los de las pymes, aunque esto es una falacia que no concuerda con la evidencia, como acabamos de ver, establece barreras de entrada, frena el crecimiento y el empleo de las pequeñas, reduce su capacidad de respuesta frente a los choques cíclicos frenando su crecimiento y elevando su mortalidad, y levanta obstáculos a la competencia (Villanueva, 2015), contribuyendo a la oligarquización¹⁷. Empleando el modelo de Stokey (2016) sobre tecnologías, productividad, costes y empleo, podría decirse que nuestro sistema actúa como si toda la economía funcionase como un solo sector homogéneo, en el que «cuando sube la marea, se elevan todos los barcos», mientras que el modelo a utilizar es más bien el de una economía multisectorial con grandes heterogeneidades, y el cambio tiene profundas consecuencias para el empleo.

4. El relato sobre el contagio territorial: armonización salarial y desequilibrios regionales de empleo en España

Si es grande la heterogeneidad de las empresas en razón de su tamaño lo es igualmente ▷

¹⁵ Para el análisis de los efectos macro-micro económicos de la negociación colectiva sectorial de tipo dual (*two-tier*) en Europa, véase Boeri (2014, 2015). Su conclusión es que ese tipo de descentralización a medio camino solo tiene sentido como paso hacia la plena descentralización. Desgraciadamente, la base de datos de la encuesta *ECB Wage Dynamics Network* (WDN) para el período 2007-2009, en que se basa su estudio, solo incluye a las empresas medianas y grandes, pero las conclusiones son, por eso mismo, más imprecisas. Véase también el capítulo 3 de Boeri & van Ours (2013).

¹⁶ Estrategias facilitadas por la estructura española de negociación, que cuenta con un número limitado de convenios sectoriales de ámbito nacional y una mayoría de convenios de rama de ámbito provincial, que escalonan y homogeneizan los salarios en las dos dimensiones, horizontal (sectorial) y vertical (regional).

¹⁷ Y a la amenaza de estancamiento secular: P. Krugman «Robber Baron Recessions», NYT 18/04/16.

CUADRO 3
PRODUCTIVIDAD, COSTE LABORAL Y CLU EN LAS 17 CCAA ESPAÑOLAS

	Valores anuales: promedio del período 2007-2010							Valores año 2009	
	Coste laboral por trabajador	VAB total precios corrientes (miles euros)	Empleo puestos de trabajo (miles)	Población (miles) > de 16 años	Productividad por ocupado (euros)	CLU total (porcentaje)	Tasa ocupación (porcentaje)	CLU industria (porcentaje)	CLU servicios (porcentaje)
Navarra.....	30.941	16.684.694	343	511	48.626	63,6	67,2	66,9	59,7
C. Madrid.....	33.814	173.653.040	3.378	5.178	51.414	65,8	65,2	72,1	66,3
Cataluña.....	31.517	181.336.640	3.691	6.088	49.133	64,1	60,6	75,7	61,6
País Vasco.....	33.906	60.671.556	1.110	1.845	54.655	62,0	60,2	67,0	63,1
Illes Balears.....	27.791	24.313.571	517	866	47.010	59,1	59,8	80,3	56,9
Aragón.....	28.772	30.198.186	650	1.116	46.428	62,0	58,3	72,1	59,5
La Rioja.....	27.400	7.202.784	151	265	47.788	57,3	56,9	57,2	53,2
Cantabria.....	27.482	12.378.819	261	494	47.501	57,9	52,7	59,3	55,8
Castilla-León.....	27.100	52.205.235	1.123	2.171	46.499	58,3	51,7	64,4	56,2
C. Valenciana.....	26.470	94.201.104	2.117	4.097	44.497	59,5	51,7	72,6	56,4
Islas Canarias.....	25.084	38.209.937	838	1.652	45.608	55,0	50,7	71,7	54,2
C. Murcia.....	26.371	25.089.523	581	1.147	43.187	61,1	50,6	72,2	58,9
Galicia.....	25.763	50.472.291	1.170	2.396	43.155	59,7	48,8	71,7	58,6
Castilla-La Mancha..	26.421	32.977.311	803	1.670	41.059	64,3	48,1	76,3	62,8
Asturias.....	29.161	21.144.113	438	945	48.238	60,5	46,4	62,5	60,8
Andalucía.....	27.328	132.591.038	3.042	6.628	43.589	62,7	45,9	74,8	62,3
Extremadura.....	24.620	16.412.618	410	905	40.016	61,5	45,3	77,5	63,2

Fuente: INE.

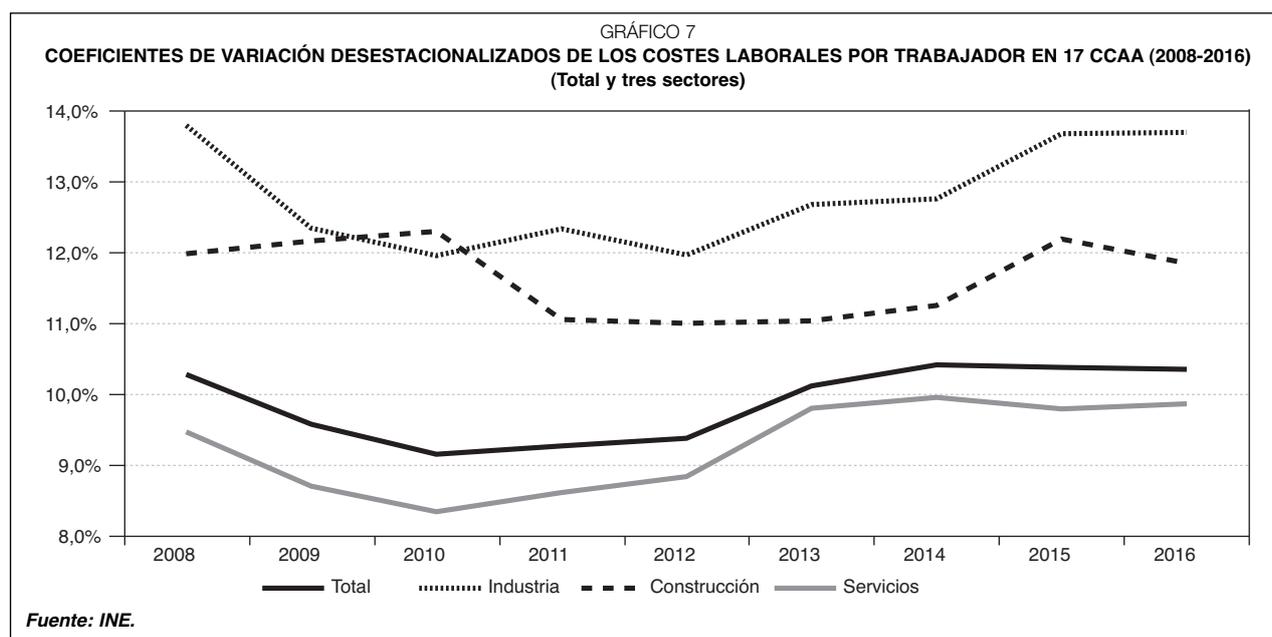
en razón de su ubicación territorial por causa de la desigual distribución en los factores de atracción de las inversiones y de la actividad, tangibles e intangibles, de la estructura y la trayectoria demográfica, de tejido y experiencia empresarial, y hasta de capital social (Bande *et al.*, 2010).

En general, esta desigual dotación de todo tipo de recursos y economías puede compensarse para impulsar un proceso de convergencia de rentas. El principal mecanismo para hacerlo es la compensación salarial, que opera a través de la asociación entre niveles y dinámica salarial y de la productividad del trabajo, primando a las regiones deprimidas. El Cuadro 3 presenta una síntesis de los datos disponibles para calcular la productividad, los costes laborales unitarios y las tasas de ocupación (respecto a la población mayor de 16 años) de las diecisiete CCAA españolas, ordenados de mayor a menor tasa de ocupación. El cuadro calcula los valores anuales medios durante el cuatrienio 2007-2010, en lo que se refiere a los datos totales, y ofrece los datos del año 2009 para los CLU de la industria y los servicios.

Las dos comunidades autónomas con mayor y menor tasa de ocupación fueron Navarra y

Extremadura, respectivamente (columna 7), con un recorrido entre esos dos extremos de casi 22 puntos porcentuales (del orden del 50 por 100 de la tasa inferior). En la primera columna de ese cuadro figuran los costes laborales por trabajador y año. La diferencia entre los dos extremos es en este caso de 6.000 euros (el 25 por 100 de la tasa inferior). Puede observarse, sin embargo, que la ordenación difiere de la columna anterior. Ahora la comunidad con mayor remuneración es el País Vasco (un 10 por 100 por encima de Navarra, mientras que su tasa de empleo se sitúa casi un 10 por 100 por debajo), seguidas de Madrid y Cataluña, que son las cuatro comunidades con mayores tasas de ocupación.

En el Gráfico 7 figura la dispersión salarial del coste laboral medida por el coeficiente de variación (en porcentaje). Puede observarse que en el conjunto de los sectores la dispersión salarial fluctúa en torno al 10 por 100 de la media a lo largo del ciclo, reduciéndose durante la fase cíclica más baja y recuperándose a medida que lo hace la economía. También se observa que la mayor dispersión entre comunidades autónomas se registra en la industria y la menor en los servicios y que la ordenación ▷



se mantiene entre 2008 y 2016, pero la del sector construcción, que era similar a la de la industria en 2009, se separó de ella a partir de entonces, aunque siga siendo casi dos puntos porcentuales superior a la del conjunto.

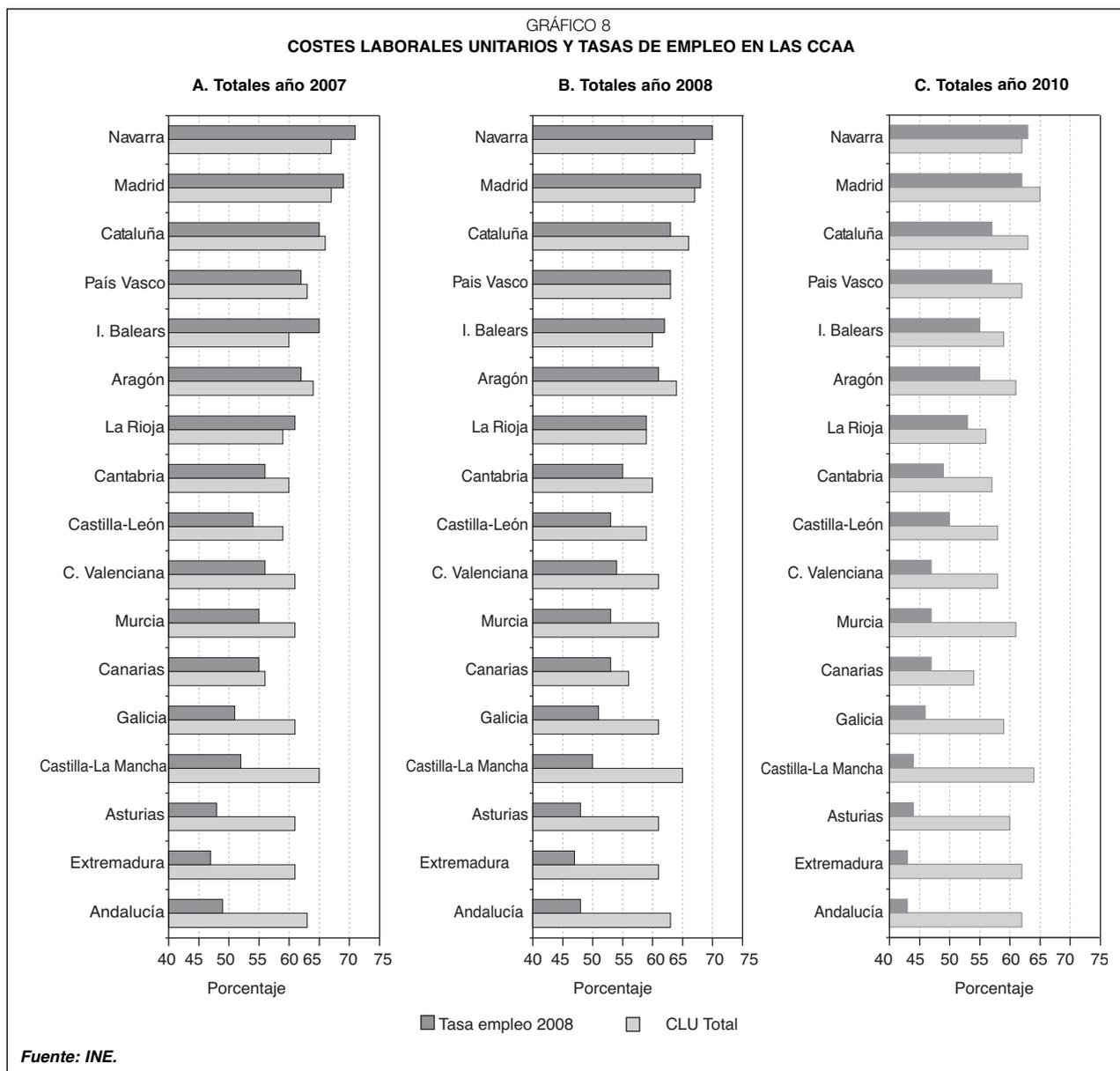
La pregunta que cabe hacerse es, ¿son suficientes las diferencias salariales y de costes laborales unitarios observadas en el Cuadro 3 para compensar los desniveles de dotación de factores y atractividad e impulsar un proceso de convergencia de rentas? La respuesta es negativa. En el cuadro se observa en primer lugar una gran insensibilidad de los CLU a las diferencias de tasas de ocupación: la proporción de la varianza de los CLU promedio explicada por la de las tasas de ocupación (el coeficiente R^2 de la regresión para los datos medios del período 2007-2010) no llega al 11 por 100.

Además, esta insensibilidad aumentó durante la crisis. En las columnas A, B y C del Gráfico 8 se dibuja la comparación entre las tasas de empleo y los costes laborales unitarios (CLU) de las 17 comunidades autónomas referidas a los años 2007, 2008 y 2010 (la de 2009 es la 9 A). Regresando las series con las que se construyen estas figuras, la parte de la varianza de los CLU explicada por las tasas de ocupación fue

del 25 por 100 en 2007, alcanzó su máximo en 2008, situándose en el 28 por 100, y se redujo en diez puntos porcentuales en 2009 y más de otros diez en 2010, para situarse en 7,3 por 100 (mientras las tasas medias de ocupación caían cinco puntos porcentuales en media). Esta insensibilidad de la dispersión de los CLU a la del empleo se debe estrictamente a la de los costes laborales por trabajador (o sea, los salarios), cuya dispersión resulta inconsistente con la de con tasas de desempleo, situada en niveles máximos seculares.

Al regresar la tasa de ocupación general de cada comunidad con los CLU sectoriales del año 2009 la relación entre ambas series disminuye con respecto a los datos medios intersectoriales hasta situarse el R^2 de los servicios por debajo del 4 por 100 y llegar a hacerse casi irrelevante en la industria (el R^2 no llega al 1 por 100), como reflejan de forma llamativa las columnas A, B y C del Gráfico 9, especialmente la referida a la industria, en donde los CLU promedio de las ocho comunidades con menor tasa de ocupación se sitúa al mismo nivel de las seis primeras (78,5 por 100), siendo así que la tasa media de empleo de estas últimas (59,5 por 100) se encontraba en 2009 trece ▷

GRÁFICO 8
COSTES LABORALES UNITARIOS Y TASAS DE EMPLEO EN LAS CCAA

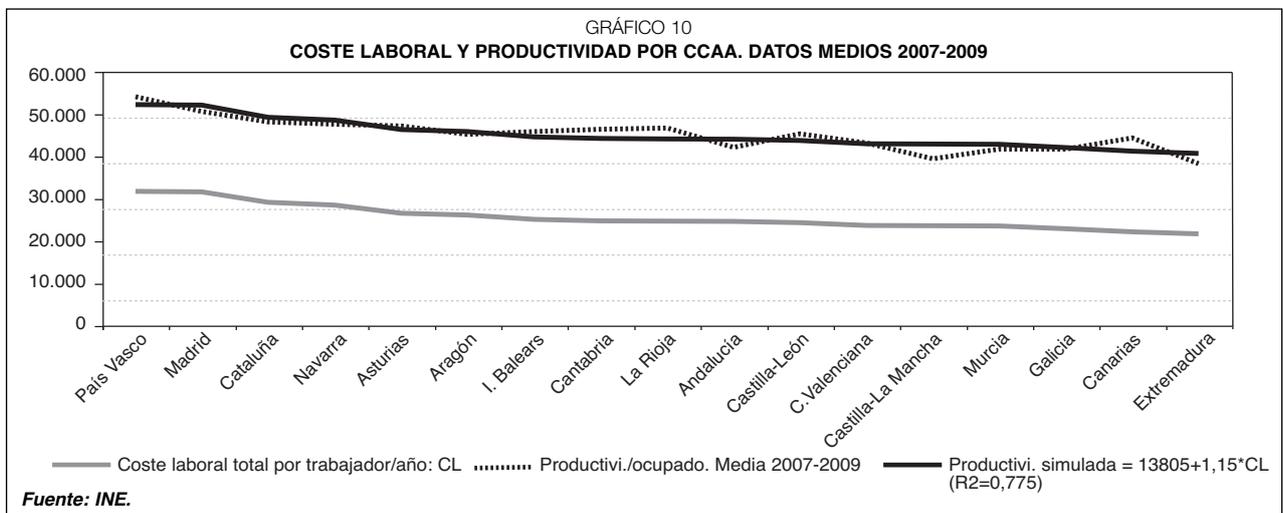
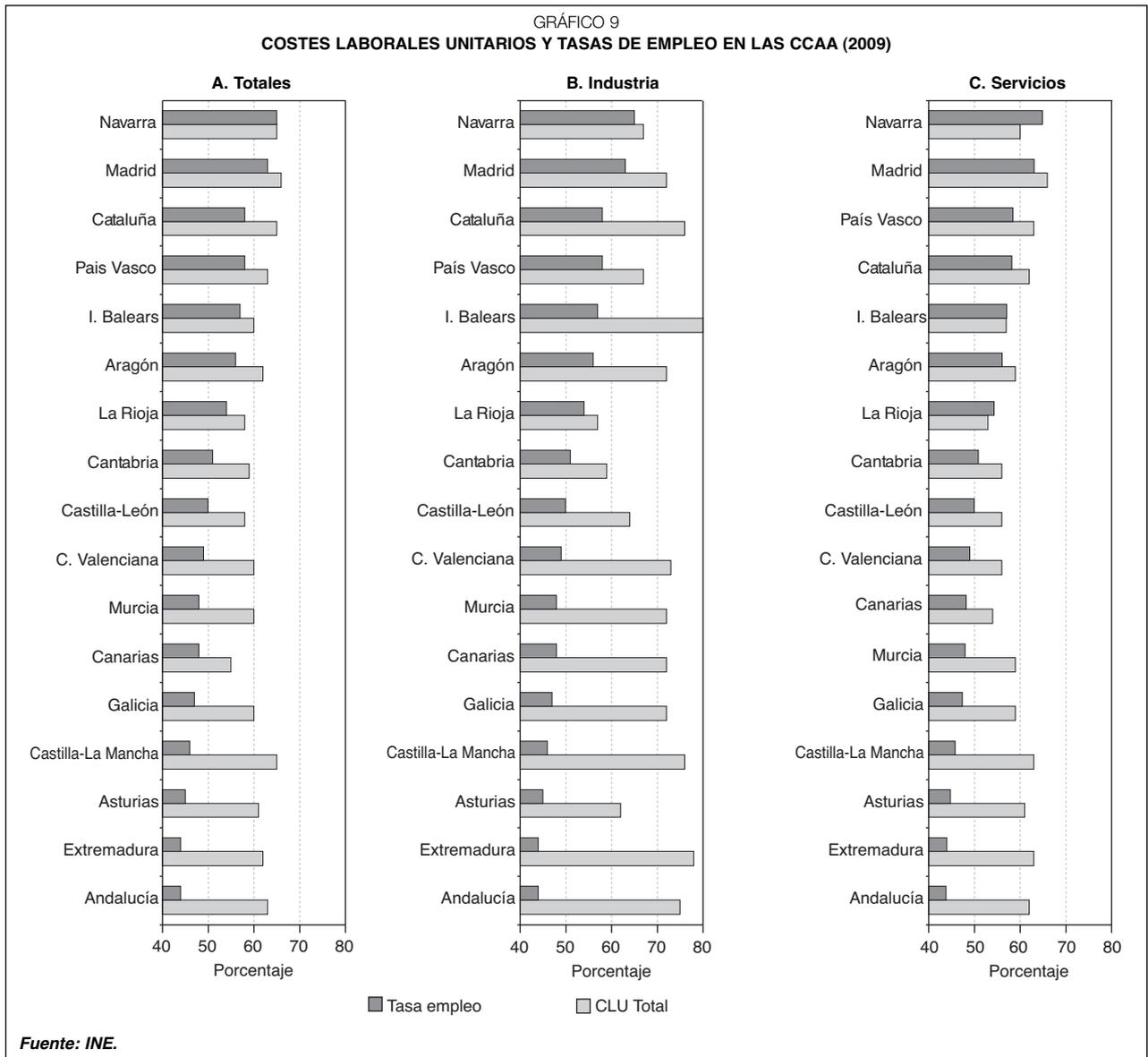


puntos porcentuales por encima de la de aquellas¹⁸.

El que el sistema de negociación colectiva determine los salarios con carácter exógeno, independientemente de las circunstancias específicas de empresas y territorios, no impide que exista una elevada correlación entre salarios y productividad. Como refleja el Gráfico 10,

la proporción de la varianza entre CCAA de una de las dos variables explicada por la de la otra es del 77,5 por 100 (para la industria en 2009, del 68,2 por 100). Lo que sucede es que, en lugar de ser la productividad la que determina los salarios, como postula la teoría económica neoclásica, ahora los salarios son la variable exógena y la productividad la endógena: una vez fijado el nivel de salarios las empresas determinan la combinación de factores necesaria para obtener la productividad del trabajo adecuada para remunerar a cada factor ▷

¹⁸ Bande *et al.* (2010) atribuyen la gran estabilidad observada en los indicadores del mercado de trabajo entre CCAA durante todo el decenio a la de las estructuras de negociación colectiva y a los efectos de contagio desde los convenios nacionales a los provinciales, que resultan dominantes.



de producción de acuerdo con los precios relativos establecidos en sus mercados, en donde la empresa apenas cuenta (es precio-aceptante, y muy especialmente la pequeña).

Y como el proceso de formación de capital depende en cierta medida de esa remuneración (aunque con grandes desfases) y dispone de movilidad casi absoluta, tiende a dirigirse hacia las zonas que ofrecen mayor rentabilidad, de modo que los costes laborales unitarios varían en torno a los niveles medios (una vez ajustadas las productividades a los salarios) y la variable de ajuste territorial es el empleo. Esto es, la ausencia de mecanismos compensatorios de las diferentes rentabilidades del capital entre CCAA produce enormes disparidades de empleo, especialmente en lo relativo al menos cualificado¹⁹, que es el más directamente afectado por la negociación colectiva (Dolado, *et al.*, 1997; Boeri, 2009; para el caso de Italia: Terzi, 2016).

5 La macroeconomía del contagio salarial entre sectores con elevada y baja productividad: el «efecto Baumol-Balassa impropio»

El cuarto relato se refiere a las consecuencias macroeconómicas de la uniformidad salarial en los mercados nacionales de trabajo derivadas del sistema de negociación colectiva dual. En otros contextos anomalías similares han sido estudiadas a través de los denominados «efecto Baumol» y «efecto Balassa». El primero consiste en la constatación de que los salarios no siempre crecen con la productividad, debido precisamente a la tendencia armonizadora, que opera alineando los salarios de

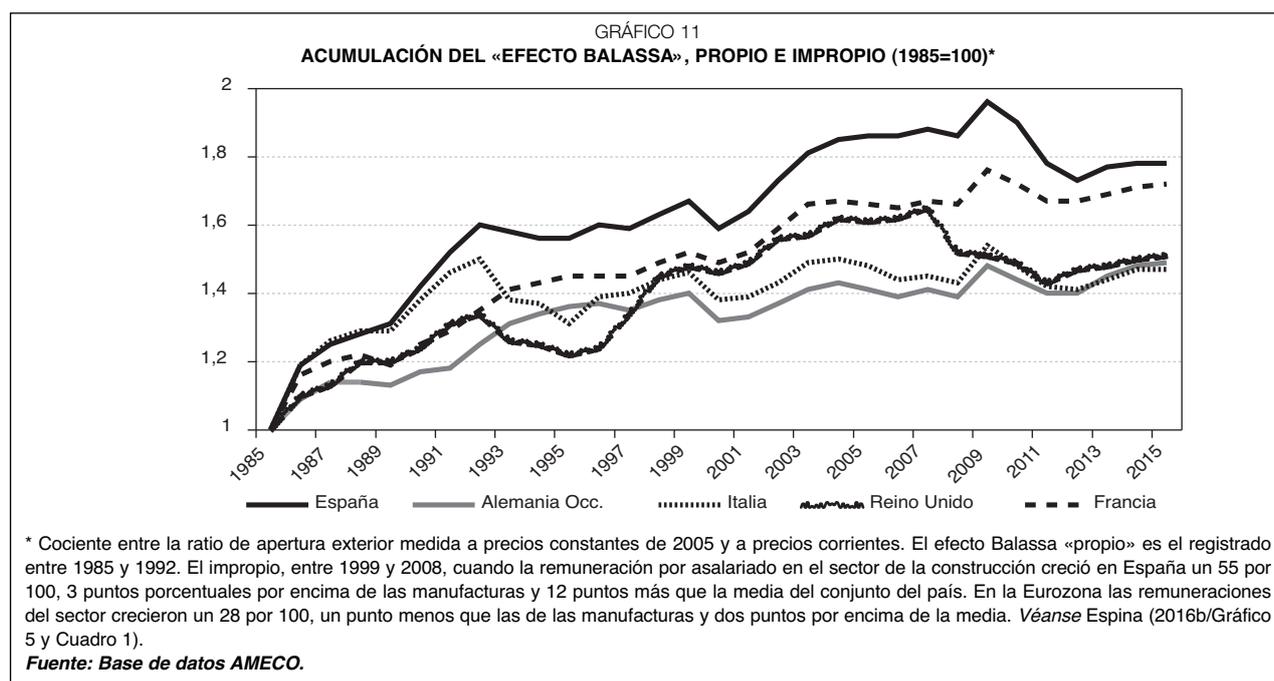
los servicios, con bajo crecimiento de la productividad, con los de los empleos que registran alto crecimiento de la misma, lo que hace que la proporción que representa el gasto en aquellos servicios en relación con la demanda agregada global crezca a fuerte ritmo²⁰. Este razonamiento suele referirse a actividades suministradoras de servicios considerados como bienes superiores (cuya demanda crece también muy por encima del crecimiento de la renta), como la medicina, la educación o la alta cultura (Baumol *et al.* 2012).

El sistema dual (*two-tiers*) de negociación colectiva, al transmitir indiscriminadamente los crecimientos salariales entre empresas muy heterogéneas tiende a producir también un «efecto Baumol impropio» en todas las actividades, pero muy especialmente en las suministradoras de bienes y servicios considerados de tipo «inferior», cuya demanda decrece con la renta, acelerando la desaparición de tales actividades, presionando sobre los CLU y la inflación media y reduciendo el empleo en las mismas más rápidamente de lo que lo haría en caso de no existir tal modalidad de determinación salarial, cercenando sus posibilidades de expansión. Para las grandes empresas y para las economías con tejido industrial más concentrado esto proporciona una gran ventaja competitiva, pero lo contrario sucede con el resto. Este «efecto Baumol impropio», tiene características similares a las del «efecto Balassa impropio», por lo que los trataremos conjuntamente.

El «efecto Balassa» es la segunda evidencia empírica del enorme predicamento de que disfruta el principio de que todo mercado nacional de trabajo debe proporcionar iguales salarios para todos. Como la tendencia hacia la igualdad salarial no se ve acompañada *pari passu* por la convergencia de la productividad entre regiones, ▷

¹⁹ Fuss *et al.* (2009), afirman: «la rigidez de los salarios reales tiende a producir una relación positiva entre trabajo y productividad..., sesgando la composición de la fuerza de trabajo y las tecnologías empleadas. Las que emplean mayor peso del trabajo cualificado suelen utilizar más capital» (p. 27 y ss.).

²⁰ La referencia es EEUU, en donde el gasto en salud alcanzó un máximo histórico mundial del 17,5 por 100 del PIB en 2014: <http://content.healthaffairs.org/content/early/2015/11/25/hlthaff.2015.1194>



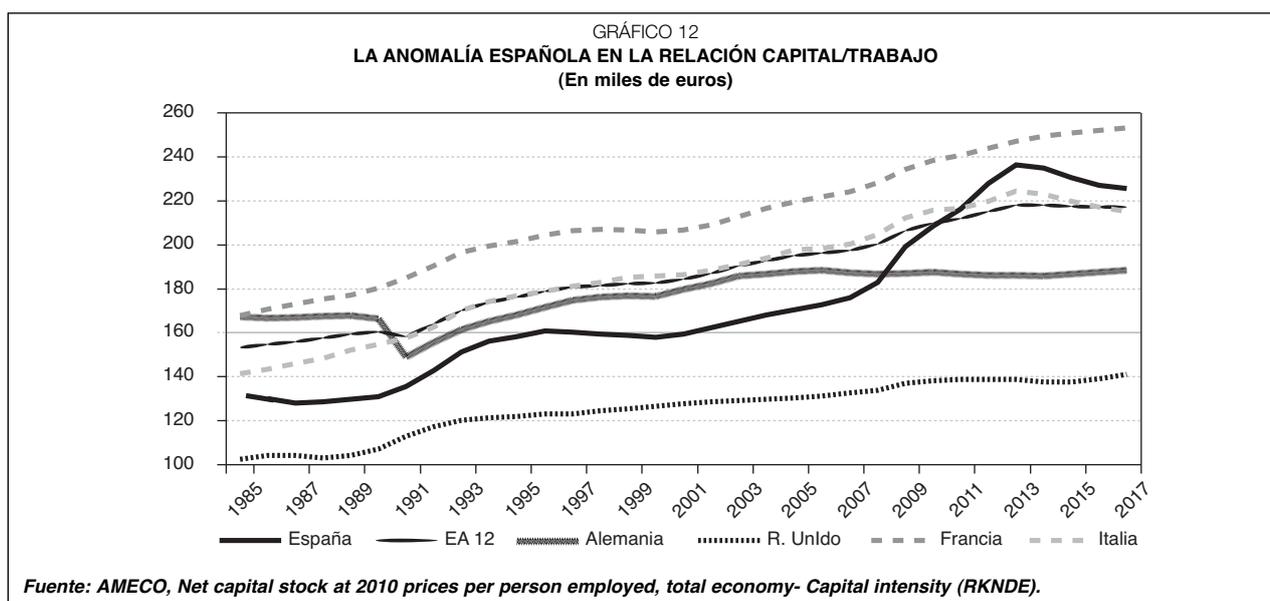
sectores, ramas industriales o segmentos de empresas diferenciadas por tamaño, los países con mayor grado de heterogeneidad en la productividad de los sectores y estructuras empresariales que producen bienes internacionalmente comerciables (respecto a los especializados en bienes no comerciables) son mucho más inflacionistas y por lo tanto experimentan grandes desviaciones de sus tipos de cambio reales (resultado de deflactar el tipo de cambio de mercado con sus precios interiores) respecto al tipo de cambio de paridad de poder adquisitivo. Y como cada país tiende a especializarse en aquello en que dispone de ventaja competitiva (y el tipo de cambio de mercado lo fija el sector comerciable), la desviación de los dos tipos de cambio, real y de paridad, entre dos países es proporcional a las diferencias de la productividad del trabajo entre ellos.

Los procesos de rápida apertura comercial e integración económica suelen presenciar la aparición del «efecto Balassa», como hemos estudiado reiteradamente en nuestros Cuadernos de Documentación, por lo que aquí solo realizaremos una breve síntesis²¹. Además, se registra

también un «efecto Balassa impropio», derivado de las estrategias de aceleración de la armonización salarial practicadas en Europa, reforzado por la aparición de burbujas de crédito e inmobiliarias, en las que el sector pautador no es precisamente el de mayor productividad, sino el que más crece bajo el influjo de tales burbujas (la construcción en este caso), que tienden a acelerar aquellos procesos de armonización salarial, con fuertes elevaciones de los CLU y pérdidas de competitividad. La acumulación de los dos efectos Balassa (propio e impropio) se representa en el Gráfico 11, que sintetiza estos resultados mediante las series de ratios de apertura comercial medidas a precios constantes y a precios corrientes.

La diferencia entre deflactores se debe precisamente al desfase entre el peso relativo del sector exterior en términos reales y en términos nominales como consecuencia de que en esas etapas el deflactor del comercio exterior es muy inferior al del PIB, fruto de la mayor concurrencia y crecimiento de su productividad, que, sin embargo, contagia sus crecimientos salariales al conjunto del país (lo que, al utilizarse el deflactor general para la fijación de los crecimientos salariales nominales del conjunto de los sectores, ▷

²¹ Véase: Cuaderno de Documentación 102.2 (12-IX, 2014), §4.2- §4.4. http://imagenesbibliotecacentral.minhap.gob.es/pdfpublicaciones/Literaturagris/cd102-2_2014.pdf



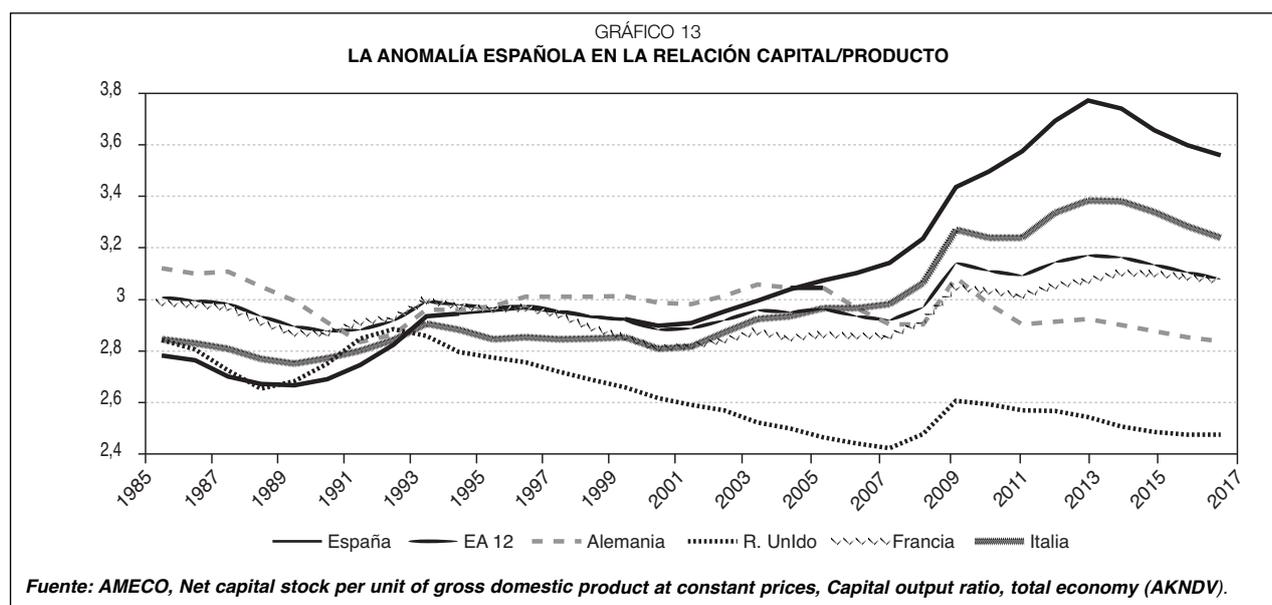
hace crecer la inflación relativa y erosiona la competitividad), con la consiguiente aparición de desequilibrios insostenibles de la balanza exterior que resultan extraordinariamente destructivos cuando estallan las burbujas, mermando estructuralmente la capacidad de empleo de la economía (sin que por ello se produzca marcha atrás en el proceso de armonización salarial, debido al «trinquete» establecido por las tarifas salariales homogéneas, que institucionalizan la rigidez salarial keynesiana)²².

El efecto de la dinámica general de fuerte tensión salarial, por contagio desde el resto de la eurozona, a través del sistema dual de negociación colectiva, se refleja en la tendencia hacia la elevación de la dotación de capital por trabajador, para equiparar *ex post facto* el crecimiento de la productividad al de los salarios, como ya se vio, de donde se deriva la anomalía de la serie española en la ratio capital/trabajo (Gráfico 12).

Esta dinámica ha limitado la capacidad de creación de empleo de la economía, al avanzar la ratio capital/trabajo mucho más rápidamente que las disponibilidades de capital. A su vez este crecimiento se ha visto frenado por la expansión de la ratio capital/producto (Gráfico 13), que viene a ser la síntesis de todas estas anomalías y equivale a una tendencia rápidamente descendente de la productividad del capital, que lastra su crecimiento y, por ende, el del empleo. Obsérvese que tradicionalmente se ha considerado la ratio 3 como el umbral de eficiencia en el uso del capital para las economías avanzadas (equivalente a un retorno del capital de 0,33 en la función de producción de Solow). España, que había arrancado en los años setenta desde una ratio 2,25, desbordó el nivel 3 con la llegada del euro, aumentando 1,5 en cuarenta años.

Esto es, España necesita para producir una dotación de capital/producto un 50 por 100 superior a la que se considera normal. Tal anomalía produce la paradoja, por ejemplo, de que en 2015 la dotación española de capital por trabajador fuera superior a la alemana (230.000 euros frente a 186.000 euros con una diferencia del 24 por 100) y a la de toda la eurozona (210.000 euros), y un 30 por 100 superior al ▷

²² Aunque tímidas cláusulas de descuelgue proporcionen el paliativo a las empresas en pérdidas de separarse momentáneamente de las mismas, lo que implica un esfuerzo ulterior de reintegración, generalmente inalcanzable para muchas de ellas. El efecto de contagio desde el sector de la construcción al resto de sectores durante la última burbuja española se analizó en el CD 102.2 §4.3. En el Gráfico 11 puede apreciarse la corrección registrada entre 2009 y 2012, que se reflejaría ulteriormente en la suave corrección registrada desde 2013 en las anomalías que aparecen en los Gráficos 12 y 13.



conjunto de la UE (178.000 euros). En contraste con estas diferencias de dotación de capital, la productividad del trabajo española (63.000 euros) es inferior a la alemana y a la de la eurozona (65.000 y 68.000 euros respectivamente), con diferencias que, sin embargo, no son equiparables a las de la relación capital/trabajo, lo que denota ineficiencia, y solo algo superior a la de la UE (60.000 euros), pese a la enorme diferencia en sus ratios capital/trabajo. En todo el conjunto sobresale el caso de Francia, con una dotación de capital por trabajador solo un 9 por 100 superior a la española (251.000 euros) pero con una productividad de 81.000 euros, un 28 por 100 por encima.

Observamos aquí la misma dinámica que se registraba a escala territorial en las comunidades autónomas porque todo ello es consecuencia del contagio de los salarios desde países, sectores y territorios con elevada productividad hacia los con baja productividad. Debe quedar claro que nos referimos a la productividad *ex ante*, ya que, cuando la fijación de salarios no es acorde con ella, la productividad *ex post* se determina en forma endógena, como umbral o «productividad de reserva» (Boeri-Burda, 2008), ajustándose a los salarios mediante ratios capital/trabajo y capital/producto que lastran la formación de capital necesaria para proporcionar pleno empleo.

Además del cúmulo de estudios sobre el efecto Balassa, se dispone de evidencia abundante acerca de que los salarios mínimos establecidos a un nivel superior al de su productividad en los sectores a cubierto de la competencia son absorbidos por los precios locales²³, y de que el establecimiento de las mismas condiciones salariales para todas las empresas de una rama, así como la diseminación de las condiciones salariales de las grandes empresas hacia las pequeñas y de unas zonas a otras mediante la negociación colectiva con eficacia general constituyen un mecanismo de colusión y cartelización, que eleva barreras de entrada incompatibles con una economía de libre competencia. Especialmente esta evidencia resulta abrumadora en Alemania, que la ha sufrido mucho desde la unificación (Haucap *et al.*, 2000; Espina, 2016b). Por el contrario, las empresas exportadoras y de gran dimensión son las beneficiarias absolutas de esta dinámica, que resulta por completo inapropiada para las pequeñas (Capuano *et al.*, 2014). ▷

²³ Para EEUU, véase por ejemplo Card-Krueger (1994) y Allegretto-Reich (2015). Pero su fijación legal es menos nociva para el empleo que la fijación convencional (Boeri, 2009).

6. Conclusión

La negociación colectiva dual (*two-tier*) practicada en los países del «cinturón del olivo» en el sur de Europa –y muy especialmente la española, con una configuración todavía más anómala– resulta extraordinariamente nociva para el empleo al frenar innecesariamente la creación, el crecimiento y la ocupación de las pequeñas empresas, haciéndolas más vulnerables a las crisis, elevando su mortalidad, reduciendo la concurrencia y facilitando la concentración en favor de las grandes empresas, que suelen imponer sus propias condiciones en los convenios colectivos sectoriales (nacionales o de ámbito territorial) sin verse prácticamente afectadas por ellos. De este modo en la práctica se vacía de contenido el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva por los trabajadores y sus representantes en la empresa, tanto en la grande, que suele superar con creces los niveles del convenio sectorial, como en la pequeña, al no tomarse en cuenta su realidad específica en el curso de la negociación, realidad que difiere radicalmente de la de las grandes, tanto en estructura organizativa como en salarios y condiciones efectivas de empleo. Esta anomalía se reproduce a escala territorial –lastrando el empleo de las zonas menos competitivas, como sucede en Italia (Terzi, 2016)– y a escala macroeconómica, elevando los requerimientos mínimos de capital para crear empleo. En el último artículo de esta serie se analizarán las causas de esta anomalía en términos comparativos y se propondrán reformas del marco institucional y las prácticas colectivas para corregirla.

Bibliografía

- [1] ADAMCZYK, S. (2015). «The Employer-Size Wage Effect: A comparison between Germany and the USA», *The Bonn Journal of economics*, vol 4, nº 1, pp. 7-21, julio. Disponible en: <http://www.bje.uni-bonn.de/download-the-latest-issue-1/volume-iv-1-july-2015/the-employer-size-wage-effect>
- [2] ALLEGRETTO, S. y REICH, M. (2015). «Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-based Restaurant Menus», *IRLE Working Paper*, nº 124-15, diciembre. Disponible en: <http://www.irle.berkeley.edu/workingpapers/124-15.pdf>
- [3] ASENJO MARTÍNEZ, J. (1980). «Comités Paritarios y Jurados Mixtos en la Industria Papelera». *Revista de Política Social*, nº 125, pp. 53-80. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/179111>
- [4] BANDE, R.; FERNÁNDEZ, M. y MONTUENGA, V.M. (2010). «Desequilibrios territoriales en el mercado laboral y estructura de la negociación colectiva». *Papeles de Economía Española*, nº 124, julio, pp. 193-213. Disponible en: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Detalle.aspx?IdArt=19753>
- [5] BARTH, E.; BRYSON, A.; DAVIS, J.C. y FREEMAN, R. (2016). «It's Where You Work: Increases in Earnings Dispersion Across Establishments and Individuals in the US». *Journal of Labor Economics*, vol. 34, nº 2, part. 2, pp. s67-s97.
- [6] BATOOL, S. (2013). *The establishment size-wage premium: evidence from France*. Economies and finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, - Paris I, English. Disponible en: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00984296/document>
- [7] BAUMOL, W.J.; DE FERRANTI, D.; MONTE MALACH, A.; PABLOS-MÉNDEZ.; TABISH, H. y GOMORY WU, L. (2012). *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't*. Yale University Press.
- [8] BENTOLILA, S. y JIMENO, J. F. (2002). «La Reforma de la Negociación Colectiva en España», en J. Aurióles y E. Manzanera (eds.). *Cuestiones Clave de la Economía Española*. Sevilla: centra. Disponible en: <ftp://ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf>
- [9] BLOOM, N.; SADUN, R.; LEMOS, R.; SCUR, D. y VAN REENEN, J. (2014). «The new empirical economics of management». *Journal of the European Economic Association*, vol.12, nº 4, pp. 835–876, agosto. Disponible en: <https://people.stanford.edu/nbloom/sites/default/files/jeea.pdf>
- [10] BOERI, T. y BURDA, M.C. (2008). «Preferences for Collective versus

- [29] INE (2010). *Panorámica de la Industria*. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalleGratuitas&c=INEPublicacion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925129176&L=0
- [30] JAMET, S. y KOEN, V. (2014). «Making the Most of Skills in Denmark». *OECD Economic Department WP*, nº 1119. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5jz2qt4crff8-en>
- [31] LALLEMAND, T. y RYCX, F. (2007). «Employer Size and the Structure of Wages: A Critical Survey». *Reflets et Perspectives*, XLVI, 2-3, p. 75-87. Disponible en: http://homepages.ulb.ac.be/~frycx/papers/Reflets_5.pdf
- [32] MERCADER, J. R. (2011). «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el real decreto ley 7/2011». *La reforma de la negociación colectiva* en García-Perrote & Mercader (Eds.), 2011, pp. 60-102.
- [33] MUELLER, H. M., OUIOMET, P. P. y SIMINTZI, E. (2015). «Wage Inequality and Firm Growth». *LIS Working Paper Series*, nº 632, marzo, Luxembourg Income Study (LIS), asbl. Disponible en: <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/632.pdf>
- [34] OCDE (2015a). *Science, Technology and Industry Scoreboard 2015. Innovation for growth and society*, octubre.
- [35] OECD (2015b). *Employment Outlook 2015*.
- [36] OECD (2016). *Compendium of Productivity Indicators 2016*.
- [37] PIORE, M. J. y SABEL, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide*, Basic Books.
- [38] TAPPI, A. (2007). «El fordismo en la industria europea del automóvil y la SEAT (1950-1970)». *Revista de Historia Industrial*, nº 34, año XVI.2. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2945967>
- [39] TERZI, A (2016). «An Italian Job: the Need for Collective Wage Bargaining Reform». *Bruegel Policy Contribution*, Issue 2016/11, julio, Disponible en: http://bruegel.org/wp-content/uploads/2016/07/pc_2016_11.pdf
- [40] VILLANUEVA, E. (2015). «Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements». *IZA World of Labor*, vol. 136, marzo. Disponible en: <http://wol.iza.org/articles/employment-and-wage-effects-of-extending-collective-bargaining-agreements.pdf>
- [41] YEAPLE, S. R. (2005). «A simple model of firm heterogeneity, international trade, and wages». *Journal of International Economics* 65, pp. 1-20. Disponible en: <http://down.cenet.org.cn/upfile/37/200599161126188.pdf>
- [42] YELLEN, J. (1984). «Efficiency wage Hypothesis». *AEA Papers and Proceedings*, vol. 74, nº 2, pp. 200-203, mayo. Disponible en: https://www.aeaweb.org/yellen_articles/aer.74.2.200.pdf