

Negociación colectiva y economía

LAURA PÉREZ ORTIZ

PROFESORA DE ECONOMÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

A solid green horizontal bar at the bottom of the slide.

Esquema

Contexto de las reformas de la negociación colectiva

- Reforma de 2010 (L35/2010)
- Reforma de 2011 (RDL 7/2011)
- Reforma de 2012

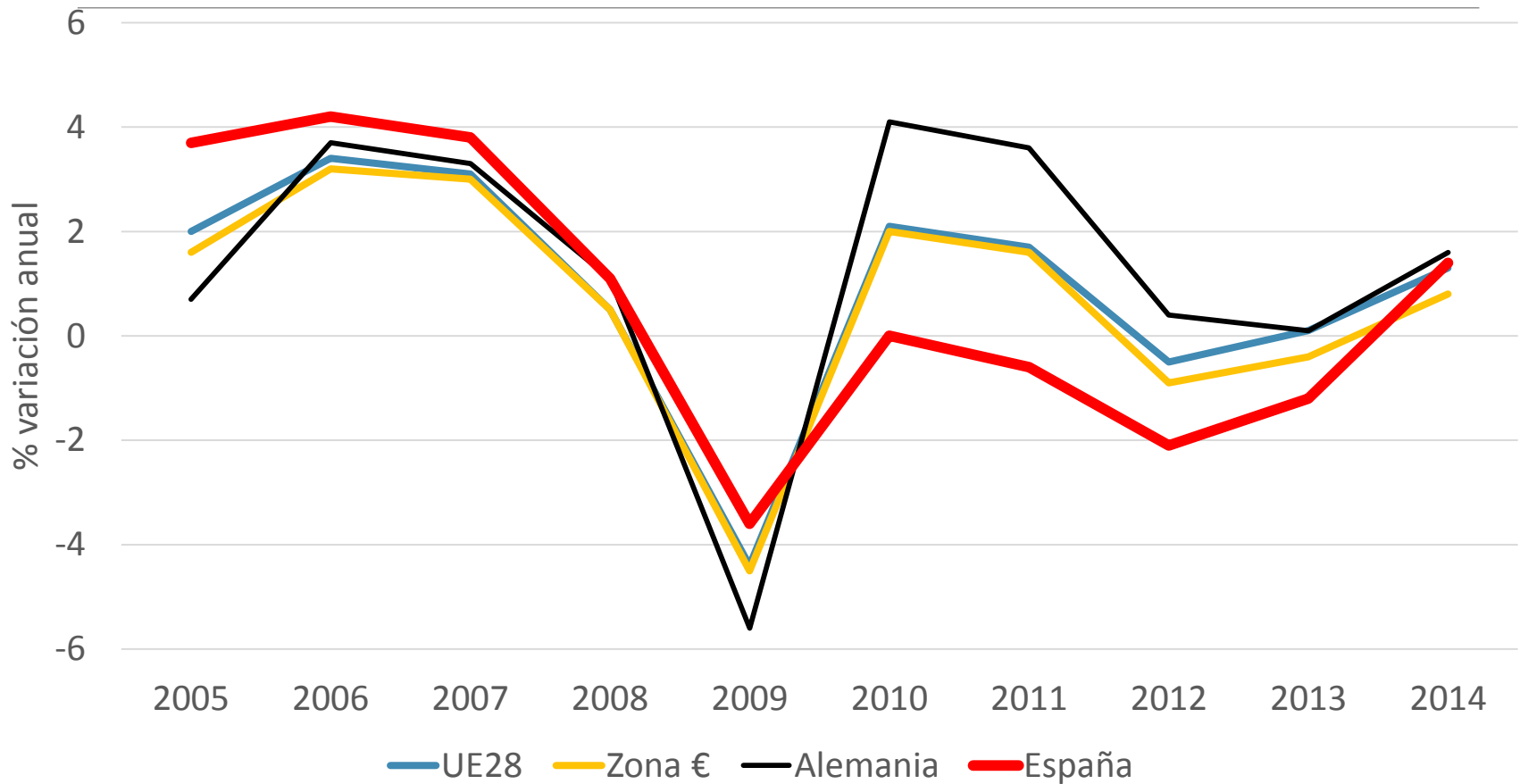
Características de la negociación colectiva

- Afiliación y cobertura
- Estructura
 - Ámbito
 - Coordinación
- Tamaño empresarial
- Sector de actividad

Resultados de la negociación colectiva

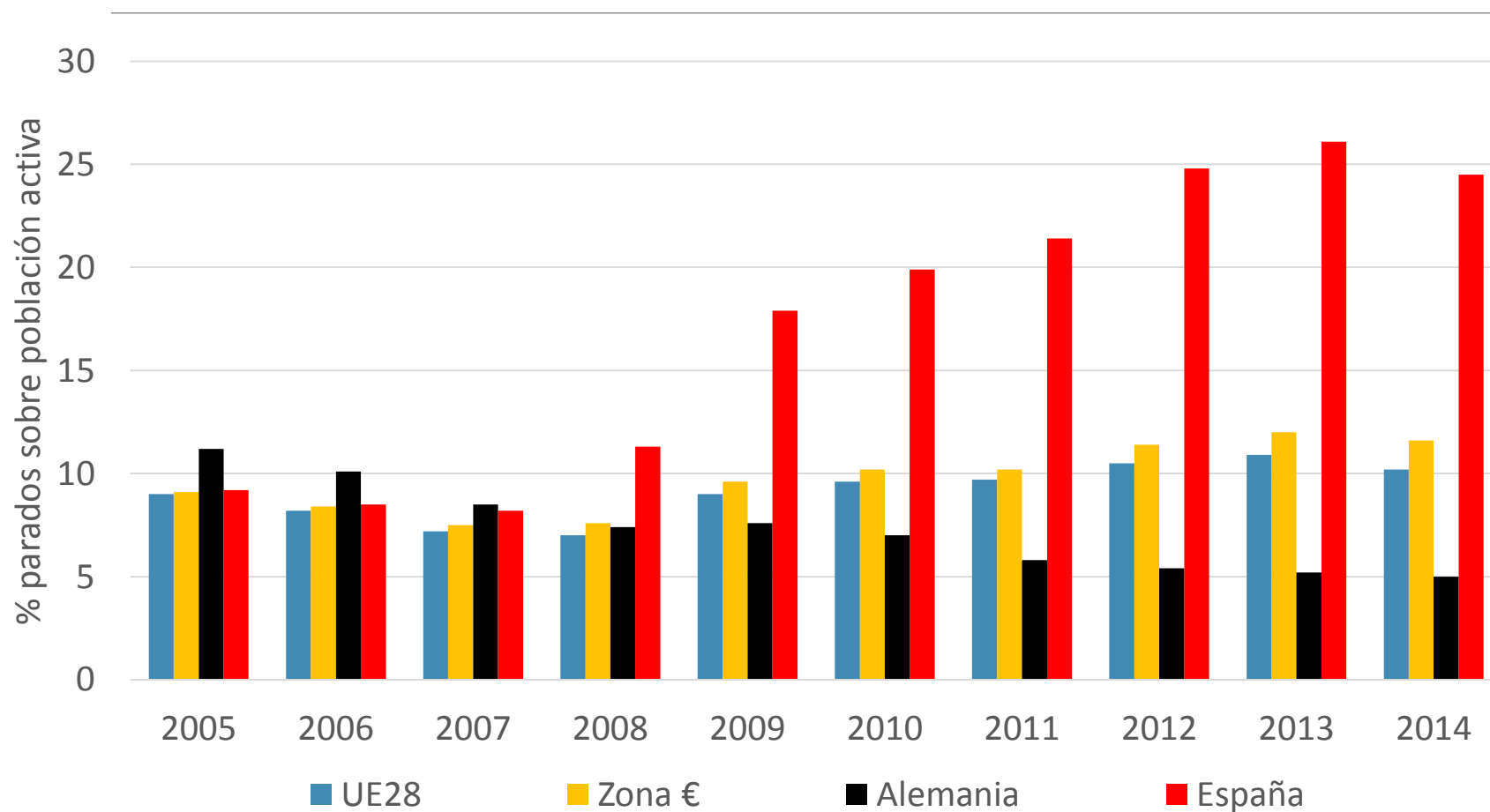
- Salarios
- Tiempo de trabajo
- Flexibilidad interna

Crecimiento real del PIB



Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de *Eurostat*.

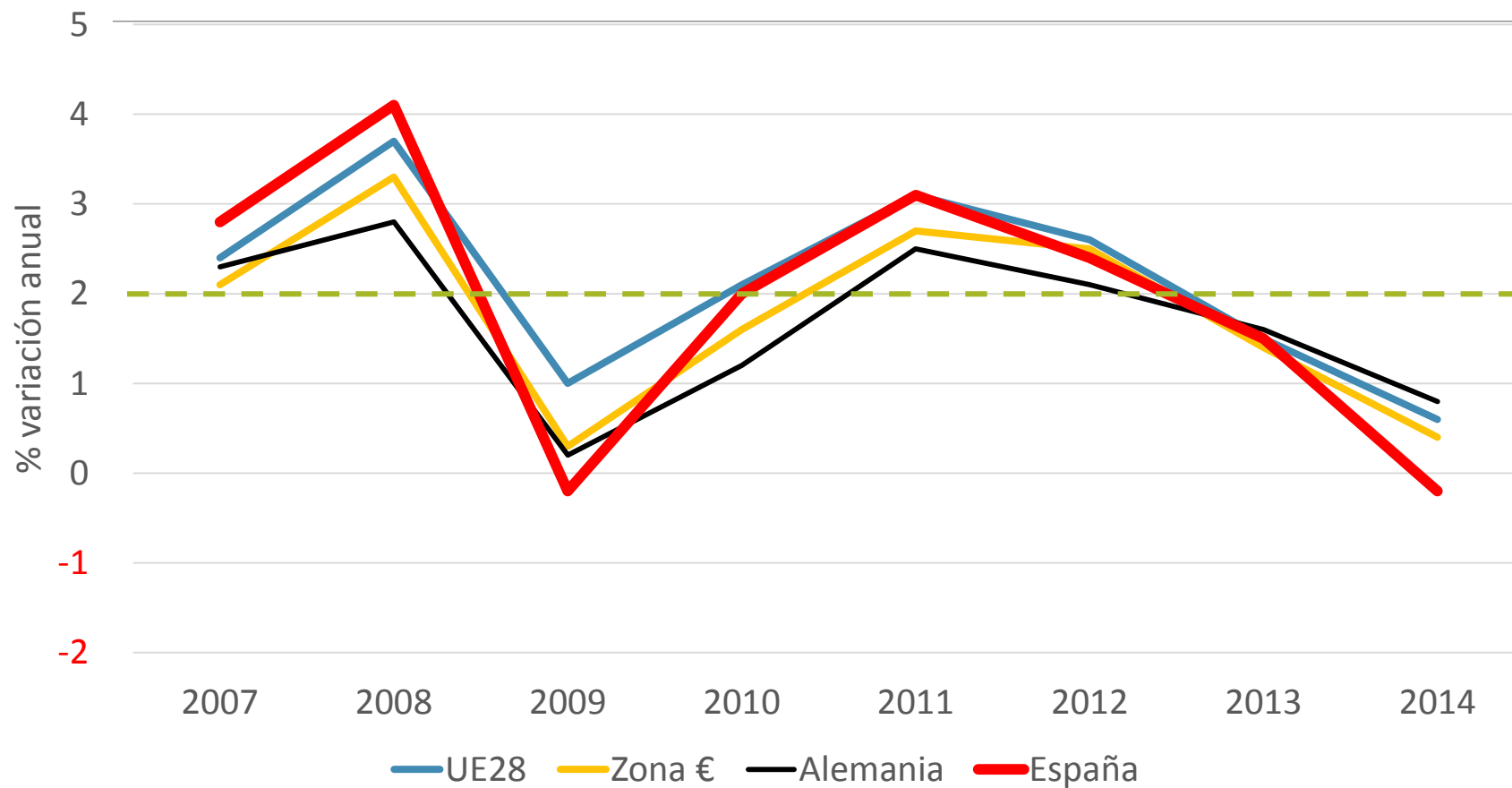
Tasa de desempleo



Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de *Eurostat*.

Inflación

(IPC armonizado)



Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de *Eurostat*.

Contexto de política económica de reformas

2007-2009

Crisis económica internacional

Medidas de política fiscal expansiva

2009-2010

Leve recuperación en Europa

Política fiscal contractiva

Primera reforma laboral y de la NC en España: facilitar y aumentar **flexibilidad interna** en empresas

2011

Profundización reformas estructurales

Reforma de la NC: **reordenar estructura** y facilitar **flexibilidad interna** y salarial negociada

2012

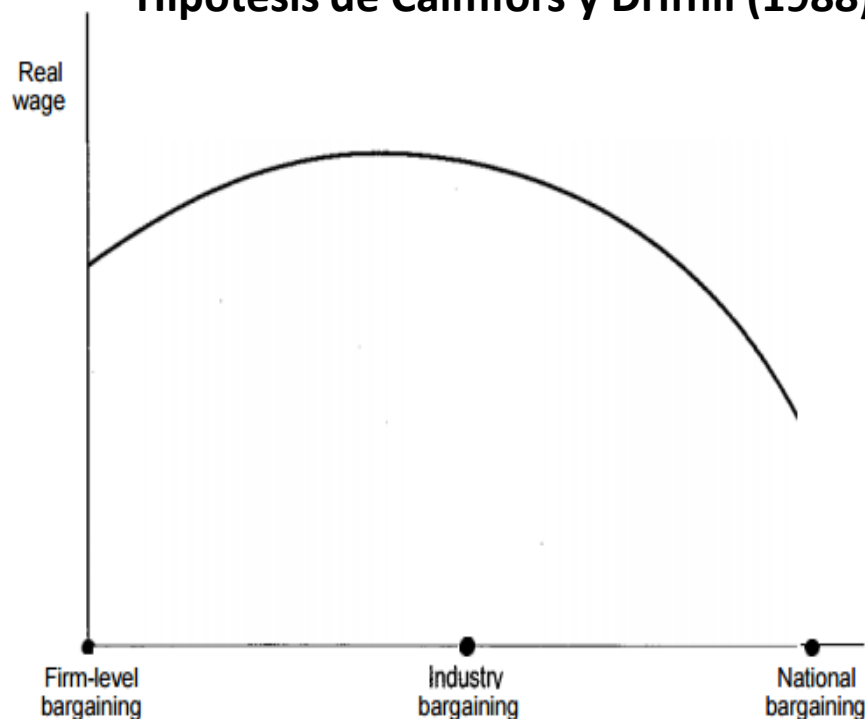
Prima la austeridad

Profunda reforma laboral y de la NC: **cambios en estructura**, en sistemas de clasificación profesional, en movilidad geográfica, ampliación distribución irregular tiempo de trabajo, cambios en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en descuelgues (**flexibilidad interna**), en ultraactividad

Enfoques teóricos del mercado de trabajo

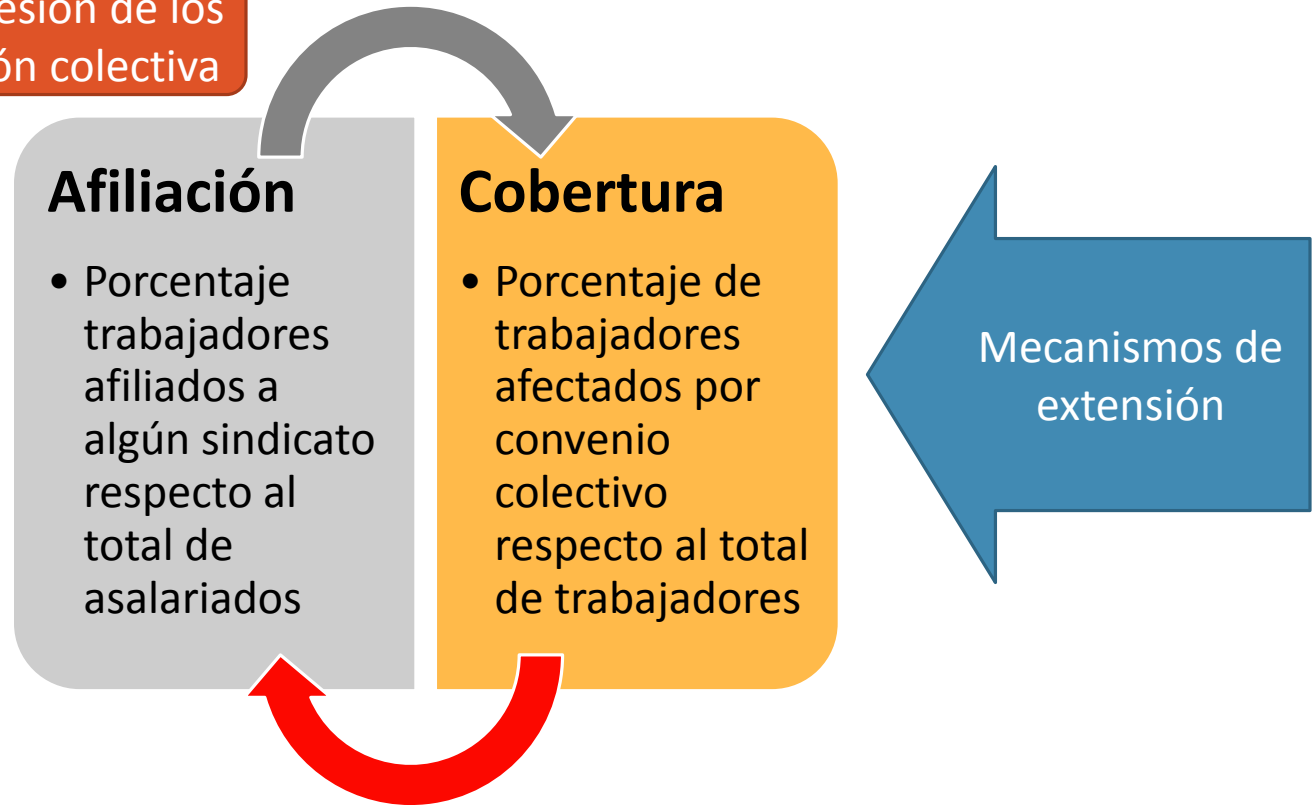
	Funcionamiento del mercado de trabajo	Explicación desempleo
Neoclásica	Mercado de trabajo como cualquier otro Interacción oferta y demanda de trabajo Flexibilidad salarial	Desempleo por rigideces del mercado de trabajo
Keynesiana	El mercado de trabajo viene determinado por el de bienes Interacción oferta y demanda de trabajo Rigidez salarial	Desempleo por escasez de demanda agregada

Hipótesis de Calmfors y Driffill (1988)

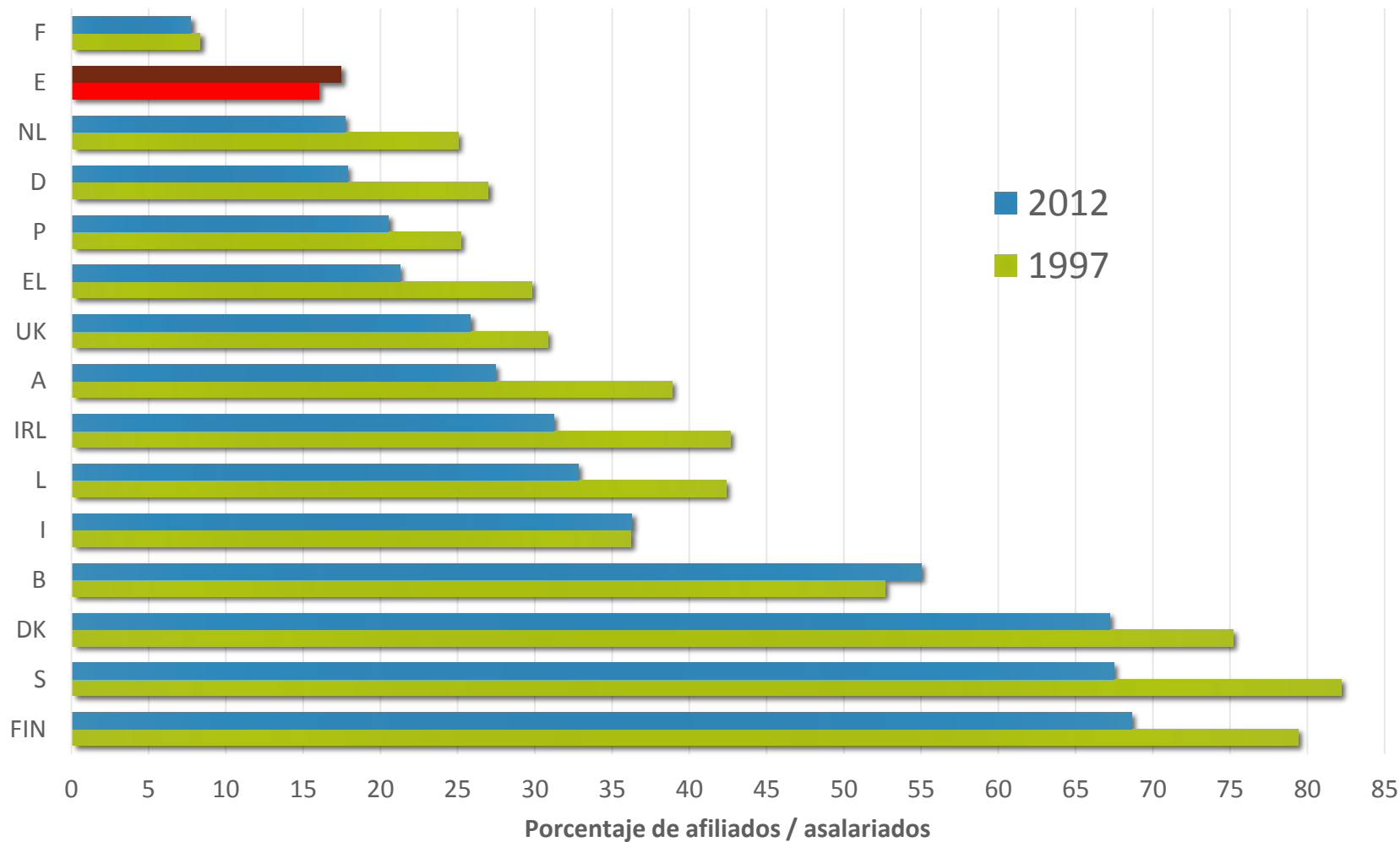


Afiliación y cobertura de la negociación

Captan la capacidad de presión de los sindicatos en la negociación colectiva



Tasas de afiliación (2012)



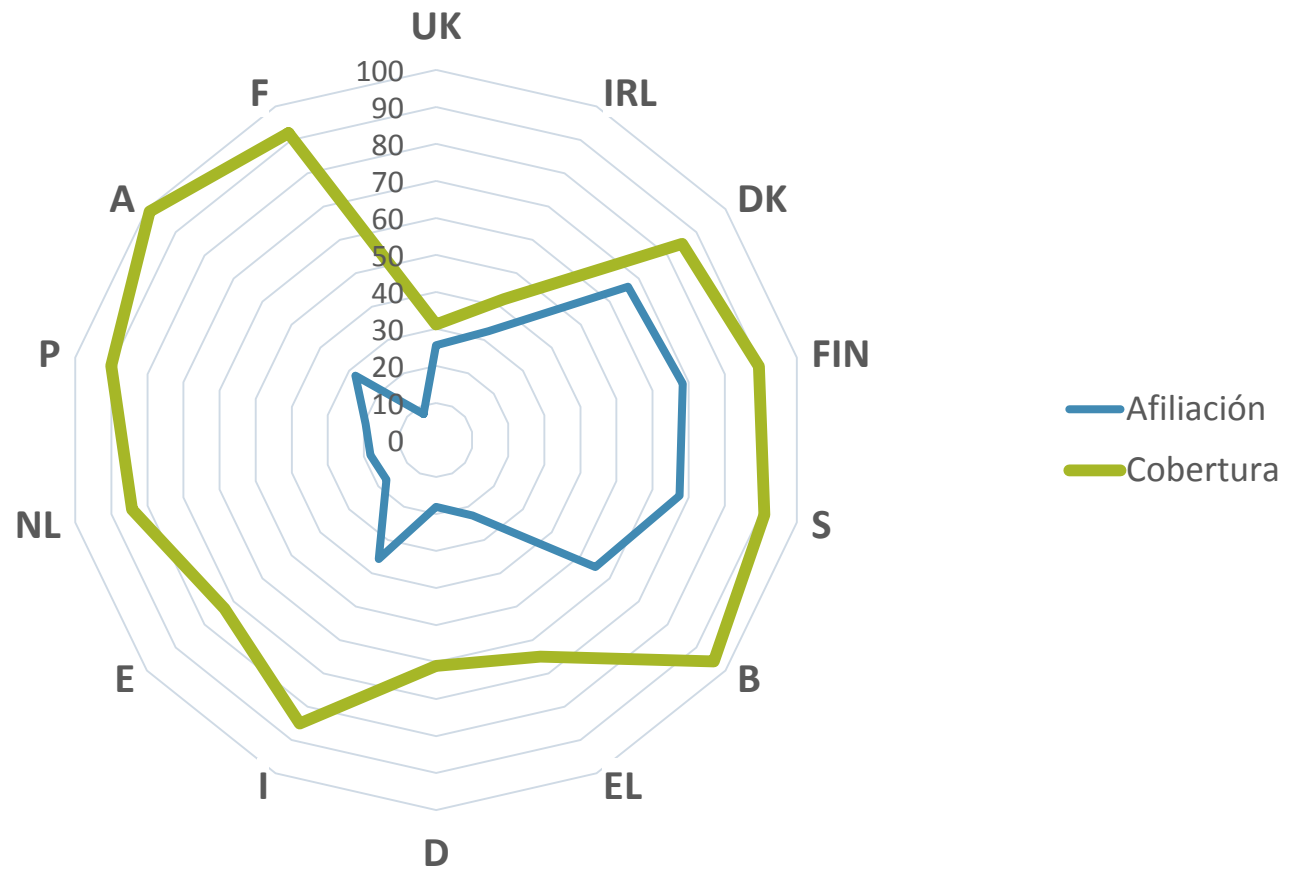
Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de Visser (2013).

Trabajadores afiliados por rama de actividad (2010)

SECCIÓN DE ACTIVIDAD	% ocupados afiliados	% ocupados
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	17,7	4,2
Industria	20,4	14,0
Construcción	9,5	8,8
Comercio al por mayor y por menor; rep. vehículos motor	8,9	15,7
Transporte y almacenamiento	21,7	4,9
Hostelería	8,3	7,4
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	22,0	5,3
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, admin., etc.	9,9	10,1
Administración Pública y defensa; Seg. Social obligatoria	33,0	7,7
Educación	24,8	6,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,2	7,5
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	9,5	3,9
Actividades de hogares como empleadores y productores	1,5	3,9

Fuente: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) y *Encuesta de Población Activa* (INE).

Exceso de cobertura (tasas de afiliación y cobertura de la negociación colectiva). 2011



Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de Visser (2013).

Extensión de la negociación

Principio *erga omnes* (eficacia general automática) → los convenios afectan *ex ante* a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de que pertenezcan o no a las organizaciones sindicales o patronales negociadoras

Existen mecanismos de extensión o de eficacia general en otros países europeos (salvo en Dinamarca, Suecia, Reino Unido e Italia): se han ampliado en Alemania, se han reducido en Portugal y Grecia

Eficacia general: por extensión legal de los acuerdos nacionales o regionales por actuación del ministro de trabajo (Alemania), por intervención parlamentaria (Bélgica), por decreto (Francia) o por fallo judicial sobre cuál es el “salario justo” (Italia)

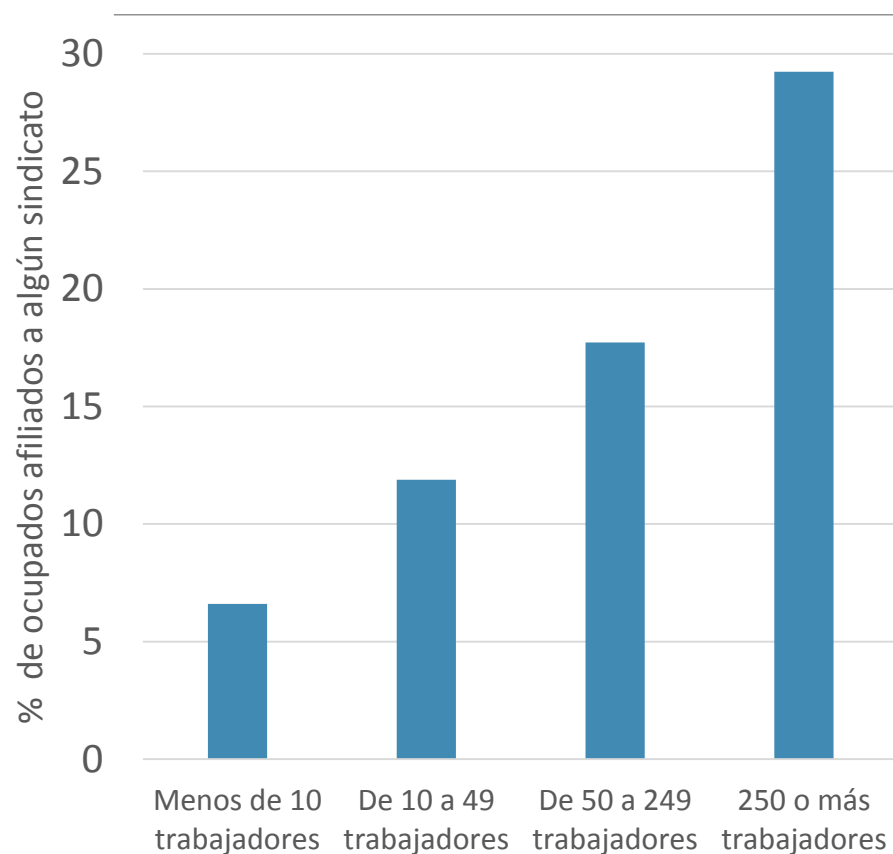
La extensión obligatoria existe en Finlandia, Austria, Bélgica, Países Bajos, Francia, Grecia, España, Portugal e Irlanda, y se utiliza de forma regular en Austria, Bélgica, Francia y Portugal

Tamaño empresarial 2013

Tamaño empresarial		Micro empresas (0-9)	Pequeñas empresas (10-49)	Medianas empresas (50-249)	Grandes empresas (+ 250)
Alemania	% empresas	81,8	15,2	2,5	0,5
	% trabajadores	18,7	23,6	20,4	37,3
España	% empresas	95,5	4,9	0,6	0,1
	% trabajadores	40,4	19,6	13,3	26,6
Francia	% empresas	93,7	5,2	0,8	0,2
	% trabajadores	28,7	19,1	15,1	37,0
Italia	% empresas	94,8	4,6	0,5	0,1
	% trabajadores	45,8	21,1	12,7	20,4
Reino Unido	% empresas	88,9	9,2	1,6	0,3
	% trabajadores	17,2	19,5	16,6	46,7
UE27	% empresas	92,3	6,5	1,1	0,2
	% trabajadores	28,7	20,6	17,3	33,4

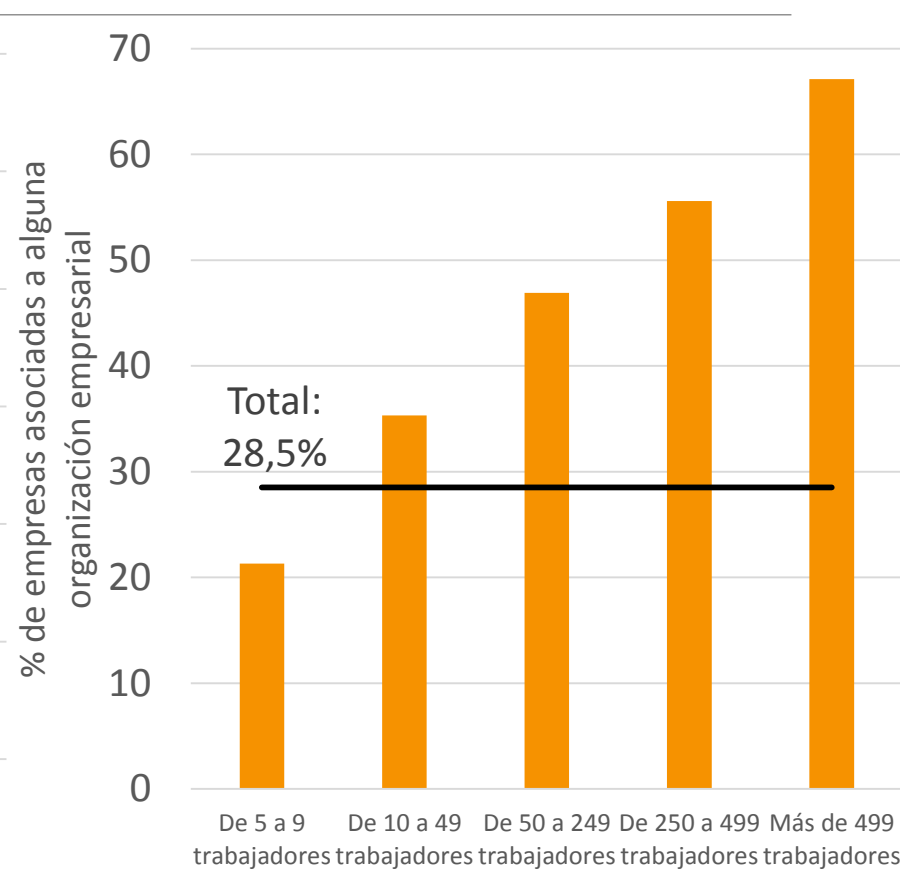
UE27: excepto Grecia. Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de Comisión Europea: *Annual Report on European SMEs, 2013/2014*.

Porcentaje de afiliados según tamaño de empresa (año 2010)



Fuente: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Porcentaje de empresas asociadas según tamaño (año 2013)



Fuente: *Encuesta Anual Laboral*, Ministerio Empleo.

Ámbitos de negociación en Europa 2012-13

	Intersectorial	Sectorial	Empresarial
Alemania		XXX	XX
Austria		XXX	X
Bélgica	XXX	XXX	XX
Dinamarca		XXX	XX
España	X	XXX	XX
Finlandia	XXX	XX	XX
Francia	XX	XX	XXX
Grecia	XX	XXX	X
Irlanda	XX		XXX
Italia	X	XXX	XX
Luxemburgo	X	XX	XXX
Países Bajos	X	XXX	XX
Portugal		XXX	XX
Reino Unido		XX	XXX
Suecia	X	XXX	XX

X = existe el ámbito de negociación; XX = ámbito de negociación importante, pero no dominante; XXX = ámbito de negociación predominante

Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de *EurWORK: the European Observatory of Working Life* (<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations-country-profiles>).

Estructura de la negociación

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva



Empresas por tipo de convenio

Año 2013. Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría

TAMAÑO DE LA EMPRESA	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA	CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO DE EMPRESA	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL	OTRA FORMA
De 5 a 9 trabajadores	14,3	0,5	83,3	2,0
De 10 a 49 trabajadores	14,5	0,9	82,6	2,0
De 50 a 249 trabajadores	20,5	1,3	76,5	1,7
De 250 a 499 trabajadores	30,1	1,3	67,4	1,2
Más de 499 trabajadores	34,8	4,6	60,3	0,3
TOTAL	14,9	0,7	82,4	1,9

El tamaño de muestra en el ámbito nacional es de cerca de 10.000 empresas.

Fuente: *Encuesta Anual Laboral*, Ministerio Empleo.

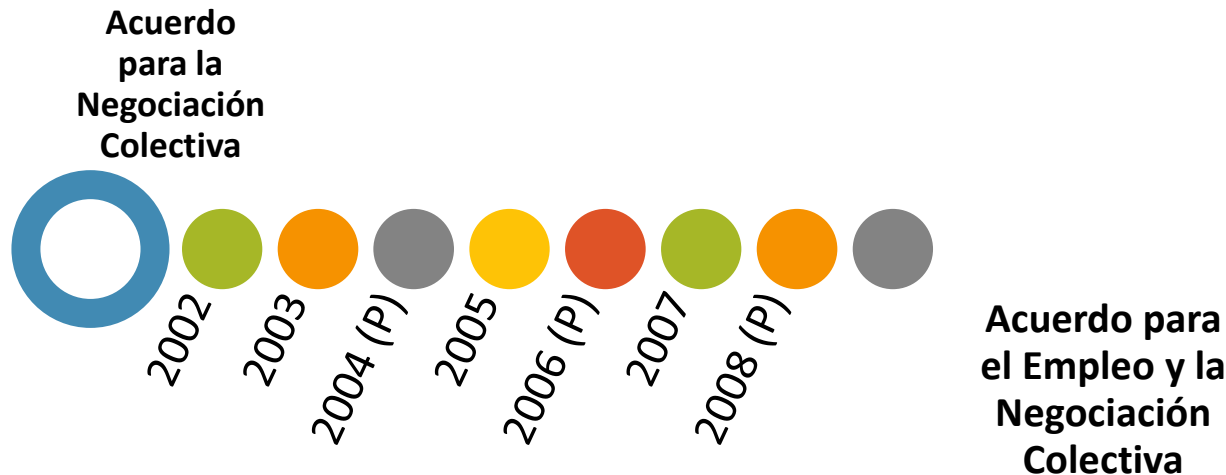
Convenio sectorial

EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL, SEGÚN MOTIVO PRINCIPAL PARA NO CONTAR CON CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA O DE GRUPO DE EMPRESA. Año 2013
(% sobre total empresas con convenio sectorial en cada categoría)

Tamaño de la empresa	Convenio colectivo sectorial se adecúa a necesidades de empresa	Desconocimiento procedimiento para elaborar y negociar convenio colectivo de empresa	Negativa de representantes legales de trabajadores para negociar convenio colectivo de empresa	Falta representación legal de los trabajadores en la empresa
De 5 a 9 trabajadores	72,7	8,9	0,8	17,6
De 10 a 49	73,6	11,4	2,1	12,7
De 50 a 249	74,7	9,2	5,4	10,7
De 250 a 499	79,8	4,2	8,2	7,6
Más de 499	81,1	2,6	10,9	5,0
TOTAL	73,2	9,9	1,6	15,3

Fuente: *Encuesta Anual Laboral*, Ministerio Empleo.

Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (nivel estatal)



Flexibilidad interna ordinaria y extraordinaria temporal

Incrementos salariales en horquilla, introducción del petróleo como referencia de precios, evolución del PIB y cuadro macro Gobierno... Productividad

Facilidad inaplicación



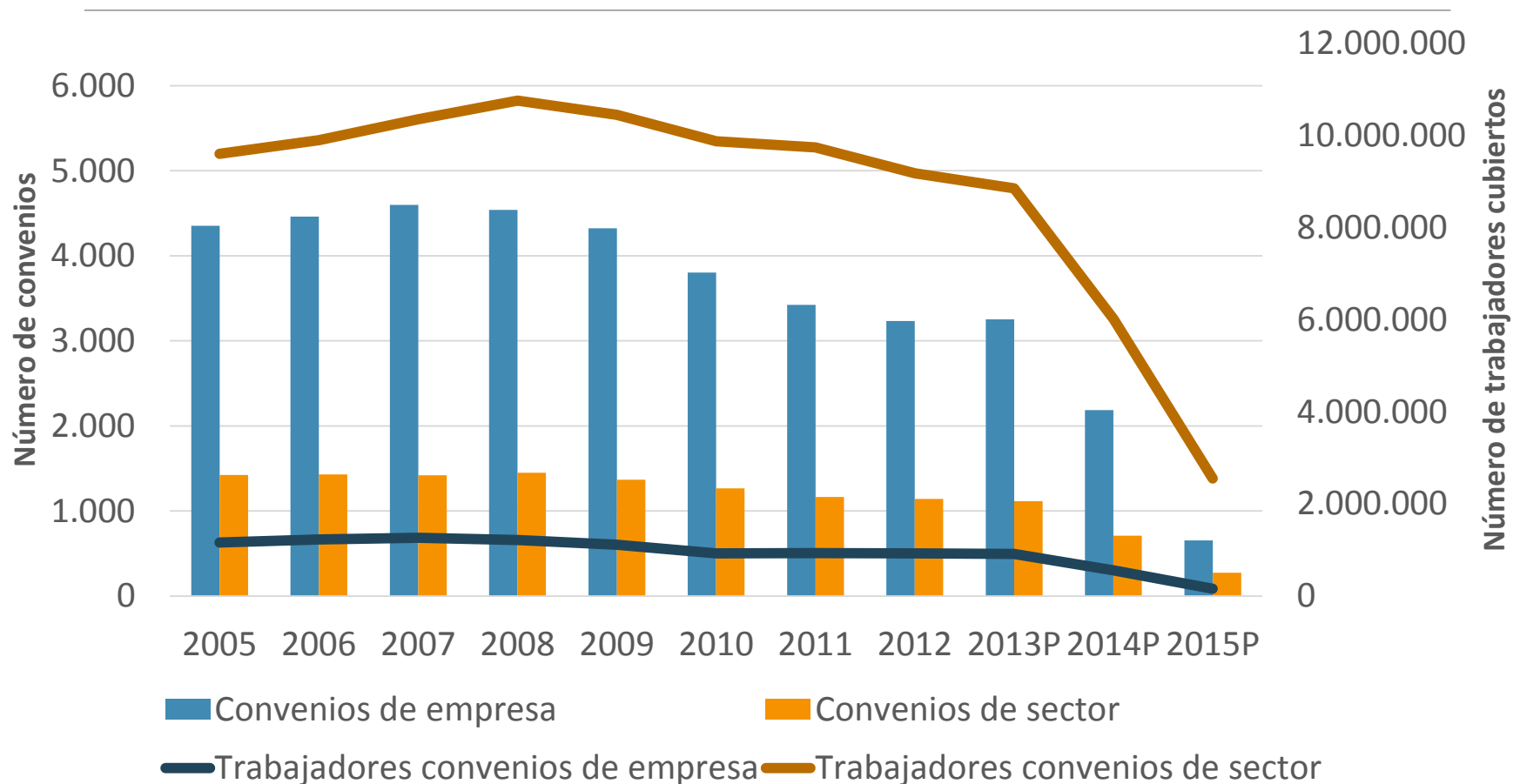
Algunos datos de la NC en España

Año efectos econ.	Convenios colectivos	Trabajadores cubiertos	Convenios de empresa	Trabajadores convenios de empresa	Convenios de sector	Trabajadores convenios de sector
2005	5.776	10.755.727	4.353	1.159.734	1.423	9.595.993
2006	5.887	11.119.311	4.459	1.224.382	1.428	9.894.929
2007	6.016	11.606.469	4.598	1.261.064	1.418	10.345.405
2008	5.987	11.968.148	4.539	1.215.274	1.448	10.752.874
2009	5.689	11.557.823	4.323	1.114.593	1.366	10.443.230
2010	5.067	10.794.334	3.802	923.222	1.265	9.871.112
2011	4.585	10.662.783	3.422	928.995	1.163	9.733.788
2012	4.376	10.099.019	3.234	925.744	1.142	9.173.275
2013	4.367	9.762.303	3.252	915.299	1.115	8.847.004
2014	2.894	6.566.887	2.186	554.907	708	6.011.980
2015	926	2.707.559	654	157.406	272	2.550.153

Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013, 2014 y 2015 son provisionales.

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo.

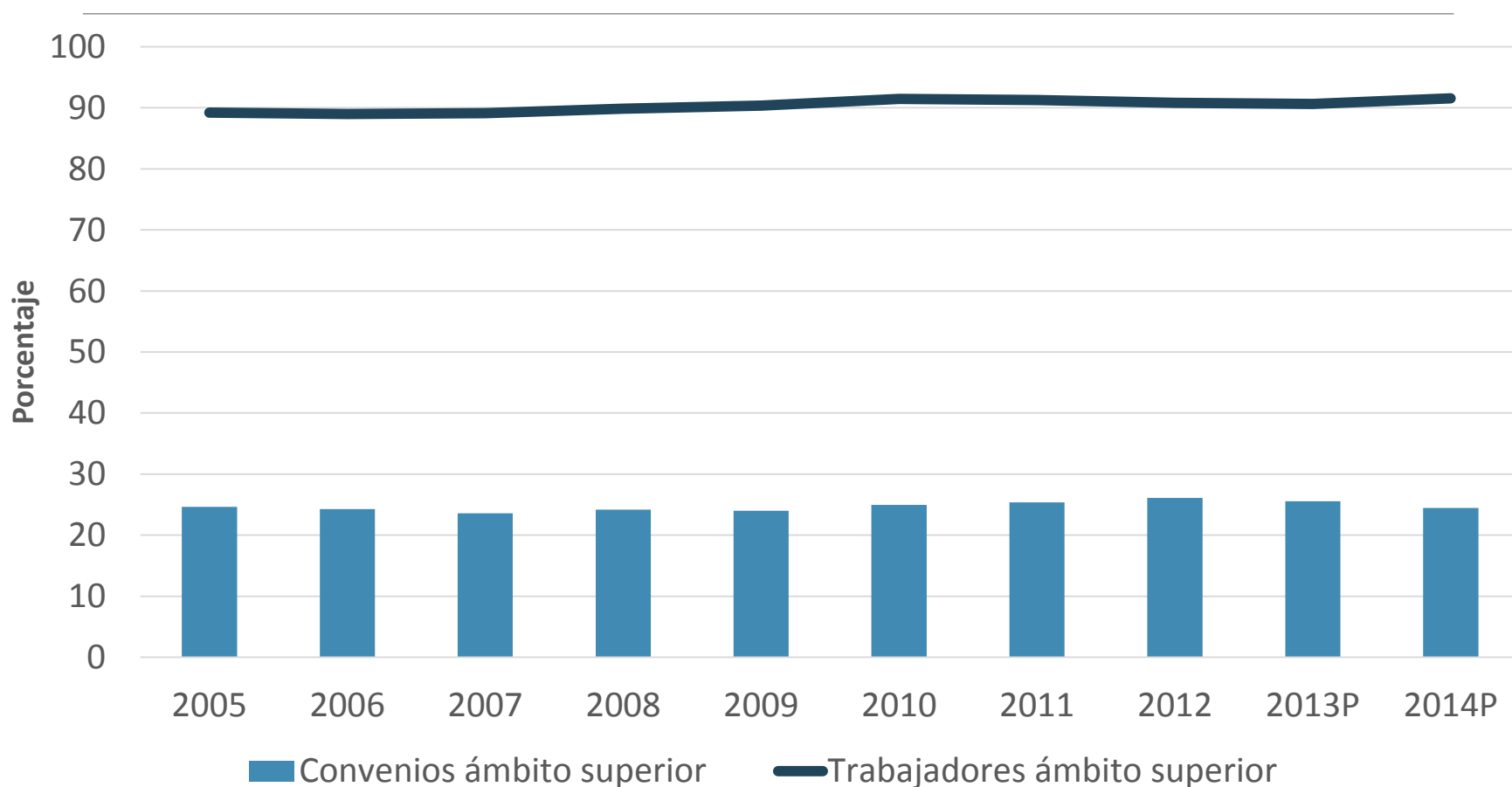
Evolución de convenios y trabajadores cubiertos según ámbito



Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013, 2014 y 2015 son provisionales.

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo.

Proporción de convenios y trabajadores cubiertos en ámbitos superiores al convenio de empresa



Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013, 2014 y 2015 son provisionales.

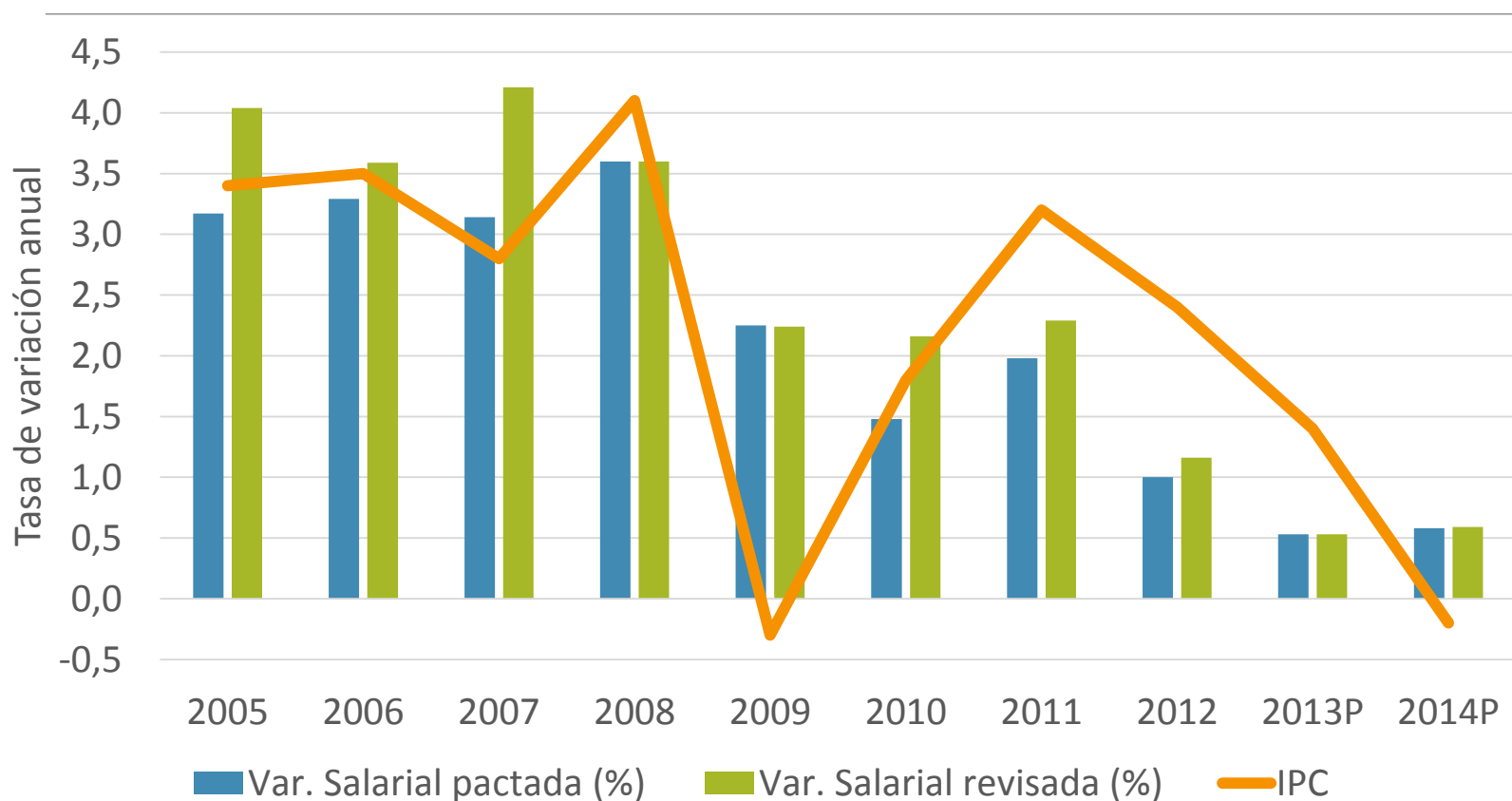
Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo.

Incrementos salariales en la NC en España

	Total		Convenios empresa		Convenios ámbito superior	
Año efectos econ.	Var. Salarial pactada (%)	Var. Salarial revisada (%)	Var. Salarial pactada (%)	Var. Salarial revisada (%)	Var. Salarial pactada (%)	Var. Salarial revisada (%)
2005	3,17	4,04	2,94	3,61	3,19	4,09
2006	3,29	3,59	2,92	3,15	3,34	3,65
2007	3,14	4,21	2,70	3,57	3,20	4,28
2008	3,60	3,60	3,09	3,09	3,65	3,65
2009	2,25	2,24	2,17	2,17	2,26	2,25
2010	1,48	2,16	1,26	1,99	1,50	2,18
2011	1,98	2,29	1,63	1,97	2,02	2,32
2012	1,00	1,16	1,17	1,48	0,98	1,13
2013	0,53	0,53	0,55	0,56	0,52	0,52
2014	0,58	0,59	0,43	0,43	0,60	0,60

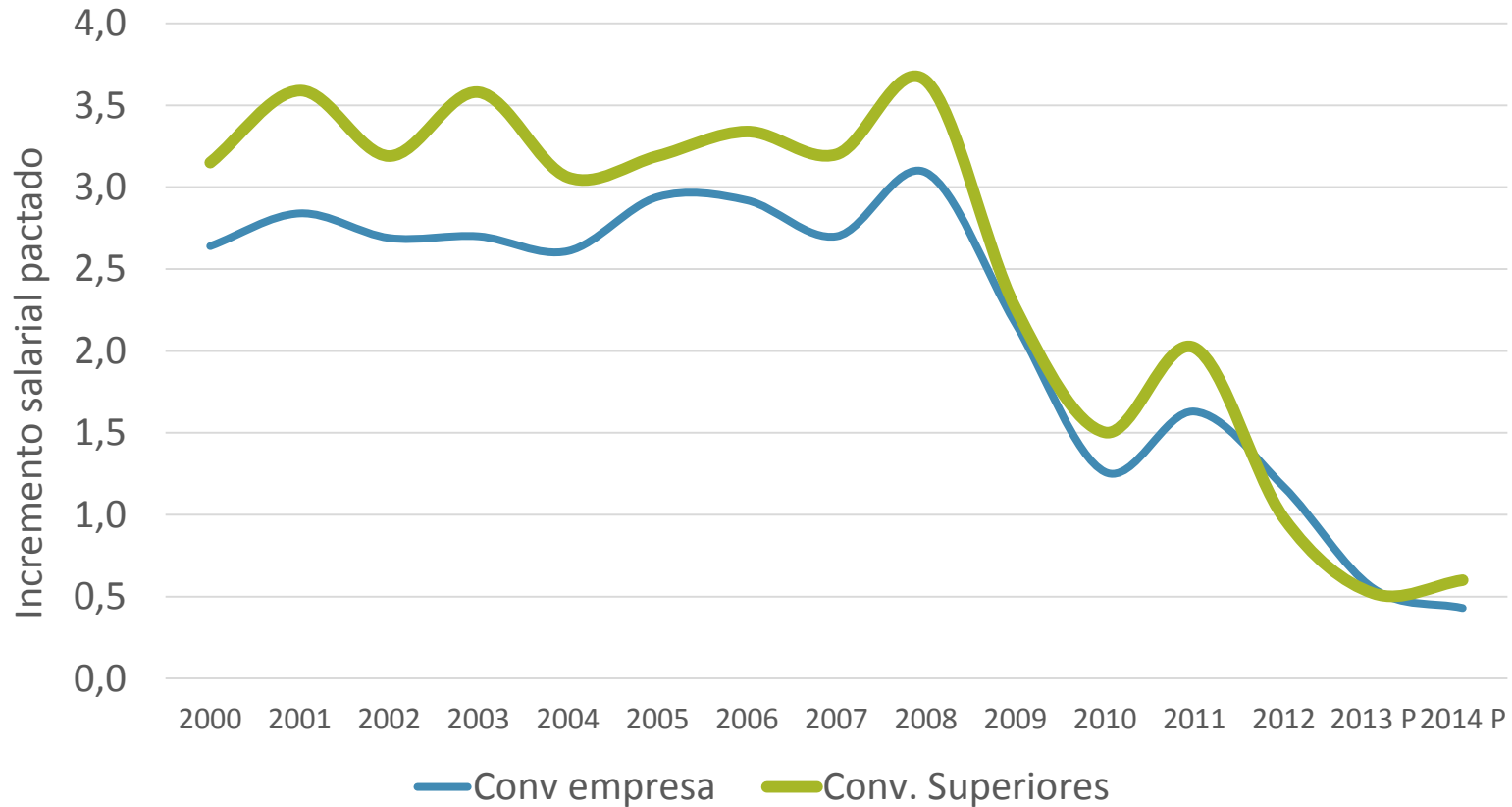
Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013 y 2014 son provisionales. Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo.

Incrementos salariales en la NC en España



Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013 y 2014 son provisionales. Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo e INE.

Los resultados de la NC: salarios



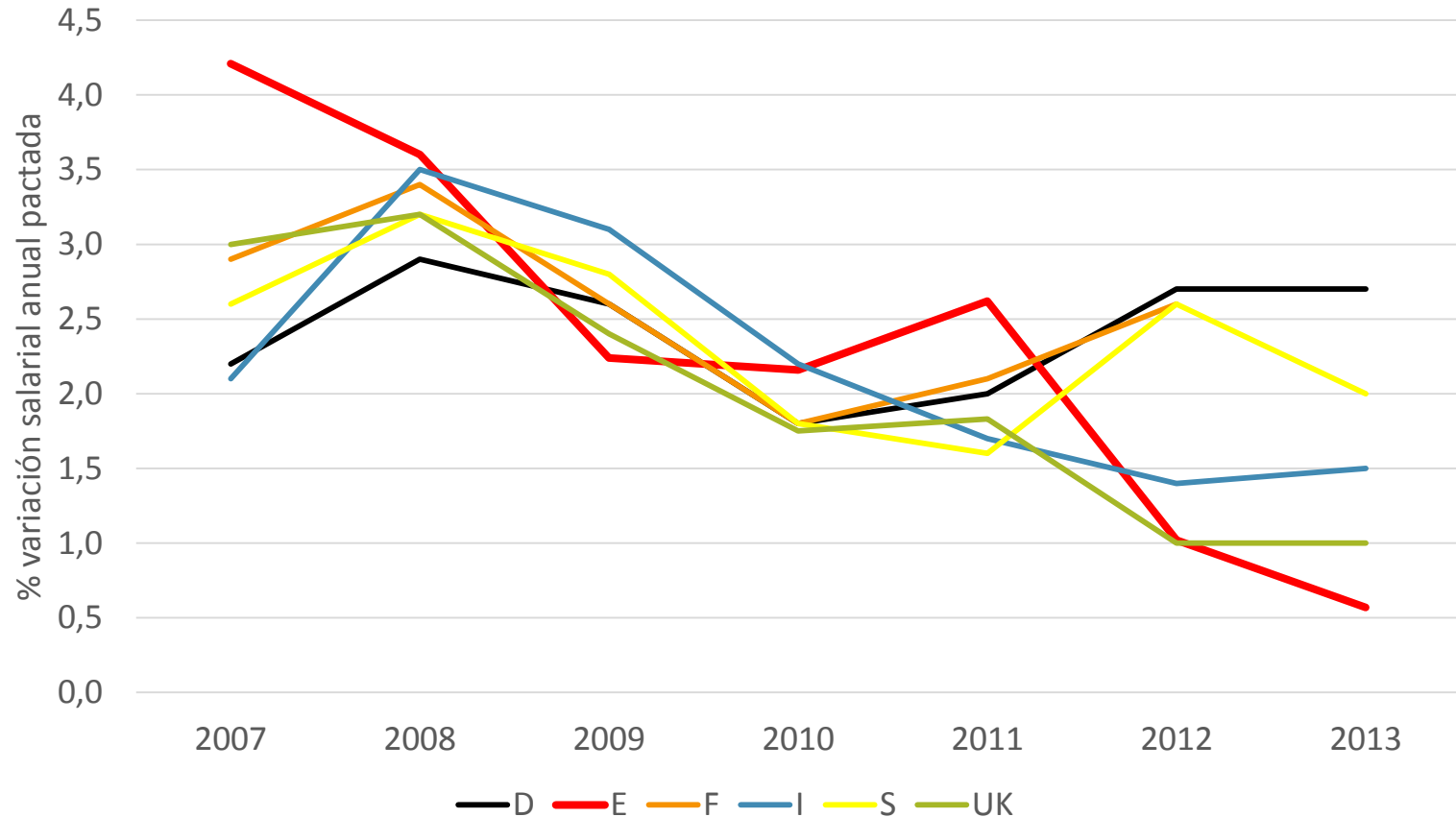
Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013 y 2014 son provisionales.
Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo.

Porcentaje de asalariados (respecto al total de asalariados) según ayudas sociales de la empresa

Año 2010	Número de trabajadores			
	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	250 o más
Ayudas para la vivienda	2,0	2,3	5,2	14,2
Planes de pensiones o complementos de pensiones	2,3	6,1	9,4	27,1
Ayudas para la formación	13,1	18,8	26,6	39,5
Comedor para empleados o ayudas para manutención	10,1	14,5	24,9	30,1
Ayudas de transporte	11,3	17,7	23,0	26,8
Ayudas para gastos en área de salud	6,2	11,1	13,7	28,9
Ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador	2,0	6,2	12,8	31,4
Guarderías o ayudas para guarderías	1,3	2,8	7,3	20,4
Ofertas de ocio	2,1	2,8	7,3	21,0
Otro tipo de ayuda social	0,0	0,4	1,7	2,7

Fuente: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

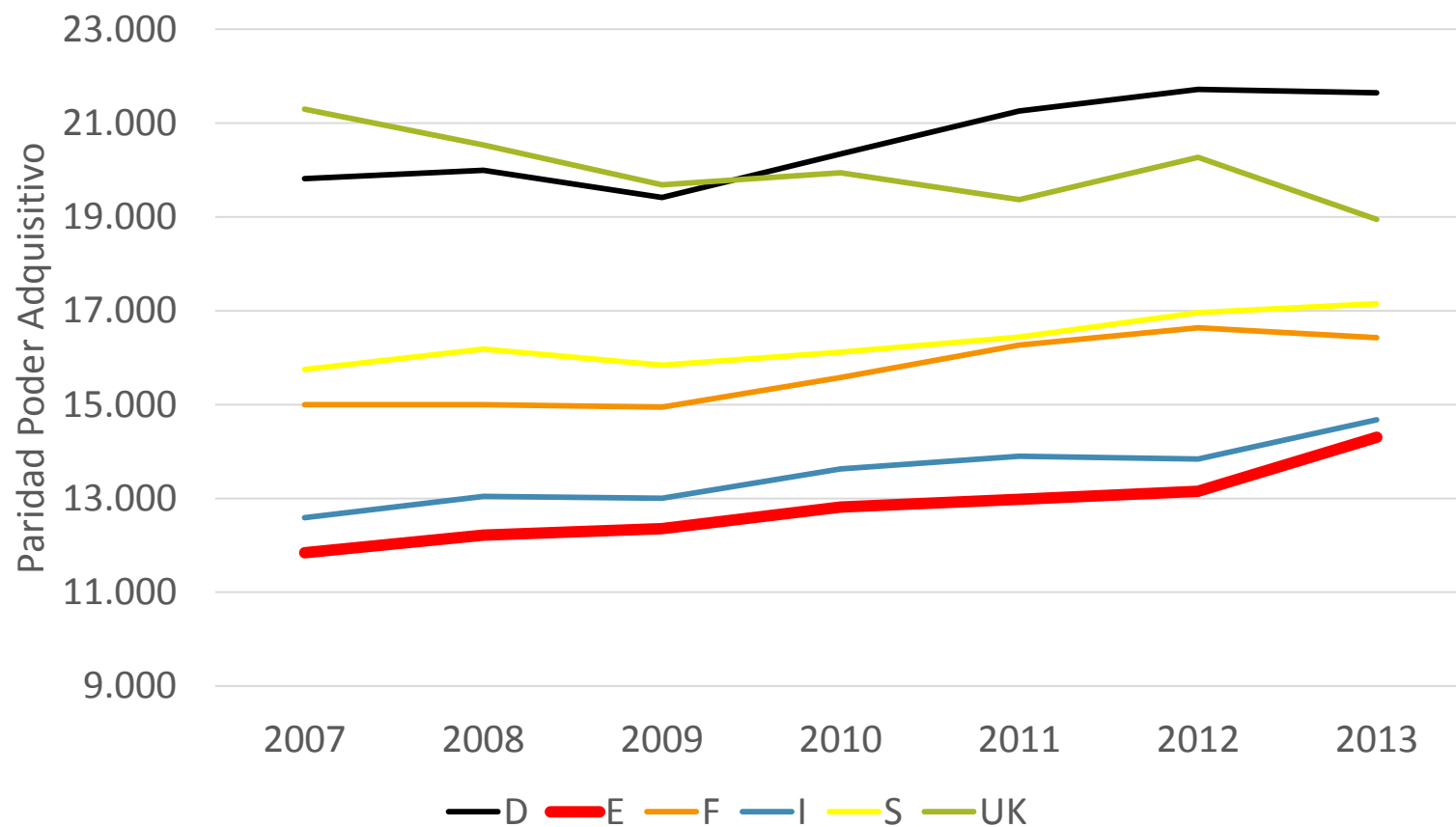
Incremento salarial pactado en convenio



Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de *EUROFOUND* (http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/outcomes?year=2012&field_variables_tid=13828).

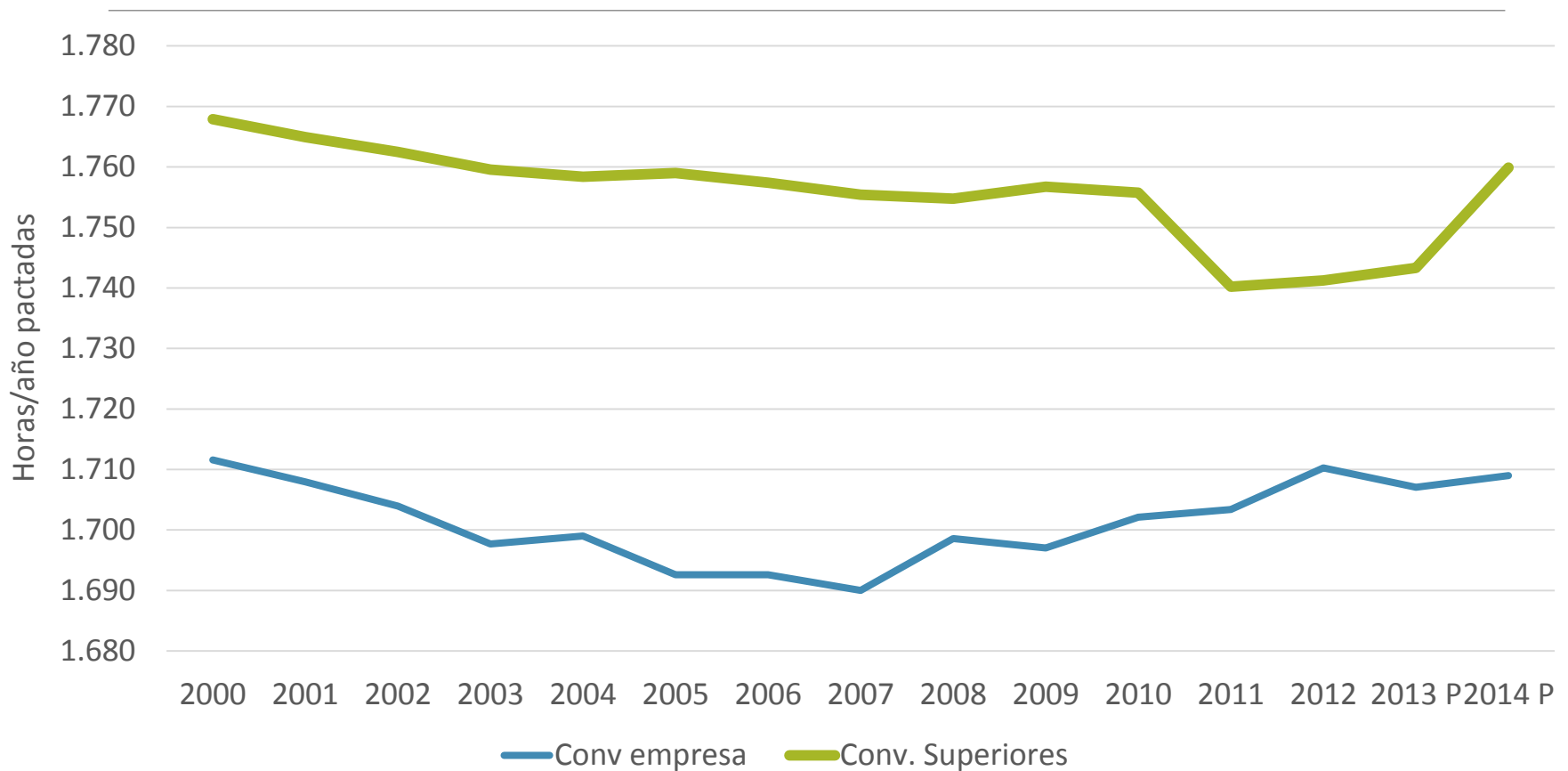
Ingresos brutos anuales

(persona soltera, 50% del trabajador medio, PPA)



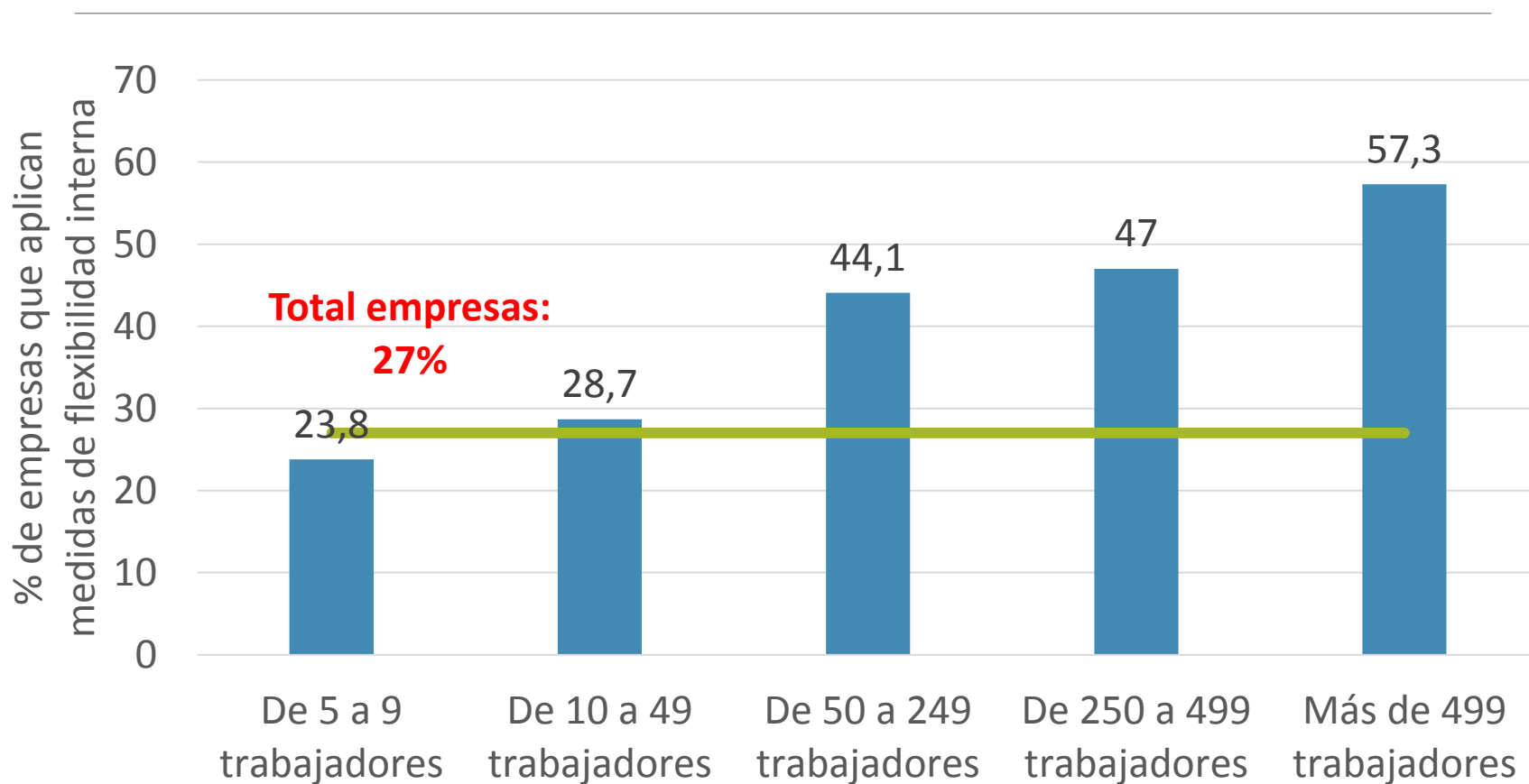
Fuente: Laura Pérez Ortiz a partir de *Eurostat*.

Los resultados de la NC: jornada



Datos actualizados a 31 de mayo de 2015. Los años 2013 y 2014 son provisionales.
Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio Empleo.

Empresas que aplican medidas de flexibilidad interna según tamaño (año 2013)



El tamaño de muestra en el ámbito nacional es de cerca de 10.000 empresas.

Fuente: *Encuesta Anual Laboral*, Ministerio Empleo.

Empresas que aplican medidas de flexibilidad interna según tipo de flexibilidad (año 2013)

	TOTAL	DE 5 A 9	DE 10 A 49	DE 50 A 249	DE 250 A 499	MÁS DE 499
Sistema de remuneración y cuantía salarial	6,8	5,4	7,8	12,0	15,0	16,3
Jornada laboral	17,6	16,0	18,3	26,8	29,1	35,2
Movilidad funcional	2,5	1,7	2,8	7,3	8,4	12,7
Movilidad geográfica	1,8	1,3	1,5	7,0	10,5	18,3
Cambios de contrato según tipo de jornada	8,0	7,0	8,3	14,9	18,8	20,6

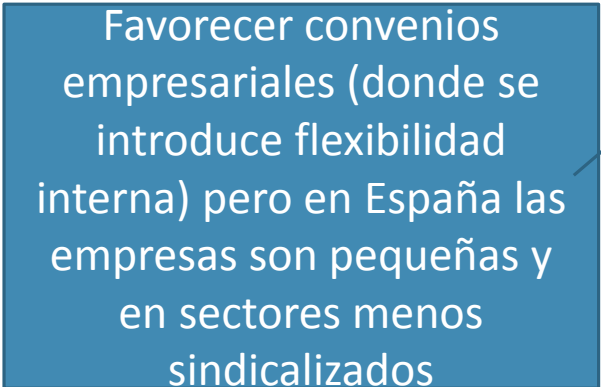
El tamaño de muestra en el ámbito nacional es de cerca de 10.000 empresas.

Fuente: *Encuesta Anual Laboral*, Ministerio Empleo.

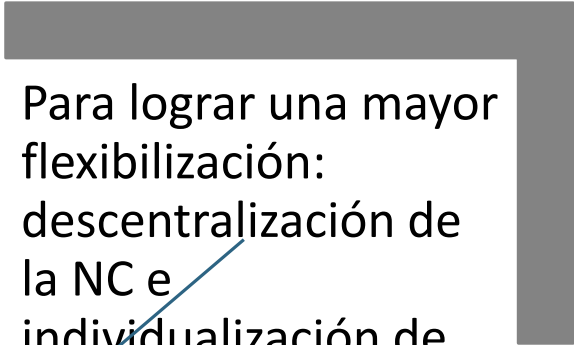
Conclusiones



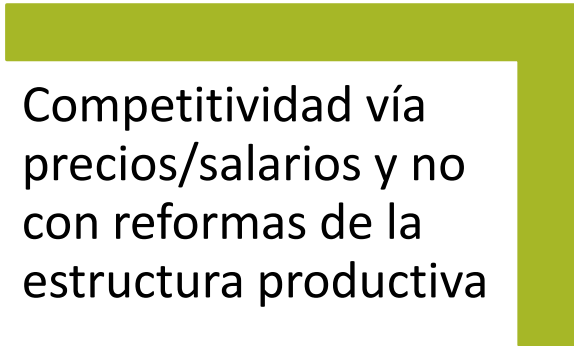
Reforma ideológica
en contexto de
política económica
“ortodoxa” europeo:
restar poder a los
trabajadores



Favorecer convenios
empresariales (donde se
introduce flexibilidad
interna) pero en España las
empresas son pequeñas y
en sectores menos
sindicalizados



Para lograr una mayor
flexibilización:
descentralización de
la NC e
individualización de
las relaciones
laborales



Competitividad vía
precios/salarios y no
con reformas de la
estructura productiva