

# **Negociación colectiva en el sector químico: evidencia empírica sobre derivas salariales negativas\***

Juan Francisco Canal\*\*  
Joaquín Lorences\*\*

## **RESUMEN**

El objetivo de esta investigación es aportar evidencia empírica sobre la existencia de derivas salariales negativas en el contexto negociador del sector químico. Con este fin, se ha creado una base de datos original sobre tarifas salariales a partir de los convenios colectivos de empresa. Del análisis de la misma se desprende que algunas empresas del sector pactan en convenio colectivo salarios e incrementos salariales inferiores a los acordados en el convenio nacional. Los datos obtenidos parecen indicar un cierto comportamiento procíclico en las derivas negativas en términos de incremento salarial. Se observa además una ausencia de correlación entre las derivas negativas observadas en tasas de incremento y niveles.

Códigos JEL: J5.

Palabras clave: negociación colectiva, deriva salarial.

---

\* Los autores agradecen a la CICYT la financiación concedida a través del Proyecto SEC96-0762, titulado "Los efectos de la negociación colectiva de sector sobre el desempleo de los jóvenes en España".

\*\* Universidad de Oviedo  
Departamento de Economía  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Avenida del Cristo s/n  
33071 Oviedo  
Tfno: 985104882  
Fax: 985104871  
e-mail: jfcanal@econo.uniovi.es

## ÍNDICE

<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>II. La negociación colectiva del sector químico.....</b>	<b>2</b>
<b>III. Base de datos.....</b>	<b>4</b>
<b>IV. Resultados.....</b>	<b>5</b>
<b>V. Resumen y conclusiones.....</b>	<b>11</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>13</b>
<b>Tablas.....</b>	<b>15</b>
<b>Gráficos.....</b>	<b>22</b>

## **I- INTRODUCCIÓN**

En Economía Laboral existe una amplia literatura dedicada al estudio de los determinantes de la deriva salarial, entendida ésta como la diferencia entre el salario negociado en un convenio de ámbito nacional o regional, y el negociado en los convenios de empresa<sup>1</sup>. Esta diferencia puede estar referida a niveles salariales o a tasas de incremento salarial. En cualquier caso, una característica común a todos los estudios existentes es el tratamiento de la deriva salarial como un término positivo, esto es, como una diferencia positiva entre los salarios o incrementos salariales pactados en las empresas, y los pactados en el ámbito negociador superior.

Este carácter exclusivamente positivo de la deriva se debe a que generalmente se aplica el principio de que los convenios de ámbitos superiores tienen el carácter de mínimos a superar para los convenios de ámbitos inferiores.

En este trabajo se aporta evidencia empírica inédita a favor de la existencia de derivas negativas en el contexto negociador español. En concreto, se demostrará que al menos en el sector químico de nuestro país, en algunos convenios de empresa, se pactan salarios y/o incrementos salariales inferiores a los pactados a nivel central.

Con este objetivo, en la primera sección se hará una breve descripción sobre el sistema negociador de este sector. En la sección segunda se describe la base de datos creada para llevar a cabo este objetivo. En la sección tercera se expondrán los resultados más interesantes, concretamente se demostrará la existencia de derivas salariales negativas. La última sección se referirá a las conclusiones.

---

<sup>1</sup> Holden (1989), Holmlund y Skedinger (1990), Nilsson (1995), Ordine (1996).

## **II- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR QUÍMICO**

La estructura negociadora del sector químico español tiene tres niveles de negociación: nacional, provincial subsectorial y empresa. Desde el año 1978 existe el Convenio General para la Industria Química (CGIQ), cuyo ámbito de aplicación es todo el territorio nacional, y que coexiste con una serie de convenios subsectoriales de ámbito provincial. No obstante, el peso relativo de estos convenios provinciales en relación al CGIQ es bastante escaso, ya que este último regula las condiciones laborales de un 80% de los trabajadores cubiertos por algún convenio superior a empresa (véase Tabla 1).

Las empresas con convenio propio representan un porcentaje muy bajo del total de empresas del sector, ya que aproximadamente suponen el 2,5% del total. Sin embargo, los convenios colectivos de empresa suponen alrededor del 94% de los convenios firmados en la Industria Química, y dan cobertura a un 25% de los trabajadores del sector afectados por algún tipo de convenio (véase Tabla 1).

Teniendo en cuenta estas cifras, se puede afirmar que la negociación colectiva en el sector químico tiene una estructura muy sencilla, formada básicamente por un convenio nacional y convenios de empresa.

Con esta estructura negociadora, la deriva salarial se puede definir como la diferencia entre las condiciones de trabajo pactadas en las empresas con convenio propio y las pactadas en el convenio nacional.

Respecto al CGIQ, éste garantiza, en primer lugar, un salario mínimo anual a percibir por cada trabajador en actividad normal. En segundo lugar, para aquellas empresas que pagan salarios mínimos superiores a los anteriormente referidos, el

CGIQ establece el incremento porcentual que las mismas han de aplicar sobre sus masas salariales brutas.

Sin embargo, el Convenio General de las Industrias Químicas establece que el mismo no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa propio. Esta vía posibilita, obviamente, que las empresas con convenio colectivo propio presenten derivas negativas en tasas de variación y/o niveles.

En síntesis, la estructura de la negociación colectiva de la Industria Química se basa fundamentalmente en la negociación nacional y de empresa, característica que contrasta con la estructura predominante en nuestro país basada en el convenio provincial de sector.

### **III- BASE DE DATOS**

La base de datos elaborada se refiere al periodo 1983-93, años para los cuales la información relevante está disponible. El número de empresas contenidas en la base de datos es de 356, lo que supone unos 2100 convenios colectivos. Es conveniente precisar que no todas las empresas están presentes los once años: el año con mayor número de convenios de empresa es 1991 con 222 convenios, y 1983 el que menos con 190 convenios (véase Tabla 1).

Los datos salariales obtenidos de los convenios se refieren a 17 categorías profesionales, que son las más frecuentes y representativas de las existentes en los convenios (véase Tabla 2).

Para cada una de las 17 categorías se ha analizado el salario mínimo garantizado anual en actividad normal. Es decir, no se tienen en cuenta los ingresos por actividad superior a la normal (horas extraordinarias), por las características del puesto de trabajo (pluses de toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, etc) o por circunstancias personales del trabajador (complementos como el de antigüedad, etc). Con el fin de estudiar la deriva en tasas, estos datos salariales se han calculado también en cada año en tasas de variación.

## **IV- RESULTADOS**

Dado que el comportamiento observado en las derivas correspondientes a las 17 categorías profesionales investigadas es muy semejante, aquí se prestarán los resultados de la categoría “peón” por ser una categoría que aparece con asiduidad en los convenios. Sin embargo, con el fin de recoger el mayor número de casos posible, en aquellas empresas donde no existía la categoría peón, se ha sustituido por la de “ayudante de especialista”, categoría inmediatamente superior y con cualificación y remuneraciones similares a las del peón. A esta categoría conjunta se le ha llamado “puerto de entrada”.

### **a) Deriva salarial en tasas de variación.**

Analizando la deriva en términos de tasa de variación, la Tabla 3 contiene el número de empresas con deriva positiva y negativa para la categoría profesional de referencia. Como se puede observar, el número de empresas con deriva negativa no tiene un carácter residual o marginal, sino que adquiere gran importancia en algunos periodos de negociación. El mayor porcentaje de empresas con derivas negativas corresponde al año 1993 con un 69%, presentando además porcentajes superiores al 50% los años 1984, 88, 90 y 92. Es interesante señalar que en el punto álgido del ciclo (1988) se encuentra el segundo mayor porcentaje de derivas negativas (59%).

En el Gráfico 1 se puede comprobar que la deriva tiene un comportamiento sistemático claro. Concretamente se puede aceptar un comportamiento procíclico de las mismas. Así, en el año 1985 el porcentaje de derivas negativas cae a la vez que lo hace el crecimiento del sector, manteniéndose constante el porcentaje de las mismas en los dos años siguientes hasta 1988 donde se encuentra el punto álgido del ciclo, y donde se encuentra también el mayor número de empresas con deriva

negativa y el segundo mayor porcentaje. Desde 1988 hasta 1991 el porcentaje de empresas con deriva negativa cae (con un pequeño repunte en el 90), recuperándose en el año 1992 a la vez que lo hace el crecimiento del sector. En 1993 vuelve a aumentar el porcentaje de empresas con deriva negativa, a pesar de que el sector químico prácticamente tiene crecimiento nulo.

Por otra parte, en la Tabla 4 se presenta el comportamiento de las empresas en relación al signo de la deriva. Las cifras reflejan un claro predominio de las empresas que presentan derivas positivas y negativas en diferentes años (64%)<sup>2</sup>. Si se eliminan aquellas empresas en las cuales no ha podido realizarse un cálculo de la deriva<sup>3</sup>, el porcentaje aumenta hasta alcanzar el 73%. Este hecho refuerza la idea de que, en algunas las empresas, dirección y sindicatos firman convenios con el fin de poder ajustar a la baja los incrementos salariales del CGIQ.

Si una empresa y los trabajadores deciden negociar convenios colectivos durante varios periodos consecutivos, la presencia de derivas negativas y positivas en diferentes periodos abre la posibilidad a compensaciones salariales intertemporales entre ambos negociadores. Para poder contrastar esta posibilidad, se ha controlado el número de empresas que se mantienen en la muestra al pasar de un año a otro. En la Tabla 5 se observa que cerca del 82% de las empresas se mantienen en la muestra. Esto quiere decir que, en cada año, la variación observada en el número de empresas con derivas positivas y negativas se debe a la existencia de una serie de empresas que han pactado un cambio de signo en su deriva en relación con el año anterior.

---

<sup>2</sup> Una empresa posee derivas positivas en un año cuando todas las categorías profesionales de la misma presentan tal signo. Por lo tanto, una empresa se la considera con deriva negativa si al menos una categoría profesional presenta tal signo. El patrón de comportamiento habitual es que una empresa, si presenta derivas negativas, lo haga en todas las categorías profesionales.

<sup>3</sup> Son aquellas en las que no se han podido calcular los salarios de dos periodos consecutivos.



Por último, es importante señalar que más del 70% de las empresas con un sólo año en el cálculo de la deriva corresponden a los años 1983, 84, 85, 92 y 93. Esto quiere decir que son empresas que, o bien terminan sus convenios al inicio del periodo escogido, o bien comienzan a negociar al final del mismo. En concreto, las que comienzan su negociación al final del periodo suponen el 25% de las que sólo se posee un año de deriva y que, al ampliar el periodo de investigación, podrá conocerse su comportamiento salarial. Es de esperar que una parte importante de las mismas pase a formar parte de aquellas empresas con derivas positivas y negativas.

Si bien la existencia del signo negativo en la deriva supone una novedad, es interesante, obviamente, el estudio del tamaño de la deriva, es decir, el valor absoluto que toma esta variación porcentual de los salarios. En la Tabla 6 se muestran las tasas de crecimiento pactadas en el CGIQ y en las empresas. Como se observa, la deriva calculada en términos medios presenta tanto signos positivos como negativos. En concreto, los años 1988,92 y 93 presentan derivas media negativas, siendo especialmente llamativo el año 1988, que como se indicó anteriormente, es el año de mayor crecimiento del sector. Como se observa en la tabla, los valores medios de la deriva en ningún momento llegan al 1% en valor absoluto, de forma que los incrementos pactados en las empresas no difieren en términos medios de los pactados a nivel central. Además, los valores medios de la deriva positiva y negativa se sitúan en torno al 1%, es decir, estamos hablando de empresas que operan en el margen del mínimo pactado en el CGIQ.

Por otra parte, como se observa en el Gráfico 2, los incrementos pactados a nivel central y de empresa siguen un comportamiento paralelo a lo largo del ciclo. A pesar de que el CGIQ no es de aplicación para las empresas, el incremento que en él se pacta parece ser el principal referente a la hora de negociar los salarios en los convenios de empresa.

## **b) Análisis de la deriva en niveles**

En este apartado se analizará la deriva de las empresas pero medida en niveles, es decir, como diferencia entre el salario mínimo pagado por las empresas y el SMG recogido en el convenio nacional. Tal como refleja la Tabla 7, se observa en primer lugar que un 83,5% de las empresas existentes en la base de datos cumplen cada año con el SMG recogido en el CGIQ. En la Tabla 8 se puede observar además cómo el salario medio anual de las empresas supera ampliamente el SMG, amplitud creciente con el paso de los años. Ambos datos nos permiten afirmar que, a pesar de la existencia de derivas negativas en niveles, el SMG es respetado por la gran mayoría de las empresas.

Analizando más en detalle el reducido porcentaje de empresas que presentan deriva negativa, de forma mayoritaria poseen una plantilla reducida, presencia esporádica en la base de datos (tres años menos) y una pertenencia marginal al sector químico, es decir, su inclusión en este sector no se deriva de una producción puramente química.

Respecto al comportamiento de las empresas en relación a la deriva negativa, se observa que 44 empresas pagan salarios mínimos inferiores a los nacionales en algún momento del tiempo. En la Tabla 9 vemos además que 37 de estas 44 empresas (84%) presentan deriva salarial negativa en niveles todos los años. Si a éstas empresas unimos las que sólo presentan un año con salario mínimo por encima del SMG, el porcentaje se eleva hasta el 91%.

En referencia al tamaño que presenta esta deriva, la Tabla 8 muestra que, en términos medios para todo el periodo, la deriva media positiva se sitúa en un 38,3% y la negativa en torno al 12%.

Por último indicar que no se aprecia, al contrario que ocurría en la deriva negativa en tasas, un patrón de comportamiento temporal.

En conclusión, podemos afirmar que el fenómeno de la deriva salarial negativa en niveles difiere al observado en la deriva salarial negativa en tasas. En primer lugar, el porcentaje de las empresas con salarios mínimos por debajo de los nacionales es muy pequeño en los cortes transversales. En segundo lugar, el número de empresas afectadas a lo largo del tiempo también es reducido. Por último, la práctica totalidad de estas empresas mantienen sus salarios mínimos por debajo de los nacionales año tras año, no existiendo a priori un comportamiento compensador intertemporal como ocurría con el caso de las derivas en tasas.

### **c) Relación entre la deriva negativa en niveles y tasas.**

Respecto al análisis conjunto de las derivas negativas en tasas y niveles, en el Gráfico 3 se recogen los porcentajes de empresas para ambos tipos de derivas en cada año analizado. Como vemos, el comportamiento es similar hasta el año 1990, variando los porcentajes en la misma dirección en cada año. A partir de 1990 ambos tipos de derivas evolucionan de forma diferente. La Guerra del Golfo en 1990 parece haber influido de forma importante sobre el comportamiento salarial del sector hasta el año 1993, debido al serio revés que supuso para el mismo la gran subida ese año en los precios de su materia prima fundamental: el petróleo.

Esta comparación de derivas negativas tomando en consideración todas las empresas no permite, sin embargo, poder realizar conclusiones definitivas sobre la relación entre ambos tipos de deriva, ya que no tiene en cuenta si afectan a las mismas empresas o no, es decir, si el hecho de que una empresa por presentar deriva en niveles a de presentarla también en tasas.

El siguiente paso ha consistido analizar a lo largo del tiempo exclusivamente a las 44 empresas con deriva negativa en niveles. De los 177 casos de deriva negativa en niveles que presentan estas empresas durante los 10 años de análisis, sólo 68 han coincidido con casos de derivas negativas en tasas. Como recoge la Tabla 10, estos casos corresponden a 32 de estas 44 empresas (73%), de las cuales, como también se aprecia en la misma tabla, 15 presentaron ambas derivas a la vez en dos años o menos.

Por lo tanto, se puede concluir que la existencia de deriva negativa en niveles no implica la existencia de la misma en tasas.

## **V. RESUMEN Y CONCLUSIONES**

En este trabajo se ha tratado de aportar evidencia empírica sobre la existencia de derivas negativas en la negociación colectiva de empresa del sector químico español. Con este fin se ha construido una base de datos original sobre remuneraciones mínimas garantizadas a partir de la información contenida en los convenios de empresa. Se han comparado las condiciones de trabajo pactadas en las empresas con las pactadas en el Convenio General de la Industria Química. En total se han estimado los salarios mínimos garantizados para la categoría “puerto de entrada” en un total de 356 empresas, distribuidas en el periodo 1983-93.

Las conclusiones más relevantes que se han obtenido son las siguientes:

En primer lugar, existe un elevado porcentaje de empresas que pactan incrementos salariales inferiores a los pactados en el convenio nacional. Esto es, hay un gran número de empresas que presentan deriva negativa en términos de tasa de variación.

En segundo lugar, parece existir un cierto comportamiento procíclico en la deriva negativa en tasas, aumentando el porcentaje de empresas con derivas negativas en el momento álgido del ciclo y reduciéndose cuando el ciclo entra en recesión.

En tercer lugar, existe un predominio de empresas que poseen derivas positivas y negativas en tasas en periodos de tiempo diferentes. Este comportamiento es consistente con un modelo de negociación colectiva de carácter dinámico, donde los agentes maximizan una corriente de beneficios que abarca más de un periodo, por lo cual es perfectamente racional la existencia de derivas

positivas y negativas. En este caso, el sindicato acepta derivas negativas siempre y cuando mejore su posición negociadora en futuros acuerdos salariales. Esta hipótesis está siendo desarrollada actualmente mediante la elaboración de un novedoso modelo negociador de carácter dinámico, donde los costes de contratación y despido constituirían el mecanismo dinamizador del modelo. Este modelo trataría de reflejar con mayor verosimilitud que los modelos estáticos la negociación colectiva de empresa, ya que se tendría en cuenta el efecto que las condiciones pactadas en un periodo tiene sobre futuras negociaciones.

En cuarto lugar, los incrementos salariales pactados en las empresas parecen tomar como referencia los incrementos pactados en el CGIQ, tal y como se desprende del comportamiento paralelo que ambas tasas siguen a lo largo del periodo investigado.

Por último, los salarios mínimos garantizados en el CGIQ son respetados por la práctica totalidad de las empresas, no implicando la deriva negativa en niveles la presencia de una deriva negativa en tasas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Brown, P. (1962): “Wage drift”, *Economica*, 339-356.

Holden, S (1989): “Wage drift and wage bargaining: evidence from Norway”, *Economica*, 56, 419-432.

Holden, S. (1990): “Wage drift in Norway: a bargaining approach”, en *Wage formation and macroeconomic policy in the Nordic countries*, Oxford University Press.

Holmlund, B. y Skedinger, P. (1990): “Wage bargaining and wage drift : evidence from the Swedish wood industry”, en *Wage formation and macroeconomic policy in the Nordic countries*, Oxford University Press.

Isachsen, A. J. (1977): “A note on wage drift”, *Scandinavian Journal of Economics* 79, 366-374.

Lorences, J. y Felgueroso, F. (1994): “Salarios pactados en los convenios colectivos provinciales y salarios percibidos”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25-26, 109-121.

Nilsson, C. (1995): *Negotiated wages and wage drift: a study of the Swedish pulp and paper industry*, Working paper 3, Department of Economics, Uppsala University.

Ordine, P. (1996): “Wage drift and minimum contractual wage: theoretical interrelationship and empirical evidence for Italy”, *Labour Economics*, 2, 335-357.

Palenzuela, D. y Jimeno, J.F. (1996): “Wage drift in collective bargaining at firm level: evidence from Spain”, *Annales d'économie et de statistique* 41/42, 187-205.

Rodríguez, C. (1996): “Diferencias de salarios entre empresas y negociación colectiva en Asturias”, Universidad de Oviedo ( MIMEO).



Tabla 1  
 Convenios firmados y trabajadores afectados. Periodo 1983-93.

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
<b>Convenios firmados</b>											
Convenios de empresa	190	211	200	193	199	199	206	209	222	216	190
Convenios supraempresariales	14	12	13	13	12	14	12	13	12	13	12
Total convenios firmados	204	223	213	206	211	213	218	222	234	229	202
Porcentaje de convenios de empresa sobre el total de convenios firmados	93	95	94	94	94	93	95	94	95	94	94
<b>Trabajadores afectados por convenio</b>											
Trabajadores cubiertos por convenios supraempresariales	246866	217628	192019	197669	202809	203512	201811	208163	207362	207712	208056
Trabajadores cubiertos por convenios de empresa	65941	74986	62726	71130	80837	77559	78718	75433	63378	59613	47457
Total de trabajadores cubiertos por algún convenio colectivo	312807	292614	254745	268799	283646	281071	280529	283596	270740	267325	255513
Porcentaje de trabajadores con convenio de empresa sobre total de trabajadores con convenio	21	26	25	26	28	28	28	27	23	22	19
<b>Convenios supraempresariales</b>											
Trabajadores cubiertos por el CGIQ	207000	180000	160000	160000	165000	165000	165000	170000	170000	168000	168000
Total de trabajadores cubiertos por convenios supraempresariales	246866	217628	192019	197669	202809	203512	201811	208163	207362	207712	208056
Porcentaje de trabajadores cubiertos por el CGIQ sobre total de trabajadores con convenio supraempresarial	84	83	83	81	81	81	82	82	82	81	81

Elaborado a partir de los datos sobre hojas estadísticas de los convenios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Tabla 2  
Categorías profesionales

<i>Técnicos titulados</i>	1º) DIRECTOR TÉCNICO 2º) TÉCNICO JEFE 3º) TÉCNICO SUPERIOR 4º) TÉCNICO MEDIO 5º) AYUDANTE TÉCNICO
<i>Técnicos no titulados</i>	6º) CONTRAMAESTRE 7º) ENCARGADO 8º) AUXILIAR DE LABORATORIO
<i>Personal administrativo</i>	9º) JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA 10º) OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA 11º) OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA 12) AUXILIAR ADMINISTRATIVO
<i>Obreros</i>	13º) PROFESIONAL DE INDUSTRIA DE PRIMERA 14º) PROFESIONAL DE INDUSTRIA DE SEGUNDA 15º) AYUDANTE ESPECIALISTA
<i>Subalternos</i>	16º) PEON 17º) PERSONAL DE LIMPIEZA

Tabla 3  
Distribución de las derivas positivas y negativas.

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Número de empresas										
Derivas negativas	37	32	31	28	55	42	46	21	48	52
Derivas positivas	35	59	63	60	39	47	38	66	40	23
Total	72	91	94	88	94	89	84	87	88	75

Porcentaje de empresas										
Derivas negativas	51	35	33	32	59	47	55	26	55	69
Derivas positivas	49	65	67	68	41	53	45	74	45	31
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabla 4  
Número de empresas según el comportamiento de la deriva.

	Número de empresas	Porcentaje sobre el total
Empresas con derivas positivas y negativas en diferentes años	165	64
Empresas con derivas positivas todos los años	12	5
Empresas con derivas negativas todos los años	4	1
Empresas en las que sólo se ha podido calcular la deriva un año	55	21
Empresas en las que no se ha podido realizar un cálculo de la deriva	23	9
Número total de empresas	259	100

Tabla 5

Deriva: número de empresas que se mantienen, salen y entran en la muestra en cada año.

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Empresas que se mantienen en la muestra respecto al año anterior		62	70	73	73	75	71	70	62	62
Empresas que salen de la muestra		10	21	21	15	19	18	14	24	25
Empresas que entran en la muestra		29	24	15	21	14	13	16	25	12
<b>Total de empresas</b>	<b>72</b>	<b>91</b>	<b>94</b>	<b>88</b>	<b>94</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>75</b>

Tabla 6

Incrementos salariales negociados: valores.

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Incremento pactado en el convenio nacional	8,5	8,1	8,3	6,6	6,7	7,8	8,5	7,5	7,15	6,6
Incremento medio pactado en las empresas	8,74	8,48	9,06	7,38	6,58	8,39	8,86	8,49	7,00	6,11
Deriva media pactada en las empresas	0,24	0,38	0,76	0,78	-0,12	0,59	0,36	0,97	-0,15	-0,54
Desviación típica	1,91	1,41	1,46	1,73	1,41	1,97	2,32	1,80	0,95	1,26
Asimetría	0,95	1,03	1,47	0,97	0,25	0,54	1,73	0,80	0,14	0,26
Deriva mínima	-3,04	-2,07	-2,29	-3,18	-3,50	-3,80	-3,92	-3,04	-3,51	-2,99
Deriva máxima	6,98	5,97	6,15	7,06	3,44	5,94	8,95	6,99	2,68	2,72
Deriva media negativa	-1,14	-0,94	-0,42	-0,87	-1,04	-1,11	-1,06	-,92	-0,78	-1,16
Deriva media positiva	1,70	1,09	1,35	1,55	1,19	2,10	2,06	1,60	0,60	0,87
<b>Total de empresas</b>	<b>72</b>	<b>91</b>	<b>94</b>	<b>88</b>	<b>94</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>75</b>

Tabla 7  
Distribución de las derivas positivas y negativas.

1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

<b>Número de empresas</b>											
Derivas negativas	16	14	16	14	13	17	11	20	25	19	16
Derivas positivas	70	89	102	93	96	88	86	83	84	77	60
Total	86	103	118	107	109	105	97	103	109	96	76

<b>Porcentaje de empresas</b>											
Derivas negativas	18,6	13,6	13,6	13,1	11,9	16,2	11,3	19,4	22,9	19,8	21,1
Derivas positivas	81,4	86,4	86,4	86,9	88,1	83,8	88,7	80,6	77,1	80,2	78,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabla 8  
Salarios negociados: valores.

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Salario mínimo garantizado en el CGIQ	613676	665838	719771	779512	830948	886622	955778	1037020	1114796	1194504	1273938
Salario medio negociado en las empresas	758013	865049	936955	1015684	1105023	1161257	1252034	1331264	1392149	1518168	1617369
Desviación típica	169473	194778	216633	241539	254117	286170	293636	320848	349670	403473	424278
Asimetría	0,55	0,63	0,58	0,61	0,60	0,59	0,43	0,50	0,72	0,49	0,47
Salario mínimo negociado en las empresas	487102	523672	507819	549460	644809	675000	715500	772740	818908	853050	861840
Salario máximo negociado en las empresas	1296251	1507614	1648579	1780465	1912024	2032482	2117979	2276828	2424137	2593827	2697580
Deriva media negativa	72496	77324	94713	101144	88499	106120	90258	110272	129281	167385	150585
Deriva media negativa (%)	12	12	13	13	11	12	10	11	12	14	12
Deriva media positiva	816868	914762	988937	1073717	1161675	1239139	1310791	1438531	1522852	1664844	1773807
Deriva media positiva (%)	33	37	37	38	40	40	42	39	37	39	39
Número de empresas	86	103	118	107	109	105	97	103	109	96	76

Tabla 9  
 Número de empresas según el comportamiento de la deriva.

	<b>Número de empresas</b>	<b>Porcentaje sobre el total</b>
Empresas con derivas negativas en todos los años	37	84
Empresas con deriva positiva solo un año	3	7
Empresas con deriva positiva sólo dos años	1	2
Empresas con deriva positiva más de dos años	3	7
<b>Número total de empresas</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Tabla 10  
 Deriva negativa en niveles y tasas simultáneamente.

	<b>Número de empresas</b>	<b>Porcentaje sobre el total</b>
Simultaneidad sólo en un año	15	47
Simultaneidad en dos años	7	22
Simultaneidad en tres años	4	13
Simultaneidad en cuatro años	4	13
Simultaneidad en más de cuatro años	2	6
<b>Número total de empresas</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Gráfico 1  
Evolución temporal de las derivas positivas y negativas.

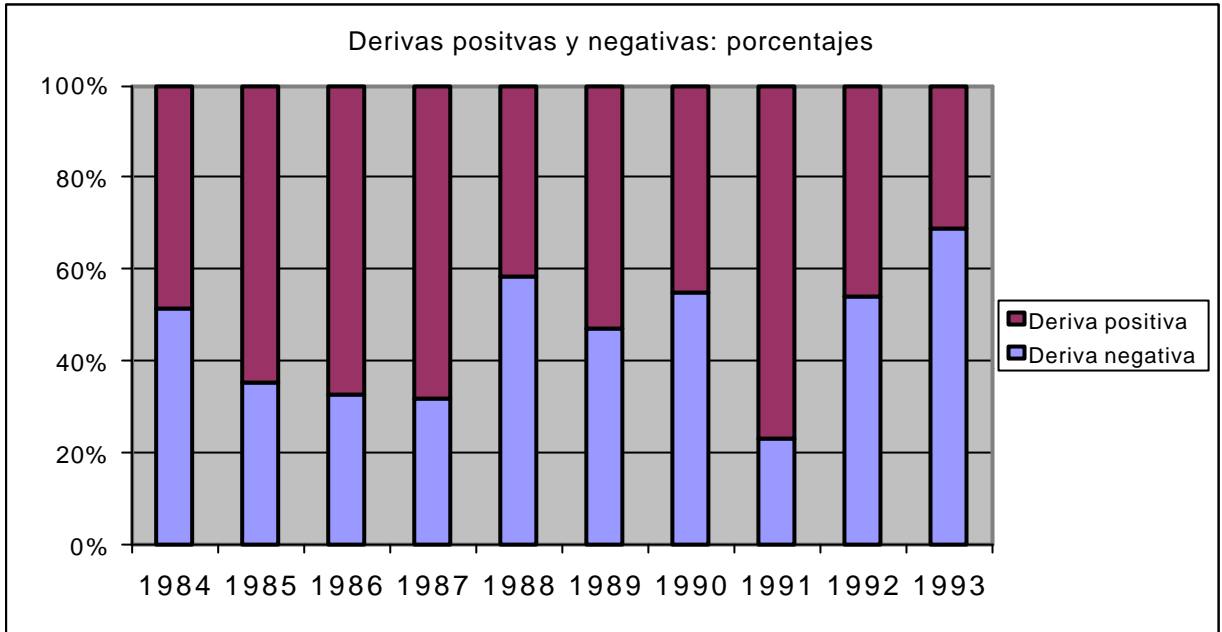


Gráfico 2  
Evolución temporal de los incrementos pactados en el convenio nacional y en las empresas

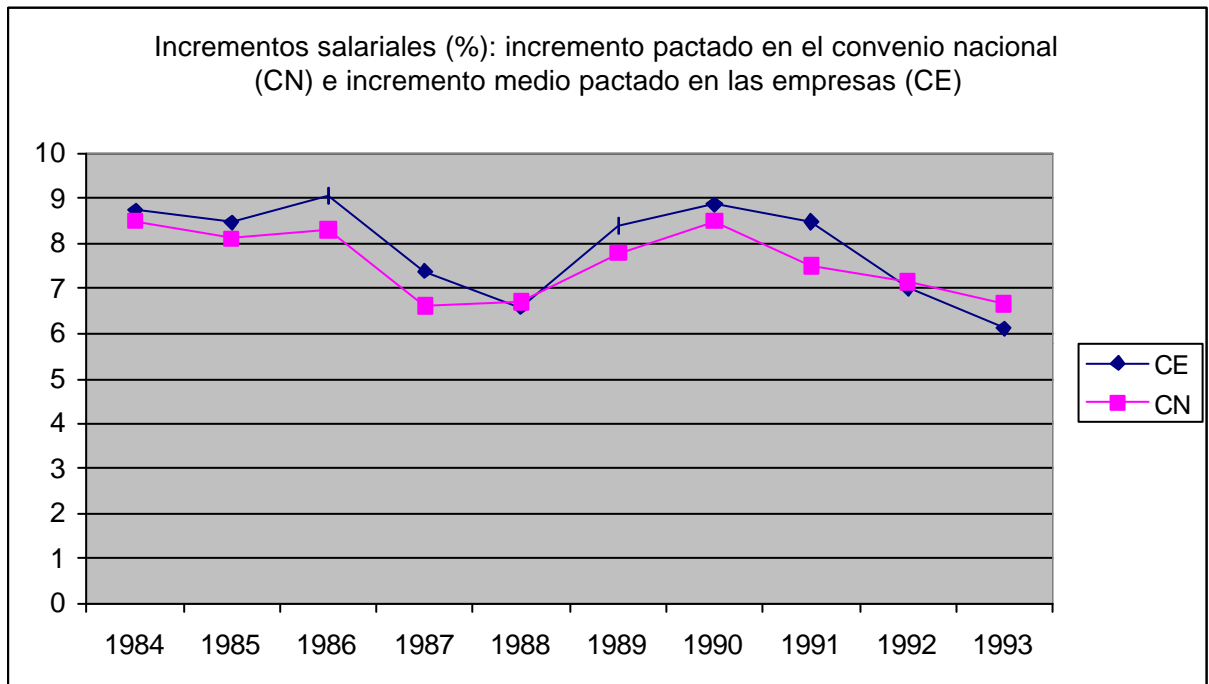




Gráfico 3  
Porcentaje de empresas con deriva negativa en tasas y niveles: toda la muestra.

