

LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS Y LA MEDICIÓN DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

Economista

EXTRACTO

Palabras Claves: Negociación colectiva, estadística de convenios, tasa de cobertura y propuestas de mejora

El objetivo del artículo es el análisis de la Estadística de Convenios Colectivos, tanto en lo que respecta a sus características y contenido como a los problemas y deficiencias de la misma, con especial referencia a la medición de la tasa de cobertura. Para ello, en primer lugar, se consideran los indicadores básicos de la negociación colectiva, obtenidos de la estadística de convenios, en relación con la evolución del número de convenios y de empresas y de empresas y de trabajadores cubiertos, con la conclusión inicial del carácter acusadamente procíclico de esa evolución. A continuación se analiza el método de elaboración de la estadística y las características de la misma, así como las modificaciones introducidas en los últimos años, haciendo hincapié en los distintos problemas y dificultades que pueden condicionar sus resultados. Una cuestión muy relevante de la estadística es la contribución al cálculo de la tasa de cobertura, porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios que realmente lo están, que corrige la incidencia de la evolución del empleo en la variación del número de trabajadores cubiertos. En el artículo se explica detalladamente el método y fuentes estadísticas que se utilizan para el cálculo de esa tasa y se repasan las alternativas que recientemente se han planteado para estimar la tasa de cobertura. Por último, se proponen algunos cambios en la estadística de convenios colectivos con la finalidad de mejorarla y, en concreto, de superar los problemas detectados en la tasa de cobertura.

ABSTRACT

Key words: Collective bargaining, statistics, rate coverage and improvement proposals

The aim of the paper is the analysis of statistics of collective agreements, both in regards to its features and content to the problems and shortcomings of the same, with special reference to the measurement of the rate of coverage. To do this, first of all, are considered basic indicators of collective bargaining, obtained from statistics of conventions, in relation to the evolution of the number of conventions and of companies and of companies and of workers covered, with the initial conclusion of the sharply pro-cyclical nature of this evolution. Then analyzes the method of statistic and the same characteristics as well as modifications in recent years, with emphasis on the various problems and difficulties that may condition its results. A very relevant question of statistics is the contribution to the calculation of the coverage rate, percentage of workers potentially covered by the conventions that actually are, that fixes the incidence of the evolution of employment in the variation of the number of covered workers.

ÍNDICE

1. INDICADORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2. LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS: PROBLEMAS Y LIMITACIONES
3. EL CÁLCULO DE LA TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
4. ALTERNATIVAS A LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PROPUESTAS DE REFORMA
5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

1. INDICADORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El análisis económico de la evolución y situación actual de la negociación colectiva exige una información de suficiente desagregación y amplitud temporal sobre determinadas magnitudes, principalmente sobre el número de convenios y de empresas y de trabajadores cubiertos por esos convenios, así como sobre el contenido primordial de la negociación, crecimiento salarial pactado y jornada laboral acordada. Asimismo, será necesario disponer de información sobre diferentes cláusulas principalmente cualitativas, como la distribución del trabajo, la importancia de las horas extraordinarias, la estructura salarial con la especificación de los distintos complementos salariales, las medidas dirigidas a la igualdad y la lucha contra las distintas formas de discriminación, la existencia o no de prestaciones sociales complementarias a las de la seguridad social, la utilización y limitación de las distintas modalidades contractuales, la política de empleo y de formación profesional, la actividad sindical en la empresa o los medios de resolución de los conflictos sociales y laborales.

La información disponible en materia de negociación colectiva, que se obtiene de la Estadística de Convenios Colectivos, que elabora mensualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con base en la Hoja estadística que tienen que cumplimentar las comisiones negociadoras de los convenios cuando los suscriben, es la única estadística existente relacionada directamente con esa negociación y la única que obtiene resultados de la misma. Pues bien, ciñéndonos a los datos disponibles sobre el número de convenios y de empresas y de trabajadores cubiertos por los mismos, que servirá para analizar la importancia y extensión de la negociación colectiva, se obtienen unas primeras impresiones sobre la evolución y situación actual de esa negociación.

Y la primera constatación que se obtiene con esas cifras es, como cabía esperar, el carácter procíclico de las mismas, creciendo durante los procesos de recuperación y de expansión económica tanto en lo que respecta a la evolución del número de convenios como a su cobertura en relación con el número de empresas y de trabajadores afectados por los convenios colectivos, y disminuyendo en las crisis y procesos de recesión económica en todas esas variables. Y, además, el carácter procíclico es todavía más intenso que en el número de convenios en el de empresas y de trabajadores con convenio, sobre todo en este último caso. Así, el

número de convenios vigentes, con efectos económicos en el año, bien porque se firmaron en años anteriores con carácter plurianual, con varios años de vigencia, bien porque se firmaron en el año de referencia o en años posteriores pero con efectos retroactivos, evoluciona de una forma estrechamente relacionada con la actividad económica, el PIB, y el empleo. Y lo mismo ocurre con las empresas y los trabajadores correspondientes a esos convenios.

Si consideramos la evolución de ese número de convenios vigentes desde 1994, año en el que finaliza la crisis económica de principios de la década de los noventa del pasado siglo, que, aunque muy intensa, duró solo dos años, menos que otras anteriores, y sobre todo que la más reciente iniciada en 2008, se distinguen varias etapas. La primera, de evolución creciente de esa cifra, coincidente con el inicio de la recuperación económica, primero, y con el período de expansión económica, después, que se prolongó durante más de diez años, hasta 2007, en la que el número de convenios aumentó desde 4.581 en el primer año, 1994, hasta 6.016, el máximo histórico de la serie disponible de convenios, en el segundo año, 2007. A partir de ese año se produce una fase decreciente coincidente con la última crisis, en la que el número de convenios colectivos retrocedió hasta 4.376 en 2012. A partir de 2013, coincidiendo con el final de la recesión económica y con el comienzo de la recuperación económica, el número de convenio colectivos vigentes con efectos económicos en el año creció, hasta situarse en 5.185 en 2014, último año para el que se dispone de información definitiva, cifra ya superior a la de 2010, aunque sigue siendo todavía muy inferior a la del máximo de 2007.

En cuanto al número de empresas con convenio colectivo, la evolución es similar, aunque el crecimiento se mantuvo hasta 2008, lo que implica un cierto desfase temporal en relación con el ciclo, pero también con el número de convenios, que se explica porque antes de la crisis casi el 57% de los convenios eran plurianuales, firmados en años anteriores a la crisis. Así, el número de empresas con convenio creció desde menos de un millón en 1994 a más de un millón seiscientos mil en 2008. Desde ese año, el número de empresas cubiertas por convenios disminuyó hasta menos de un millón doscientos mil en 2012 y volvió a aumentar a partir de 2013, situándose todavía en 2014 por debajo de un millón y medio de empresas, lo que significa que todavía se estaba en ese año lejos de superar el efecto de la crisis económica en el número de empresas con convenio.

Y en lo que respecta al número de trabajadores, la evolución también es de carácter anticíclico y con un cierto desfase temporal como en el caso de las empresas, alcanzándose así mismo en este caso el máximo histórico en 2008, por la ya citada importancia de los convenios plurianuales firmados en años anteriores en los que la situación económica era mucho más favorable, ya que más del

60% de los trabajadores tenían vigente en 2008 un convenio colectivo plurianual firmado antes de la crisis. En efecto, el número de trabajadores con convenio se incrementó desde siete millones y medio en 1994 hasta doce millones en 2008, lo que supone un avance relativo de más del 70% en esos catorce años. A partir de 2009 la cifra cayó hasta situarse en algo más de diez millones en 2012, pero cambió la tendencia en 2013, creciendo en ese año hasta alcanzar la cifra de casi diez millones trescientos mil. En 2014 vuelve a aumentar, aunque solo ligeramente, al situarse algo por encima de esa cifra de diez millones trescientos mil, lo que todavía estaba muy por debajo del número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva antes de que se constataran los efectos de la crisis en la evolución del número de trabajadores con convenio.

Para el análisis de la importancia de la negociación colectiva la cifra más significativa es la del número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, ya que el número de convenios puede estar influido por la mayor o menor dispersión o concentración de los convenios colectivos y el número de las empresas por la distribución del tamaño de las empresas con convenio. Pero el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, que está muy influido por la evolución del empleo, es una cifra absoluta sin relacionar con la población potencialmente cubierta por la negociación colectiva, comparación que sería la verdaderamente relevante para el análisis de la importancia de esa negociación en cuanto a los trabajadores cubiertos y para cuantificar la dimensión de su cobertura real. Por lo tanto, en vez de la cifra absoluta de trabajadores afectados por los convenios colectivos es recomendable (y diríase que necesario) utilizar la cifra relativa de trabajadores cubiertos.

Es decir, la tasa de cobertura, que puede definirse como el porcentaje de los trabajadores potencialmente cubiertos por la negociación colectiva que realmente lo están. Y, por consiguiente, hay que calcularla comparando el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, que, como luego se explicará, por ahora solo puede obtenerse con los datos de la Estadística de Convenios Colectivos, con el número de trabajadores que potencialmente pueden estar cubiertos por la negociación colectiva, lo que supone considerar únicamente a los asalariados y excluir a los trabajadores que no tienen derecho a la negociación colectiva, como los funcionarios públicos, o que de hecho no se vean cubiertos por la negociación colectiva como los empleados de hogar. Y la población de trabajadores asalariados potencialmente cubiertos por la negociación colectiva puede obtenerse de la población asalariada ocupada de la Encuesta de Población Activa (EPA) o de la estadística de Afiliaciones a la Seguridad Social, restando de las afiliaciones de asalariados las de aquellos colectivos de trabajadores que no tienen potencialmente de hecho o de derecho negociación colectiva.

Si se utiliza la estadística de Afiliaciones (más adelante se explicará por qué y cómo se obtiene la cifra de trabajadores potencialmente cubiertos por la negociación colectiva), la tasa de cobertura desde el inicio de la última crisis económica ha tenido una evolución no exactamente igual a la de la cobertura estimada según la cifra absoluta de trabajadores con convenio colectivo.

En efecto, la tasa de cobertura, calculada con base en las afiliaciones de asalariados a la seguridad social para el denominador y la Estadística de Convenios Colectivos para el numerador, que había ascendido en 2007, antes del inicio de la crisis económica, al 76,2%, se incrementó en 2008 hasta el 77,1% y en 2009 hasta el 80,3%. Posteriormente, en 2010 disminuyó, situándose al final del año en el 76,3%, se mantuvo casi estable en 2011, con el 76,6%, y volvió a reducirse hasta el 75,8% en 2012. En 2013 se produjo un notable avance en la tasa de cobertura, hasta superar, incluso, el nivel de 2009, con el 80,4%. Y, por último, en 2014 disminuyó casi en un punto porcentual, aunque entonces la tasa de cobertura era, con el 79,5%, bastante superior a la de 2007, lo que contrasta con el número de trabajadores cubiertos, que, con los últimos datos definitivos, no recupera el nivel anterior a la crisis.

La evolución de la tasa de cobertura calculada con los datos de las afiliaciones a la Seguridad Social se explica por una serie de factores diferentes. En primer lugar, el aumento de 2008 y de 2009, a pesar de la crisis económica y del retroceso del número (cifra absoluta) de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva que ya se produce en 2009, se justificaría porque la disminución del número de trabajadores con convenio colectivo no recoge todo el descenso de número de asalariados ocupados porque parte de los trabajadores con convenio proceden de los convenios plurianuales firmados en años anteriores y todavía vigentes y cuya cifra, como luego se comentará, no se actualizaba en la mayoría de esos convenios plurianuales, manteniéndose durante todos los años de vigencia del convenio la misma cifra estimada en el momento de la firma.

En segundo lugar, porque, aunque el retroceso de la tasa de cobertura de 2010 a 2012 recoge la pérdida de importancia de los convenios plurianuales firmados en años anteriores no compensada con los nuevos convenios firmados posteriormente al inicio de la crisis, el aumento que se produce después, sobre todo en 2013, se puede deber a que una de las reformas laborales más trascendentes y radicales, la de 2012 (el final de la ultraactividad cuando haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio por alguna de las partes firmantes por finalizar su vigencia)¹ se convierte en un elemento que estimula la firma de nuevos con-

¹ La ultraactividad, uno de los principios básicos de la negociación colectiva establecidos en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, consiste en el mantenimiento hasta la firma de un nuevo convenio de la vigencia del contenido normativo del convenio colectivo, cuando haya transcurrido

venios que sustituyan a los anteriores, y, por lo tanto, puede provocar el aumento del número de convenios vigentes (ya que los convenios en ultraactividad no se consideraban entonces en esa cifra) y el consiguiente aumento del número de trabajadores cubiertos, cuando en 2013 la cifra de ocupados (y, por lo tanto, de afiliaciones) seguía disminuyendo en media anual.

Más adelante se analizarán con mayor detalle las dificultades y problemas existentes para analizar la evolución de las cifras relacionadas con los convenios colectivos y, en consecuencia, de la misma tasa de cobertura. Pero ahora conviene seguir con la descripción de los datos disponibles sobre la negociación colectiva. Y otro aspecto importante a tener en cuenta tiene que ver con la estructura de la negociación colectiva, según su ámbito, funcional, de empresa o superior (grupo de empresas o sectorial) y territorial (local, comarcal, provincial, autonómico o nacional) cuando el convenio sea aplicable a un sector de la actividad económica. Según esa distribución, en 2014, último año en el que se consideran definitivas las cifras de la Estadística de Convenios Colectivos, más de las tres cuartas partes de los convenios (el 77,2%) eran convenios de empresa, el 2,3% convenios de grupo de empresas y el resto, 20,5%, convenios sectoriales. Dentro de estos convenios sectoriales, el 13,6%, del total eran convenios provinciales, el 4,8% convenios autonómicos y el 1,7% convenios nacionales².

Las proporciones son muy diferentes para la distribución de las empresas y de los trabajadores cubiertos. En concreto, pese a que más de las tres cuartas partes de los convenios son de empresa, esos convenios propios solo cubren al 0,3% de las empresas con convenio y a menos del 10% de los trabajadores con convenio. Por su parte, los convenios provinciales cubren con los últimos datos disponibles relativos a 2014 a algo menos del 50% de las empresas con convenio y a menos del 40% de los trabajadores con convenio. Los convenios autonómicos afectan a alrededor del 20% de las empresas y de los trabajadores con convenio y las nacionales a algo más del 30% de las empresas y de los trabajadores con convenio.

Si se compara con la situación anterior a la crisis, en 2007, apenas se producen cambios en la cobertura de empresas y de trabajadores de los convenios de empresa. Pero sí que se producen cambios notables en la distribución de esas dos magnitudes de los convenios sectoriales, ya que los convenios provinciales,

el período inicialmente previsto de vigencia del convenio. Desde 1994, este mantenimiento de la vigencia del convenio se producía siempre que no se previera lo contrario en el propio convenio colectivo.

² Los convenios sectoriales, locales o comarcales y los inter autonómicos, que afectan a varias provincias de distintas Comunidades Autónomas representan en conjunto un porcentaje muy reducido del total, el 0,4%.

que en 2007 representaba más de las dos terceras partes de las empresas con convenio y más de la mitad de los trabajadores con convenio, pierden peso relativo (al situarse en 2014 tanto en empresas como en trabajadores en porcentajes muy inferiores a los de 2007) en beneficio de los convenios nacionales y autonómicos, sobre todo de estos últimos.

La situación de los convenios de empresa, que representan un porcentaje muy elevado sobre el total de los convenios, superior a las tres cuartas partes, pero que, en cambio, absorben una parte insignificante de las empresas con convenio, cercana al cero, y muy reducida, en torno al 10% de los trabajadores con convenio, está relacionada con aspectos como la dispersión de la negociación colectiva española y el tamaño de las empresas del tejido productivo español. En efecto, la ratio del número de empresas por convenio que para los convenios de grupo de empresas y sectoriales supera la cifra de 1.000 se reduce a menos de 300 para el total de los convenios vigentes cuando se consideran también los convenios de empresa (piénsese que esa ratio es la unidad para los convenios de empresa). Con apenas mil convenios de ámbito superior al de empresa (alrededor de 4.000 son convenios de empresa) se cubre a prácticamente todas las empresas con convenio, más de un millón cuatrocientos mil, el 99,7% del total.

Por su parte, la ratio de trabajadores por convenio, cercana a 2.000 en 2014 para el total de los convenios, apenas supera la cifra de 200 para los convenios de empresa, mientras que se acerca a 8.000 en los convenios de ámbito superior al de la empresa. Ahora, con apenas mil convenios de ámbito superior al de la empresa, menos de la cuarta parte del total, se cubre al 90% de los trabajadores con convenio, más de nueve millones en 2014, y, en cambio, con algo más de 4.000 convenios de empresa no se llega a cubrir a un millón de trabajadores. Por último, la ratio de trabajadores por empresa con convenio es, en coherencia con el tamaño de las empresas españolas, muy bajo, de alrededor de siete, cifra que es inferior, incluso, al tamaño medio de las empresas del régimen general de la seguridad social, que es de diez. Además, el tamaño medio de las empresas con convenio de ámbito superior al de la empresa es todavía menor al no llegar a siete y, en todo caso, muy inferior al tamaño medio de las empresas con un convenio propio, algo mayor de doscientos, aunque, en este caso, con tendencia a decrecer en relación con la situación anterior a la crisis económica, cuando la ratio se acercaba a 300, lo que es sintomático de que cada vez firman más convenios propios empresas de menor tamaño.

2. LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS: PROBLEMAS Y LIMITACIONES

Ahora conviene analizar con algo de detenimiento el origen y la naturaleza de las cifras utilizadas, la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, estadística que, como se ha señalado, se publica mensualmente, con base en la Hoja Estadística que debe cumplimentar la comisión negociadora de cada convenio colectivo y registrar, junto con el mismo, ante la autoridad laboral correspondiente, según el ámbito territorial del convenio, y que puede estar adscrita a la correspondiente Comunidad Autónoma o al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tanto en la propia configuración de la Hoja Estadística como en todo lo relacionado con el registro de los convenios se introdujeron importantes cambios en 2010 con el Real Decreto 713/2010, de 29 de mayo, de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que creó el conocido como REGCON (Registro de Convenios Colectivos). Pero, a pesar de los cambios de 2010, la cumplimentación de la hoja estadística sigue siendo, en general, deficiente, al no completarse en muchos casos y, lo que es peor, porque la información de las comisiones negociadoras sobre la cobertura de los convenios colectivos, es decir, sobre el número de empresas y de trabajadores cubiertos por los convenios, se aleja mucho de la que sería necesaria y hasta conveniente, en particular en los casos de los convenios que afectan a más de una empresa, por ser convenios de grupo de empresas o de sector. Esta insuficiencia y deficiencia de la información disponible por parte de las comisiones negociadoras explica que las cifras aportadas en la Hoja Estadística muchas veces no se ajusten a la realidad y que, incluso, en algunos convenios se repita la cifra de empresas y de trabajadores de convenio anteriores, aunque entre la firma de los dos convenios la situación económica se haya modificado y el número de empresas y de trabajadores difiera sustancialmente, como ya se explicaba detalladamente en Giráldez, M.T, Pérez Infante, J.I. y Simón H (2002), situación que, aunque haya podido mejorar algo desde entonces, no parece que se haya resuelto plenamente.

Y el problema es que las cifras de empresas y de trabajadores con convenio, sobre todo de estos últimos, son muy necesarias y no solo para evaluar la importancia de los convenios colectivos y conocer su cobertura sino también para el cálculo de los crecimientos salariales pactados y de la jornada laboral acordadas para el conjunto de los convenios y para distintas agrupaciones y desagregaciones de esos convenios, ya que los correspondientes datos medios de los salarios y jornadas laborales se obtienen a través de las cuantías correspondientes para cada convenio colectivo ponderadas por el número de trabajadores que corresponde a cada convenio³.

³ Aunque en el caso del crecimiento salarial, como se explicaba en Giráldez, Pérez Infante

Estos problemas de fiabilidad de los datos relacionados con la cobertura de los trabajadores de cada convenio de ámbito superior al de la empresa se intentó superar en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, aprobada por el gobierno socialista de entonces, que en sus disposiciones transitorias preveía que antes del 31 de diciembre de ese año se deberían efectuar las modificaciones normativas necesarias para considerar como dato de cumplimiento obligatorio (desde hacía algo más de un año era voluntaria y el grado de cumplimiento muy limitado) en las transacciones de las empresas con la Tesorería General de la Seguridad Social el código del convenio aplicable por la empresa. El cruce del código del convenio de aplicación a cada empresa con los datos de afiliaciones de cada empresa (número de trabajadores por cada convenio de aplicación) podría superar esa insuficiencia, pero esta exigencia legal no se cumplió, ya que en noviembre de ese año se celebraron las elecciones generales y cambió el gobierno en diciembre. Por lo tanto, el porcentaje de los trabajadores que pertenecían a empresas que comunicaban la clave del convenio sobre el total de los trabajadores afiliados de la seguridad social seguía siendo muy reducida, bastante inferior al 50% todavía en 2014.

Aunque esa situación se ha alterado sustancialmente con el Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 32/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingresos de cuotas de Seguridad Social que, con un retraso de casi cuatro años, cumple lo establecido en el Real Decreto-ley de 2011. En efecto, en su artículo primero se establece que en lo relativo a la inscripción de empresas y afiliaciones, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social será obligatorio para las empresas indicar el código o los códigos de convenios colectivos aplicables en la empresa.

A raíz del establecimiento de esta obligación ha comenzado a aumentar la cumplimentación de la clave de los convenios por parte de las empresas, de forma que actualmente se dispone de esa información para alrededor del 90% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Pese a que esta información todavía no se ha publicado oficialmente, al estar sometida a un proceso de control, depuración y análisis, es de esperar que en el futuro se pueda disponer de ella para complementar la obtenida de la Estadística de Convenios Colectivos y utilizarse, en su caso, como complemento y hasta alternativa a la misma para conocer la

y Simón (2002), la incidencia de las desviaciones motivadas por la errónea cuantificación del número de trabajadores cubiertos para el total de los convenios era muy reducida, prácticamente despreciable, por la distribución sectorial de sobrevaloraciones e infravaloraciones de ese número de trabajadores que se pueden compensar entre sí.

cobertura de empresas y de trabajadores por parte de los convenios colectivos en los supuestos, sobre todo, en los que los convenios afecten a más de una empresa.

Pero, además, la Estadística de Convenios Colectivos tiene otros problemas, aunque algunos sean de carácter procedimental y más fácil de resolver en el futuro. En este sentido, destacarían cinco⁴:

- El primero, que la serie disponible desde la creación de la estadística se refiera solo a los convenios vigentes con efectos económicos en cada año, lo que implica que debe conocerse el crecimiento salarial para el año correspondiente, excluyendo, por lo tanto, a aquellos convenios para los que no se dispone de esa información del crecimiento salarial, aunque sí puedan conocerse las tarifas salariales acordadas para el año. Por consiguiente, incluye a los convenios plurianuales firmados en periodos anteriores para los que se conoce la revisión salarial del año al que se refiere la estadística y a los convenios firmados en el año que permiten calcular la variación del salario pactado, excluyendo a los convenios plurianuales para los que no se conocen la revisión del año, y que con las circunstancias desfavorables de la crisis han podido crecer notablemente, y a los nuevos convenios firmados en el año, correspondientes muchos de ellos a nuevas unidades de negociación, que no proporcionan información sobre las tarifas salariales del año anterior a la firma del convenio y, en consecuencia, no permiten calcular el crecimiento salarial pactado en el año de referencia. Algo similar ocurre en los casos de convenios ultraactivos cuando no se proporciona información sobre las tarifas salariales de los años en que se encuentran en esa situación.
- El segundo, que, en general, la estadística de convenios no facilita por desconocerse la información en los casos en que habiendo finalizado la vigencia prevista en el propio convenio se encontraba en situación de prórroga, por ejemplo por ultraactividad, que, en cualquier caso, se ha limitado a un año en la reforma laboral del 2012⁵. Ahora bien, esa carencia se ha podido corregir, al menos, en parte a partir de 2010 con el cambio de la Hoja Estadística y la creación ese año del Registro de Convenios Colectivos (REG-CON), cuyo desarrollo, deficiente en un principio, ha ido mejorando paulatinamente. En efecto, en la nueva hoja estadística se incluye la posibilidad de que exista o no prórroga (y si esta es o no por ultraactividad), aparte de

⁴ El análisis de los problemas de la Estadística de Convenios Colectivos y los cambios introducidos en 2013 sistematiza, amplía y ordena lo expuesto en Pérez Infante, J.I (2014) y (2015).

⁵ Salvo pacto en contrario, el convenio colectivo se prorrogará automáticamente de año en año cuando haya finalizado la vigencia prevista si no media denuncia de cualquiera de las partes. Si mediara denuncia el convenio se entenderá que se encuentra en situación de ultraactividad, con el límite de un año establecido en la reforma de 2012.

que cualquier situación nueva debe notificarse y registrarse en el REGCON. Pero el incumplimiento de esas obligaciones puede explicar la existencia de convenios colectivos prorrogados no computados como vigentes con efectos económicos, sobre todo en los convenios que iniciaron su vigencia con anterioridad a la creación del citado registro en 2010.

- El tercero, que existe la posibilidad de duplicación en el caso de algunas empresas y, por consiguiente, de algunos trabajadores cubiertos por más de un convenio colectivo, lo que, pese a los procedimientos de control y depuración establecidos y el desarrollo del REGCON, puede tener alguna importancia todavía por la posibilidad de que concurren varios convenios en una misma empresa, acentuada esa posibilidad por la prioridad aplicativa de los convenios de empresa incorporada en la reforma de 2012, y la dificultad, en ocasiones, de identificar a las empresas con convenio de ámbito superior al de la empresa.
- El cuarto, porque en muchos casos de convenios plurianuales solo se cumplimentan en la hoja estadística el número de empresas y de trabajadores del primer año de vigencia, sin que se actualicen posteriormente (a pesar de que lo prevea la Hoja Estadística) los datos citados para los posteriores años de vigencia. La obligación de actualizar los datos cada año de vigencia se estableció en 2010, pero ante los incumplimientos de esta obligación se suprimió en 2013, con lo que subsiste el problema del desfase de los datos declarados en el momento de la firma del convenio plurianual.
- Y el quinto problema, más difícil de solucionar que los cuatro anteriores, que la estadística de convenios tiene carácter provisional durante bastante tiempo, ya que se pueden firmar convenios colectivos que tienen vigencia y efectos económicos en un año en años posteriores a ese, algo que se puede intensificar no solo por la posibilidad de prórroga al finalizar la vigencia del convenio, sino, porque, además, sobre todo, en situaciones de dificultad económica puede retrasarse la negociación de muchos convenios. Y, en relación con este problema, la provisionalidad se mantiene en torno a dos años y medio, pues es cuando la estadística se considera definitiva y entonces se publican en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el conjunto del año. Y el problema, además, es que en los últimos años la fecha a partir de la cual el Ministerio de Empleo y Seguridad Social considera definitiva la estadística de un año ha ido variando. Así, si hasta 2009 se consideraban como definitivos los convenios registrados hasta el 31 de mayo de dos años después, posteriormente a 2010 se ha ido modificando esa fecha. Para los convenios de 2010 se consideraron definitivos los registrados hasta el 30 de junio de 2012, para los de 2011 los registrados hasta el 30 de septiembre de 2013, para los de 2012 los registrados hasta el 31 de octubre de 2014, para los de 2013 los registrados hasta el 30 de junio

de 2015, y por fin, para los de 2014, últimos datos que se consideran definitivos, los registrados hasta el 31 de mayo de 2016, volviendo, de esta forma, después de cinco años, a considerar como definitivos los datos cuanto hayan transcurrido dos años y cinco meses desde el final del año.

Además, de las modificaciones ya señaladas, se han producido en los últimos años otros cambios en la Estadística de Convenios Colectivos, los más importante en 2013. Algunos de ellos supusieron mejoras muy notables, como la nueva información mensual (anteriormente solo se publicaba anualmente) relativa a la inclusión en los convenios de cláusulas de garantía salarial; la consideración separadamente de los convenios que tienen crecimiento salarial nulo o negativo; la inaplicación de los convenios colectivos; la concreción de la duración media de los convenios firmados por año de firma y la información relativa a los convenios firmados en el año, que se añade a la de los convenios vigentes con efectos económicos en el año, independientemente de cuando se hayan firmados, que era la única de que se disponía hasta entonces.

Pero, pese a estas positivas mejoras, en relación con la situación anterior, algunos de los cambios introducidos en 2013 son insuficientes y problemáticos. En cuanto a la inaplicación de los convenios porque, aunque se proporciona información mensual sobre el número de las inaplicaciones y el de las empresas y los trabajadores afectados, los sectores y el tamaño de las empresas, el tipo de convenio inaplicado (de empresa o de otro ámbito), las condiciones de trabajo inaplicadas y el procedimiento seguido para la inaplicación o descuelgue, la estadística no permite conocer el ámbito del convenio sectorial (local, comarcal, provincial, autonómico o nacional) en el que se produce la inaplicación ni tampoco permite conocer, lo que parece de mayor trascendencia, el crecimiento salarial pactado definitivo después del correspondiente descuelgue salarial, al no proporcionar la estadística información sobre esa cuantía final del aumento salarial pactado. Algo, esto último, que, en cambio, sí se proporciona en los supuestos de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial, cuando la inflación final del año se desvía de la prevista, que modifica el crecimiento salarial del convenio y que permite diferenciar entre el inicialmente acordado y el pactado finalmente después de la aplicación de esas cláusulas de salvaguarda.

En lo que respecta a la nueva información de los convenios firmados, que solo se conoce desde 2011, se produjo, sobre todo al principio de la publicación de estos datos en 2013, cierta confusión, al no explicar claramente la diferencia con los convenios con efectos económicos en el año, una confusión de cierta importancia, pues se utilizaron como síntoma de una dinámica de carácter positivo de la negociación colectiva, cuando, sobre todo, durante la primera mitad de ese último año, los convenios vigentes, con efectos económicos en el año continuaban disminuyendo o, en cualquier caso, aumentando muy ligeramente,

menos que los convenios firmados. Y, por último, en relación con la duración de los convenios, la información se limita a los convenios firmados en el año y no a todos los convenios vigentes, que sería la información verdaderamente relevante para conocer la duración media de la negociación colectiva y que, según distintos estudios efectuados por la Comisión Consultiva Nacional hace unos años, superaría los 3,5 años, cuando, por ejemplo, con los convenios firmados hasta el 30 de noviembre en 2016 solo se alcanzaba la cifra de tres años.

De las distintas cuestiones señaladas es muy importante distinguir claramente entre los convenios vigentes, con efectos económicos en el año, que son los publicados tradicionalmente y con los que es posible elaborar series estadísticas largas, desde finales de la década de los setenta del siglo pasado, y los convenios firmados en el año, que se publican solo desde 2013, aunque se disponga de la información desde 2011. Estas diferencias no se explicaban suficientemente y el Ministerio utilizó la información sobre los convenios firmados, como se ha señalado, para defender la potenciación de los convenios colectivos desde la reforma laboral de 2012, ya que en ese año y en la primera parte de 2013 los convenios vigentes disminuían y los firmados aumentaban.

Las dos diferencias más notables entre las dos cifras, convenios vigentes y convenios firmados, son que una parte importante de los convenios con efectos económicos en el año se firmaron en años anteriores y que algunos de los convenios firmados en el año se considera que no tienen efectos económicos en ese año y, por lo tanto, no se incluyen entre los convenios vigentes. Eso último ocurre, como ya se ha indicado, en el caso de los convenios firmados por nuevas unidades de negociación, que ascendieron en 2013 a 662 y en 2014 a 608, el 26,5% y el 32,7% de los firmados en el año, respectivamente. Pues estos convenios firmados por nuevas unidades de negociación no se consideran como convenios vigentes o con efectos económicos en el año por una cuestión que parece meramente formal, porque con los datos disponibles no se puede conocer el incremento salarial para el año inicial de la vigencia del convenio, ya que solo se conocen las tarifas salariales de los años de vigencia del convenio, pero no las del año anterior al de la firma.

Aparte de estos problemas, en 2013 se redujo también la información estadística que antes se proporcionaba al desaparecer todos los cruces entre sectores y ramas de actividad con las comunidades autónomas y las provincias. Asimismo, desapareció toda la información de convenios colectivos en el Boletín de Estadísticas laborales (BEL)⁶, de periodicidad mensual, muy utilizado y considerado muy favorablemente por los usuarios de las estadísticas relacionadas con

⁶ No solo de convenios, sino de la mayoría de las variables antes consideradas en el Boletín, entre las que cabría destacar alguna tan importante como la relativa a las prestaciones por desempleo.

el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Y esta exclusión de los datos de negociación colectiva del Boletín no se resuelve totalmente con la ampliación de la información publicada en Principales Series Estadísticas del Ministerio, que se refiere al número de convenios con efectos económicos en el año y de trabajadores cubiertos, a la jornada laboral y al crecimiento salarial pactados en esos convenio, así como al número de convenios firmados y al de trabajadores afectados por los mismos.

Y no se resuelve, además, porque la información disponible es bastante limitada tanto temporal, puesto que la información anual comienza en 2005, pese a que los anuarios de la estadística del Ministerio se disponen desde 2001, como de contenido, ya que no se considera la información relativa al número de empresas cubiertas, se cruza solo por el ámbito del convenio y los sectores o situación económica, y, además, el ámbito del convenio es solo de empresa y superior, sin que se pueda desagregar, dentro de ese ámbito superior, entre convenio de grupo de empresas o sectorial ni por el ámbito territorial de los convenios sectoriales (local, comarcal, provincial, autonómico o nacional). Y tampoco se incluye en las series estadísticas aspectos como la distribución provincial, la distinción entre los convenios plurianuales o revisados y los firmados en el año o la diferencia entre convenios con cláusulas de garantía salarial y los que no pactan esas cláusulas.

La información más completa se mantiene en la estadística anual (Anuario), cuando se han convertido los datos en definitivos, y en la estadística mensual de convenios colectivos, aunque esta información solo se proporciona en la página web del ministerio desde 2011 en el caso de los datos anuales y desde septiembre de 2007 en el de los datos mensuales, lo que, junto a la insuficiencia y también limitaciones temporales de los datos de las Series Principales de la negociación colectiva, explica la dificultad para elaborar series históricas largas en esa materia.

3. EL CÁLCULO DE LA TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ya se ha señalado en el epígrafe I de este artículo que, posiblemente, el aspecto más significativo para la medición de la importancia de la negociación colectiva sea la cobertura en el número de trabajadores de la misma. Esta cobertura puede medirse por el número de trabajadores con convenio vigente en cada momento. Pero esta cifra absoluta está influida por la evolución de la población ocupada y, en ocasiones, puede ser de interés eliminar esa influencia o, al menos, corregirla, por lo que puede ser necesario la obtención de un valor relativo, es decir, de una tasa o porcentaje, la tasa de cobertura, que sea independiente de esas cifras absolutas. La tasa de cobertura de la negociación colectiva la podemos definir como el porcentaje de los trabajadores que potencialmente pueden

tener negociación colectiva que realmente la tienen, comparando así el número de trabajadores con convenio colectivo con el colectivo que puede tenerlo, pues no todos los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva (por estar excluidos por la ley) o de hecho (por no existir partes, trabajadores o empresas, legitimadas para suscribir convenios colectivos).

Para el numerador se utilizará el número de trabajadores con convenio colectivo obtenido, a pesar de todos los problemas e insuficiencias señalados, de la Estadística de Convenios Colectivos, ya que es la única estadística existente por ahora que tiene como finalidad proporcionar esta información, que no puede conocerse por ningún otro procedimiento. Y ello porque ninguna otra fuente estadística disponible sirve, por su propia naturaleza, contenido y finalidad, para la obtención de la información relativa al número de trabajadores con convenio.

Y, por su parte, para el cálculo del denominador se estima la población ocupada asalariada que puede ser objeto de la negociación colectiva. La población ocupada asalariada potencialmente cubierta por los convenios colectivos, a diferencia de la realmente cubierta, sí que puede estimarse por la Encuesta de Población Activa (EPA) o por las Afiliaciones a la Seguridad Social (AFI). Este autor ha considerado en múltiples ocasiones que la estadística más adecuada para la medición de la población ocupada y del resto de las variables relacionadas con el mercado de trabajo es la EPA⁷, que tiene criterios de definición internacionales como los de la OIT y Eurostat y que, por lo tanto, sus datos son plenamente comparables con los similares de otros países. Pero para el cálculo de la tasa de cobertura se necesita considerar únicamente el colectivo que potencialmente tiene derecho a la negociación colectiva para lo que debiera excluirse al colectivo de trabajadores ocupados irregularmente, porque, normalmente, no están cubiertos por los convenios colectivos, y este colectivo, entre los que destacan los que no están afiliados a la Seguridad Social, en principio, pueden estar considerados en las estimaciones de ocupados de la EPA, pero no lo están, en cambio, en las afiliaciones de la Seguridad Social.

Por eso, aunque la consideración de los trabajadores irregulares por la EPA sea una de las razones para considerar a la cifra de ocupados de esta estadística como más adecuada, por ejemplo, que la de las afiliaciones para estimar el nivel del empleo, y pese a que pueda parecer paradójico, esa consideración de los trabajadores irregulares por la encuesta se convierte en un motivo importante para que en el denominador de la tasa de cobertura se utilice el dato procedente de la seguridad social, que es una estadística administrativa, y no el de aquella encuesta. Sin embargo, los niveles y la evolución de la tasa de cobertura que se obtiene

⁷ Véase, entre otros trabajos, Pérez Infante, J.I (2006a).

de las dos estadísticas, como puede constatarse comparando las cifras de Cruz Villalón, J. (2016) y Pérez Infante, J.I (2016b), son muy similares.

Por lo tanto, la tasa de cobertura que, se considera en este apartado se calculará, como el porcentaje de los trabajadores con convenio colectivo vigente, con efectos económicos en el año, obtenidos de la Estadística de Convenios Colectivos para los años en que esa estadística es ya definitiva (la última la correspondiente a 2014, elaborada con las cifras de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2016), en relación con la cifra del año correspondiente de las afiliaciones de asalariados en media anual a la Seguridad Social, excluidos los funcionarios adscritos a la Seguridad Social, que no tienen derecho a la negociación colectiva⁸, y los empleados del hogar, que, aunque, en principio, podrían tener derecho, de hecho no están incluidos en la negociación colectiva por problemas relacionados con la falta de representatividad y legitimidad para negociar. En realidad, el denominador de la tasa de cobertura se ha obtenido restando al total agregado de las afiliaciones de los distintos regímenes de la Seguridad Social el número de afiliaciones que no son de asalariados, es decir, los autónomos y trabajadores por cuenta propia (incluidos en el régimen especial de trabajadores autónomos y en los trabajadores por cuenta propia del régimen especial de trabajadores del mar), y los trabajadores del sistema especial de empleados de hogar (desde el uno de enero de 2012 incluido dentro del régimen general de la Seguridad Social)⁹.

Ahora bien, la tasa de cobertura así calculada¹⁰ puede estar infravalorada porque el denominador estaría sobrevalorado, puesto que se consideran las afiliaciones y no el número de personas afiliadas, por lo que aquellas personas pluriafiadas por tener varios empleos estarán computadas más de una vez, y porque, además, no se ha podido excluir, como se acaba de explicar, por no disponer de estimación del mismo, el número de funcionarios adscritos al sistema de la Seguridad Social que estarán excluidos de la negociación colectiva¹¹.

⁸ No se debieran considerar por consiguiente, los funcionarios adscritos al mutualismo administrativo de funcionarios civiles (MUFACE), militar (ISFAS) o judicial (MUGEJU).

⁹ En realidad por falta de información relativa a los funcionarios adscritos a la seguridad social no se han excluido y no se han restado en el denominador de la cifra total de afiliaciones.

¹⁰ En Cruz Villalón, J (2016) se calcula la tasa de cobertura considerando como base del denominador la población asalariada ocupada de la EPA a la que se restan los funcionarios (independientemente de que estén adscritos al sistema de la seguridad social o al mutualismo administrativo) obtenidos del Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central de personal.

¹¹ Ahora bien, la tasa de cobertura calculada con la EPA también estaría algo infravalorada porque el denominador incluiría trabajadores irregulares que no tienen derecho a la negociación colectiva. Según Cruz Villalón, J. (2016) la tasa de cobertura para el último año que la calcula, 2013, sería el 82,3%, mientras que la tasa de cobertura calculada por el autor para ese año en este artículo con base en las afiliaciones de la seguridad social sería el 80,4%. Ambos valores estarían

En cualquier caso, la tasa de cobertura de la negociación colectiva cuando se calcula a partir de las afiliaciones a la seguridad social, pero también cuando se calcula con base en la EPA es muy elevada, en torno al 80%, pero claramente inferior al 100%, pese a la eficacia general automática de los convenios en España. Y ello por varias razones, como que existen sectores y actividades (aparte del caso de los empleados de hogar), en los que alguna de las partes no tienen representatividad ni legitimación para negociarlos, colectivos, como los ejecutivos o directores de empresas, que están excluidos de los convenios, casos en los que los convenios hayan finalizado su período de vigencia y de ultraactividad y todavía no hayan suscrito otro nuevo o situaciones en las existan tales discrepancias entre las partes que no alcancen acuerdos, lo que puede haberse extendido con la crisis económica y con la reforma laboral de 2012, que al permitir la modificación unilateral por parte de los empresarios de las condiciones de trabajo y salariales cuando no estén reguladas por convenio colectivo puede estar obstaculizando la firma de nuevos convenios.

4. ALTERNATIVAS A LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PROPUESTAS DE REFORMA

Teniendo en cuenta los problemas y dificultades para la mediación de la cobertura de trabajadores por la negociación colectiva que se detecta en la Estadística de Convenios Colectivos se han diseñado algunos métodos y procedimientos alternativos al basado en la Estadística de Convenios Colectivos, que se pueden clasificar en dos grupos diferentes: encuestas oficiales de periodicidad anual y estudios y propuestas realizados por expertos individuales.

En cuanto a las encuestas de periodicidad anual, se pueden encontrar dos: la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE y la Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La Encuesta Anual de Coste Laboral, que completa la información y los resultados de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, se basa en una muestra de las cuentas de cotización de la seguridad social, independientemente del tamaño de los centros de trabajo, excluidas las empresas del sector agrario, los empleados del hogar y los funcionarios no adscritos al sistema de la seguridad social por estarlo a las mutualidades Laborales administrativas. La encuesta distingue a los centros de trabajo encuestados, según la forma de regulación de las relaciones laborales, entre los que tienen convenio y los que se regulan por otra forma diferente, sin especificar la pregunta cuáles, teniendo que ser el propio centro de trabajo encuestado el que la señale¹².

infravalorados por lo que la tasa de cobertura real podría acercarse al 85%, porcentaje que excede ligeramente al estimado normalmente por la OCDE.

¹² En realidad la encuesta no pregunta si la regulación de la relación laboral es por convenio

El período de referencia es el año natural y la información se proporciona desde 2010, siendo la última disponible la de 2015. Para ese último año el 94,8% de los centros de trabajo encuestados tendrían las relaciones laborales reguladas por convenio colectivo y sólo el 5,2% por otra forma diferente. Los convenios cubrirían al 88,1% de los trabajadores considerados en la encuesta, mientras que el 11,9% restante tendrían reguladas sus relaciones laborales por otra forma diferente, con una tendencia ligeramente creciente en los dos casos para las relaciones laborales reguladas por convenios desde el primer año para el que se dispone de información, 2010. El porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sería superior en unos ocho puntos porcentuales a la tasa de cobertura calculada en este artículo y obtenida con base en las estadísticas de convenios y las afiliaciones a la seguridad social. Ahora bien, si la tasa de cobertura tenía una serie de problemas, como se ha explicado en el artículo, el porcentaje de trabajadores que se estima por la Encuesta Anual de Coste Laboral también plantea una serie de dudas y limitaciones, como la exclusión de los trabajadores pertenecientes al sector agrario y, sobre todo, la misma forma de la pregunta relacionada con el tipo de regulación de las relaciones laborales, ya que las otras formas diferentes a los convenios colectivos tienen un carácter residual sin preguntarse específicamente por las mismas, que, además deben de precisar los centros encuestados, lo que plantea dudas sobre la clasificación de situaciones como los acuerdos de empresa realizados al margen del convenio colectivo estatutario por el carácter genérico que muchas veces se da al término convenio.

La otra encuesta, la Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, también incluye información sobre los convenios colectivos. El ámbito de la encuesta excluye a Ceuta y Melilla, a las empresas con cuatro o menos trabajadores y, además, de a las actividades de los hogares y al conjunto del sector agrario, como la Encuesta Anual de Coste Laboral, al conjunto de las Administraciones Públicas, lo que supone que deja al margen a todos los trabajadores del sector público, independientemente de que tengan o no derecho a la negociación colectiva por excluir tanto a los trabajadores laborales, con derecho a la negociación colectiva, como a los funcionarios, que no tienen ese derecho. La clasificación de las empresas según la forma de la regulación de las relaciones laborales es muy similar a la de la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE, convenio colectivo de empresa, de grupo de empresa o sectorial y otras formas de regulación que, asimismo tiene carácter residual, y que tampoco se delimitan en las pregunta teniendo que ser la empresa encuestada la que las detallen. Solo

u otra forma distinta sino que pregunta directamente por el tipo de convenio (sectorial estatal, sectorial de ámbito inferior al estatal, de empresa o de grupo de empresa y de centro de trabajo) dejando de forma residual a los centros de trabajo que tienen otra forma de regulación diferente, sin especificar la pregunta cuáles son.

se dispone de la información correspondiente a 2013 y 2014 y únicamente se refiere a las empresas sin que se publique información relativa a los trabajadores cubiertos por los convenios, por lo que no permitiría calcular la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

Para 2014 el 99,3% de las empresas tendrían reguladas las relaciones laborales por convenio colectivo (el 17,4% por convenio de empresa, en contraste con el dato cercano a cero de la Estadística de Convenios Colectivos, y el 81,9% por convenios de ámbito superior al de la empresa), siendo totalmente residual (el 0,7%) las empresas que regularían sus relaciones laborales por otras formas distintas al convenio, lo que apenas permite la posibilidad de que existan empresas que no tengan convenio por el final de la ultraactividad o por algunos de los otros motivos señalados anteriormente para explicar el por qué podría existir empresas sin convenio.

Aparte de la duda que se puede plantear, como en el caso de la Encuesta Anual de Coste Laboral, acentuada por los resultados obtenidos muy próximos al 100%, de que empresas que tengan las relaciones laborales reguladas por meros acuerdos de empresas sin que tengan el carácter del convenio estatutario se clasifiquen entre las reguladas por convenio, y la exclusión de las empresas del sector agrario, la Encuesta Anual Laboral tiene otros problemas adicionales, como la exclusión de todas las empresas con menos de cinco trabajadores sin posibilidad de convenio colectivo de empresa (pero sí de ámbito superior) por el artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores por falta de representatividad al no ser obligatorios en esas empresas los delegados de personal y, en consecuencia, carecer los trabajadores de legitimidad para negociar convenios colectivos, la de dejar al margen a todos los trabaderos públicos, aunque sean laborables y tengan derecho a la negociación colectivo, la de no proporcionar datos sobre los trabajadores, lo que imposibilita, como se ha indicado, el cálculo de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, y la existencia de de información únicamente para dos años 2013 y 2014, lo que impide analizar las consecuencias sobre los convenios colectivos de fenómenos como la crisis económica y la reforma laboral de 2012. Todos estos problemas y carencias limitan considerablemente la utilización de la Estadística Anual Laboral para analizar la evolución e importancia de los convenios colectivos y, desde luego, difícilmente se puede considerar como alternativa a la Estadística de Convenios Colectivos, a pesar de todos los problemas y deficiencias de esta estadística analizados en este artículo.

Y en cuanto a los estudios y propuestas realizados por expertos particulares en relación con la medición de la cobertura de los trabajadores por la negociación colectiva vamos a considerar y analizar dos. El primero, el de Martínez Matute,

M. (2013)¹³, que estima la tasa de cobertura de los asalariados con derecho a negociar a partir de la Encuesta de Población Activa, comparando el número de asalariados cubiertos por los convenios colectivos con el número de asalariados con derecho a negociar, obteniendo ambas cifras con base en las estimaciones de la encuesta, aunque esta estadística tenga como objetivo el cómputo de las situaciones relacionadas con el mercado de trabajo (empleo, paro e inactividad), pero no con la negociación colectiva. Para calcular el denominador, número de asalariados con derecho a negociar, la autora resta del total de asalariados de la EPA los adscritos al sector “hogares domésticos” (servicio doméstico), porque, según expone la autora, no tienen derecho a la negociación colectiva¹⁴, el número de funcionarios públicos que no tienen derecho a la negociación colectiva y el número de trabajadores en prácticas, formación o aprendizaje, que, según la autora, tampoco tienen derecho a la negociación colectiva¹⁵. Y para calcular el numerador, el número de asalariados que, teniendo derecho a negociar, efectivamente lo tienen, resta a la cifra del denominador a aquellos colectivos que teniendo derecho a la negociación no lo ejercen y, que, según la autora, se pueden identificar casi exclusivamente con las personas que desempeñan puestos directivos en empresas, y que estima a partir de los datos de la EPA, aunque explica que la cifra resultante después de este resta subestima el número de los trabajadores con derecho a negociar y que, además, lo ejercen (numerador), pues se estarían restando del denominador para obtener el numerador a los directivos que se pueden considerar como autónomos pues no los puede desagregar de los que son asalariados.

Con esta hipótesis, Martínez Matute estima la tasa de cobertura, cercana al 97% y prácticamente igual en todo el período considerado, primer trimestre de 2008 al cuarto de 2010, aparte de que, como se ha señalado, la tasa así calculada estaría, según la autora subvalorada. El problema de esta alternativa parece que puede ser doble. En primer lugar, porque considera que con la EPA se puede estimar el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, más con-

¹³ Tesis doctoral presentada en la Universidad de Valladolid en junio de 2013 y dirigida por el catedrático de esa Universidad José Miguel Sánchez Molinero.

¹⁴ En realidad no hay ninguna norma legal que excluya a ese colectivo de la negociación colectiva, aunque, por la dificultad de encontrar legitimación para negociar de empresarios y trabajadores, de hecho estén excluidos de esa negociación.

¹⁵ En la norma reguladora de estos contratos no se excluye la posibilidad de que los trabajadores así contratados sean cubiertos por la negociación colectiva y, en concreto, en el artículo 11 del Estatuto, que regula específicamente tanto el contrato para la formación y el aprendizaje como el de prácticas, se prevé que aspectos tales como los puestos de trabajo, la duración del contrato, el período de prueba o la retribución podrán establecerse en convenio colectivo, respetando, eso sí, los mínimos previstos en la ley. La excepción del artículo 15.5 del Estatuto a la que se refiere la autora se limita al encadenamiento de contratos temporales en indefinidos y no tiene carácter general.

cretamente el número de trabajadores que con derecho a la negociación colectiva efectivamente lo ejerce. Y, en segundo lugar, porque la hipótesis que utiliza es que todos los que tienen derecho a la negociación colectiva lo ejercen, salvo unos colectivos muy específicos, el más relevante el de directores de empresa.

Y la cuestión parece estar, por un lado, en que los datos estimados por la EPA no tienen relación alguna con la cobertura de la negociación colectiva. Aunque sí puedan servir para estimar el número de asalariados que potencialmente tienen derecho a la negociación colectiva (denominador), no son, en cambio, adecuados para estimar los trabajadores cubiertos efectivamente por la negociación colectiva (numerador), y, por otro lado, porque no existe ningún motivo aparente para suponer que todos los que tienen derecho a la negociación colectiva efectivamente lo ejercen, salvo los directivos de empresa. Además, existen otras posibilidades de que no se regulen las relaciones laborales por convenio colectivo, pese a su eficacia general automática, máxime después de la reforma laboral de 2012, bien porque haya finalizado el período de vigencia y de ultraactividad del convenio anterior pero todavía no se haya suscrito otro o bien porque puede haber empresas que prefieran otras formas de regulación por la eventualidad de que si las condiciones de trabajo y salariales no están fijadas el convenio el empresario pueda modificarlas por decisión unilateral. Por todas estas problemáticas cuestiones no parece que el procedimiento propuesto Martínez Matute tenga que ser más adecuado que el de los datos obtenidos directamente de los convenios, aunque estos tengan, como se ha señalado en este artículo, problemas y deficiencias de cierta relevancia, pero que pueden ser menos cuestionables que los de estimar la cobertura de la negociación colectiva a partir de la EPA.

Con las hipótesis de la autora parece evidente que la tasa de cobertura así calculada¹⁶ debiera de ser muy alta, muy cercana al 100%, como así ocurre, al estimar una tasa en torno al 97%. Aparte, de que, como también se desprende de los cálculos proporcionados en Martínez Matute, M (2013), con esos supuestos los valores de las tasas de cobertura que son muy similares para todos los años para los que la calcula¹⁷, por lo que apenas dependerán de la evolución cíclica de la economía y, en concreto de las situaciones de crisis económica, como la de los últimos años, ni de las modificaciones del marco normativo de la negociación colectiva, como es el caso de la reforma laboral de 2012, que, como se acaba de

¹⁶ En realidad, la autora, como se explica en un artículo posterior a la tesis doctoral, en el que se mantiene el mismo análisis, Martínez Matute, M (2016), diferencia tres tipos de tasas de cobertura, la global, la ajustada a los asalariados, y la ajustada a los trabajadores con derecho a la negociación colectiva, que es la que correspondería a las estimaciones de este autor, tanto en el presente artículo y en Pérez Infante, J.I (2016b), como en numerosos trabajos anteriores, como, por ejemplo, Pérez Infante, J.I (2013) y (2016a)

¹⁷ Lo que también es cierto con los datos más actualizados de Martínez Matute, M (2016).

señalar, explicaría la posibilidad de que por el final de la ultraactividad algunas empresas no estén cubiertas por convenio.

El segundo método alternativo considerado para calcular la tasa de cobertura, más concretamente en este caso el número de trabajadores en convenio colectivo, es el de Méndez Candela, I. P y Varela Merino, B (2016). En este artículo, publicado en la revista de Estadística Española del INE, se estima el número de trabajadores sujetos a convenios colectivos de ámbito sectorial, que cubre cada uno de ellos a más de una empresa, a partir del registro de las cuentas de cotización de seguridad social obtenido con las anotaciones en los registros de las empresas de las claves de los convenios de aplicación a cada empresa y que no han sido obligatorios, como se ha señalado, hasta 2015. Como en el momento de realización del estudio no era todavía obligatorio el cumplimiento de la clave de los convenios por las empresas en las transacciones con la seguridad social (que se estableció en 2015, mientras que los datos utilizados en el artículo se cierran a mediados de 2014) el porcentaje de ese cumplimiento era bajo, menos del 20% de las cuentas de cotización y algo más del 20% de los trabajadores correspondientes, por lo que las autoras han optado por un procedimiento de estimación indirecta: después de un proceso de depuración han asignado convenios colectivos a los que no lo tenían con base al registro de convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, proceso de asignación complejo y que se explica con detalle en el artículo. Con este procedimiento de imputación indirecta, que afectaría cada vez a menos cuentas de cotización y a un menor número de trabajadores a medida que se vayan cumpliendo la obligación por parte de las empresas de anotar la clave del convenio de aplicación, estiman las autoras finalmente una cantidad de trabajadores con convenio sectorial no muy diferente a la que se obtiene con la Estadística de Convenios Colectivos.

En cualquier caso, este procedimiento de imputación, que tiene interés como método para cubrir las insuficiencias, puede convertirse en un procedimiento necesario, útil y de gran valor, incluso, cuando en el futuro se obtengan datos más completos y reales de las cuentas de cotización por el cumplimiento de la obligación establecida en 2015, porque pueden servir para corregir las imprecisiones y desviaciones entre las claves declaradas y las reales que puedan seguir produciéndose. Ya se ha señalado, que en la actualidad prácticamente el 90% de las cuentas de cotización ya tienen cumplimentada la anotación de la clase del convenio, por lo que cabe esperar que, cuando el Ministerio de Empleo y Seguridad haya procedido al análisis y depuración de los datos del registro de las cuentas de cotización, la estimación de la cobertura de los trabajadores por las cuentas de cotización a la seguridad social será un método de gran utilidad y fiabilidad, que puede convertirse en alternativo al actual de la Estadística de Convenios Colectivos.

Esto era, precisamente, lo que se proponía en las propuestas y recomendaciones de marzo de 2011 del Grupo de Trabajo del Consejo Superior de Estadística sobre Estadísticas de Negociación Colectiva¹⁸ y que han servido de base a las Recomendaciones del Plan Estadístico Nacional de distintos años. En efecto, la recomendación más importante del grupo de trabajo se refería a la generalización de la cumplimentación de la clave de los convenios colectivos en las transacciones y anotaciones de las empresas con la Seguridad Social, lo que, como se ha indicado, ya es obligatorio desde 2015, y que en la situación actual se está a la espera de que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social analice y depure los datos del registro de los cuentas de cotización para que periódicamente obtenga una estimación de la cobertura de los convenios colectivos, alternativa, pero también complementaria a la de la Estadística de Convenios Colectivos.

Además, será necesaria la mejora de la Estadística de Convenios Colectivos para lo que será imprescindible la concienciación de los sindicatos y organizaciones empresariales de la necesidad de cumplimentar correcta y adecuadamente la Hoja Estadística, algo que hasta ahora ha sido muy deficiente e insuficiente. Y para que la información disponible por las comisiones negociadoras para esa cumplimentación sea lo más completa posible se deberá fomentar el intercambio de información entre los agentes sociales y, sobre todo, proporcionar la mayor y mejor documentación e información posible por parte de la administración, en concreto por parte de la Agencia Tributaria y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En ese sentido, podrá ser de gran utilidad la aportación de otras estadísticas y encuestas, como la Encuesta de Estructura Salarial y la Encuesta de Coste Laboral, ambas del INE, y la Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, lo que requerirá la renovación, mejora, ampliación y enriquecimiento de esas estadísticas.

Pero también será imprescindible que el Registro de Convenios Colectivos y la Estadística de Convenios Colectivos introduzcan los cambios necesarios para su mejora, lo que exigirá la necesidad de requerir a las comisiones negociadoras la mejora de la cumplimentación de la Hoja estadística y la actualización, cuando

¹⁸ El Grupo de Trabajo se creó por la Comisión Permanente del Consejo Superior de Estadística en su reunión de 16 de junio de 2010 y presidido por el autor de este artículo estuvo compuesto por funcionarios del INE, del Ministerio de Trabajo e Inmigración (ese era el nombre del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en ese momento) y de la Agencia Estatal Tributaria, así como por representantes de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Su primera reunión se celebró el 20 de julio de 2010 y la última el 4 de marzo de 2011 y el Informe final del Grupo de Trabajo contiene una serie de recomendaciones (que se elevaron por el presidente del grupo de trabajo a la Comisión Permanente del Consejo Superior de Estadística) destinadas a la mejora de la estadística de la negociación colectiva.

ello sea preciso, de los datos necesarios en los casos de prórrogas de los convenios, de revisión de los convenios plurianuales y de cambios o alteraciones del número de trabajadores de las empresas con convenio propio y del número de empresas y de trabajadores de los convenios sectoriales y de grupo de empresas. Para lo cual deberá recuperarse la obligación de las comisiones negociadoras suprimida en 2013, y que ya existía desde 2010, de informar del número de empresas y de trabajadores de cada convenios al principio de cada año, durante todos los años de vigencia del convenio, actualizando esos datos con el cambio de la situación económica de las empresas y de los sectores. Así mismo, será imprescindible mejorar los procedimientos de depuración y control para evitar duplicaciones de los datos de empresas y de trabajadores en los supuestos de aplicación de más de un convenio a la misma empresa.

Pero, además, debe de mejorarse la propia estadística de convenios colectivos y ampliar la información disponible, recuperando algunos de los datos y desagregaciones que se cambiaron y suprimieron en 2013 y estudiando con la participación de las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos los cambios estadísticos que debieran perfeccionar y modernizar la información proporcionada. En ese sentido, en la información sobre los convenios colectivos vigentes o con efectos económicos en el año debieran introducirse cambios significativos, actualizando, como la actualización de los datos de los convenios plurianuales en cada año de vigencia, el establecimiento de mecanismos que puedan controlar las diferencias existentes entre los datos de las Hojas Estadísticas y los de las cuentas de cotización a la Seguridad Social, así como los de la Agencia Tributaria, y la mejora de la información relativa a la existencia de prórrogas de los convenios. Por último, debieran establecerse procedimientos y mecanismos, siempre con la participación de los interlocutores sociales y los distintos ministerios implicados, dirigidos a estudiar e implementar continuamente los cambios puntuales que puedan proporcionar una estadística más correcta y adecuada a la realidad.

Entre estos cambios puntuales alguno puede ser de fácil y de rápida aplicación, como es la inclusión en los convenios con efectos económicos de los firmados en cada año por nuevas unidades de negociación, pues, aunque no se disponga en estos casos de toda la información, como es el crecimiento salarial del primer año, lo que se puede resolver con una simple anotación de dato no disponible, como ocurre en otras estadísticas, sí que se dispone de la información sobre el número de convenios y de empresas y de trabajadores cubiertos por los mismos, con lo que, si se incorporan en la estadística esos datos como convenios vigentes en el año, la información sobre el total de los convenios vigentes, aunque sea incompleta, al no disponerse de los crecimientos salariales pactados, sería más representativa de la situación real, sobre todo en lo que respecta al número

de convenios y al de las empresas y los trabajadores cubiertos por los mismos, a la cobertura, en la que actualmente se excluyen y no se consideran como vigentes esos convenios suscritos por nuevas unidades de negociación.

La introducción de todos estos cambios y mejoras en la estadística de la negociación colectiva, aparte de los que consideren los interlocutores sociales, que son los que realmente debieran protagonizar el proceso respetando el principio de la autonomía de las partes, establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez que se haya completado el proceso de depuración y perfeccionamiento del registro de las claves del convenio por parte de las empresas que realicen transacciones con la tesorería general de la seguridad social y que se haya avanzado en el cruce de estas claves con las cuentas de cotización y con las informaciones de las altas y bajas de empresas y de trabajadores en la seguridad social la situación habrá mejorado sustancialmente y los datos resultantes podrán utilizarse sin los problemas actualmente existentes como un medio de estimación de la cobertura y demás variables derivadas de la negociación colectiva. Sin que todo ello tenga que excluir la utilización de encuestas oficiales, como las dos existentes, siempre, claro, que se introduzcan en la misma los cambios necesarios para evitar los problemas y deficiencias actuales, por su valor como complemento y contraste de los resultados de la Estadística de Convenios Colectivos. Aunque el número de empresas y de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos sectoriales deberá obtenerse a partir de las claves de los convenios, la fuente principal para el análisis de la negociación colectiva seguirá siendo la Estadística de los Convenios Colectivos por la riqueza de su información en relación con las características, resultados y efectos de los convenios colectivos, inexistente en otras estadísticas y cuyos objetivos no tienen nada que ver con esa problemática.

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Aunque la evolución de los indicadores de la negociación colectiva obtenidos de la Estadística de Convenios Colectivos tienen, como era de prever, una evolución estrechamente procíclica respecto de la actividad económica y el empleo, esa estadística realizada con base en la Hoja estadística de los convenios, que tienen que cumplimentar las comisiones negociadoras de los mismos, tienen una serie de problemas y deficiencias que pueden condicionar los resultados que se obtengan. En concreto, la cobertura de los trabajadores con convenio colectivo por la insuficiente y deficiente información que suelen tener los miembros de esas comisiones respecto del número de empresas y de trabajadores afectados por los convenios colectivos sectoriales, que abarcan a más de una empresa. Asimismo, se han detectado otros problemas que pueden limitar la calidad de las cifras obtenidas, como la falta de consideración en muchas ocasiones de los convenios pro-

rrogados o de actualización en cada año de vigencia de los datos correspondientes a los convenios plurianuales, a lo que debe añadirse la elevada provisionalidad de la estadística, que solo se considera como definitiva hasta transcurridos casi dos años y medio desde la finalización del año correspondiente.

Pero a pesar de estos problemas las posibles alternativas existentes para analizar las variables relacionadas con la negociación colectiva, especialmente el número de empresas y de trabajadores afectados por la misma, no parecen soluciones adecuadas para sustituir a la Estadística de Convenios Colectivos como se deduce de las consideraciones realizadas en el artículo. No lo son las estimaciones efectuadas por las encuestas existentes, Encuesta Anual de Coste Laboral del INE y Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, porque las preguntas correspondientes no recogen bien la realidad de la regulación de las relaciones laborales de las empresas y con la dificultad añadida de que con una o pocas preguntas, como es el caso de las dos encuestas, se pueda reflejar la compleja realidad de la negociación colectiva.

Y, por otra parte, los intentos que se han realizado para utilizar otras fuentes estadísticas alternativas no relacionadas directamente con los convenios colectivos, como la Encuesta de Población Activa (EPA), no resuelven prácticamente ninguna de los problemas planteados e, incluso, esas fuentes pueden ser todavía más cuestionables y discutibles que la Estadística de Convenios Colectivos con todos los problemas que esta tiene, como con detalle se analiza en el artículo, porque las variables consideradas en esas estadísticas alternativas no tienen nada que ver con las variables relacionadas con los convenios colectivos, como ocurre en el caso de la EPA con la población ocupada que no especifica en absoluto si tiene o no convenio colectivo. Y dar por supuesto que salvo el caso de los directivos de empresa todos los trabajadores ocupados están efectivamente cubiertos por un convenio colectivo parece una hipótesis precipitada y que puede alejarse de la realidad, ya que, aunque los convenios españoles se caractericen por la eficacia general automática, existen algunas razones, explicadas en el artículo, para justificar que existan empresas sin convenio en un momento determinado, máxime cuando la reforma laboral de 2012 establece el final de la ultraactividad cuando haya transcurrido un año desde el término de la vigencia del convenio.

Parece más lógico y conveniente profundizar en la mejora de la estadística de convenios en la línea recomendada en el artículo, y, en particular, en las Conclusiones del Grupo de Trabajo creado hace unos años por el Consejo Superior de Estadística, con la participación de los agentes sociales y que, precisamente, tenía como objetivo la mejora de las estadísticas de la negociación colectiva. Una de las conclusiones del Grupo de Trabajo era generalizar la cumplimentación de las claves de los convenios por parte de las empresas en el momento de realizar alguna

transacción con la seguridad social, como, por ejemplo, la alta como empresa o la alta o baja de trabajadores, lo que cruzando estos datos con los del número de afiliaciones de cada empresa puede convertirse en un instrumento fundamental para la estimación de la cobertura de la negociación colectiva, complementando en unos casos y sustituyendo en otros a la Estadística de Convenios Colectivos.

Desde 2015 es obligatoria esa cumplimentación de las claves de los convenios. Y como resultado de esa obligatoriedad se está generalizando las situaciones en las que las empresas facilitan a la seguridad social el dato de la clave del convenio de aplicación, que ya abarca a más del 90% de las cuentas de cotización de la seguridad social. Estos datos que están siendo objeto de análisis y de depuración por parte de los servicios estadísticos del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social serán en un próximo futuro mucho más adecuados que la utilización de estadísticas alternativas con objetivos muy distintos a los de la medición de las variables resultantes de la negociación colectiva.

En todo caso, los datos obtenidos con la Estadística de Convenios Colectivos y, en su caso, con la cumplimentación de las claves de los convenios por parte de las empresas servirán para estimar las cifras absolutas de los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos. Cifras absolutas muy estrechamente relacionadas con la evolución cíclica de la actividad económica y el empleo. Si se quiere analizar la influencia en la cobertura de la negociación colectiva de otros fenómenos diferentes a los del ciclo económico, como las reformas laborales, en vez de utilizar cifras absolutas habrá que utilizar cifras relativas de trabajadores cubiertos que eliminen la influencia en la cobertura de los convenios de la evolución del empleo y que comparen el número de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva con el de los que potencialmente pueden estar cubierto por la misma, excluyendo a los que no tengan derecho, como los funcionarios, o a los que por determinadas circunstancias de hecho no están cubiertos por convenios, como los empleados del hogar.

En cualquiera de los dos casos que pueden utilizarse para estimar los trabajadores potencialmente cubiertos por la negociación colectiva, EPA o Afiliaciones de la Seguridad Social, la estimación de la tasa de cobertura es muy similar, del orden del 80-85%, relativamente elevada pero siempre notablemente inferior al 100%. En el artículo se utiliza como base para la estimación de la tasa de cobertura para los trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios (denominador) las afiliaciones a la seguridad social, puesto que no considera, como la EPA, a los trabajadores irregulares que suelen estar excluidos de la negociación colectiva, y para el número de trabajadores cubiertos por convenio colectivo (numerador) la Estadística de Convenios Colectivos, ya que, a pesar de los problemas y deficiencias de esa estadística analizados en los apartados anteriores,

la utilización de otras estadísticas diferentes como posibles alternativas, como la EPA, plantea todavía problemas aún más graves y cuestionables, por no tener los datos estimados por la encuesta ninguna relación con la cobertura o no de los trabajadores ocupados por convenios colectivo. Aparte de que las perspectivas para el futuro próximo son bastantes favorables por las expectativas de disponer en un período relativamente corto de tiempo de los datos derivados de las claves de los convenios colectivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz Villalón, J (2016): “La nueva regulación de la negociación colectiva: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso”, en Pérez Infante, J. I. Y Ruesga Benito, S.M (Coordinadores) (2016).
- Giráldez, M.T, Pérez Infante, J.I y Simón, H (2002): “Situación actual de la medición de la cobertura sectorial de la negociación colectiva en España”. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección de Informes y Estudios. Madrid.
- Martínez Matute, M (2013): “Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas”. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Valladolid.
- Martínez Matute, M (2016): “La cobertura de la negociación colectiva en España: una nueva propuesta de medición”. Revista de Economía Laboral. Número monográfico dedicado a la Negociación Colectiva.
- Méndez Candela, I. P y Varela Merino, B (2016): “ Estudio para la estimación del número de trabajadores en convenio colectivo de trabajo”. Revista de Estadística Española, vol. 58, número 189/2016.
- Pérez Infante, J.I (2006): “Las estadísticas de mercado de trabajo en España”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios Empleo. Madrid.
- Pérez Infante, J. I. (2013): “Las reformas de la negociación colectiva desde una perspectiva económica: naturaleza y resultados”. Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social 120/2013.
- Pérez Infante, J. I (2014): “La negociación colectiva en 2013: problemática estadística, evolución, características y estructura”, en Objetivo del Trabajo. Anuario de Relaciones Laborales UGT 2014. Marcial Pons, Madrid.

- Pérez Infante, J. I (2015): “La negociación colectiva en 2014: evolución, estructura y salarios”, en *Objetivo del Trabajo. Anuario de Relaciones Laborales UGT 2015*. Marcial Pons, Madrid.
- Pérez Infante, J. I (2016 a): “El impacto económico de la reforma de la negociación colectiva en 2012”, en Pérez Infante, J. I. y Ruesga Benito, S. M (Coordinadores) (2016).
- Pérez Infante, J. I (2016b): “La crisis económica, las reformas laborales y la negociación colectiva”. *Revista de Economía Laboral*, 2017. Número monográfico dedicado a la Negociación Colectiva.
- Pérez Infante, J. I y Ruesga Benito, S. M (Coordinadores) (2016): “Reformas laborales en la Gran Recesión”. Tirant Lo Blanch. Valencia.