

LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA: NATURALEZA Y RESULTADOS

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

*Economista. Miembro de la Asociación Española de
Economía del Trabajo y de Economistas Frente a la Crisis*

EXTRACTO

Palabras Clave: Negociación colectiva, cambios estadísticos, convenios colectivos, fin de la vigencia, moderación salarial

La valoración de los efectos económicos de la reforma de la negociación colectiva está condicionada, por un lado, por la dificultad de separar esos efectos de los de la propia crisis económica y, por otro lado, por las insuficiencias y deficiencias estadísticas existentes, agravadas por los cambios realizados en 2013 en la Estadística de Convenios Colectivos.

En cualquier caso, el debilitamiento de la negociación colectiva que implica la reforma laboral de 2012 parece que puede acentuar el declive de los convenios colectivos, tanto en el número de convenios como en el de las empresas y los trabajadores cubiertos, que se venía produciendo a partir de 2009 como consecuencia de la crisis económica actual. También parece que tanto en 2012 como en 2013 se está produciendo un cierto retraso de la negociación colectiva, en parte, favorecido por el tratamiento del final de la ultra-actividad para los convenios colectivos cuando ésta se haya producido con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 que regula la reforma laboral. Pero donde parecen más evidentes los efectos tanto de la crisis económica como de la reforma laboral de 2012 es en la evolución salarial, ya que del impulso de la devaluación interna está resultando una sustancial moderación de los salarios, lo que significa una elevada pérdida del poder adquisitivo de los salarios y del peso relativo de los mismos en el PIB nominal. Esta regresiva evolución salarial que, junto al aumento del paro, provoca un retroceso del consumo privado, puede estar agravando los

ABSTRACT

Key Words: Collective bargaining, statistical changes, collective agreements, end of period, wage moderation

The assessment of the economic effects of the reform of collective bargaining is conditioned, on one hand, because of the difficulty of separating those effects of the own economic crisis and, on the other hand, weaknesses and statistical shortcomings, aggravated by changes in 2013 in the statistics of collective agreements.

In any case, the weakening of collective bargaining involving the labour reform of 2012 seems that it can accentuate the decline of collective agreements, both in the number of conventions and in the enterprises and the workers covered, that had been taking place from 2009 as a result of the current economic crisis. It also seems that both 2012 and 2013 is producing a certain delay of collective bargaining, in part, favoured by the treatment of the end of the “ultra-actividad” (extension collective agreements). But where changelings most obvious effects of the economic crisis as the labour reform of 2012 is in wage trends, since by the impulse of the internal devaluation, closely linked to the last labour reform, is proving a substantial moderation of wages.

ÍNDICE

1. LOS OBJETIVOS DE LAS REFORMAS LABORALES, DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA
 - 1.1. Políticas económicas y reformas del mercado de trabajo
 - 1.2. Las reformas de la negociación colectiva: objetivos y contenidos
2. EFECTOS DE LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EVOLUCIÓN, COBERTURA Y ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DIFICULTADES ESTADÍSTICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 2.1. La evolución de la negociación colectiva desde 2008. La tasa de cobertura
 - 2.2. La estructura de la negociación colectiva
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS SALARIOS. LOS EFECTOS DE LA CRISIS Y DE LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 3.1. El modelo salarial y los acuerdos de negociación colectiva
 - 3.2. La evolución de los salarios pactados en los convenios colectivos en la crisis
 - 3.3. Los salarios brutos y la crisis. Salarios nominales y reales
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. LOS OBJETIVOS DE LAS REFORMAS LABORALES, DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA

1.1. Políticas económicas y reformas del mercado de trabajo

Del análisis del mercado de trabajo de la teoría económica convencional u ortodoxa, que, pese a las dificultades, por no decir imposibilidad, para explicar la actual crisis económica, sigue siendo la predominante entre los economistas nacionales e internacionales, surgen una serie de recomendaciones sobre la necesidad, más bien, inevitabilidad de determinadas políticas económicas¹. Estas políticas, de carácter predominantemente neoliberal, son las que defienden e imponen con gran insistencia distintos organismos nacionales (Banco de España) e internacionales (FMI, Banco Central Europeo, Unión Europea...) y que ponen en práctica la mayoría de los Gobiernos europeos, como el español (el actual del PP, pero también el anterior del PSOE), bajo el dictado autoritario del Gobierno alemán.

La primera cuestión a tener en cuenta es la del objetivo principal de las políticas. Desde mediados de la década de los setenta del siglo pasado con el predominio en la teoría económica de los factores de la oferta, en detrimento de los de la demanda, y con la irrupción de teorías como la de las “expectativas racionales” el objetivo principal ha dejado de ser la creación de empleo, la lucha contra el paro, al subordinarse ese objetivo principal de la política económica, la lucha contra el paro, al cumplimiento de otros objetivos que la teoría económica

¹ Para el análisis de los planteamientos y conclusiones de la teoría económica ortodoxa sobre el mercado de trabajo véase Pérez Infante, J.I (2013b).

convencional considera más “esenciales” y relevantes, como el control de la inflación, la reducción hasta la eliminación del déficit público y la mejora de la competitividad de las empresas, reduciendo los costes laborales de las mismas.

En la situación actual, siguiendo esos planteamientos de la teoría económica, el objetivo central de toda la estrategia económica de la zona del euro es la eliminación del déficit público, no la lucha contra el paro, para ello se está obligando a que las constituciones de cada país recojan el principio básico del déficit cero y a que las distintas políticas se basen prioritariamente en el ajuste fiscal y en la política de austeridad sin atisbo alguno de medidas de estímulo al crecimiento económico y a la reducción del paro.

Según los economistas defensores de estas políticas y de los organismos y gobiernos que las recomiendan y, más bien, imponen, por sí sola la reducción del déficit público (y, en consecuencia, la disminución de la deuda pública) iba a tener unos efectos muy positivos, que supondrían la superación de la crisis actual y, por lo tanto, el crecimiento económico y la creación del empleo. Algo que no ha ocurrido ni está ocurriendo, entre otras cosas, porque la crisis fiscal no es la causa de la crisis actual (con alguna excepción como es el caso de Grecia) sino la consecuencia y las causas reales (como el intenso aumento de la deuda privada y el estallido de las burbujas financieras e inmobiliarias, provocado por la ausencia de regulaciones y controles a la dinámica de los mercados) y los factores que agudizan sus consecuencias en la actual situación de recesión económica (restricciones crediticias provocadas por la crisis bancaria y el proceso generalizado de desendeudamiento o despalancamiento de las empresas, financieras o no, y de las familias) apenas se ven afectados por la política de austeridad sin límite. Es más, estas políticas de austeridad, al contrario de lo que predicaban sus defensores, ni están mejorando la confianza de los mercados ni están reduciendo el coste de financiación de las economías, “normalizando” las primas de riesgo de países como España, sino que la reducción de gasto público está acentuando la crisis económica y la destrucción de empleo.

Aparte, y a la vez de las políticas de ajuste fiscal, el otro objetivo que se persigue, ante la imposibilidad de devaluar una moneda propia, es la devaluación interna, básicamente reduciendo los costes laborales de las empresas, léanse los salarios, con la finalidad de mejorar su competitividad y, por lo tanto, ayudar a crear empleo, aunque los problemas que plantea la “paradoja de la flexibilidad” salarial, al reducir el poder adquisitivo de los trabajadores e incidir negativamente sobre la actividad económica y el empleo, puede impedir el cumplimiento de ese objetivo² e, incluso, como está ocurriendo, agravar el problema del paro.

² Como señala Krugman, P (2012), pág. 62.

Y aquí nos encontramos con el segundo elemento básico de la estrategia de las políticas económicas actuales, las reformas estructurales y, en concreto, la del mercado de trabajo. En este sentido, las reformas que suelen recomendarse para España (pero también para otros países) tanto por los economistas convencionales como por la gran mayoría de los organismos nacionales e internacionales, van dirigidas, con la finalidad de reducir las rigideces del mercado de trabajo, a los siguientes objetivos relacionados con la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo³:

- Aumentar la flexibilidad interna de las empresas, permitiendo una mayor adaptación a los cambios de la situación económica de las empresas de las condiciones de trabajo, como la jornada laboral y los sistemas de remuneración salarial, así como las posibilidades de movilidad funcional y geográfica de los trabajadores dentro de las empresas, independientemente de que esas condiciones estén acordadas en convenios colectivos, por acuerdos dentro de las empresas, estén fijadas en los contratos individuales o sean concesiones unilaterales de las empresas a los trabajadores.
- Elevar la flexibilidad externa de las empresas, tanto a través de mecanismos de entrada en el empleo (contratación) como de mecanismos de salida del empleo (despido), lo que redundaría en una mayor facilidad para adecuar el tamaño de las plantillas de las empresas a los cambios en la situación económica de las empresas.
- Potenciar la flexibilidad salarial de las empresas, permitiendo una mayor variabilidad de los salarios, en concreto de los salarios reales, en función de los cambios en la situación del ciclo de la economía, sobre todo a la baja cuando la economía se encuentre en situación de crisis o recesión económica, lo que implicaría según la mayoría de los defensores de este objetivo la reforma de la negociación colectiva, potenciando la descentralización de la misma a través de la generalización de los convenios colectivos de empresa e instrumentando otras medidas dirigidas a debilitar la capacidad de negociación de los trabajadores y de los sindicatos.
- Reducir la generosidad del sistema de prestaciones por desempleo, limitando las condiciones de acceso de esas prestaciones y de mantenimiento de las mismas, al tiempo que se reduce su cuantía o duración con la finalidad declarada de incentivar la búsqueda activa de empleo de los parados, pero también, aunque no siempre se declare como objetivo explícito, para reducir el gasto en estas prestaciones y contribuir al objetivo del ajuste fiscal.

³ Una relación de estos objetivos puede verse en Pérez Infante, J.I. (2003), (2009) y (2012d).

- Favorecer los ajustes cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo, entre las características y cualidades de las personas paradas, de la oferta de trabajo excedente, y de los requerimientos del sistema productivo, de la demanda de trabajo de las empresas, o, lo que es lo mismo, de los puestos de trabajo vacantes, sin cubrir, mejorando la gestión de los servicios públicos de empleo y la formación profesional y facilitando la movilidad geográfica de los trabajadores, lo que supone normalmente cambios en profundidad en las políticas activas de empleo.

La mayoría de las numerosas reformas laborales aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha tenido como finalidad principal alguno o algunos de esos objetivos y, en concreto, reducir las llamadas rigideces del mercado de trabajo⁴, como ha ocurrido en las más recientes, las de 2010, 2011 y 2012, y sobre todo en esta última reforma, que, junto a la de 1994, es la más amplia y ambiciosa de las aprobadas en España.

1.2. Las reformas de la negociación colectiva: objetivos y contenidos

De todas las reformas relacionadas con el mercado de trabajo aprobadas en los últimos años destaca la de la negociación colectiva, tanto por ser un derecho reconocido y protegido por la propia Constitución Española en el artículo 37,1 como por su importancia en la fijación de los salarios y otras condiciones de trabajo, ya que, según los datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral de 2011, que reflejan la declaración de las empresas, los convenios regulan las relaciones laborales de casi el 90% (el 89,5%) de los trabajadores asalariados incluidos en el ámbito de la encuesta⁵.

La ley que garantiza el derecho a la negociación colectiva y que regula sus aspectos fundamentales es el Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980. En esta regulación inicial los principios fundamentales de la negociación colectiva desde el punto de vista no sólo jurídico sino también económico eran cuatro:

- la eficacia general automática de los convenios colectivos a todas las empresas y trabajadores del ámbito correspondiente de cada convenio colectivo,

⁴ Un resumen de las reformas laborales aprobadas en España puede verse en Pérez Infante, J.I (1999), (2009), (2012a), (2012b) y (2012d). Asimismo, como resumen de las reformas aprobadas en 2010, 2011 y 2012 pueden considerarse los boletines de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010a), (2011) y (2012b).

⁵ La ECL excluye a los trabajadores agrarios, a los empleados de hogar y a los funcionarios no adscritos al sistema de la Seguridad Social.

- la fuerza normativa o vinculante (recogida en el propio artículo 37.1 de la CE) de los convenios colectivos que obligan a todos los contratos individuales del ámbito correspondiente,
- la ultraactividad o prórroga automática indefinida de las cláusulas normativas de los convenios colectivos tras la conclusión de la vigencia de la duración pactada y previa denuncia por alguna de las partes,
- la no concurrencia de convenios distintos en un mismo ámbito, es decir en una misma empresa, salvo que lo establezcan acuerdos interprofesionales o convenios nacionales o autonómicos.

De estos cuatro principios básicos de la negociación colectiva establecidos en la redacción inicial del Estatuto se mantienen sin modificación alguna los dos primeros, mientras que los otros dos han sido superados en las reformas laborales posteriores hasta su práctica desaparición.

En efecto, aunque muchas de las reformas laborales aprobadas con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores, que modificaron aspectos sustanciales de la normativa de las relaciones laborales, no cambiaron nada de la regulación de la negociación colectiva, tres de esas reformas, las de 1994, 2011 y 2012 sí lo hicieron, sobre todo en materia de competencias, estructura y vigencia de la misma. Además, al igual que las tres reformas anteriores, la reforma de 2010, que no introdujo ninguna modificación directa de la negociación colectiva, sí que cambió aspectos relacionados con ella, como la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo y el descuelgue salarial.

La reforma laboral de 1994 fue la primera reforma que alteró sustancialmente la regulación de la negociación colectiva al suponer una importante ampliación de sus competencias, permitiendo la posibilidad de que los convenios modificaran lo establecido en las normas legales⁶ y que pasaran a ser competencia de la negociación colectiva materias que anteriormente estaban reguladas por la Ley⁷. Por otra parte, la reforma laboral de 1994 favoreció (aumentó) las posibilidades de los acuerdos de empresa (diferentes a los convenios estatuarios) en distintas materias⁸ e introdujo una modificación muy importante que permitía la concurrencia de distintos convenios en el mismo ámbito sin que lo estableciera un acuerdo interprofesional o convenio nacional

⁶ Como la duración del período de prueba y de los contratos para la formación o los eventuales o el límite diario de la jornada laboral.

⁷ Como la estructura salarial, la remuneración de las horas extraordinarias, la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, el plus de antigüedad o la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.

⁸ Como la clasificación profesional, el régimen de ascensos y coberturas de vacantes y la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

o autonómico. En efecto, el cambio del artículo 84 del Estatuto de 1994 permitía que los convenios colectivos de ámbito superior al de la empresa pudieran modificar en varias materias⁹ un convenio de ámbito superior, por ejemplo, un convenio provincial sectorial otro sectorial autonómico o nacional y uno autonómico otra estatal, sin que esa posibilidad lo autorizara expresamente un acuerdo interprofesional o un convenio, nacional o autonómico en ambos casos.

En relación con la negociación colectiva la reforma laboral de 1994 introdujo otros dos cambios: el primero, establecer que los convenios de ámbito superior al de la empresa fijaran las condiciones y procedimientos por los que la empresa podría no aplicar el régimen salarial pactado (descuelgue salarial) en el convenio correspondiente cuando la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de ese régimen salarial y, el segundo, prever la derogación antes del 31 de diciembre de 1995 de las antiguas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo creadas durante la dictadura franquista y que todavía subsistían. Estas regulaciones debían sustituirse por convenios colectivos antes de la fecha fijada para su derogación. Al finalizar 1995 y quedar todavía un número importante de sectores en los que no se habían sustituido las ordenanzas por convenios colectivos, en 1997 los interlocutores sociales suscribieron el Acuerdo Interconfederal para Cubrir Vacíos, en el que se establecían unas normas de carácter general en determinados aspectos de las relaciones laborales para superar esa ausencia de convenio colectivo.

Aunque la reforma laboral de 2010 no modifica directamente ningún aspecto concreto relacionado con la negociación colectiva, sí que cambia la regulación de los descuelgues salariales al suprimir la obligación establecida en la reforma de 1994, de que los convenios colectivos supraempresariales acordaran cláusulas relativas a las condiciones y los procedimientos de dichos descuelgues¹⁰, dando libertad a las empresas para esos descuelgues, siempre que exista acuerdo entre el empresario y las representantes de los trabajadores o se haya acudido a los procedimientos previstos de conciliación o arbitraje (sin

⁹ Estaban excluidas de esa posibilidad de modificación de un convenio de ámbito superior por otro de ámbito inferior materias tales como el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

¹⁰ Aunque el mismo artículo 82.3 del Estatuto que preveía esa obligación de los convenios de ámbito superior al de la empresa reconocía la posibilidad de que esos convenios no contuvieran esa cláusula de inaplicación, como en la práctica ocurrió, pues en torno a la tercera parte de esos convenios no incluyeron esa cláusula en los años que estuvo vigente la norma de 1994.

atenerse necesariamente a las condiciones y a los procedimientos previstos, en virtud de lo establecido en la reforma de 1994, en los convenios de ámbito superior al de la empresa). Ahora bien, lo que sí preveía la norma de 2010 (Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) es que el acuerdo de inaplicación del régimen salarial pactado en el convenio correspondiente debería determinar el proceso de recuperación del régimen salarial pactado inicialmente, sin que la inaplicación pudiera superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

Pero son las reformas de 2011 y de 2012 las que sí introducen cambios normativos muy relevantes en la regulación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 en materia de negociación colectiva. Y ello después de importantes presiones para que esas reformas se llevaran a cabo. Una de esas presiones se plantea en forma de propuesta, “Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España”, firmada por catorce economistas pertenecientes a la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)¹¹. En este documento, publicado el 8 de marzo de 2011, se plantean cuestiones, como que los convenios de empresa puedan concurrir con convenios de ámbito superior; que todos los convenios incluyan el compromiso previo de someter las discrepancias entre empresa y trabajadores sobre el descuelgue salarial y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a un arbitraje vinculante; condicionar la eficacia normativa y general de los convenios a que las empresas alcancen determinados umbrales de representatividad en el ámbito de aplicación del convenio¹²; limitar el principio de la ultraactividad a un año; y tender a no incluir en los convenios colectivos cláusulas de salvaguarda o garantía salarial y, en el caso de que se incluyan, que el IPC que se considere sea el subyacente¹³ y no el general y que tuviera carácter simétrico, es decir, que contemplen tanto las desviaciones positivas (inflación final superior a la prevista) como las negativas (inflación final inferior a la prevista).

La reforma de la negociación colectiva de 2011, aprobada por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio)¹⁴, es un intento de contrarrestar esas presiones, incluyendo cambios importantes, pero sin alterar todavía de

¹¹ www.fedea.es. Los patronos de FEDEA son Bancos, como el de España, Español de Crédito, Santander y Bilbao Vizcaya Argentaria, Cajas, como la de Madrid, ahora Bankia, y la Caixa, y empresas, como Telefónica, Iberdrola y Repsol.

¹² Lo que supondría el final del principio de la eficacia general automática de los convenios.

¹³ IPC excluida la energía y los alimentos sin elaborar.

¹⁴ En la convalidación del Real Decreto-ley en el Congreso de los Diputados el Gobierno socialista se comprometió a modificarlo en el trámite legislativo de convertirlo en Ley. El adelanto de las elecciones legislativas al 20 de noviembre de 2011 impidió esa tramitación.

forma definitiva y sustancial el modelo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Entre estos cambios, destacan los siguientes relacionados con la estructura y la vigencia de los convenios colectivos¹⁵:

- Abrir la posibilidad de que los convenios de empresa tuvieran prioridad aplicativa respecto de los convenios de ámbito superior, pudiendo modificar esos convenios en determinadas materias (entre ellas las salariales y las relativas a la jornada laboral), pero siempre que no se pacte lo contrario (a esa prioridad aplicativa) en acuerdos interprofesionales o convenios nacionales o autonómicos.
- Suprimir la posibilidad prevista en la reforma laboral de 1994 de que los convenios sectoriales provinciales pudieran modificar convenios de ámbito superior (por ejemplo, autonómicos o nacionales), pero manteniendo esa posibilidad para los convenios autonómicos, salvo en una serie de materias, que eran las mismas que las establecidas como excepciones en la reforma de 1994.
- Fijar el período mínimo para la denuncia de un convenio antes de finalizar su vigencia (tres meses) y el período máximo para la negociación de un nuevo convenio, de ocho meses si la vigencia del anterior hubiera sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes casos.
- Mantener el principio de “ultraactividad” (prórroga de las cláusulas de contenido normativo) hasta que no se firme un nuevo convenio colectivo, salvo pacto en contrario. Sólo en defecto de pacto y si, una vez transcurrido el plazo máximo para la negociación colectiva, no se hubieran alcanzado un acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos para resolver las discrepancias o éstas no se hubieran resuelto se mantendrá el principio de “ultraactividad”, es decir, la vigencia del anterior convenio. Ahora bien, de forma transitoria¹⁶, el Real Decreto-ley estableció que, en el caso de que transcurriera sin acuerdo el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio y no se hubieran resuelto las discrepancias por los procedimientos establecidos, las partes se someterían obligatoriamente a un proceso de arbitraje vinculante.

¹⁵ Además de estos cambios, en 2011 se introdujeron otros dirigidos a favorecer la flexibilidad interna negociada de las empresas, en la línea de lo establecido en la reforma de 2010, a potenciar las secciones sindicales y a favorecer la legitimación para negociar los convenios colectivos, especialmente de los representantes de los trabajadores. También introdujo la norma de 2011 cambios dirigidos a reformar la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y a mejorar la estadística de la negociación colectiva, cambios que fueron superados o ignorados por la reforma de 2012. En relación con la reforma de la negociación colectiva de 2011, puede verse Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2011).

- Prever la posibilidad de que durante la negociación de un nuevo convenio las partes acuerden modificar algunos de los contenidos prorrogados a fin de adaptarlos a las condiciones en que se desarrolla la actividad.

Pero, pese a la reforma de la negociación colectiva de 2011, las presiones para profundizar más en las modificaciones continuaron, especialmente desde la UE y el Banco Central Europeo¹⁷. Incluso, los interlocutores sociales ante esas presiones suscribieron el 25 de enero de 2012 un nuevo acuerdo, el II AENC¹⁸, que, además de establecer los criterios salariales para el período 2012-2014, incluía otro tipo de cláusulas, mucho más ambiciosas que las que se venían incluyendo en otros acuerdos anteriores¹⁹, relativas a la estructura de la negociación colectiva, la flexibilidad interna de las empresas y los descuelgues de las empresas (inaplicaciones de los convenios correspondientes) no sólo en materia salarial sino también en otras materias relacionadas con las condiciones de trabajo.

En parte debido a las citadas presiones externas, pero también como consecuencia de la propia ideología de carácter neoliberal y de los intereses empresariales que defiende, al nuevo Gobierno del PP le parecieron insuficientes tanto todas las reformas aprobadas anteriormente (en 2010 y 2011) como el II AENC, suscrito por los interlocutores sociales, y abordó en 2012, a mes y medio de nombrado el Gobierno, una nueva reforma laboral (aprobada primero en febrero por Real Decreto-ley y después, tras alguna modificación, por Ley en julio²⁰), que ya hemos dicho que supone un drástico cambio en el conjunto de las relaciones laborales y que en materia de negociación colectiva impone algunos de los cambios propuestos por un grupo numeroso de economistas (como FEDEA) y por los organismos nacionales e internacionales defensores de cambios drásticos en esa materia, como el final del principio de la “ultraac-

¹⁶ En principio, hasta el 30 de junio de 2012, plazo que establecía el Real Decreto-ley de 2011 para que los acuerdos interprofesionales autonómicos o nacionales fijaran los procedimientos para solventar las discrepancias en la negociación de un nuevo convenio colectivo.

¹⁷ La “desconocida” carta del BCE al Gobierno español de agosto de 2011, es posterior a la reforma de la negociación colectiva de 2011. Según parece una de las exigencias incluidas en la citada carta era la supresión de las cláusulas de garantía salarial que relaciona el crecimiento salarial con la inflación final. Véase a este respecto Ekaizer, E (2012), págs. 121-143.

¹⁸ II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Un análisis de este acuerdo puede verse en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012a).

¹⁹ Además del I AENC, vigente para el trienio 2010-2012, los distintos ANC (Acuerdos para la Negociación Colectiva) que, con vigencia anual (aunque alguno se prorrogó el año siguiente), estuvieron vigentes entre 2002 y 2008. Ver en relación con los distintos acuerdos de negociación colectiva Peláez Rodríguez, P y Pérez Infante, J.I (2013).

²⁰ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral, y Ley 3/2012, de 6 de julio, de igual título, respectivamente.

tividad” y la prioridad sin condiciones de los convenios de empresa, en la línea de descentralizar fuertemente la negociación colectiva²¹.

En este sentido, el cambio más relevante de la reforma laboral de 2012, una vez aprobada por la Ley 3/2012, es la imposición del fin del principio de “ultra-actividad”, cuando haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio anterior²², una vez finalizada su vigencia. En concreto, además de derogar la duración máxima de la negociación colectiva fijada por la reforma de 2011, la nueva reforma laboral establece que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el convenio pierde su vigencia en todo tipo de cláusulas, aplicándose, si lo hubiese, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación. En caso de no existir ese convenio superior se producirá un vacío en la regulación de las relaciones laborales de las empresas, sometidas a los mínimos del Estatuto de los Trabajadores y de las demás normas legales, con lo que la negociación del nuevo convenio partirá desde cero, como si no hubiera habido nunca convenio alguno.

El otro cambio fundamental en materia de negociación colectiva de la reforma de 2012 es el establecimiento de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias²³ en relación con los convenios de ámbito superior al de la empresa sin limitaciones ni condicionamiento alguno, como sí preveía la reforma de 2011, puesto que la nueva reforma suprime la posibilidad de que se pacte lo contrario (a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa) en acuerdos interprofesionales o convenios estatales o autonómicos. Es decir, en determinadas materias, como los salarios y las de jornada laboral, el convenio de empresa puede modificar lo acordado en otro superior, suprimiendo de forma definitiva el principio original de no concurrencia de convenios y también el principio de jerarquía de los convenios, al mismo tiempo que supone un importante impulso al proceso de descentralización de la negociación colectiva, propiciando los convenios de empresa en detrimento de los convenios sectoriales, especialmente los provinciales, que desde la reforma de 2011 no pueden alterar lo previsto en convenios de ámbito superior, como las autonómicos y nacionales.

²¹ Para un resumen de las medidas relativas a la negociación colectiva de esta reforma laboral puede consultarse Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012a).

²² El Real Decreto-Ley 3/2012 previo establecía dos años. La Ley 3/2012 redujo ese período a un año.

²³ Como la cuantía salarial, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el abono o compensación de las horas extraordinarias, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y de las modalidades de contratación, así como las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y profesional.

Además de estos dos cambios, la reforma de 2012 introduce otras dos modificaciones en materia de negociación colectivas, la primera, no incluida en el Real Decreto-ley, la consideración como nulas y sin efectos de las cláusulas de los convenios que permitan la jubilación obligatoria de los trabajadores y, la segunda, sí incluida en la norma previa, la posibilidad de que durante la vigencia del convenio pueda negociarse su revisión y modificación, sin que se trate de un convenio diferente.

Aparte de estos cambios directamente relacionados con la negociación colectiva, la reforma de 2012 también introdujo otros cambios muy relevantes dirigidos a favorecer la flexibilidad interna de las empresas, incluyendo dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las salariales y diferenciando su regulación según esas condiciones estén o no reguladas en un convenio colectivo estatutario.

En concreto, en el caso de que las condiciones de trabajo no estén reguladas por convenio colectivo estatutario sino por contratos individuales, acuerdos de empresa o decisiones empresariales de repercusiones colectivas se podrán modificar por decisiones unilaterales del empresario, aunque éstas se hubieran acordado anteriormente entre el empresario y los trabajadores al margen del convenio colectivo.

Pero en el caso de que las condiciones de trabajo estén establecidas en un convenio colectivo (de empresa o sectorial) sus modificaciones o, lo que es lo mismo, la inaplicación (descuelgue) del convenio correspondiente en algunas materias (salariales o no) se tendrá que producir por acuerdo entre la empresa y las representantes de los trabajadores. Aunque en el supuesto de que se mantengan las discrepancias y éstas no se hayan resuelto por los procedimientos disponibles, cualquiera de las partes podrá someter a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a las correspondientes comisiones autonómicas, según el caso, el arbitraje obligatorio de las discrepancias, lo que, además de alterar la propia naturaleza de la Comisión, que incluso dejaría de ser consultiva, puede suponer, en principio, una oposición al principio constitucional (art 37.1 de la C.E) de la autonomía de las partes, ya que en la Comisión participan como representantes la administración pública y el arbitraje obligatorio y vinculante a petición de una de las partes se podrá imponer por mayoría a la otra parte.

Pero es que, además, en relación con la inaplicación de los convenios, como en el caso del despido objetivo procedente individual o colectivo, se produce un cambio muy sustancial, al ampliarse notablemente las causas que lo permiten, bastando con la disminución (interanual) durante dos trimestres consecutivos (tres en el caso de los despidos) de los ingresos ordinarios o de las ventas.

2. EFECTOS DE LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EVOLUCIÓN, COBERTURA Y ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

2.1. Dificultades estadísticas para el análisis de la negociación colectiva

Antes de analizar la evolución, cobertura y estructura de la negociación colectiva en los últimos años con el objetivo de constatar la influencia o no de las reformas laborales, así como de la crisis económica, en esas variables, deben tenerse en cuenta las limitaciones que la información estadística disponible puede imponer al análisis resultante.

La fuente estadística de la que se obtienen los datos derivados de la negociación colectiva es la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT), estadística administrativa elaborada mensualmente por el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social con base en la explotación de las Hojas estadísticas que deben cumplimentar las comisiones negociadoras de los convenios en el momento de registrarlos ante la autoridad laboral correspondiente según su ámbito territorial de aplicación²⁴.

La cumplimentación de las hojas estadísticas es, en general, bastante deficiente en muchas ocasiones por la falta de información necesaria por parte de los integrantes de las comisiones negociadoras de los convenios, sobre todo de los sectoriales, que cubren varias empresas, en aspectos tan esenciales como el número de empresas y de trabajadores afectados, datos muy relevantes tanto para conocer la importancia e incidencia de los convenios colectivos como para el cálculo de las variables esenciales de la estadística, el crecimiento salarial pactado y la jornada laboral pactada en el conjunto de la negociación colectiva, ya que la cuantía de estas dos variables se calcula a través de las cantidades acordadas en cada convenio colectivo ponderadas por el número de trabajadores correspondiente a cada convenio²⁵. Muchas veces, ante la falta de infor-

²⁴ Para un análisis detallado de la estadística de negociación colectiva puede verse Pérez Infante, J.I. (2006), páginas 210-221 y 222-223, así como Pérez Infante, J.I. (2008a) y Peláez Rodríguez, P. y Pérez Infante, J.I. (2013).

²⁵ El Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva preveía que antes del 31 de diciembre de ese año se deberían efectuar las modificaciones normativas oportunas para obligar a la cumplimentación en las transacciones de las empresas en la Tesorería General de la Seguridad Social del 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 adscrita a cada convenio permitiría superar ese problema de falta de información, pero en el momento de escribir este artículo esa imposición del Real Decreto-ley, no recogida, por otra parte, en la Ley 3/2012, de la última reforma laboral, no se ha cumplido.

mación la comisión negociadora del convenio repite el número de empresas y trabajadores del convenio anterior, repetición que puede llegar a afectar a la cuarta parte de los convenios y más de la cuarta parte de los trabajadores cubiertos²⁶.

Además, las cifras de empresas y de trabajadores de los convenios se ven afectadas por otros problemas. El primero, la posibilidad de duplicación en el cómputo de algunas empresas y de algunos trabajadores, cuando estén cubiertos por más de un convenio colectivo²⁷. El segundo, que la estadística sólo incluye los nuevos convenios que inician los efectos económicos en el año y los plurianuales firmados en años anteriores y con revisión salarial para el año de la estadística, pero no incluye ni los convenios de nueva firma que no permiten calcular el aumento salarial pactado en el año²⁸ ni los convenios vigentes en el año que no tienen efectos económicos en ese año²⁹. El tercer problema es que, en general, los convenios que, habiendo finalizado su vigencia, están en situación de prórroga, por ejemplo a través de la ultraactividad, no están incluidos en la estadística de convenios vigentes. Y el cuarto problema que hasta 2010 en la Hoja estadística de los convenios plurianuales sólo se cumplimentaba el número de empresas y de trabajadores del primer año de vigencia sin que se actualizaran posteriormente esas cifras para los siguientes años de vigencia.

Aparte de estos problemas y deficiencias, la estadística de convenios tiene carácter provisional durante mucho tiempo, ya que se pueden firmar convenios colectivos que tienen efectos económicos en un año en años posteriores a ese. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social considera como definitivos los datos de un año con la Estadística de los Convenios Colectivos correspondiente a los convenios registrados hasta el 30 de junio de dos años después³⁰. Por lo tanto, los últimos datos definitivos son los de los convenios correspondientes a

²⁶ Véase Giráldez, M.T; Pérez Infante, J.I. y Simón, H (2002), págs 119-126.

²⁷ Duplicación que se puede producir, a pesar de la labor de depuración de la subdirección general de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por la dificultad que entraña cuestiones como que el título del convenio o el código del convenio no sean correctos, ya que si se detecta la duplicación la empresa y, por lo tanto, el número de trabajadores cubiertos sólo se computarán una vez.

²⁸ Ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando los salarios pactados figuren en términos de tarifas salariales y no se dispongan en el convenio de datos correspondientes al año anterior al primer convenio.

²⁹ Desde 2013 la estadística de negociación colectiva proporcionará información tanto de los convenios de nueva firma como de los convenios sin efectos económicos para el año de referencia de la estadística.

³⁰ Eso es lo que ocurre actualmente, ya que anteriormente se consideraban definitivos los datos de los convenios colectivos correspondientes al 31 de mayo. Así, los datos de los convenios colectivos de 2009 se consideraron definitivos con los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2011, pero los de los convenios de 2010 se consideraron definitivos con los convenios

2010, con los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2012, por lo que los convenios de 2011 y 2012 son todavía provisionales. En concreto, los datos de 2011 no serán definitivos hasta el 30 de junio de 2013 y los de 2012 hasta el 30 de junio de 2014, por lo que, sobre todo, los datos de ese último año (y no digamos los de 2013 que no serán definitivos hasta el 30 de junio de 2015) son todavía muy provisionales, por lo que será difícil obtener conclusiones definitivas de su análisis.

Ahora bien, con el objetivo de mejorar y ampliar la información relativa a los convenios colectivos, la Hoja estadística ha sufrido importantes cambios como consecuencia de la aprobación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que entró en vigor el uno de octubre de 2010. Una de las novedades de esta modificación³¹ es la cumplimentación (una vez finalizado el año y se disponga del dato del IPC del conjunto del año) de un nuevo Anexo de la Hoja estadística que recoge la aplicación de la cláusula de garantía o salvaguarda salarial retroactiva (que revisa el salario pactado del año finalizado), conociéndose así el incremento salarial finalmente pactado junto con el inicial que figuraba en el convenio. Además, en los casos de los convenios plurianuales deberán cumplimentarse anualmente la consiguiente revisión salarial anual en otro Anexo de la Hoja estadística, con la inclusión del número de trabajadores cubiertos por el convenio en el año de la revisión salarial³². Igualmente, en principio, en el Anexo de la revisión se obliga a comunicar la prórroga de los convenios, aunque no parece por la información disponible que esa comunicación de las prórrogas sea generalizada, por lo que parece difícil que el problema señalado anteriormente de la falta de conocimiento de los convenios prorrogados, en particular los que se encuentren en situación de ultraactividad, se haya podido superar.

registrados hasta el 30 de junio de 2012. En cualquier caso, una vez reconocidos los convenios de un año como definitivos, es decir el 31 de mayo o el 30 de junio de dos años después a la fecha de referencia de la estadística, los convenios firmados en fechas posteriores pero con efectos económicos en ese año no se computan estadísticamente.

³¹ Para el análisis de los cambios de la Hoja Estadística en 2010 puede verse el epígrafe “Nueva Hoja Estadística de Convenios Colectivos” en el Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010b).

³² Ante el incumplimiento de la obligación de comunicar anualmente la revisión anual de los convenios plurianuales, la Disposición Final Tercera del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que entró en vigor el día 29 de ese mes, suprimió esa obligación anual, lo que posibilita que la comunicación de la revisión en cada uno de los años de vigencia del convenio se haga en la Hoja estadística inicial, la que acompaña al registro del convenio. La supresión de la obligación de comunicar anualmente la revisión de los convenios plurianuales podría afectar también a la comunicación anual del número de trabajadores cubiertos por el convenio colectivo, así como a la situación o no de prórroga.

También se introdujeron otros cambios en la Hoja estadística que la ampliaron y mejoraron, como la mayor claridad en lo referente a las cláusulas de garantía salarial; las modificaciones en las cláusulas sobre empleo y contratación para incluir cuestiones relacionadas con las reformas laborales aprobadas posteriormente a 1994, no incluidas en la Hoja establecida en 1996³³, y la inclusión de un nuevo apartado sobre cláusulas de igualdad y no discriminación.

Por último, en la Estadística de Convenios Colectivos se han producido cambios importantes en 2013. Entre las mejoras de la estadística destaca la inclusión de información mensual relativa a la inclusión o no en los convenios colectivos de cláusulas de garantía salarial³⁴ (distinguiendo en el caso de que se acuerde esa cláusula si los efectos son o no retroactivos), suministrando información diferenciada sobre el número de convenios y de trabajadores, así como sobre la variación salarial y la jornada pactada, según se acuerden o no esas cláusulas. Además, en 2013 se incluye también información sobre la duración media de los convenios, pero sólo de los firmados a partir de 2011; sobre los convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva (lo que suponía una importante insuficiencia de la estadística anterior), que al no disponer de datos salariales anteriores al inicio de la vigencia del convenio no permiten conocer el incremento salarial del primer año de vigencia del convenio; y sobre la inaplicación (descuelgues) de convenios colectivos.

Sin duda, éstas son mejoras muy relevantes de la estadística en relación con los años anteriores, aunque sean insuficientes en, al menos, dos cuestiones relevantes. La duración media de los convenios únicamente a partir de 2011, que no permite (al excluir los convenios plurianuales con inicios económicos anteriores a ese año) calcular la duración media del total de los convenios vigentes, que, según distintos estudios, es cercana a cuatro años³⁵. Y la inaplicación de los convenios, que informa sobre el número de inaplicaciones, así como de empresas y trabajadores afectados, desagregando por sector de actividad, tamaño de la empresa y mes de depósito de la inaplicación, pero que no informa sobre el ámbito del convenio inaplicado, si es de empresa o de ámbito superior, y, en este caso, si es de grupo de empresa o sectorial y, si es sectorial, el ámbito territorial del mismo. Por otra parte, la nueva información tampoco recoge cuestiones tan relevantes como las condiciones de trabajo concretamente

³³ Aprobada por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 10 de octubre de 1996.

³⁴ Anteriormente sólo se publicaba anualmente en el Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

³⁵ Véase al respecto Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012d).

inaplicadas y en el caso de la inaplicación de la jornada laboral y de las condiciones salariales la cuantificación de la inaplicación.

Pero también en 2013 se ha reducido la información estadística que anteriormente se proporcionaba, al limitarse considerablemente la desagregación de las ramas de actividad y de empobrecerse el cruce de Comunidades Autónomas con otras variables, ya que se suprimen los correspondientes con las ramas de actividad³⁶, y al excluirse, así mismo, toda la información correspondiente a las cláusulas especiales pactadas, distintas a las que establecen sobre el crecimiento salarial y la jornada laboral, como las relacionadas con el empleo, la contratación, la formación, las prestaciones sociales complementarias, la igualdad y no discriminación y un largo etcétera. Y, por último, otra insuficiencia muy relevante de la estadística que se publica a partir de enero de 2013 es la falta de actualización mensual, salvo para las variables más agregadas, de los datos de los años anteriores todavía no definitivos, en concreto 2011 y 2012, que parece que sólo se producirá el 30 de junio de cada año³⁷, lo que provoca una ruptura en la continuidad de la estadística de cada año hasta que la estadística se considere definitiva desde el 31 de diciembre del año de referencia de los convenios³⁸.

2.2. La evolución de la negociación colectiva desde 2008. la tasa de cobertura

El análisis de los efectos de la crisis económica y de las reformas laborales de la negociación colectiva de 2010, 2011 y 2012 no sólo está condicionado por las insuficiencias estadísticas consideradas más arriba, así como por la provisionalidad de los datos disponibles de 2011, 2012 y, sobre todo, 2013, sino también por otras razones, como el que las consecuencias de las reformas de carácter estructural no son, normalmente, constatables en toda su entidad a corto plazo, sino a medio e incluso a largo plazo, máxime en el caso de la negociación colectiva en la que una parte sustancial de la misma, de carácter plurianual, corresponde a convenios firmados con anterioridad a 2012, e, incluso, a 2010. Además, en la situación de crisis económica iniciada en 2008 es muchas veces difícil separar los efectos derivados de la propia reforma de la negocia-

³⁶ La publicación por Comunidades Autónomas no se cruza desde 2013 ni con sectores ni con ramas de actividad, lo que empobrece notablemente la información. Además, pese a las competencias autonómicas del registro de los convenios, en enero y febrero no se publicó ninguna información autonómica.

³⁷ Coincidiendo con la conversión en definitiva de los convenios con fecha de referencia de dos años antes.

³⁸ La última actualización disponible se refiere al 31 de enero de 2013. No disponiéndose, posteriormente, de ninguna otra actualización estadística para los convenios de 2011 y 2012.

ción colectiva de los efectos derivados de la crisis, en aspectos como el retroceso en el número de convenios y de empresas y trabajadores cubiertos por los mismos, la tasa de cobertura de la negociación colectiva, y, desde luego, la evolución salarial.

Del análisis a largo plazo de la evolución del número de convenios y del número de empresas y de trabajadores cubiertos por esos convenios (cuadro 1) y considerando, en una primera secuencia los datos exclusivamente definitivos, es decir hasta 2010, inclusive, se constatan dos hechos: el primero, la tendencia creciente a lo largo de los últimos treinta años de la negociación colectiva y, el segundo, tan relevante o más que el primero, el carácter claramente anticíclico de las tres variables consideradas y, especialmente, la de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva³⁹.

El carácter anticíclico de la negociación colectiva, que es el que interesa recalcar en la situación actual de crisis económica iniciada en 2008, se comprueba con la evolución creciente de los convenios colectivos en los períodos expansivos de la economía española y la evolución decreciente en los períodos de crisis económica, como ocurre, dentro de los años considerados en el cuadro, en los períodos 1992-1994 y 2008-2013, aunque, en todo caso, cabe destacar la existencia de un cierto retardo temporal en esa evolución anticíclica, por la importancia ya señalada de los convenios plurianuales firmados en años anteriores (cuadro 2), de forma que en 1992 el número de convenios sigue creciendo y en 2008 se mantiene prácticamente estable. Ese retardo temporal al inicio de la crisis es todavía más palpable en las cifras de empresas y de trabajadores cubiertos, ya que tanto en 1992 como en 2008 las cifras de ambas variables continuaron aumentando. Pero el descenso de las tres variables es evidente en 1993 y 1994 en lo que se refiere al primer período de crisis y empieza a ser evidente en 2009 y, sobre todo, en 2010, los dos últimos años con información definitiva, en el segundo período de crisis.

³⁹ Para el análisis de la negociación colectiva en España a largo plazo puede verse Pérez Infante, J.I. (2003), (2010c) y (2011) y para el análisis de los años más recientes puede consultarse Peláez Rodríguez, P y Pérez Infante, J.I. (2013) y Pérez Infante, J.I. (2013d).

Cuadro 1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

	Total convenios			Convenios Empresas		Convenios de otro ámbito		
	Nº Convenios	Nº Empresas (miles)	Nº trabajadores (miles)	Nº Convenios	Nº trabajadores (miles)	Nº Convenios	Nº Empresas (miles)	Nº trabajadores
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.721,1
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.269,2	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.276,3	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	4.459	1.224,4	1.428	1.452,6	9.884,9
2007	6.016	1.413,7	11.606,5	4.598	1.261,1	1.418	1.409,1	10.345,4
2008	5.987	1.605,2	11.968,1	4.539	1.215,3	1.448	1.600,7	10.752,9
2009	5.689	1.520,8	11.557,8	4.323	1.146,6	1.366	1.516,2	10.443,2
2010	5.067	1.481,1	10.794,3	3.802	923,2	1.265	1.473,3	9.871,1
2011 ¹	4.347	1.103,0	9.836,1	3.279	860,8	1.068	1.009,7	8.975,3
2012 ¹	2.762	687,5	6.127,7	2.116	672,3	646	685,4	5.455,5
2013 ²	300	110,9	1.152,1	198	32,1	102	110,7	1.120,0

¹ Datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013.

² Datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013. solo se consideran los que tienen efectos económicos en el año excluyéndose los convenios de nueva firma para que la serie estadística considerada sea homogénea.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadística de Convenios Colectivos y Trabajo.

Cuadro 2: Convenios, empresas y trabajadores, según sean convenios plurianuales revisados o firmados en el año

	2007		2008		2009		2010		2011 ¹		2012 ¹		2013 ²	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Convenios														
Total	6.016	100,0	5.987	100,0	5.689	100,0	5.067	100,0	4.347	100,0	2.762	100,0	300	100,0
Plurianuales	3.747	62,3	3.611	60,3	3.937	69,2	3.607	71,2	3.089	71,1	2.118	76,7	207	69,0
Firmados en el año	2.269	37,7	2.376	39,7	1.752	30,8	1.460	28,8	1.258	28,9	644	23,3	93	31,0
Empresas (miles)														
Total	1.413,7	100,0	1.605,2	100,0	1.520,5	100,0	1.481,1	0,001	1.103,0	100,0	687,5	100,0	110,9	100,0
Plurianuales	937,6	66,3	928,5	57,8	1.105,3	72,7	1.209,4	81,7	822,1	74,5	503,2	73,2	84,7	78,2
Firmados en el año	476,1	33,7	676,7	42,2	415,3	27,3	271,8	18,3	280,8	25,5	184,3	26,8	24,2	21,8
Trabajadores (miles)														
Total	11.606,5	100,0	11.968,1	100,0	11.537,8	100,0	10.794,3	100,0	9.836,1	100,0	6.127,7	100,0	1.152,1	100,0
Plurianuales	6.475,7	55,8	7.785,7	65,1	8.462,9	73,2	8.158,4	75,6	7.475,3	76,0	4.448,6	72,6	877,9	76,2
Firmados en el año	5.130,8	44,2	4.182,4	34,9	3.094,9	24,8	2.636,0	24,4	2.360,8	24,0	1.679,1	27,4	274,2	23,8

¹ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013. ² Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013
Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

La razón de esta evolución decreciente de la negociación colectiva es doble, por un lado, por la desaparición de empresas y la destrucción de empleo en las situaciones de crisis y, por otro lado, por la dificultad que el deterioro económico de las empresas puede entrañar a la propia negociación colectiva, retrasando en muchas ocasiones e impidiendo en otras el acuerdo final de las empresas con los representantes de los trabajadores y todo ello a pesar del principio del deber de la negociación colectiva establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Pero el análisis de la evolución de los convenios colectivos en los tres últimos años, 2011, 2012 y 2013, está muy limitada y condicionada por la provisionalidad de los datos de esos años. Para comparar los datos de esos años con los de los años anteriores habría que utilizar datos homogéneos, como los convenios registrados hasta el 31 de enero del año siguiente al de referencia para comparar las cifras de 2012 (ya que para este año la información disponible más reciente es la de los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013) con las de los años anteriores y los convenios registrados hasta el 31 de marzo del mismo año para la comparación de las cifras de 2013 (ya que esa es la última fecha disponible para los datos de este último año).

En el cuadro 3 se comparan las cifras referidas a los convenios con efectos económicos en cada año pero registrados hasta el 31 de enero del año siguiente. Según estas cifras, desde 2009 se detecta una evolución claramente decreciente en el número de convenios, con la única excepción de 2012, y, sobre todo, en el número de empresas y de trabajadores cubiertos por esos convenios, alcanzándose los mínimos de toda la serie histórica en ese último año en esas dos variables. En cuanto al ligero repunte en el número de convenios de 2012, se constata que el aumento se debe exclusivamente a los convenios de empresa, lo que puede estar relacionado con el impulso a ese tipo de negociación que puede estar provocando la prioridad aplicativa de los convenios de empresa; por el contrario, el número de convenios de ámbito supree empresarial sigue disminuyendo en 2012. Si se comparan los datos de 2012 con los correspondientes a 2007, antes del inicio de la crisis y siempre con la información referida al 31 de enero del año siguiente, el número de convenios es un 38,5% menor, el de las empresas afectadas un 36,8% inferior y el de los trabajadores cubiertos un 29,8% más reducido, mientras que si se coteja con 2008 el porcentaje de trabajadores se sitúa en un 33% más bajo.

Si, para comparar los datos todavía muy provisionales de 2013, se consideran los convenios registrados hasta el 31 de marzo de cada año del período 2005-2013 (cuadro 4), el descenso del número de convenios y del de trabajadores cubiertos por esos convenios es, muy patente desde 2010, acentuándose, incluso, ese descenso en 2012 y, sobre todo, en 2013, año en el que el número de convenios registrados hasta el 31 de marzo del año es sólo algo mayor de la

tercera parte del dato correspondientes a 2012 y apenas el 10% del correspondiente a 2009, lo que es expresivo del estrepitoso retroceso de los convenios registrados hasta el 31 de marzo de los dos últimos años y, en particular, en el último.

Todos estos datos confirman la ya señalada influencia de la crisis económica en el descenso de las cifras resultantes de la negociación colectiva desde 2009, como consecuencia del menor número de empresas existentes y de trabajadores ocupados a medida que la persistencia de la crisis afecta a la desaparición y cierre de empresas y a la destrucción de empleo.

Pero, además de la crisis, pueden estar influyendo otros factores en la evolución regresiva de la negociación colectiva. En primer lugar, el posible retraso en el cómputo estadístico de las revisiones de los convenios plurianuales firmados en años anteriores por desconocerse si esa revisión se ha aplicado en los términos previstos en el convenio, y ello ante la falta de cumplimentación de las empresas con ese tipo de convenios de la obligación establecida en 2010 de facilitar esos datos en cada año de vigencia del convenio en el correspondiente Anexo de la Hoja estadística (obligación suprimida en 2012, precisamente, por esa falta de cumplimentación). En segundo lugar, la posibilidad de que las últimas reformas de la negociación estén afectando también a la propia negociación de los convenios colectivos, como consecuencia del debilitamiento de la negociación colectiva que se deriva de esa última reforma laboral y de los efectos que la posibilidad de modificación unilateral por el empresario de las condiciones de trabajo, implantada por esa reforma de 2012, cuando no exista convenio colectivo, puedan tener sobre la propensión de los empresarios a negociar convenios colectivos. En tercer lugar, el interés de las empresas en algunos casos de que transcurra el plazo de ultraactividad de un año no sólo para negociar un nuevo convenio no condicionado por los acuerdos anteriores, ya que, transcurrido ese plazo de un año, deja de estar vigente en su totalidad, sino precisamente, por la derogación de las relaciones laborales que implica la derogación del convenio. Y, en cuarto lugar, porque en el caso de los convenios que hubieran finalizado su período de vigencia antes de la fecha de entrada en vigor de la ley 3/2012 de la reforma laboral, el ocho de julio de ese año, el citado plazo de un año se computará a partir de esa entrada en vigor, por lo que en ese caso también habrán tenido algunas de las empresas con ese tipo de convenio interés en retrasar la negociación del convenio colectivo hasta que transcurra el citado período de un año de ultraactividad.

En virtud de todo lo señalado, cabe preguntarse si la evolución regresiva de la negociación colectiva será pasajera y si se superará cuando finalice la crisis, situación que, por otra parte, parece muy lejana en el tiempo. Es decir, si los cambios producidos por la reforma laboral de 2012 pueden tener en el futuro consecuencias más permanentes, de carácter estructural, y, en parte, irreversi-

Cuadro 3: Convenios, empresas y trabajadores en el período 2006-2012 con las cifras de los convenios registrados hasta el 31 de enero del año siguiente al de referencia

Años	N° Convenios			N° empresas (miles)			N° trabajadores (miles)		
	Total	De empresa	De otro Ámbito	Total	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito	Total	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito
2006 ¹	4.393	3.307	1.086	1.154,6	3,3	1.151,3	9.092,3	954,9	8.138,0
2007 ²	4.493	3.451	1.942	1.087,3	3,5	1.083,5	8.726,6	1.035,5	7.772,7
2008 ³	4.267	3.176	1.091	1.078,9	3,2	0,0	9.145,7	873,2	8.212,5
2009 ⁴	4.134	3.141	963	1.107,8	3,1	1.104,7	8.701,7	830,1	7.871,6
2010 ⁵	2.976	2.176	800	902,8	2,2	900,6	7.227,0	504,0	6.723,0
2011 ⁶	2.572	1.903	659	707,8	1,9	705,9	6.340,5	523,4	5.817,1
2012 ⁷	2.762	2.116	646	687,5	2,1	685,4	6.127,7	672,2	5.455,5

¹ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2007. ²Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2008. ³ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2009. ⁴Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2010. ⁵ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2011. ⁶ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2012. ⁷Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013.
Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Cuadro 4: Convenios y trabajadores en el período 2005-2013 con las cifras de los convenios registrados hasta el 31 de marzo de cada año.

Año	N° Convenios			N° trabajadores (en miles)		
	Total	De empresa	De otro ámbito	Total Convenios	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito
2005	2.322	1.732	600	4.763,0	460,3	4.301,8
2006	2.523	1.944	579	5.226,8	589,6	4.637,2
2007	2.595	2.083	562	4.735,9	754,9	3.981,0
2008	2.439	1.799	640	5.624,4	550,9	5.073,5
2009	2.807	2.072	735	6.234,0	511,6	5.722,4
2010	1.208	975	233	1.878,7	243,1	1.635,6
2011	1.461	1.128	333	2.779,8	239,1	2.540,8
2012	849	635	214	2.068,3	235,8	1.832,5
2013	300	198	102	1.152,1	32,1	1.120,0

Fuente: MEYSS, Estadística de Empleo de Convenios de Trabajo

bles, y ello por dos razones ya expuestas, La primera, por el efecto del final del principio de ultraactividad, una vez transcurrido un año desde el final de la vigencia establecido en el convenio, que puede hacer que algunas empresas retrasen la negociación del nuevo convenio hasta que haya transcurrido ese año de ultraactividad, ya que en esta nueva situación la relación de fuerza del empresario al derogarse el convenio será mayor que en la situación anterior en la que el convenio se prorrogaba indefinidamente. Y, la segunda, por la mayor facilidad derivada de la reforma laboral de 2012 para que las empresas puedan modificar las condiciones de trabajo, incluidas las salariales, si esas condiciones no están acordadas en un convenio estatutario, al bastar en esos casos con la decisión unilateral de los empresarios y con unas causas muy generales e imprecisas, como que estén relacionadas con la competencia, la productividad o la organización técnica y del trabajo de la empresa.

En cualquier caso, la tasa de cobertura (porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva que efectivamente lo están) se mantiene elevada a pesar de la crisis, aunque no se puedan sacar conclusiones relevantes respecto de los efectos de la última reforma laboral en esa tasa de cobertura. Y ello porque no tiene mucho sentido calcular la tasa de cobertura con datos muy provisionales, como son los de 2012 y 2013.

Así, una forma de calcular la tasa de cobertura es mediante el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en relación con las afiliaciones de asalariados de la Seguridad Social⁴⁰, una vez excluidos de esas cifras los trabajadores no cubiertos por los convenios colectivos, como los empleados de hogar. Con estos datos, y con los últimos años para los que las cifras de los convenios colectivos son definitivas el porcentaje sería en 2007 el 74,5%, en 2009 el 79,7% y en 2010 el 76,1%, lo que supone que, incluso, durante la crisis económica la tasa de cobertura sigue aumentando, pese al retroceso respecto del año precedente correspondiente a 2010.

A pesar de las deficiencias estadísticas, ya señaladas, que pueden afectar al cálculo de la tasa de cobertura de trabajadores de los convenios colectivos, la tasa parece bastante elevada. Incluso, el porcentaje calculado de la tasa puede infraestimar la realidad de la cobertura de la negociación, si se tiene en cuenta que los datos de las afiliaciones a la Seguridad Social que figuran en el denominador para el cálculo de la tasa están sobrevalorados, porque no se han podido excluir de esos datos los funcionarios sujetos al sistema de la Seguridad

⁴⁰ Parece mejor utilizar las afiliaciones a la Seguridad Social que los datos de ocupados asalariados de la EPA, pues las afiliaciones no incluyen a los trabajadores irregulares, mientras que la EPA sí los puede incluir, trabajadores que, normalmente, no están afectados por los convenios colectivos.

Social y, además, porque los datos se refieren a las afiliaciones y no a las personas afiliadas, por lo que algunas de éstas, las pluriempleadas, están consideradas más de una vez. Por lo tanto, una tasa de cobertura en torno al 80-85%, cercana al 90% no parece descaminada, lo que sería coherente con la cifra estimada para 2011 por la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE, según la cuál, como ya se ha señalado, el 89,5% de los trabajadores de los centros de trabajo considerados en la encuesta tendrían sus condiciones de trabajo reguladas por convenios colectivos.

Esta tasa de cobertura, cercana al 90%, es muy similar a la estimada por la OCDE para España para los años más recientes⁴¹, superior a la media de la OCDE (ligeramente superior al 60%) y sólo superada, dentro de los países pertenecientes a esa organización, por Austria, Bélgica, Suecia, Finlandia, Francia e Irlanda. La elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española, contradictoria con la escasa densidad sindical (porcentaje de asalariados sindicados), inferior al 20%, una de las más bajas de la OCDE, es, sin duda, consecuencia de uno de los principios básicos de la negociación colectiva en España, la eficacia general automática de los convenios colectivos.

La elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española, además de desmentir el que sea el mercado el que básicamente determine el salario, y que, pese a que suele considerarse negativamente por la teoría económica y la mayoría de los organismos económicos, nacionales e internacionales, por sus potenciales efectos inflacionistas, supone un mecanismo fundamental para la estabilidad y la seguridad de las relaciones laborales en el seno de la empresa, algo que ha pretendido erosionar la reforma laboral. Si esta reforma laboral ha reducido o no la cobertura de la negociación colectiva española es algo que no podremos averiguar hasta que no se dispongan, al menos, de los datos definitivos de los convenios colectivos de 2012 y de 2013, aunque es posible que las razones expuestas para desincentivar y retrasar la negociación colectiva pueda influir algo en su descenso.

2.3. La estructura de la negociación colectiva

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, y en contra de lo que suele señalarse, hay que constatar el claro predominio en cuanto al número de convenios de los de empresa, en torno a las tres cuartas partes del total de los convenios colectivos vigentes, lo que significa que con los últimos datos definitivos de convenios, los de 2010, de los 5.067 convenios vigentes 3.802 son de empresa y 1.265 son de ámbito superior al de la empresa. Pese a esa elevada

⁴¹ OCDE (2012), páginas 134-137.

importancia de los convenios de empresa, el porcentaje de empresas cubiertas por ese tipo de convenios, el 0,3%, es prácticamente insignificante y el porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios de empresa es reducido, aunque muy superior al de las empresas cubiertas, en torno al 10%.

Si se considera la evolución de estos porcentajes hasta 2010, el peso relativo de los convenios de empresa aumenta claramente desde el 65% en 1983 al 76,4% en 2007, manteniéndose el porcentaje en torno a ese valor hasta 2012. Pero a pesar de este crecimiento del peso relativo de los convenios, el de las empresas cubiertas se mantiene constante en el 0,3% y el de los trabajadores cubiertos se reduce desde el 17,3% en 1983 y 1985 hasta por debajo del 9% en 2010 y 2011 (cuadro 5). Lo que queda patente es que la crisis no parece modificar ni la elevada importancia relativa del número de convenios de empresa ni la tendencia decreciente del porcentaje de trabajadores afectados por ese tipo de convenio. Más difícil es averiguar las consecuencias de la última reforma laboral por la provisionalidad de las cifras de 2011, 2012 y 2013, especialmente las de este último año, aunque con los datos disponibles para 2012 se puede señalar que ese porcentaje de trabajadores es ligeramente creciente, siendo más similar al de los años anteriores al inicio de la crisis que al de los años posteriores.

Cuadro 5.- Importancia de los Convenios Colectivos de empresa sobre el total de convenios colectivos En porcentaje.

Años	Sobre total convenios	Sobre total empresas	Sobre total trabajadores
1983	65,0	0,3	17,3
1985	67,6	0,3	17,3
1990	70,8	0,3	14,9
1995	71,7	0,3	13,7
2000	73,3	0,3	11,8
2005	75,4	0,3	10,8
2006	75,7	0,3	11,0
2007	76,4	0,3	10,9
2008	75,8	0,3	10,2
2009	76,0	0,3	9,6
2010	75,0	0,3	8,6
2011 ¹	75,4	0,3	8,8
2012 ¹	76,6	0,3	11,0
2013 ²	66,0	0,2	2,8

¹ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013. ² Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013. Fuente: MEYSS, Estadística de Empleo de Convenios de Trabajo

Si se desagregan los datos de los convenios de ámbito supraempresarial por su ámbito funcional y territorial, y descartando a los convenios de grupo de empresas, los locales-comarcales y los que afectan a provincias de distintas comunidades autónomas (interautonómicos), por su escasa incidencia relativa, los convenios de mayor relevancia son los sectoriales provinciales, con casi el 20% del total de los convenios, en torno a las dos terceras partes de las empresas afectadas por la negociación colectiva y alrededor del 53% de los trabajadores cubiertos por la misma. En cuanto al porcentaje de convenios, a los provinciales las siguen los sectoriales autonómicos y nacionales, con, aproximadamente, el 1,5% de los convenios en cada uno de los casos, pero mientras que los nacionales representan entre el 25% y el 30% tanto de las empresas como de los trabajadores cubiertos, los autonómicos no llegan al 10% en los dos casos (cuadro 6). La repercusión de la crisis y de las reformas de la negociación colectiva parecen muy escasas en los porcentajes considerados; si se considera el porcentaje de trabajadores, que es el más relevante para analizar la importancia e incidencia de la negociación colectiva, aunque sí que parece que a partir de 2011 el porcentaje de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva provincial tiende a reducirse ligeramente, el de los autonómicos a disminuir más intensamente y el de los nacionales a aumentar con cierta claridad. Por otra parte, aunque hasta 2010 no se produce un cambio de sentido en la tendencia decreciente del porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos de empresa, sí que parece, como se ha indicado, que en 2012, y con la cautela necesaria por la elevada provisionalidad de los datos de ese año, se produce un cierto repunte en ese porcentaje.

Pero es de esperar que los cambios efectuados en la regulación de la negociación colectiva en 2011 y 2012 tengan algunas consecuencias en la negociación colectiva, aunque éstas no se detecten claramente con efectos inmediatos, a corto plazo, por el carácter estructural de esos cambios y por el carácter provisional de las cifras más recientes. Así, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa y la desaparición de la posibilidad de que los convenios sectoriales provinciales puedan modificar convenios de ámbito superior es posible que provoquen el aumento del peso relativo de los convenios de empresa y sectoriales nacionales en detrimento de los convenios sectoriales provinciales.

El aumento de la importancia relativa de los convenios de empresa estaría en consonancia no sólo con las pretensiones y objetivos de la última reforma laboral, la de 2012, si no también con las recomendaciones tanto del Banco de España como de la OCDE, FMI, Banco Central Europeo y la Unión Europea que defienden una mayor descentralización de la negociación colectiva, en la que predominen los convenios de empresa en detrimento de los sectoriales.

Estas recomendaciones se fundamentan de manera directa y estrecha con la teoría económica neoclásica, que prescribe que los convenios de empresa

tendrían más en cuenta que los convenios sectoriales la incidencia de los salarios en los precios y, a través de la elasticidad demanda-precio⁴², en la demanda del producto de la empresa y en el empleo de la misma, incidencia que sería más elevada cuanto mayor sea el grado de competitividad de las empresas.

Como, normalmente, el valor de la elasticidad es mayor a nivel de empresa que a nivel de sector o del conjunto de la economía (porque el grado de competencia es mayor cuanto mayor sea el nivel de desagregación⁴³), según la teoría económica ortodoxa, serían más negativos los efectos del crecimiento salarial en el empleo (salarios-coste laboral-precio-demanda del producto-empleo) en los convenios de empresa que en los convenios de sector, por lo que la presión salarial de los trabajadores y de sus representantes será menor en el primer tipo de convenios que en los segundos y, por lo tanto, los convenios de empresa resultarían menos inflacionistas y más generadores de empleo que el resto de los convenios.

Incluso, los resultados que se obtendrían en relación con la inflación y el empleo, según la teoría económica convencional, más desfavorables en una negociación colectiva como la española, con un grado de centralización intermedia, en la que predomina, en relación con la importancia de los trabajadores cubiertos, los convenios sectoriales, sobre todo provinciales, que en otra negociación más centralizada, de carácter intersectorial, ya que en la negociación sectorial se tendrá menos en cuenta que en la muy centralizada (en el extremo un solo convenio en todo el país) las deseconomías externas (mayor inflación y menor creación de empleo) que provocarían los crecimientos elevados de salarios, puesto que los efectos negativos para el conjunto de la economía serían más difíciles de internalizar para los trabajadores de los convenios de sector que las ventajas concretas en esos trabajadores de dichos aumentos salariales.

Estas explicaciones teóricas llevarían a prescribir que el peor tipo de negociación es el de una economía como la española, de carácter intermedio, que el de otras economías con un modelo de negociación diferente, bien más centralizada o bien más descentralizada. La evidencia empírica de los años setenta y

⁴² Que mide la sensibilidad (variación relativa) de la demanda de un bien respecto de la variación del precio en el 1% ($\Delta x/x/\Delta P/P$)

⁴³ Un ejemplo clásico es el de los detergentes. El grado de competencia y, por lo tanto, el valor de la elasticidad de una marca y, por lo tanto, de una empresa es mucho mayor que el del conjunto del mercado de los detergentes. Así, si el precio de una marca de detergente aumenta, permaneciendo constante el precio de las demás, el efecto negativo sobre las ventas de esa marca será, ordinariamente, mayor que el efecto sobre las ventas del conjunto de los detergentes del aumento del precio de todos ellos, debido a que, mientras que la posibilidad de sustitución de una marca por otra es muy elevada, la posibilidad de sustituir los detergentes por otro producto diferente es mucho más reducida.

principios de los ochenta del pasado siglo parecía confirmar estas conclusiones. De hecho, los datos llevaron a ciertos autores⁴⁴ y a la OCDE⁴⁵ a establecer una relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de empleo en forma de U y entre ese grado de centralización y la inflación o la tasa de paro en forma de U invertida o de campana, de modo, que, según estos estudios, los peores resultados en el empleo, el paro y la inflación corresponderían, en concordancia con la teoría económica ortodoxa, a los países con un sistema de negociación con un grado de centralización intermedia, como el español.

Ahora bien, los argumentos anteriores plantean varios problemas⁴⁶. Desde el punto de vista teórico sólo es válido el análisis de la teoría económica convencional cuando el grado de competitividad de las empresas es muy alto y no cuando las empresas tenga algún grado de control monopolista, lo que todavía es muy relevante en España en muchos sectores, sobre todo en algunos de los más estratégicos de la economía. Además, siguiendo con el punto de vista teórico, la incidencia del salario en el empleo a través de los precios sólo tiene en cuenta la dimensión del salario como coste laboral y no la dimensión del salario con ingreso de los trabajadores y, por lo tanto, determinante de una parte muy relevante de la demanda efectiva de la economía, es decir, tiene en cuenta sobre todo las consecuencias microeconómicas del aumento salarial y apenas las macroeconómicas.

Pero, asimismo, con los resultados empíricos más recientes no es posible mantener ese tipo de relaciones entre el grado de centralización de la negociación económica y los resultados económicos, sobre todo en el empleo, el paro y la inflación. En efecto, desde la segunda mitad de la década de los ochenta del siglo pasado los datos no confirman esas predicciones ni parece que el grado de centralización sin considerar el grado de coordinación de la negociación colectiva, sea tan determinante para los resultados económicos⁴⁷. De hecho, más bien parece que esos resultados son más positivos en los sistemas más centralizados y coordinados que en los más descentralizados y descoordinados y que es más relevante para los resultados económicos el grado de coordinación que el de centralización de la negociación colectiva.

En concreto, según distintos informes de Perspectivas de Empleo de la OCDE, los datos sobre la influencia de las estructuras de la negociación colectiva en el empleo y el paro serían poco concluyentes, de forma que sistemas de

⁴⁴ El artículo básico de esta defensa es el de Calmfors, L y Driffill J (1988)

⁴⁵ OCDE (1994)

⁴⁶ Véanse a este respecto los artículos de Pérez Infante, J.I. (2008a), (2010c) y (2011).

⁴⁷ En Pérez Infante, J.I (2008a) y (2011) se hace un análisis más completo de las limitaciones de la evidencia empírica de los años ochenta del pasado siglo sobre la relación el grado de centralización de la negociación colectiva y los resultados económicos.

Cuadro 6.- Estructura de la negociación colectiva. Según el ámbito funcional y territorial de los convenios sectoriales. En porcentaje.

Años	Provinciales			Autonómicos			Nacionales		
	S/ total convenios	S/ total empresas	S/ total trabajadores	S/ total convenios	S/ total empresas	S/ total trabajadores	S/ total convenios	S/ total empresas	S/ total trabajadores
2005	19,7	72,8	52,8	1,5	10,1	9,9	1,5	16,3	25,3
2006	19,1	66,9	52,5	1,4	9,5	9,7	1,6	22,8	25,4
2007	18,2	67,2	53,0	1,5	8,4	8,9	1,6	24,0	25,8
2008	18,6	66,6	53,2	1,7	5,7	8,2	1,7	27,3	27,1
2009	18,2	66,7	52,6	1,7	5,8	8,3	1,7	27,0	27,7
2010	19,2	67,9	53,7	1,7	5,8	7,8	1,7	25,9	28,2
2011 ¹	18,7	66,5	52,0	1,7	8,2	7,8	1,7	25,3	29,4
2012 ¹	17,3	70,3	46,6	1,5	9,1	7,4	2,1	19,4	31,0

¹ Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Empresa.

negociación colectiva muy diferentes pueden ser capaces de generar resultados similares⁴⁸. Aun así, la OCDE⁴⁹ mantiene que la tasa de ocupación ha disminuido más en los países que tendieron a reducir la centralización o la coordinación que en los que no han adoptado ese tipo de medidas y que los sistemas más centralizados y más coordinados muestran una cierta tendencia a tener unas tasas de paro más bajas y unas tasas de ocupación más altas que las que tienen los sistemas menos centralizados y menos coordinados, así como que la mayoría de los análisis de regresión basados en datos de varios países llegan a la conclusión de que un elevado grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva va acompañada de un nivel más bajo de paro⁵⁰.

Aparte de todas las limitaciones teóricas y empíricas existentes al argumento favorable a la descentralización de la negociación colectiva hay que tener en cuenta la dificultad de profundizar en la misma en un país como

⁴⁸ OCDE (1997), págs 212-214. y OCDE (2004), págs 232-234 y 305-307, y OCDE (2006), págs 121-131.

⁴⁹ OCDE (1997) págs 166-212.

⁵⁰ OCDE (2006), págs. 129.

España en el que el tejido productivo predominante es el de la empresa de dimensiones muy reducidas, en el que prácticamente el 75% de las empresas tienen menos de seis trabajadores y el 85% menos de diez y en el que el tamaño medio apenas alcanza los diez trabajadores⁵¹, en los que difícilmente puede plantearse una negociación colectiva en términos de igualdad entre empresas y trabajadores por la dependencia de éstos a aquéllas y por el escaso grado de afiliación sindical de los trabajadores de las pequeñas empresas. Precisamente, esta dificultad se plasma en la redacción del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores, que, desde su redacción inicial en 1980, limita la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, y, por lo tanto, la legitimación para negociar convenios, a las empresas o centros de más de diez trabajadores o cuando cuenten entre seis y diez trabajadores si así lo deciden éstos por mayoría.

Pero es que, además, una mayor descentralización de la negociación colectiva (recuérdense que las tres cuartas de los convenios son de empresa), provocaría una mayor dispersión y proliferación de los convenios colectivos, lo que indudablemente afectaría negativamente a la articulación y coordinación de los convenios colectivos, aunque podría ocurrir que fuese, precisamente, esa mayor fragmentación y desarticulación de la negociación colectiva, una de las consecuencias que se pretenda conseguir con la mayor descentralización de los convenios.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS SALARIOS. LOS EFECTOS DE LA CRISIS Y DE LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. El modelo salarial y los acuerdos de negociación colectiva

Como se ha señalado desde el principio de este artículo, la negociación colectiva es el mecanismo utilizado para la determinación de los salarios (al menos de una parte importante de los mismos) para prácticamente la generalidad de los trabajadores por cuenta ajena, con las excepciones de los funcionarios y de los empleados de hogar.

Desde los Pactos de la Moncloa suscritos por los partidos políticos con representación parlamentaria el 25 de octubre de 1977 el criterio básico para la negociación de los salarios es la inflación prevista, en lugar de la inflación pasada (del año previo) que era el criterio básico anterior. Ése es también el

⁵¹ Estadística de empresas inscritas en el régimen general y en el especial del carbón de la Seguridad Social.

criterio utilizado por los ANC (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva) vigentes entre 2002 y 2008 (en 2009 no estuvo vigente ningún acuerdo interconfederal), aunque el modelo salarial se complementaba con otros dos elementos: el primero, la posibilidad de que el incremento salarial pactado superase la previsión de inflación (coincidente con el objetivo de inflación del BCE para la zona del euro, e igual en todos esos años al 2%), con el límite del incremento de la productividad por ocupado, y, el segundo, la posibilidad también de que se acuerden en los convenios colectivos cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, con la finalidad de evitar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios cuando la inflación final supere a la prevista. Estas cláusulas deberían tener como referencia la previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en los convenios colectivos⁵².

En 2009 no se suscribió ningún acuerdo interconfederal entre los interlocutores sociales debido a las dificultades de las empresas por la situación de crisis económica que se había iniciado al principio del año anterior y a los muy distintos planteamientos de las organizaciones sindicales y empresariales ante las nuevas circunstancias económicas y ante el retroceso de la inflación, que durante dos años consecutivos (2008 y 2009) fue inferior a la prevista. Ante esta nueva situación de menor inflación la CEOE y la CEPYME propugnaron revisiones salariales negativas.

Pero en 2010, ante la acentuación de la inflación y una cierta atenuación del ritmo de retroceso de la actividad económica y de la destrucción de empleo se volvió a suscribir (el 9 de febrero) un nuevo acuerdo interconfederal entre los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, el I Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (I AENC). Esta vez de vigencia trienal, para el período 2010-2012, en lugar de anual como los anteriores ANC. Aparte de esta diferente vigencia temporal el nuevo acuerdo interconfederal introdujo notables cambios en el modelo salarial. En efecto, el nuevo acuerdo prescinde de la consideración de la inflación prevista para establecer los criterios salariales de los convenios colectivos, así como del incremento de la productividad por ocupado, al prever bandas o limitaciones de los incrementos salariales para cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo: hasta el 1% para 2010, entre el 1% y el 2% para 2011 y entre el 1,5% y el 2,5% para 2012.

En este I AENC se prevé, como en los anteriores ANC, la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas de garantía salarial, aunque, desaparecida

⁵² Parece evidente que los tres objetivos no pueden tomarse como referencia simultáneamente. Lo lógico sería que la recomendación fuese tomar como referencia el incremento del IPC final y uno de los otros dos factores, la previsión de inflación o el incremento salarial inicialmente pactado, pero no los dos a la vez.

la referencia de la inflación prevista, se recomienda que se tome en consideración el incremento salarial pactado en el convenio y la inflación real teniendo en cuenta el conjunto del período, los tres años, aunque pudiendo adecuarse temporalmente en función de lo que se pacte en cada convenio.

El nuevo agravamiento de la crisis económica, con la entrada en una nueva recesión económica, (dos trimestres consecutivos de descenso íntertrimestral del PIB real o en volumen), y la amenaza del Gobierno de aprobar una nueva reforma laboral llevó a los sindicatos a proponer a las organizaciones empresariales un nuevo acuerdo interconfederal. Finalmente, el 25 de enero de 2012 se firmó el II Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC) entre los mismos interlocutores sociales que el anterior acuerdo⁵³.

En este II AENC, de vigencia también trienal para el período 2012-2014, se corrige a la baja el criterio salarial establecido para 2012 y se establecen una serie de recomendaciones en materia de estructura de la negociación colectiva, flexibilidad interna de las empresas e inaplicación de las condiciones de trabajo y salariales pactadas en los convenios colectivos correspondientes, que en la práctica fueron anuladas y superadas por la reforma laboral aprobada por el Gobierno dos semanas después⁵⁴.

En relación con los criterios salariales, el límite máximo al crecimiento salarial pactado en los convenios colectivos se reduce para 2012 al 0,5% (inferior al previsto para este año en el I AENC, que estaba comprendido entre el 1,5% y el 2,5%) y el 0,6% para 2013. Para 2014 no se establecía un incremento salarial específico, sino que se previó que se ajustara al avance del PIB del año anterior, en 2013. Ahora bien, al preverse para ese año un descenso del PIB (el -1,3%, según el Gobierno, y el -1,5%, según el Banco de España), el incremento salarial máximo recomendado para los convenios, en el caso de que se cumplan esas previsiones negativas, sería el 0,6%, el mismo que para 2013.

El II AENC también recomienda la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de actualización salarial, lo que se conoce como cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, diferenciando los años 2012 y 2013 de 2014. Si nos atenemos a lo establecido para 2012 y 2013, la aplicación de las cláusulas de garantía salariales se efectuará al final del ejercicio cuando la inflación final supere a la previsión de inflación, lo que difiere de lo previsto en el I AENC, en el que los criterios de referencia para la aplicación de estas cláusulas eran el incremento salarial pactado y la inflación final, sin que se considerara la previsión de la inflación.

⁵³ Para el análisis de este acuerdo y de los anteriores a los que se refiere este artículo puede verse Peláez, P. y Pérez Infante, J.I. (2013).

⁵⁴ Véase en relación con el II AENC el artículo de Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012a).

Ahora bien, el II AENC planteaba una serie de excepciones a esa aplicación. La primera, cuando la inflación final, medida por la variación interanual del IPC en diciembre, supere a la variación interanual en el mismo mes del IPC armonizado medio de la zona del euro (algo que ocurrió en 2012); en este caso, se considerará la variación interanual del IPC de la zona del euro para calcular la actualización del incremento salarial. Y la segunda excepción considera la posibilidad de que el aumento interanual del precio medio en euros por barril del petróleo Brent en diciembre sea superior al 10% (algo que no ocurrió en 2012); en este supuesto se excluiría del correspondiente IPC (nacional o de la zona del euro, según el caso) la subida del precio de los carburantes y combustibles.

3.2. La evolución de los salarios pactados en los convenios colectivos en la crisis

La evolución de los salarios pactados en los años anteriores y posteriores al inicio de la crisis económica se reproduce en el cuadro 7⁵⁵. De 2000 a 2007 el incremento salarial pactado en los convenios colectivos fue en todos los años superior al 3,5%, destacando los incrementos de 2007, con el 4,2%, de 2005, con el 4%, y de 2002, con el 3,9%. En casi todos esos años anteriores a la crisis económica el aumento del salario pactado en los convenios colectivos fue superior al avance del IPC (medido con base en las tasas de variación interanual de diciembre de cada año), con lo que, salvo las excepciones de 2000, 2002 y 2007, en todos los demás años la variación del salario real pactado fue positiva.

También en casi todos esos años el aumento pactado en los convenios firmados en el año es superior al de los convenios plurianuales firmados en años anteriores, lo que es sintomático de la mejora económica de un año a otro y de la confianza generada en esos años de expansión económica y consecuencia de la capacidad negociadora de los trabajadores ante situaciones de creciente creación de empleo. Asimismo, en estos años de expansión económica y de consiguiente avance de la demanda interna, se producen notables repuntes de inflación, especialmente en 2000, 2002 y 2007, precisamente en los años en los que se reduce el salario real pactado.

En cambio, desde el comienzo de la crisis económica se desaceleraron sustancialmente los salarios pactados en la negociación colectiva⁵⁶. Ya en 2008 el ritmo de crecimiento de los salarios pactados se redujo en seis décimas, hasta el 3,6%, y en 2009 en 1,4 puntos porcentuales, hasta el 2,2%, aunque el poder

⁵⁵ Para el análisis de la evolución de los salarios pactados puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2010c) y (2011).

⁵⁶ Para la evolución salarial de los años de crisis económica iniciada en 2008 véase Pérez Infante, J.I. (2012c), (2012d), (2013a), (2013c) y (2013d).

Cuadro 7.- Evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva (según sean plurianuales o revisados), la inflación, el PIB y el empleo. Tasas de variación interanual en %

	Salarios Pactados nominales			IPC ³	Salarios Pactados Reales			PIB real ⁵	Empleo ⁷
	Total	Plurianuales	Firmados en el año		Total	Plurianuales	Firmados en el año		
2000	3,7	3,6	3,9	4,0	-0,3	-0,4	-0,1	5,0	5,6
2001	3,7	3,6	3,8	2,7	1,0	0,9	1,1	3,7	4,1
2002	3,9	3,7	4,0	4,0	-0,1	-0,3	0,0	2,7	3,0
2003	3,7	3,7	3,6	2,6	1,1	1,1	1,0	3,1	4,0
2004	3,6	3,6	3,6	3,2	0,4	0,4	0,4	3,3	3,9
2005	4,0	4,0	4,1	3,7	0,3	0,3	0,4	3,6	5,6
2006	3,6	3,6	3,6	2,7	0,9	0,9	0,9	4,1	4,1
2007	4,2	3,9	4,5	4,2	0,0	-0,3	0,3	3,5	3,1
2008	3,6	3,5	3,8	1,4	2,2	2,1	2,4	0,9	-0,5
2009	2,2	2,4	1,7	0,8	1,4	1,6	0,9	-3,7	-6,8
2010	2,2	2,3	1,6	3,0	-0,8	-0,7	-1,4	-0,3	-2,3
2011 ¹	2,4	2,7	1,5	2,4	0,0	0,3	-0,9	0,4	-1,9
2012 ¹	1,5	1,8	0,9	2,9	-1,4	-1,0	-1,9	-1,4	-4,5
2013 ²	0,6	0,7	0,1	2,4	-1,8	-1,7	-2,2	-2,0 ⁶	-4,6 ⁶

¹Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013. ²Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013. Se consideran los crecimientos salariales pactados inicialmente sin considerar la aplicación de las cláusulas de garantía salarial. ³Variación interanual en diciembre de cada año. ⁴Variación interanual en marzo. ⁵CNE-Ba 2000 para el dato de 2000 y CNE-Base 2008 para los datos de los siguientes años. ⁶ Primer trimestre. ⁷EPA. Serie homogénea elaborada por el INE, que excluye algunos de los cambios de la EPA de 2002 y 2003.

Fuente: METSS, ECTT, e INE, IPC, CNE y EPA

adquisitivo de los salarios pactados aumentó en 2,2 puntos porcentuales en 2008 y en 1,4 puntos en 2009, en correspondencia con la mayor desaceleración de los precios en esos dos años, en los que el incremento del IPC se situó en los valores mínimos de la serie histórica, que la de los salarios pactados en esos años, en parte esto último por la inercia que suponen los convenios plurianuales suscritos en los años anteriores. A partir de 2010, dentro del mantenimiento de

la tendencia a la moderación de los salarios pactados en los convenios colectivos, destaca la aminoración del aumento salarial pactado en 2012 y, sobre todo, en los meses transcurridos de 2013. En cualquier caso, desde 2010 los salarios pactados crecen menos que el IPC, con la única excepción de 2011, año en el que los dos incrementos fueran iguales.

Por otro lado, a partir de 2009, el incremento salarial de los convenios firmados en el año es inferior al de los convenios plurianuales, al contrario de lo que ocurría en los años de expansión económica, por el deterioro de las expectativas económica y por la mayor debilidad de la capacidad negociadora de los trabajadores que acompaña a la crisis económica. En 2008 se produce una excepción, pues el crecimiento salarial pactado en los convenios firmados es superior al de los convenios plurianuales, además de por el elevado peso de los convenios plurianuales (cuadro 2), probablemente porque los interlocutores sociales no consideraban todavía suficientemente la gravedad y persistencia de la crisis, aunque la moderación salarial, en cualquier caso, es muy superior en los primeros convenios (siete décimas) que en los segundos (cuatro décimas),

Claro que siempre se puede defender que los salarios pactados se tendrían que haber moderado más de lo que lo hizo, pero lo que no es cierto es proclamar, como hacen muchos economistas e instituciones españolas e internacionales, que esa moderación en los salarios pactados no se produjo de ninguna manera en los primeros años de la crisis económica.

También conviene comparar los incrementos salariales pactados desde 2010 con los criterios salariales establecidos en los dos AENC para cada uno de esos años: hasta el 1% para 2010, entre el 1% y el 2% para 2011, entre el 1,5% y el 2,5% para 2012 en el I AENC, corregido hasta el máximo del 0,5% en el II AENC, y hasta el 0,6% para 2013. Para esta comparación conviene considerar el incremento salarial pactado inicialmente, antes de la aplicación de las cláusulas de garantía salarial, de los convenios firmados en el año, que son los verdaderamente afectados por los criterios salariales para cada año. Y ello porque el crecimiento salarial finalmente pactado estará influido, además de por los criterios salariales, por la evolución de la inflación real y porque el aumento salarial de los convenios plurianuales puede que no esté demasiado afectado por los criterios salariales de los AENC, ya que algunos se pudieron firmar con anterioridad al establecimiento de esos criterios salariales de los AENC e, incluso, con anterioridad al inicio de la crisis económica. En este sentido, los crecimientos salariales pactados inicialmente de los convenios firmados en el año fueron el 1,2% en 2010, el 1,3% en 2011 y el 0,7% en 2012, mientras que en los convenios firmados hasta el 31 de marzo de 2013 el incremento salarial para los convenios firmados en ese año se limita al 0,3%, lo que denota que los nuevos convenios colectivos se ajustan bastante a los criterios salariales fijados en los dos últimos acuerdos interprofesionales.

En cuanto a la incidencia de las cláusulas de garantía o salvaguarda salarial (cuadro 8), antes del inicio de la crisis económica en 2008, el crecimiento del IPC final por encima de la inflación prevista (el 2% en todos los años del período 2002-2007, coincidiendo con el objetivo de la inflación del Banco Central Europeo para la zona del euro para esos años), explica que el incremento salarial finalmente pactado superara al inicialmente pactado en todos esos años. A partir de 2003, la incidencia de las cláusulas de garantía salarial viene a ser en torno a la mitad de la diferencia entre la inflación final y la prevista, debido a que no todos los trabajadores tienen acordadas ese tipo de cláusulas (en esos años algo más de las dos terceras partes de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva las tenían acordadas) ni todas las cláusulas acordadas son plenamente operativas (algunos convenios pactan, por ejemplo, la desviación entre la inflación final y el crecimiento salarial inicialmente pactado, en vez de la diferencia entre la inflación final y la prevista) ni todas las cláusulas operativas son retroactivas para el año ya transcurrido.

A partir del inicio de la crisis económica esa situación cambia sustancialmente. En 2008 y 2009 porque la inflación se reduce notablemente hasta aumentos del IPC inferiores al objetivo de la inflación del 2%; porque a partir de 2010 la previsión de inflación considerada en muchos convenios es inferior al 2%; porque, además, asimismo en muchos convenios no se establecen previsiones de inflación siguiendo las recomendaciones del I AENC (siendo sustituido el criterio por el crecimiento salarial inicialmente pactado); y porque, a partir de 2009, el porcentaje de trabajadores que tienen en sus convenios acordadas cláusulas de garantía salarial se reduce acusadamente, hasta situarse por debajo del 40% en 2013.

Así, en 2008 y 2009 las cláusulas de garantía salarial no tienen ninguna incidencia en el aumento salarial de cada uno de esos dos años, por lo que el incremento finalmente pactado de los salarios coincide con el inicial. En cambio, en 2010, por el repunte de la inflación en ese año (del 0,8% al 3% en tasa de variación interanual del IPC de diciembre) las cláusulas de garantía salarial tienen una incidencia relativamente importante (siete décimas), aunque muy inferior a la del último año de expansión económica (1,1 puntos porcentuales). Pero en 2011 y 2012 la nueva reducción de la inflación y el descenso del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios que incluyen cláusulas de garantía salarial vuelven a amortiguar la incidencia de estas cláusulas (tres décimas en el primer año y dos en el segundo)⁵⁷.

⁵⁷ El análisis de las cláusulas de garantía salarial se realiza con detalle en Pérez Infante, J.I. (2008b) y (2010a).

Cuadro 8. Incidencia de las cláusulas de garantía salarial

Años	Crecimiento salarial inicial (en %)			Crecimiento salarial final (en %)			% Trabajadores con cláusula	Efecto aplicación cláusulas garantías en puntos porcentuales
	Total Convenios	Convenios con cláusulas	Convenios sin cláusulas	Total convenios	Convenios con cláusulas	Convenios sin cláusulas		
2000	3,1	2,9	3,5	3,7	3,8	3,5	65,1	0,6
2001	3,5	3,4	3,7	3,7	3,7	3,7	68,8	0,2
2002	3,1	2,9	3,7	3,9	3,9	3,7	68,1	0,4
2003	3,5	3,4	3,6	3,7	3,7	3,6	71,9	0,2
2004	3,0	2,9	3,3	3,6	3,7	3,3	68,8	0,6
2005	3,2	2,9	3,8	4,0	3,0	4,0	71,9	0,8
2006	3,3	3,0	3,9	3,6	3,4	3,9	70,8	0,3
2007	3,1	2,9	3,6	4,2	4,5	3,6	66,0	1,1
2008	3,6	3,2	4,4	3,6	3,2	4,4	67,3	0,0
2009	2,3	2,5	1,9	2,2	2,5	1,9	59,0	0,0
2010	1,5	1,4	1,5	2,2	2,9	1,5	47,1	0,7
2011 ¹	2,1	2,0	2,2	2,4	2,7	2,2	45,3	0,3
2012 ¹	1,3	1,5	1,2	1,5	2,1	1,2	41,6	0,2
2013 ²	0,6	0,3	0,7	-	-	-	34,1	-

¹Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013.

²Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

Habitualmente, el crecimiento salarial inicialmente pactado es inferior en los convenios que incorporan estas cláusulas que en los que no las incorporan, lo que es lógico por la posibilidad de actualización de los salarios en los primeros convenios que no tienen los segundos. De los años considerados en el cuadro 8 sólo hay dos excepciones a esta regla, 2009 y 2012, los dos años de crisis económica. Además, en los restantes años de crisis económica la diferencia a favor de los convenios sin cláusula es inferior a la de los años de expansión económica. Estas dos excepciones y las menores diferencias en los años de crisis puede deberse a la menor capacidad negociadora de los trabajadores para incorporar cláusulas de salvaguarda salarial en los años de retroceso de la acti-

vidad económica y de destrucción de empleo, fenómeno que se ha podido agravar con la debilitación de la negociación colectiva provocada por la reforma laboral de 2012.

Por otra parte, en el cuadro 9 se reproducen los crecimientos salariales finales (una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda salarial), según que los convenios sean de ámbito empresarial o superior. Según estos datos, históricamente el crecimiento salarial de los convenios de empresa es inferior al de los convenios de ámbito superior, con las únicas excepciones en los años considerados en el cuadro de 2009, 2012 y 2013 (el crecimiento salarial de este año es el inicial, sin aplicación de las cláusulas de garantía salarial). Y, dentro de los convenios de ámbito supra empresarial, como se constata en el citado cuadro 9, el mayor incremento salarial corresponde en casi todos los años a los convenios sectoriales provinciales y el menor a los convenios sectoriales nacionales. Concretamente, eso es lo que ocurre en los últimos tres años.

Para explicar las excepciones de 2012 y 2013, años en los que el crecimiento salarial en los convenios de empresa es superior al de los convenios de ámbito supraempresarial, lo primero que hay que tener en cuenta es que los datos de esos dos años están muy condicionados por su elevada provisionalidad. Pero, aparte de esta condicionalidad, el menor aumento medio del crecimiento salarial de los convenios sectoriales puede estar influido por un efecto composición que afecta a la baja al avance salarial de los convenios sectoriales, debido a la pérdida del peso relativo que se produce en esos dos años en cuanto a los trabajadores cubiertos de los convenios provinciales, que son los de mayor incremento salarial, al mismo tiempo que aumenta el peso relativo de los convenios nacionales, que son los de menor crecimiento de los salarios pactados en esos dos últimos años, muy inferior, desde luego, al de los convenios de empresa.

En cualquier caso, este hecho del mayor crecimiento salarial de los convenios de empresa contrasta con las perspectivas que se tenían de que la mayor descentralización de la negociación colectiva y, en particular, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa pudieran por sí solas provocar una importante moderación salarial por la negociación de menores aumentos salariales en esos convenios. Y ello, porque en el fondo la tendencia histórica a que el crecimiento salarial de los convenios de empresa sea inferior al de los restantes convenios no se debe, como se ha defendido por los economistas neoliberales y la mayoría de las organizaciones nacionales e internacionales, a la naturaleza menos inflacionista de los convenios de empresa sino a otras razones, más relacionadas con las características de las empresas que suscriben una u otra modalidad de convenio.

En este sentido, cabe destacar que el tamaño de las empresas con convenios de empresa, en torno a trescientos trabajadores por empresa, suele ser muy

superior al de las empresas con convenios sectoriales, en torno a siete trabajadores⁵⁸. Esta mayor tamaño de las empresas con convenio de empresa explicaría el mayor nivel salarial de esas empresas, muy superior al de las empresas con convenio de otro ámbito⁵⁹. Estas diferencias en el nivel salarial, junto con la estrategia sindical dominante en la negociación colectiva de reducir las diferencias salariales, justificaría que los aumentos salariales de los convenios de empresa normalmente fuesen inferiores a los de ámbito superior.

Pero, además, existirían otras razones para que el crecimiento salarial de los convenios de empresa fuese inferior al de los otros tipos de convenios, razones que no tendrían que ver tampoco con la naturaleza más o menos inflacionista de los convenios colectivos según su modalidad. Entre estas razones cabe señalar las siguientes:

- La mayor posibilidad de que las grandes empresa acuerden incrementos y complementos salariales al margen de los convenios estatutarios, sobre todo con los trabajadores más cualificados, lo que permitiría que el aumento pactado en el convenio fuese menor al realmente acordado y percibido por el trabajador.
- La inclusión, dentro de los convenios de empresas, de los convenios de las empresas públicas y de las Administraciones públicas que siguen más estrictamente que las empresas privadas los objetivos de moderación salarial⁶⁰.
- La mayor importancia que tienen en los convenios de empresa las cláusulas relativas a las prestaciones sociales complementarias y otras ayudas económicas, que pueden propiciar que esas empresas pacten incrementos salariales menores que la media de los convenios⁶¹.
- La negociación de jornadas laborales muy inferiores en los convenios de empresa, lo que permite compensar menores crecimientos salariales en esos convenios⁶².

⁵⁸ Según los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del cuarto trimestre de 2012, los centros de trabajo de 200 y más trabajadores tienen un coste salarial por trabajador que supera el 13,9% del de los centros de 50 a 199 trabajadores y el 43,2% del de los centros de 1 a 49 trabajadores.

⁵⁹ Véase Pérez Infante, J.I (2008a), (2010c) y (2011).

⁶⁰ Por ejemplo, en 2011 (con los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2003) el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa se situó en el 2,5%, en los convenios de empresa pública el 1%, en los convenios de la administración autonómica y local el 0,5% y en los convenios de la administración estatal y de la seguridad social el 0,05%. Los datos muy provisionales de 2012 reflejan una situación muy retrasada de los convenios de las administraciones públicas.

⁶¹ Así, el 91,9% de los trabajadores de los convenios de empresa pactan este tipo de cláusulas, mientras que el porcentaje se reduce al 72,5% en los convenios de ámbito superior al de la empresa, según los datos de los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013 con efectos económicos en 2012.

⁶² Con los datos de 2012, la jornada anual es de 1.716,4 horas en los convenios de empresa y de 1.752,6 en los de otro ámbito, es decir, casi 40 horas menos.

3.3. Los salarios brutos y la crisis. salarios nominales y reales

Si, en vez de los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos, se considerasen los efectivamente percibidos por los trabajadores, se mantiene la situación de moderación de los salarios nominales o monetarios y la disminución de los salarios reales, es decir la pérdida del poder adquisitivo de los salarios en los últimos años de crisis económica, que coinciden con los años de vigencia de los dos AENC y con la aplicación de las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012.

Según los costes salariales por trabajador (equivalentes al salario bruto) estimados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE, la evolución de los salarios percibidos por los trabajadores en los años de expansión económica que transcurren entre 1999 y 2007 tiende a ser más moderada que la de la inflación, por lo que en casi todos esos años (con las únicas excepciones de 2001, 2003 y 2006) los salarios reales disminuyeron y se produjeron importantes pérdidas del poder adquisitivo de los trabajadores, a pesar de la boyante situación de la economía española durante ese período.

Con la llegada de la crisis en 2008 se produce un repunte en el aumento de los salarios brutos percibidos por los trabajadores, pero a partir de 2009 se produce un notable retroceso del ritmo de aumento de los salarios, que se acentúa con una intensidad desconocida hasta entonces en 2012, hasta que en ese año los salarios nominales descienden por primera vez en la serie histórica disponible (cuadro 10), en el -0,6%, en parte como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de Navidad en el sector público, pero también por la influencia en los salarios del sector privado de la entrada en una nueva recesión económica⁶³. Si se deflactan los salarios brutos nominales por el crecimiento interanual del IPC de diciembre de cada año, el salario bruto real aumenta en 2008 y 2009 y disminuye a partir de ese año, de forma que la pérdida del poder adquisitivo en el conjunto de los tres años, 2010, 2011 y 2012, es de casi siete puntos porcentuales, de 6,8 puntos porcentuales⁶⁴.

Esta diferente evolución de los salarios reales ha debido influir de forma diferente en el consumo privado y, por lo tanto, en la demanda interna, sirviendo de estabilizador automático y frenando el retroceso de la actividad económica en 2008 y 2009 (pudiendo contrarrestar al menos parte del posible efecto negativo de los salarios sobre la competitividad de las empresas) y acen-

⁶³ El análisis de las variaciones salariales en el último ciclo económico puede consultarse en Pérez Infante, J.I (2011), (2012e), (2013a) y (2013c).

⁶⁴ Se utiliza la variación interanual de diciembre del IPC, en vez de la variación en media anual, por se aquélla la que se suele utilizar como criterio de actualización de los salarios en la negociación colectiva.

Cuadro 9. Crecimiento salarial, según sean los convenios de empresa o de ámbito superior¹. En porcentaje

Años	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito	Convenios sectoriales		
			Provinciales	Autonómicos	Nacionales
2000	3,5	3,8	3,8	3,3	3,9
2001	3,1	3,8	4,0	3,6	3,4
2002	3,6	3,9	3,8	3,4	4,3
2003	2,9	3,8	4,0	3,7	3,3
2004	3,1	3,7	3,8	3,5	2,3
2005	3,6	4,1	4,2	3,6	4,1
2006	3,2	3,7	3,8	3,3	3,5
2007	3,6	4,3	4,5	3,5	4,1
2008	3,1	3,7	3,9	4,4	3,0
2009	2,2	2,2	2,4	2,2	1,9
2010	2,0	2,2	2,2	2,0	2,3
2011 ²	2,0	2,4	2,7	2,3	2,2
2012 ²	1,7	1,5	1,8	1,2	1,2
2013 ³	1,0	0,5	1,3	0,6	0,3

¹ Crecimiento salarial final, salvo en 2013 que es el inicial, sin aplicar las cláusulas de garantía salarial.

² Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013.

³ Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios colectivos de Trabajo.

tuando el retroceso del consumo privado y de la actividad económica a partir de 2010 (pudiendo también contrarrestar el efecto positivo sobre la competitividad del retroceso salarial).

El repunte del salario bruto nominal en 2008 y el aumento del salario bruto real en ese año, mucho más intensos en ambos casos que los derivados de la negociación colectiva, están influidos por una serie de factores, entre los que destacan dos. El primero, que parte de ese crecimiento, 1,1 puntos, corresponde en realidad a 2007, ya que esa parte es consecuencia de la revisión salarial que se produjo al aplicar la cláusula de garantía salarial en 2007, una de las más altas de las últimas décadas, pero que se pagó en 2008. Y, el segundo, que en 2008 se produjo una importante pérdida de empleo temporal, con salarios inferiores al empleo indefinido, debido a la concentración del descenso del empleo al inicio de la crisis en el sector de la construcción, de carácter temporal en su mayoría, que redujo la tasa de temporalidad media de ese año en 2,5 puntos, lo

que explicaría un efecto composición de los salarios de signo positivo estimado en 0,9 puntos porcentuales. Si el crecimiento del salario bruto de 2008, el 5,1%, se corrige por la suma de estos dos efectos ($1,1+0,9=2$), el crecimiento salarial se reduciría hasta el 3,1% y los salarios reales aumentarían en 1,6 puntos porcentuales, en lugar de los 3,6 puntos que se obtienen con las cifras originales⁶⁵.

Por otra parte, en 2009, aunque los salarios brutos nominales se desaceleraron respecto de los de 2008, los salarios brutos reales crecieron por debajo del incremento del IPC, el 0,8%, el mínimo de la serie histórica disponible. Parte del crecimiento del salario bruto de 2009 es, asimismo, consecuencia del efecto composición por la reducción de la tasa de temporalidad, incluso más intensa que la del año precedente, de 3,9 puntos, y que supone un incremento salarial de índole estrictamente estadístico, pero no real, de 1,3 puntos, lo que supondría la reducción del aumento estimado del salario bruto del 3,2% al 1,9% y la del aumento del salario bruto real del 2,4% con los datos originales hasta el 1,1% con las cifras corregidas (en 2008 no tuvieron incidencia las cláusulas de salvaguarda salarial, por lo que el efecto de las mismas en los salarios percibidos de 2009 fue nula).

Pero a partir de 2009 la situación es otra muy dispar. La variación del salario bruto nominal es el 0,9% en 2010, el 1% en 2011 y el -0,6% en 2012. Y el retroceso del salario real el -2,2% en 2010, el -1,4% en 2011 y el -3,2% en 2012, lo que, como ya se ha indicado, supone una pérdida de los salarios en el conjunto de los tres años de 6,8 puntos porcentuales.

Desde 2010 se produce un cambio muy relevante en la repercusión del efecto composición. Durante los años de elevado crecimiento económico la creación del empleo se concentraba en empleos con salarios inferiores a la media (trabajadores con contratos temporales, sectores como la construcción y determinados servicios, como la hostelería, y en los colectivos de mujeres e inmigrantes), lo que, por el citado efecto composición, provocó en esos años un descenso del salario bruto y que el incremento de los salarios brutos medio fuese en la mayoría de esos años inferior al de los salarios pactados. Por ello, en casi todos los años de expansión económica la deriva salarial (que puede estimarse por la diferencia entre las tasas de variación del salario bruto y el pactado) fue negativa⁶⁶.

⁶⁵ Para el efecto composición de los salarios se puede consultar Pérez Infante, J.I. (2010b) y (2011).

⁶⁶ Véanse para el concepto de deriva salarial los artículos de Pérez Infante, J.I. (2003), (2008a), (2010c) y (2011). Véase también el libro de Fina Sanglas, L.I., González de Lena, F. y Pérez Infante, J.I. (2001), págs.138-152.

En cambio, al inicio de la crisis económica ocurre lo contrario. La concentración de la destrucción de empleo se produce en las mismas modalidades contractuales y en los mismos sectores y colectivos que fueron los de mayor crecimiento del empleo durante la fase expansiva de la economía, con niveles salariales inferiores a la media. Por consiguiente, en este caso el salario medio bruto se eleva y su crecimiento puede llegar a superar al de los salarios pactados, por lo que entonces la deriva salarial se convertiría en negativa. Esto es lo que ocurrió en 2008 y 2009.

En consecuencia con todo lo anterior, el efecto composición de los salarios y la deriva salarial tendrían un comportamiento anticíclico. Pero a partir de 2010 el descenso del empleo se generaliza a otros sectores y colectivos y, en concreto, a los asalariados indefinidos. La tasa de temporalidad disminuye a menor ritmo e, incluso, en algún año, como 2011, crece. Por ello, el efecto composición muy intenso durante el inicio de la crisis pierde fuerza con el transcurso de la misma y puede llegar a ser contrarrestado por otros fenómenos, de carácter procíclico y no anticíclico, como la reducción de las horas extraordinarias, la reducción de la importancia de determinados complementos como los vinculados a la rentabilidad y a los beneficios de las empresas y la cada vez mayor entidad de los descuelgues salariales. En esta situación el incremento salarial bruto percibido por los trabajadores puede ser inferior al pactado y la deriva salarial pasaría, a pesar de la crisis, a ser negativa. Esto es lo que ocurre desde 2010, inclusive, comparando los datos de la ETCL con los de la estadística de convenios colectivos.

Si, en lugar del coste salarial por trabajador de la ETCL, se utilizan las retribuciones brutas medias de la Estadística de Ventas, Empleo y Salarios de la Agencia Tributaria obtenidas de las retenciones del IRPF la evolución es muy similar (cuadro 10), incluso la desaceleración de los salarios ya en 2009 es más intensa y acusada que con los datos de la citada encuesta.

Sin embargo, la evolución de los salarios brutos por sí sola no es suficiente para analizar el papel de los salarios en la distribución de la renta y en la competitividad de las empresas; para ello debe compararse con la evolución de la productividad por ocupado. Ello es todavía más necesario si se tiene en cuenta que, a diferencia de lo que ocurre en otros países, la evolución de la productividad por ocupado en España es claramente anticíclica, mayores crecimientos en los años de crisis económica que en los de expansión, debido a que los ajustes de las empresas a los cambios en la situación económica se centran en el empleo y no en las modificaciones de algunas condiciones de trabajo, como la reducción de la jornada laboral.

Si, en efecto, se comparan los salarios brutos nominales con la productividad por ocupado, el crecimiento salarial es superior al de la productividad por ocupado en todos los años considerados en el cuadro 10, salvo en los tres

**Cuadro 10. Evolución de los salarios nominales y reales y de la productividad por ocupado.
En tasas porcentuales de variación anual**

Años	Salarios nominales		IPC ¹	Salarios Reales		Retribuciones brutos por trabajadores ²	Productividad por ocupado ³
	Pactados	Brutos		Pactados	Brutos		
2001	3,7	3,5	2,7	1,0	0,8	5,2	0,3
2002	3,9	3,9	4,0	-0,1	-0,1	2,9	0,4
2003	3,7	3,8	2,6	1,1	1,2	4,3	0,5
2004	3,6	2,8	3,2	0,4	-0,4	2,2	0,4
2005	4,0	2,6	3,7	0,3	-0,6	3,1	0,1
2006	3,6	3,4	2,7	0,9	0,7	3,9	0,6
2007	4,2	3,9	4,2	0,0	-0,3	3,4	0,5
2008	3,6	5,1	1,4	2,2	3,6	5,8	1,1
2009	2,2	3,2	0,8	1,4	2,4	2,4	2,7
2010	2,2	0,9	3,0	-0,8	-2,0	0,2	2,3
2011	2,4 ⁴	1,0	2,4	0,0 ⁴	-1,4	1,3	2,2
2012	1,5 ⁴	-0,6	2,9	-1,4 ⁴	-3,4	-0,3	3,2
2013	0,65	-	2,4 ⁶	-1,8 ⁵	-	-0,1 ⁷	-

¹ Variación interanual en diciembre de cada año.

² Datos de la Agencia Tributaria Español procedentes de las retenciones del IRPF de las grandes empresas.

³ Datos de la CNE.

⁴ Datos de convenios registrados hasta el 31 de enero de 2013.

⁵ Datos de convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013.

⁶ Tasa de variación interanual en marzo. ⁷ Media primer trimestre.

Fuente: MEYSS, ECCT, INE, IPC y CNE; y ATE. Ventas, empleo y salarios en las grandes empresas.

últimos años de crisis económica (2010, 2011 y 2012). En cambio, si se compara el crecimiento de los salarios brutos reales con el de la productividad por ocupado el panorama es otro muy distinto, ya que el avance de la primera variable es claramente inferior al de la segunda, con las únicas excepciones de 2001 y 2008, de lo que parece desprenderse que ni los salarios tienen claramente un carácter inflacionista ni afectan negativamente a la rentabilidad y competitividad de las empresas⁶⁷.

⁶⁷ Puede consultarse para este análisis Pérez Infante, J.I (2011), (2012c) y (2012e).

Como consecuencia de la evolución salarial y, en aparte, también del mayor descenso del empleo asalariado⁶⁸ que el no asalariado, el peso relativo de la remuneración de asalariados en el PIB nominal ha descendido sustancialmente en España en los últimos años. Así, con los datos desestacionalizados y corregidos de calendario de la Contabilidad Nacional de España (CNE), ese porcentaje ha caído desde el 50,3% del segundo trimestre de 2009 al 44,2%, 6,1 puntos menos, en el cuarto de 2012, porcentaje que, además, es inferior por primera vez al que representa el excedente bruto de explotación (incluidas las rentas brutas mixtas de los autónomos) que asciende al 46,1%.

Existen distintas razones para este retroceso tan importante de los salarios, tanto en nivel como en su participación en el PIB. Por un lado, el efecto de la crisis económica en la destrucción de empleo dificulta la capacidad negociadora de los salarios de los trabajadores y provoca una evolución salarial más moderada que en los años anteriores de expansión económica. Pero, por otro lado, la estrategia de política económica seguida desde 2010 también influye en esa moderación, tanto por la política de austeridad y de ajustes que afectan a los salarios del sector público y que empeora, aún más, la situación de la actividad económica y del empleo, como por la política de devaluación interna, que influye casi exclusivamente en los salarios, y apenas en las rentas no salariales y en los precios, y, sobre todo, por la reforma laboral de 2012, que supone un cambio drástico en las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, en detrimento de estos últimos, y una acusada debilitación de la negociación colectiva.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calmfors, L. y Driffil, J. (1988): “Bargaining, structure, corporatism and macroeconomic performance”. *Economic Policy* 6.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010a): “La reciente reforma laboral: Objetivos, contenido y análisis”. Adenda al Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva, 21, mayo-junio 2010.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010b): “Nueva Hoja Estadística de Convenios Colectivos”. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva 22, agosto-septiembre 2010.

⁶⁸ Incluye, además de los sueldos brutos, las aportaciones de las empresas a la Seguridad Social y otros pagos a los trabajadores no salariales, como las indemnizaciones por despido.

- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2011): “La reforma de la negociación colectiva”. Adenda al Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva 28, agosto- septiembre 2011.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012a): “Nuevo Acuerdo Interconfederal de Empleo y Negociación Colectiva”. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva 31, febrero 2012.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012b): “El Real Decreto-ley 3/2012 de reforma laboral”. Adenda al Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva 32, marzo 2012.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012c): “La negociación colectiva después de la última reforma laboral”. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva 34, junio - julio 2012.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2012d): “Vigencia de los convenios colectivos”. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva 35, agosto- septiembre 2012.
- Ekaizer, E. (2012): “Indecentes”, Espasa; Barcelona.
- Fina Sanglas, Ll.; González de Lena, F. ; y Pérez Infante, J.I. (2001): “Negociación Colectiva y salarios en España”. Consejo Económico y Social (CES), Colección de Estudios; Madrid.
- Giráldez, M; Pérez Infante, J.I.; y Simón, H. (2002): “Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España”. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios; Madrid.
- Gómez Sánchez, V. (edit.) (2009): “L reforma laboral en España”. Editorial Biblioteca Nueva. Fundación Ortega y Gasset; Madrid.
- Krugman, P. (2012): “Acabad ya con esta crisis”. Crítica; Barcelona.
- OCDE (1994): Perspectivas del Empleo, 1994. Traducción de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Madrid.
- OCDE (1997): “Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva”, en Perspectivas del Empleo, 1997. Traducción del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Madrid.
- OCDE (2004): “La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados”, en Perspectivas del Empleo, 2004, Traducción del Ministerio de Trabajo e Inmigración; Madrid.
- OCDE (2006): “Medidas generales para mejorar las oportunidades de empleo para todos”, en Perspectivas de Empleo, 2006. Traducción del Ministerio de Trabajo e Inmigración; Madrid.
- OCDE (2012): “¿Qué hace que los mercados de trabajo sean resistentes durante las recesiones?”, en Perspectivas Económicas, 2012. Traducción del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Madrid.

- Peláez Rodríguez, P. y Pérez Infante, J.I. (2013): “La negociación colectiva en 2012: evolución, características y contenido” en el Anuario de Relaciones Laborales, 2013 de UGT, págs.. 148-168. Marcial Pons; Madrid.
- Pérez Infante, J.I. (1999): “Las reformas laborales recientes: Objetivos, contenidos y efectos”. Cuadernos de Información Económica 150, septiembre. FUNCAS.
- Pérez Infante, J.I. (2003): “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología, 46.
- Pérez Infante, J. I. (2006): “Las estadísticas del mercado de trabajo en España”. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Informes y Estudios. Empleo; Madrid.
- Pérez Infante, J.I. (2008a): “Negociación Colectiva y salarios. aspectos metodológicos, evolución y situación actual”. Arxius 18, junio de 2008. número monográfico dedicado a las Relaciones Laborales en España: Problemas y retos.
- Pérez Infante, J.I. (2008b): “La negociación colectiva y la inflación. Las cláusulas de revisión salarial”, en el libro de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos “La reforma del sistema de la negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial”, XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Informes y Estudios. Relaciones laborales; Madrid.
- Pérez Infante, J.I. (2009): “Objetivos y contenidos de las reformas laborales y propuestas de futuro”, Circunstancias 20. Revista electrónica de la Fundación Ortega y Gasset (www.ortegaygasset.es) y publicado en Gómez Sánchez, V (edit.) (2009).
- Pérez Infante, J.I. (2010a): “La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Economía y Sociología 86, págs. 45-60.
- Pérez Infante, J.I. (2010b): “Los salarios en España y el efecto composición”. Boletín de Inflación y Análisis Macroeconómico 187, abril de 2010. Instituto Flores de Lemus. Universidad Carlos III.
- Pérez Infante, J.I. (2010c): “La negociación colectiva en España: características y propuestas de reforma”. Ponencia presentada al Seminario de Empleo de la Fundación Ortega y Gasset en junio de 2010, mimeo. Incluido en www.ortegaygasset.es.
- Pérez Infante, J.I. (2011): “La negociación colectiva y los salarios en España. Un análisis agregado”. Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 29, 2 (2011), págs. 261-302. Universidad Complutense de Madrid.

- Pérez Infante, J.I. (2012a): “Otra vuelta de tuerca: la nueva reforma laboral”, marzo 2012. Artículo incluido en la Tribuna Abierta de la Asociación Española de Economía del Trabajo (www.aeet.es).
- Pérez Infante, J.I. (2012b): “La última reforma laboral después de la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio”, septiembre 2012. Artículo incluido en la Tribuna Abierta de la Asociación Española de Economía del Trabajo (www.aeet.es).
- Pérez Infante, J.I. (2012c): “La crisis actual y los salarios”, diciembre 2012. Artículo incluido en la Tribuna Abierta de la Asociación Española de Economía del Trabajo (www.aeet.es).
- Pérez Infante, J.I. (2012d): “Reformas laborales, negociación colectiva y salarios”. Gaceta Sindical, Reflexión y Debate, nueva etapa, 19, diciembre 2012.
- Pérez Infante, J.I. (2012e): “Evolución de los salarios en España en el último ciclo económico 1995-2011. Un análisis agregado”, en Pérez Infante, J.I., Ruesga Benito, S.M. y Valdés Dal-R?, F. (2012).
- Pérez Infante J.I. (2013a): “La evolución de los salarios en España durante la crisis”. Anuario de Relaciones Laborales de UGT, 2013, págs. 117-119. Marcial Pons; Madrid.
- Pérez Infante, J.I. (2013b): “El análisis neoliberal del mercado de trabajo”, abril 2013. Artículo incluido en la página web de Economistas Frente a la Crisis (www.economistasfrentealacrisis.com).
- Pérez Infante, J.I. (2013c): “Los salarios se desmoronan”, abril 2013. Artículo incluido en la Tribuna Abierta de la Asociación Española de Economía del Trabajo (www.aeet.es).
- Pérez Infante, J.I. (2013d): “Negociación Colectiva: evolución, características y salarios”, mayo de 2013. A publicar en la revista TEMAS, en un número monográfico dedicado a Luis Martínez Noval (en imprenta).
- Pérez Infante, J.I., Ruesga Benito, S.M. y Valdés Dal-R?, F. (2012): “Relaciones laborales en la crisis. España 2011”. Fundación Ortega-Marañón. Ediciones Cinca; Madrid.